

Informe Especial

Función pública de la UE

Un marco de empleo flexible, pero
desaprovechado para mejorar la gestión
de los efectivos



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO

Índice

	Apartados
Resumen	I-IX
Introducción	01-09
Alcance y enfoque de la auditoría	10-16
Observaciones	17-97
Las instituciones de la UE aplicaron procesos de contratación flexibles, pero siguen teniendo dificultades para atraer algunos perfiles	17-69
Las instituciones de la UE reasignan personal y se centran cada vez más en las capacidades que necesitan	19-33
Aumento significativo del personal temporal contratado a través de canales alternativos de contratación	34-49
Las instituciones de la UE tienen dificultades para atraer determinados perfiles y nacionalidades	50-69
Las instituciones de la UE no utilizan plenamente todas las posibilidades disponibles para mejorar la gestión de los efectivos	70-97
El enfoque de la gestión del rendimiento del personal es innecesariamente restrictivo	72-84
No se aprovechan plenamente las posibilidades de mejorar las perspectivas de carrera de algunas categorías de personal	85-97
Conclusiones y recomendaciones	98-103
Anexos	
Anexo I – Instituciones de la UE a las que se aplica el Estatuto de los funcionarios y categorías del personal empleado por ellas	
Anexo II – Requisitos de acceso para cada categoría de personal de la UE	
Anexo III – Método para la adaptación de los salarios del personal de la UE	

Anexo IV – Equilibrio geográfico de la plantilla de las instituciones de la UE

Abreviaciones

Glosario

Respuestas del Parlamento

Respuestas del Consejo

Respuestas de la Comisión

Cronología

Equipo auditor

Resumen

I Las instituciones y órganos u organismos de la UE, junto con las agencias ejecutivas de esta, emplean aproximadamente a 51 000 personas con diferentes tipos de contrato: funcionarios permanentes, agentes temporales y agentes contractuales. El papel de la función pública de la Unión es apoyar a la UE en la consecución de sus objetivos y en la aplicación de sus políticas y actividades. Los costes salariales representan alrededor de la mitad del presupuesto de los gastos administrativos de la UE.

II El empleo del personal de las instituciones de la UE se rige por normas comunes: el [Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes](#). Estas normas se complementan con las decisiones de ejecución y la política de recursos humanos de las instituciones. Este marco de empleo está diseñado con el objetivo de permitir que las instituciones de la UE atraigan, contraten y mantengan personal altamente cualificado y multilingüe, procedente de una base geográfica lo más amplia posible, que sea independiente y se atenga a las normas profesionales más exigentes. El Estatuto de los funcionarios se redactó en 1962 y se reformó sustancialmente en 2004. En 2014 se llevó a cabo otra revisión más limitada.

III La UE ha estado operando en un entorno cada vez más difícil: la migración, el Brexit, la pandemia de COVID-19, la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y la consiguiente crisis energética y de inflación. Todo ello ha supuesto una carga adicional de tareas para las instituciones de la UE, no necesariamente acompañada de un aumento del personal.

IV El objetivo de esta auditoría era evaluar, en este contexto, si el marco de empleo de la función pública de la UE ofrecía a las instituciones la flexibilidad necesaria para satisfacer las necesidades de contratación y mejorar la gestión de sus efectivos. Nuestras conclusiones y recomendaciones deberían contribuir a cualquier posible debate futuro sobre el Estatuto de los funcionarios de la UE. Abarcamos tres instituciones de la UE: el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea. En particular, examinamos si el marco de empleo permitía a las instituciones:

- a) contratar al personal cualificado y con talento que necesitan, y
- b) sacar el máximo partido de su personal.

V Llegamos a la conclusión de que el actual marco de empleo es flexible. Permite a las instituciones satisfacer la mayor parte de sus necesidades de contratación, aunque a estas les resulta difícil atraer personal para determinados perfiles específicos. Sin embargo, las instituciones no están aprovechando plenamente algunas de las posibilidades que ofrece el Estatuto de los funcionarios actual para mejorar la gestión de sus efectivos.

VI Constatamos que las instituciones atendieron sus necesidades de contratación reasignando sus puestos vacantes a los servicios con mayores responsabilidades, reevaluando sus necesidades de personal con una mayor atención a las capacidades y competencias y contratando más personal temporal. No obstante, siguen teniendo dificultades para atraer determinados perfiles y nacionalidades específicos, a pesar de ofrecer unas condiciones de trabajo modernas y flexibles. Las razones de esta falta de atractivo no se han analizado exhaustivamente. Además, recurrir al personal temporal en algunos servicios temáticos puede poner en peligro la continuidad de las actividades.

VII También constatamos que las instituciones no siempre utilizaban la flexibilidad ofrecida por el Estatuto de los funcionarios para mejorar la gestión de sus efectivos. El Estatuto contiene disposiciones sobre cómo abordar los casos más graves de incompetencia profesional, pero las instituciones rara vez las utilizan. Disponen de pocos procedimientos formales para tratar otros aspectos del rendimiento del personal, ya sea en cuanto al tratamiento y la corrección del bajo rendimiento antes de que se convierta en incompetencia profesional, o en cuanto al fomento y la recompensa del rendimiento excepcionalmente elevado.

VIII El potencial de los concursos internos para ofrecer perspectivas de carrera adicionales a los efectivos de los grupos de funciones de personal de secretaría/oficina y de asistentes está infrautilizado, ya que los requisitos de admisibilidad suelen ser más restrictivos que las condiciones establecidas en el Estatuto de los funcionarios. Estas restricciones limitan aún más las oportunidades profesionales para el personal de secretaría y, en menor medida, para los asistentes, a pesar de los importantes cambios tanto en el perfil del personal que ocupa estos puestos como en el contenido de su trabajo a causa de una mayor digitalización y nuevas formas de trabajo tras la pandemia.

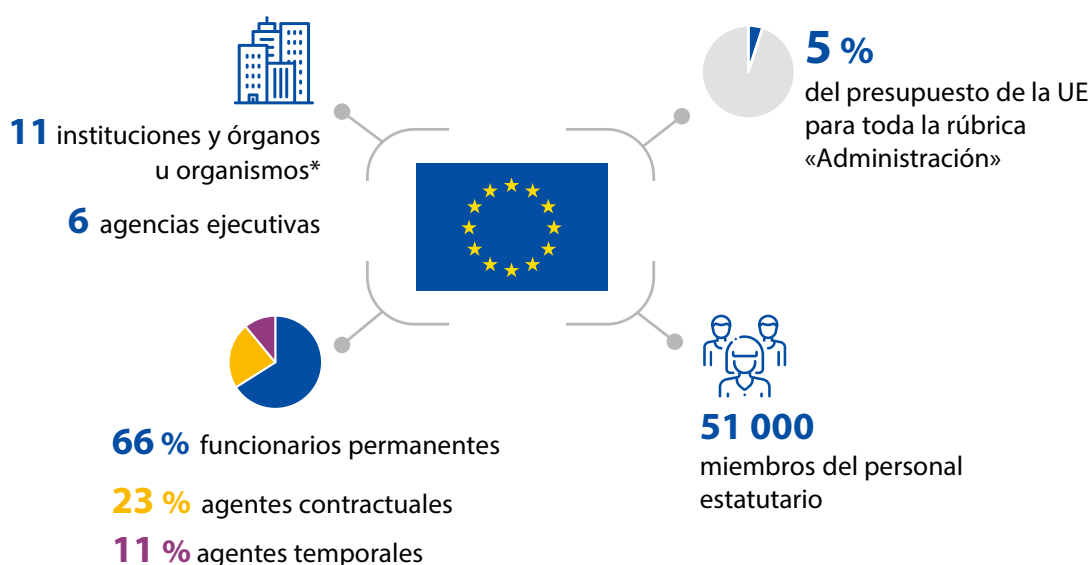
IX Sobre la base de estas conclusiones, recomendamos a las instituciones auditadas:

- a) establecer una política basada en el riesgo para el empleo de personal temporal;
- b) diseñar planes de acción específicos relacionados con el atractivo de los puestos;
- c) seguir desarrollando su marco de carrera profesional y de rendimiento.

Introducción

01 Las instituciones y órganos u organismos de la UE, junto con las agencias ejecutivas de esta, emplean aproximadamente a 51 000 miembros del personal estatutario con diferentes tipos de contratos: funcionarios permanentes, agentes temporales y agentes contractuales (véase el [anexo I](#)). Otros 12 500 miembros del personal trabajan en agencias descentralizadas. Las agencias descentralizadas tienen sus propias políticas específicas de recursos humanos y mecanismos de gobernanza. Entre las instituciones, la Comisión Europea es el mayor empleador (con unos 30 000 efectivos), seguida por el Parlamento Europeo (con unos 7 000 efectivos en la Secretaría General) y el Consejo de la Unión Europea (con algo más de 3 000). La [ilustración 1](#) muestra algunas cifras clave sobre la administración de la UE.

Ilustración 1 – Administración de la UE – Instituciones y agencias ejecutivas: cifras clave (2023)



* A los que se aplica el Estatuto de los funcionarios; véase el [anexo I](#) para más detalles.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de documentos de trabajo de los presupuestos.

02 El empleo de todos estos efectivos se rige por el Estatuto de los funcionarios (en el caso de los funcionarios) y el Régimen aplicable a los otros agentes (ROA) para las demás categorías (toda referencia al «Estatuto de los funcionarios» en el presente informe significa tanto el [Estatuto de los funcionarios como el ROA](#), salvo que se indique lo contrario).

03 El Estatuto de los funcionarios se complementa con una serie de decisiones de ejecución adoptadas por las autoridades facultadas para proceder a los nombramientos de las instituciones de la UE y por la política de recursos humanos de cada institución. En su conjunto, conforman el marco de empleo del personal de la UE.

04 La Comisión inicia cualquier revisión del Estatuto de los funcionarios. A continuación, se presentan propuestas a los colegisladores —el Parlamento Europeo y el Consejo—, para su negociación y adopción, tras consultar a las demás instituciones de la UE. El Estatuto de los funcionarios se adoptó por primera vez en 1962 y se revisó más recientemente en 2004 y 2014. El objetivo de ambas revisiones era modernizar la administración de la UE y generar ahorros en salarios y pensiones. Auditamos el impacto de la revisión del Estatuto de los funcionarios de 2014 en un informe anterior (véase el [Informe Especial 15/2019](#): «Aplicación del paquete de reformas del Estatuto de los funcionarios de 2014 en la Comisión – Ahorros considerables pero no sin consecuencias para el personal»).

05 La versión actual (2014) del Estatuto de los funcionarios incluye obligaciones de información para la Comisión relativas, en particular, a la forma en que funciona el método de adaptación de las retribuciones, así como a las repercusiones presupuestarias y al equilibrio actuarial del sistema de pensiones para el personal de la UE¹. En informes recientes², la Comisión llegó a la conclusión de que no era necesario modificar ni el método de adaptación de las retribuciones ni las normas reguladoras del sistema de pensiones, y que no era necesaria una revisión del Estatuto de los funcionarios en relación con estos aspectos.

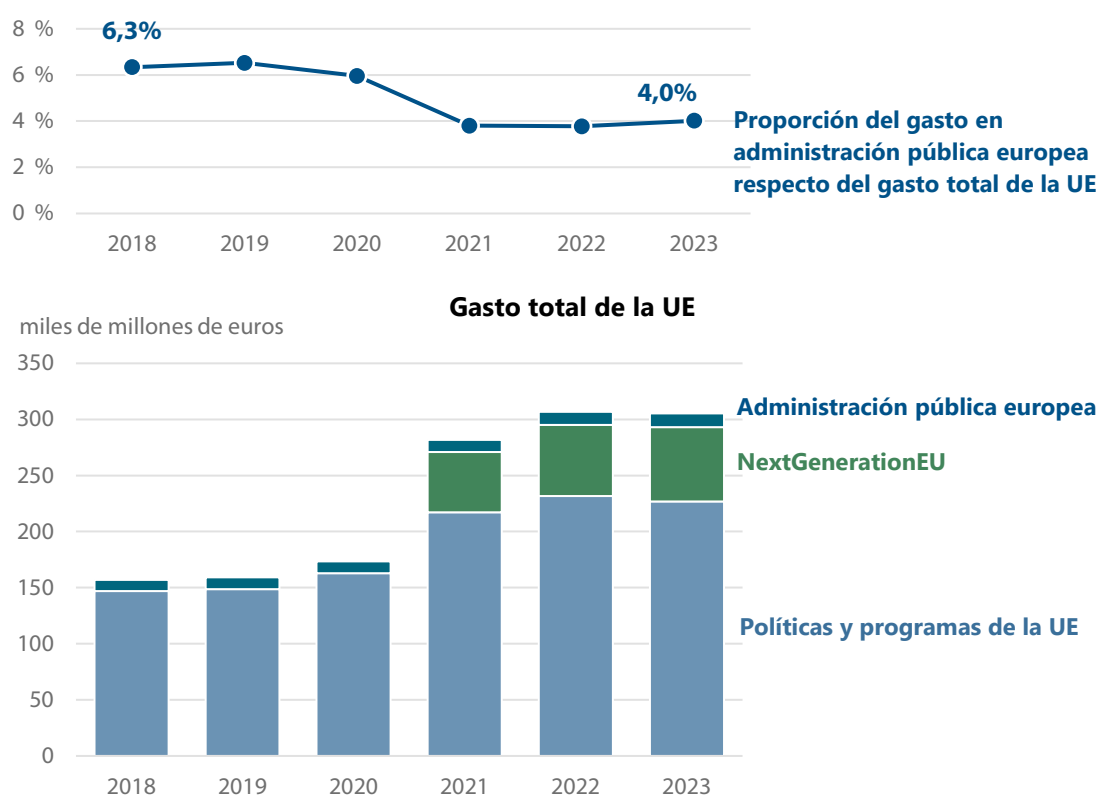
06 En el marco financiero plurianual (MFP) de la UE para el período 2021-2027, la financiación para la administración de la UE en su conjunto —personal, inmuebles, pensiones y Escuelas Europeas— está comprendida casi en su totalidad en la rúbrica 7: Administración pública europea. Los costes administrativos relativos a las agencias descentralizadas y ejecutivas se financian con cargo a las rúbricas del MFP correspondientes a sus ámbitos de actuación, pero los gastos de pensiones del personal de las agencias se incluyen en la rúbrica 7.

¹ Estatuto de los funcionarios, artículo 15 del anexo XI y artículo 14 del anexo XII.

² Informe sobre la aplicación del anexo XI del Estatuto de los funcionarios y su artículo 66 *bis*, [COM\(2022\) 180 final](#) de 26.4.2022; Informe sobre el equilibrio actuarial del régimen de pensiones de los funcionarios de la UE (RPFE), [COM\(2023\) 188 final](#) de 14.4.2023.

07 En el marco de las negociaciones sobre el MFP 2021-2027, el Consejo Europeo subrayó la necesidad de «mejorar constantemente la eficiencia y la eficacia de la administración pública europea» y señaló que «todas las instituciones de la UE deben adoptar un planteamiento global y específico para estudiar el número de miembros del personal y se les invita a reducir los gastos administrativos en lo posible». El coste de la administración como porcentaje del gasto total de la UE ha disminuido desde 2019 (véase la *ilustración 2*).

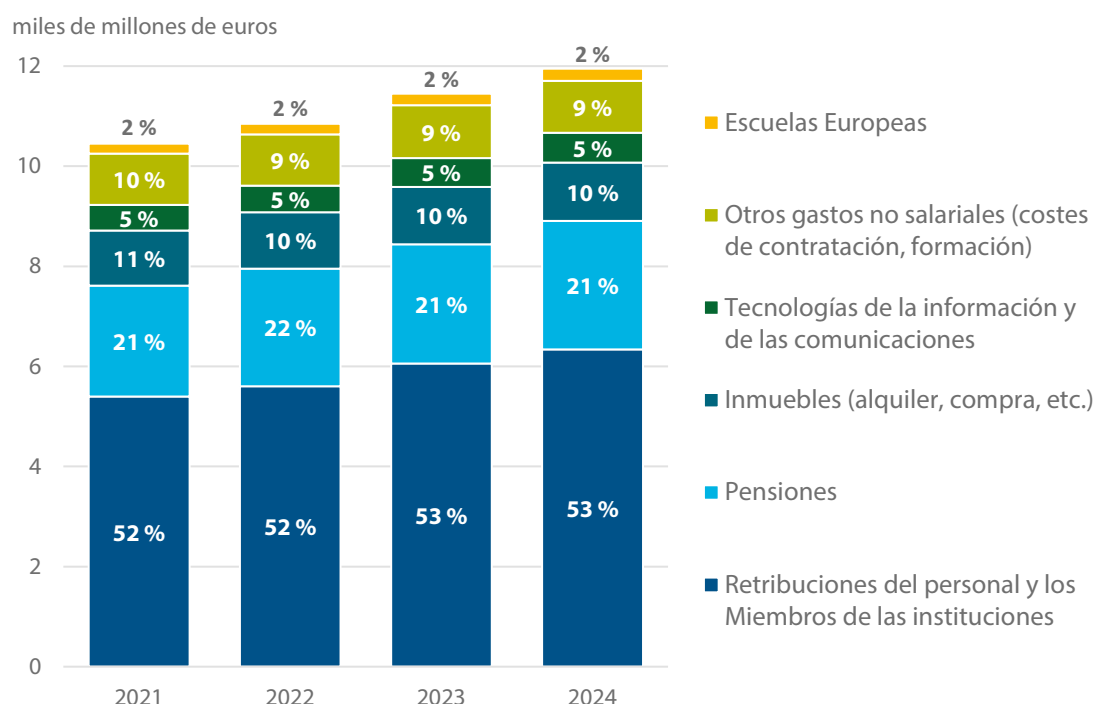
Ilustración 2 – La proporción de la administración en el gasto de la UE ha disminuido desde 2019



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la Comisión sobre la ejecución presupuestaria.

08 La mayor parte de los gastos de la rúbrica 7 se refieren a los salarios y pensiones del personal y de los miembros de las instituciones, seguidos de los inmuebles y las tecnologías de la información y la comunicación (véase la *ilustración 3*).

Ilustración 3 – Las pensiones y los salarios representan la mayor parte de los gastos administrativos



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de la documentación de los proyectos de presupuestos anuales.

09 En nuestro [informe de 2019](#) sobre el Estatuto de los funcionarios de la UE, identificamos determinados retos estructurales que afectan a la función pública de la UE: el envejecimiento de la plantilla, el aumento de los desequilibrios en el personal (geográfico, tipo de contrato) y las dificultades para gestionar un aumento de la carga de trabajo con un número reducido de efectivos. Desde entonces, han surgido nuevos retos mundiales importantes: la pandemia de COVID-19, la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y la consiguiente crisis energética y de inflación. Estos retos han supuesto una carga adicional de tareas para las instituciones de la UE, no necesariamente acompañada de un aumento en el número de puestos permanentes o temporales.

Alcance y enfoque de la auditoría

10 El objetivo de esta auditoría era evaluar si el marco de empleo de la función pública de la UE proporciona a las instituciones flexibilidad para satisfacer las necesidades de contratación y mejorar la gestión de los efectivos, y les permite abordar las circunstancias cada vez más difíciles a las que se enfrenta la UE. En particular, examinamos si las instituciones utilizaban el marco de empleo de la función pública de la UE para:

- a) contratar al personal cualificado y con talento que necesitan, y
- b) sacar el máximo partido de su personal.

11 Nuestra auditoría abarcó el período 2019-2023. Cuando lo estimamos pertinente, tomamos en consideración acontecimientos ocurridos en el primer semestre de 2024. Nos apoyamos en los resultados de dos auditorías anteriores que abarcaban cuestiones de personal y contratación entre 2012 y 2018 ([Informe Especial 15/2019](#) e [Informe Especial 23/2020](#)) y utilizamos algunos de los datos recogidos inicialmente para esas auditorías.

12 La auditoría se centró en las principales categorías de personal estatutario, es decir, funcionarios, agentes temporales y agentes contractuales. Se tuvo en cuenta a los expertos nacionales en comisión de servicios (ENCS) cuando su empleo respondía a un problema específico detectado por las instituciones, como los desequilibrios geográficos o la falta de conocimientos especializados.

13 Auditamos tres instituciones de la UE: el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea. También se consultó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para que facilitara estadísticas relacionadas con el personal. Esto nos permitió cubrir el 80 % del personal de las instituciones de la UE en nuestros análisis cuantitativos.

14 Excluimos del ámbito de la presente auditoría las agencias descentralizadas y el régimen de pensiones de los funcionarios de la UE (RPFE). En nuestro trabajo de auditoría anual, cubrimos las agencias y los cálculos relativos al pasivo por pensiones.

15 Nuestro trabajo de auditoría consistió en lo siguiente:

- a) Una revisión de las estrategias de recursos humanos de las instituciones y de las decisiones y la documentación conexas.
- b) Una evaluación de los procesos para evaluar las necesidades de recursos humanos a nivel institucional, reasignar puestos entre servicios y contratar personal.
- c) Un análisis de las estadísticas de personal del Parlamento, el Consejo, la Comisión y el Tribunal de Justicia.
- d) Una revisión de los estudios de evaluación comparativa sobre las condiciones de trabajo en organizaciones internacionales realizados entre 2018 y 2023.
- e) Un análisis de los datos publicados relativos a las oposiciones de la EPSO desde 2019 y una comparación con datos similares recopilados para trabajos de auditoría anteriores.
- f) Entrevistas con los servicios de recursos humanos de las instituciones auditadas.
- g) Entrevistas con el personal de cinco Representaciones Permanentes que representan todas las situaciones relativas al equilibrio geográfico del personal.

16 El objetivo de nuestro informe es ayudar a las instituciones de la UE a mejorar la eficiencia de su gestión de los efectivos en un contexto económico y geopolítico difícil, indicando los ámbitos en los que podría utilizarse mejor el actual marco de empleo. Nuestras conclusiones y recomendaciones deberían contribuir a cualquier posible debate futuro sobre el Estatuto de los funcionarios de la UE.

Observaciones

Las instituciones de la UE aplicaron procesos de contratación flexibles, pero siguen teniendo dificultades para atraer algunos perfiles

17 El marco de empleo de las instituciones de la UE debería permitirles «atraer, reclutar y mantener personal altamente cualificado y multilingüe, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros»³.

18 Por lo tanto, las instituciones deberían ser capaces de determinar sus necesidades de personal en cuanto a puestos de trabajo, identificar las carencias de capacidades y competencias en su plantilla y aplicar procesos de contratación flexibles, así como una variedad de canales de contratación en función de sus necesidades. Las condiciones de trabajo y las prestaciones de empleo que ofrecen deberían ser lo suficientemente competitivas como para permitirles atraer y retener a candidatos de todos los Estados miembros y para todos los perfiles laborales.

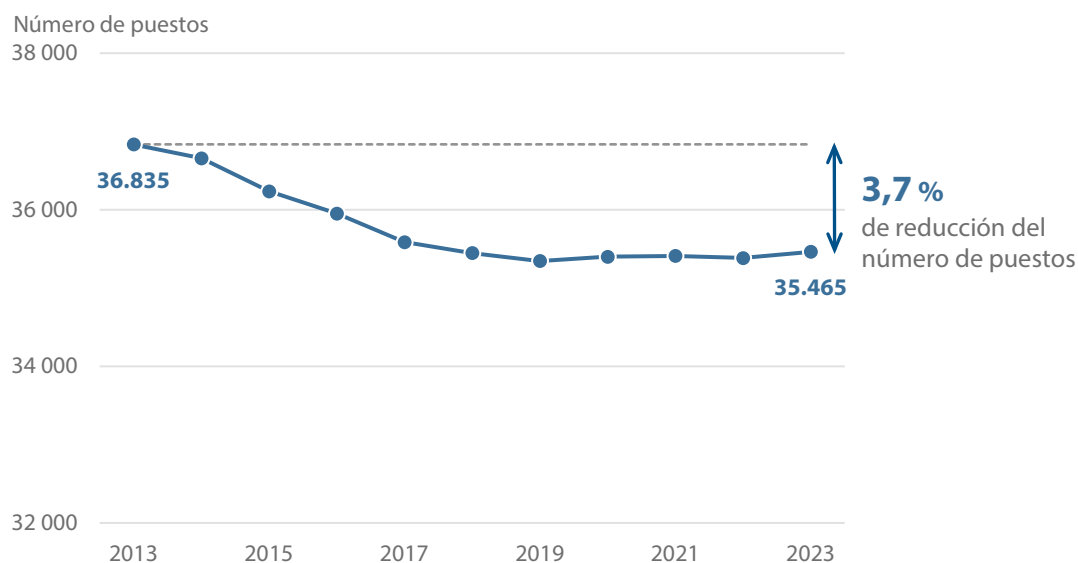
³ Reglamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013, por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea.

Las instituciones de la UE reasignan personal y se centran cada vez más en las capacidades que necesitan

La reasignación estratégica de puestos ayudó a hacer frente a las necesidades de personal

19 Entre 2013 y 2019, en el marco de un [acuerdo interinstitucional](#) para reducir el personal, la mayoría de las instituciones de la UE redujeron el número de puestos permanentes y temporales autorizados en sus plantillas de personal aprobadas en el presupuesto⁴. En 2020, el Consejo Europeo hizo hincapié en la necesidad de un enfoque específico respecto del número de efectivos (véase el apartado [07](#)). La Comisión se comprometió a mantener estables sus niveles de personal durante el MFP 2021-2027, y las demás instituciones solicitaron un aumento reducido o nulo de sus plantillas de personal. En consecuencia, desde 2013, el número total de puestos autorizados para el Parlamento, el Consejo, la Comisión (excluidas las agencias ejecutivas) y el Tribunal de Justicia ha disminuido un 3,7 % (véase la [ilustración 4](#)).

Ilustración 4 – El tamaño de las plantillas de personal de las instituciones de la UE examinadas disminuyó ligeramente entre 2013 y 2023



Fuente: Plantillas de personal presentadas en el presupuesto general de la UE.

⁴ Informe Especial 15/2019.

20 No obstante, entre 2019 y 2023 se ha producido un ligero aumento (un 2 %, es decir, 830 efectivos) del personal estatutario de estas instituciones, constituido esencialmente por agentes contractuales que no ocupan puestos de plantilla.

21 Desde 2019, las instituciones auditadas han hecho un mayor uso de los puestos disponibles en sus presupuestos. El número de puestos no ocupados disminuyó del 5,2 % al 4,6 % entre enero de 2019 y enero de 2023. Dado que los procedimientos de contratación estaban en curso, la tasa de vacantes real fue inferior. El Parlamento fue la única institución auditada con una tasa de vacantes aún significativamente superior al 5 %. Además, los presupuestos de las instituciones están sujetos a una reducción estándar de sus gastos de personal, lo que significa que no siempre disponen del presupuesto necesario para cubrir la totalidad de sus puestos de plantilla. Aparte de la sustitución de los empleados salientes, las instituciones cuentan con pocos puestos disponibles para contratar funcionarios o personal temporal.

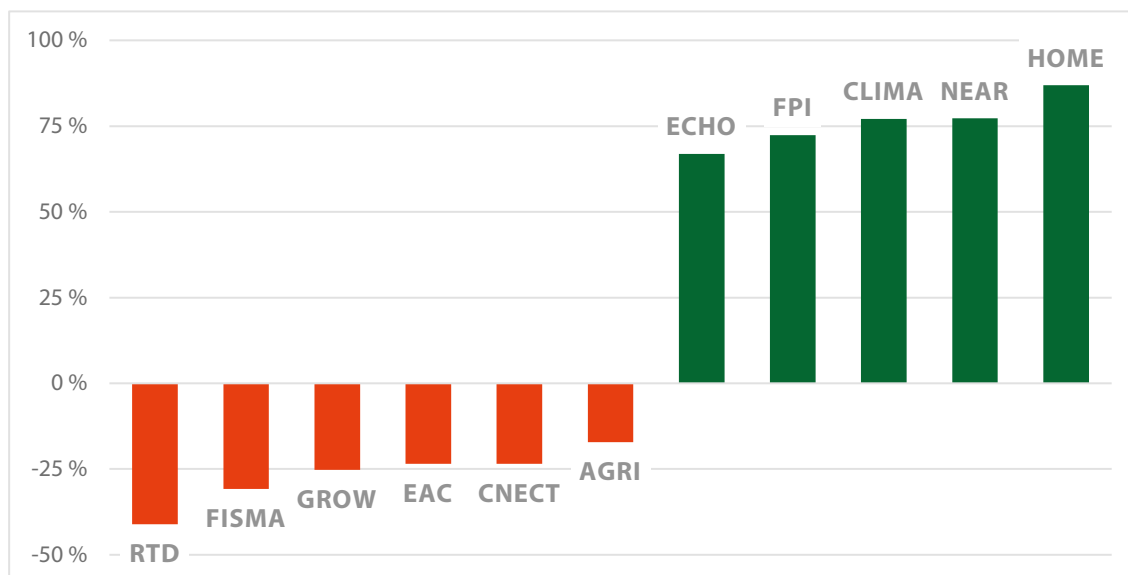
22 El aumento de las tareas desempeñadas por las instituciones de la UE, que no va acompañado de un aumento del número de puestos, llevó a las instituciones a organizar ejercicios de reasignación. Cada una de las direcciones evaluó sus necesidades en cuanto a puestos, en función de sus tareas y prioridades, e informó de dichas necesidades a los servicios de recursos humanos de su institución, que posteriormente reasignaron los puestos vacantes a los servicios que experimentaban un aumento de la carga de trabajo.

23 El Parlamento reforzó la dotación de personal de las dos direcciones generales (DG) encargadas de las políticas de la UE. Entre 2019 y 2023, el número de funcionarios y personal temporal aumentó un 7,5 % en la DG Políticas Exteriores de la Unión y un 4,4 % en la DG Políticas Interiores de la Unión. También se reforzaron las direcciones generales encargadas de la ciberseguridad.

24 En el Consejo, el Servicio Jurídico y la DG Política General e Institucional, que desempeñan un papel importante en la preparación y coordinación de los expedientes políticos, el número de funcionarios y personal temporal aumentó un 12,8 % y un 18,3 %, respectivamente, entre 2019 y 2023. También se produjo un aumento del 15,5 % en el número de funcionarios y personal temporal empleados en la DG Servicios Digitales, debido a la mayor atención prestada a la digitalización en el marco de las nuevas formas de trabajo introducidas después del COVID-19⁵ y a la necesidad de abordar las cuestiones de ciberseguridad.

25 La Comisión ya había empezado a redistribuir personal de manera significativa entre las DG en 2013, en el marco de su aplicación de la reducción de puestos acordada ese mismo año. Hasta 2020, utilizaba un sistema de «tributación» a través del cual las DG tenían que devolver una serie de puestos a una reserva común, en función del grupo de prioridad (vinculado a las prioridades políticas de la institución) en el que se hallaran. Este sistema contribuyó a que se produjeran cambios significativos en la dotación de personal de algunas DG. La *ilustración 5* muestra las DG de políticas que experimentaron los mayores cambios en el personal entre 2013 y 2023.

Ilustración 5 – El personal en las DG de políticas de la Comisión entre 2013 y 2023 cambió en función de las prioridades



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de las listas de personal de la Comisión.

⁵ Informe Especial 18/2022: «Las instituciones de la UE y el COVID-19 – Tras la rápida reacción, todavía hay que trabajar para aprovechar la innovación y la flexibilidad impulsadas por la crisis».

26 Las DG que obtuvieron el mayor número de puestos son las relacionadas con las prioridades de las dos Comisiones más recientes (2014-2019 y 2019-2024): migración (DG Migración y Asuntos de Interior —DG HOME—), cambio climático y Pacto Verde (DG Acción por el Clima —DG CLIMA—), o bien las que responden a la situación geopolítica actual (DG Política de Vecindad y Negociaciones de Ampliación —DG NEAR—, DG Protección Civil y Operaciones de Ayuda Humanitaria Europeas —DG ECHO—, y Servicio de Instrumentos de Política Exterior —FPI—). El personal de la DG Estabilidad Financiera, Servicios Financieros y Unión de los Mercados de Capitales (DG FISMA) ha disminuido globalmente de manera significativa en los últimos 10 años. Había perdido el 40 % de su personal entre 2013 y 2019, pero se ha producido un aumento de personal (del 17,7 %) desde 2019, en parte debido a la participación de la DG en la gestión de las sanciones contra Rusia. Esto muestra que la Comisión intenta adaptar el personal a sus necesidades actuales.

Las instituciones se centran cada vez más en las capacidades y competencias para hacer frente a la creciente carga de trabajo

27 El sistema de reasignación interna de puestos vacantes alcanza sus límites cuando la tasa de vacantes es baja. Todas las instituciones auditadas tienen políticas sobre la movilidad interna, que es voluntaria (personal que presenta su candidatura a puestos vacantes internos) u obligatoria (ejercicio general de rotación del personal). Esto, junto con la reasignación de puestos vacantes, puede ayudar a los servicios con una mayor carga de trabajo al fomentar que el personal se desplace allí donde más recursos se necesitan.

28 La movilidad temporal del personal también puede ayudar en momentos de máxima carga de trabajo. Sin embargo, esto no resuelve el problema sistémico de gestionar un aumento de la carga de trabajo con unos recursos limitados: en las encuestas al personal se ha observado un deterioro de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y el recurso a horas extraordinarias no remuneradas ha pasado a ser habitual en algunos servicios. La forma en que se registran los modelos de trabajo y se aplica el horario flexible en la mayoría de las instituciones significa que el personal no siempre tiene que registrar formalmente las horas extraordinarias trabajadas cuando no puede optar a una compensación financiera. Sin embargo, todo el personal de la Comisión registra sus horas de trabajo. Los datos de la Comisión muestran que, por término medio, entre 2019 y 2023, el volumen total de horas extraordinarias trabajadas cada año sin compensación correspondía al equivalente a unos 740 empleados a tiempo completo (el 2,75 % de sus efectivos).

29 El aumento de la carga de trabajo ha llevado a las instituciones a cambiar su enfoque acerca de la manera en que identifican las necesidades de personal, centrándose más en las capacidades y competencias necesarias. Este cambio está en consonancia con las mejores prácticas propugnadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)⁶, según la cual una buena planificación de los efectivos requiere una catalogación de alta calidad de los efectivos actuales en cuanto a su número, capacidades y rendimiento, y la identificación de las lagunas en materia de efectivos, como los perfiles de los que se carece o aquellos de los que se dispone en exceso.

30 En 2022, el Parlamento inició un proyecto para determinar las competencias que necesitaba a corto y largo plazo, lo que incluía una revisión de los perfiles profesionales existentes. Esta revisión sigue en curso, pero el plan de aprendizaje y desarrollo de 2023 ya incluye solicitudes de formación de las DG en función de las capacidades que necesitan y las que desean reforzar.

31 En el segundo semestre de 2023, el Consejo fusionó su ejercicio de reasignación anual con su evaluación anual de las necesidades de formación a efectos de elaborar planes de gestión anuales para cada DG. En estos planes, los directivos identifican las capacidades necesarias para alcanzar sus objetivos y abordan cómo adquirir o desarrollar dichas capacidades con el personal existente. Solo es posible solicitar puestos adicionales una vez agotadas todas las demás posibilidades. La intención es que este ejercicio se repita anualmente. Además, la institución está centrando su estrategia de formación en la mejora de las competencias digitales de su personal.

32 En 2023, la Comisión también puso en marcha un análisis preliminar de las capacidades necesarias, pidiendo a los directivos que identificaran las capacidades disponibles actualmente en sus DG, sus necesidades emergentes en materia de capacidades, incluidas las relacionadas específicamente con la inteligencia artificial (IA), y la manera en que las capacidades en materia de IA podrían ser útiles para puestos de trabajo específicos. Esto sirvió de base para un ejercicio de catalogación de capacidades más detallado que se llevará a cabo en toda la institución en 2024 y que se espera que se repita en el futuro.

⁶ OCDE, [Public Employment and Management 2021](#). The Future of the Public Service.

33 Las instituciones auditadas también han empezado a reflexionar de manera más general sobre el efecto que la IA podría tener en el trabajo. Esto se encuentra todavía en una fase preliminar, pero existe una expectativa general de que la IA podría mejorar la eficiencia del personal y, por tanto, mitigar en cierta medida los riesgos que plantea el hecho de tener un nivel de personal insuficiente (que se califican de críticos en las evaluaciones de riesgos de las entidades). Por lo tanto, la atención se centra en identificar el posible uso de la IA en el trabajo cotidiano y en proporcionar una formación adecuada al personal.

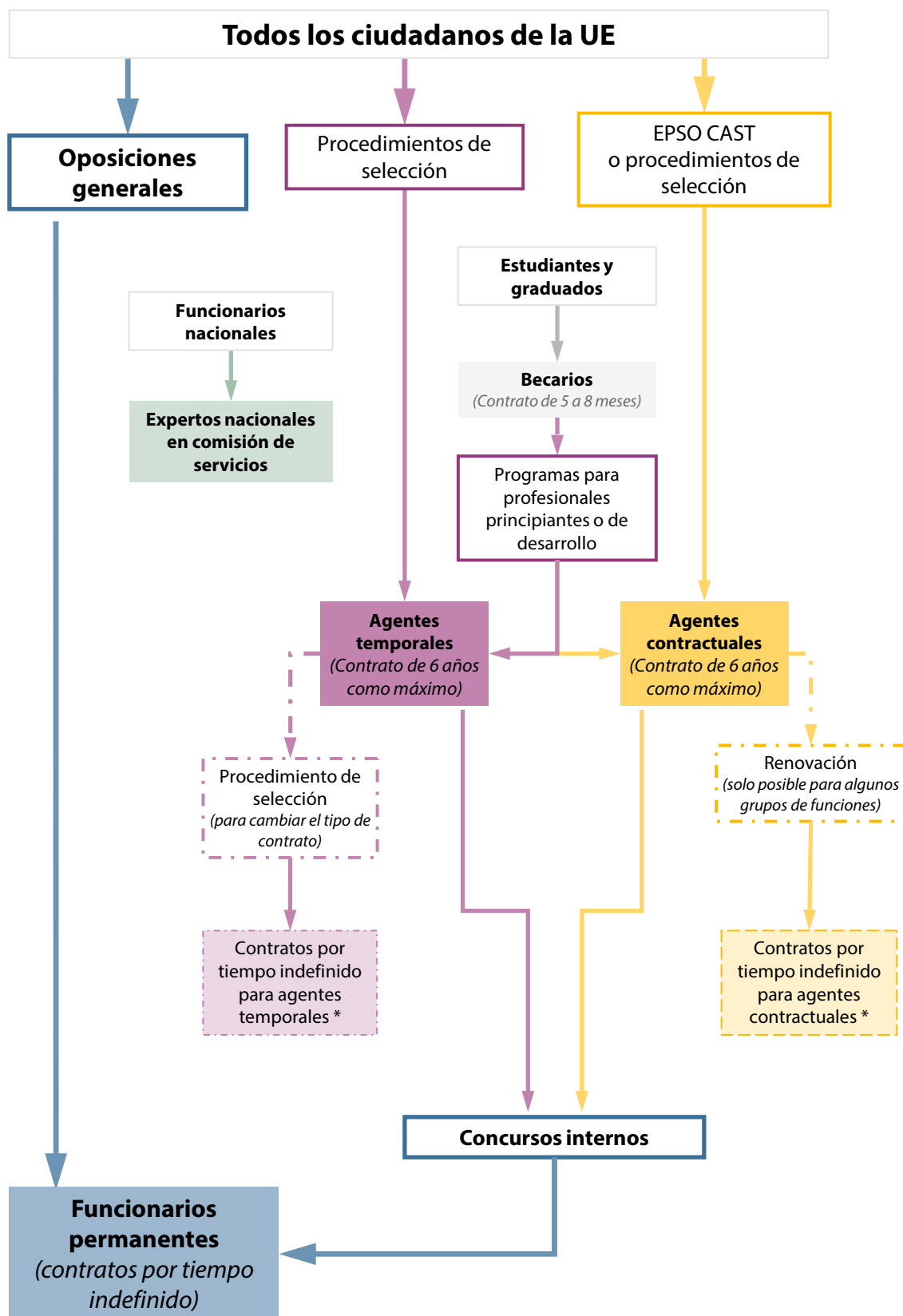
Aumento significativo del personal temporal contratado a través de canales alternativos de contratación

Las dificultades de la EPSO dieron lugar a una mayor contratación de personal temporal

34 Existen diferentes formas de incorporarse a la función pública de la UE, como se muestra en la *ilustración 6*, pero tradicionalmente la mayoría del personal solía acceder a través de oposiciones generales y externas organizadas por la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO). En menor medida, después de 2004, el personal también fue contratado mediante oposiciones generales organizadas por instituciones específicas. El personal contratado a raíz de oposiciones generales es nombrado funcionario permanente, y la función pública de la UE estuvo compuesta mayoritariamente por funcionarios hasta la década de 2000, con arreglo al principio de que una administración independiente se basa en personal con un empleo estable y protegido contra el despido improcedente⁷.

⁷ OCDE, *The principles of public administration*, noviembre de 2023.

Ilustración 6 – Muchas vías hacia una carrera profesional en la UE



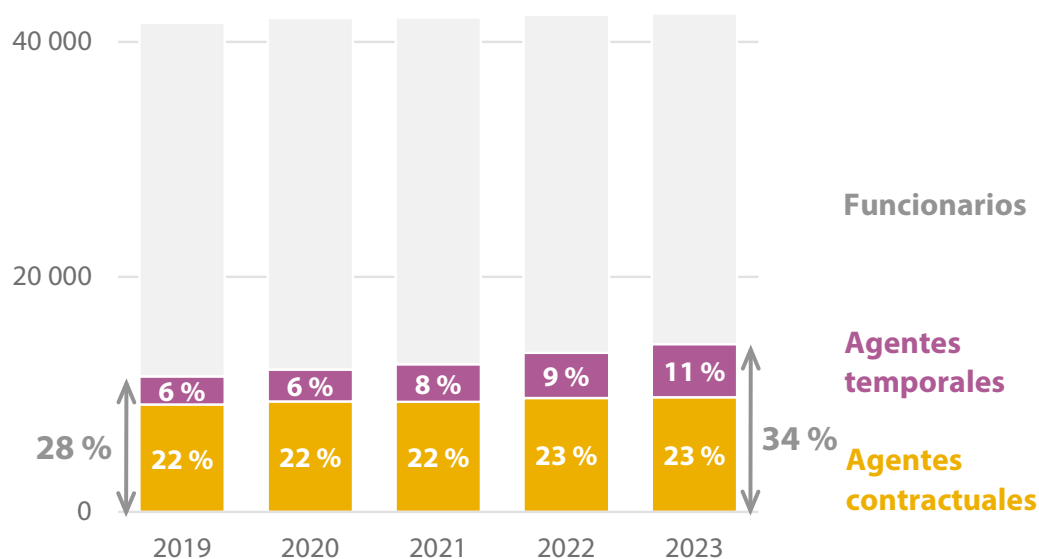
Nota: CAST (Contract Agents Selection Tool) es la herramienta de selección de agentes contractuales.

* Véanse los detalles en el [anexo I](#).

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

35 El número de efectivos con contratos de duración determinada (agentes temporales y contractuales) ha aumentado en los últimos años (véase la *ilustración 7*). Una minoría de estos efectivos puede obtener un contrato por tiempo indefinido, en función de las características de su puesto de trabajo y de su grupo de funciones (agentes contractuales, véase el *anexo I*) o de la disponibilidad de dichos contratos (personal temporal contratado para puestos reservados a agentes temporales, véase el *anexo I*).

Ilustración 7 – La proporción de personal con contratos de duración determinada aumentó entre 2019 y 2023



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de las listas de personal de las instituciones auditadas.

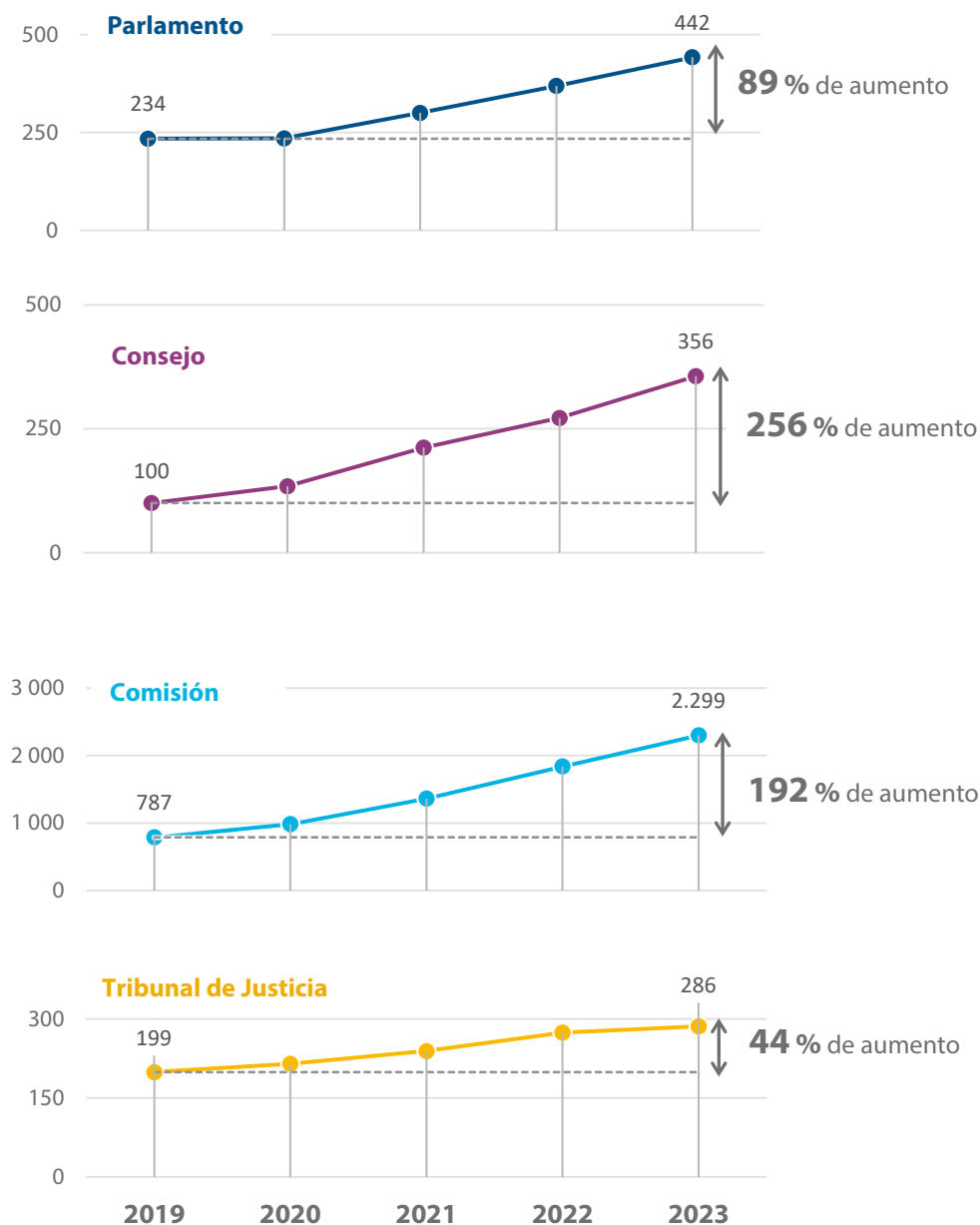
36 Las oposiciones de la EPSO siguieron siendo la principal vía de contratación de las instituciones hasta hace poco, cuando la EPSO experimentó una serie de problemas. La pandemia de COVID-19 perturbó gravemente la organización de pruebas presenciales y el consiguiente retraso no se subsanó hasta 2022. Seguidamente, la EPSO suspendió algunas oposiciones mientras finalizaba⁸ el diseño de un nuevo modelo de oposición, cuyo despliegue estuvo plagado de problemas informáticos. En consecuencia, entre 2019 y 2023 se pusieron en marcha menos oposiciones (reducción del 35 %) y también descendió el número de las que concluyeron (reducción del 38 %) en comparación con los 5 años anteriores. Esto disminuyó el número de candidatos disponibles para la contratación.

37 Las instituciones reaccionaron mediante la contratación de más personal temporal para puestos destinados a funcionarios, a la espera de una solución permanente para la contratación. Los perfiles para los que se organizaron los procedimientos de selección correspondían a puestos generalmente cubiertos por las oposiciones de la EPSO (personal informático, lingüistas, administradores generales, personal de seguridad, etc.). Por ejemplo, todos los procedimientos de selección de personal temporal organizados por el Consejo entre 2019 y 2023 se referían a perfiles para los que no se había organizado ninguna oposición en los 4 o 5 años anteriores o para los que las correspondientes listas de la EPSO tenían más de 2 años o no estaban disponibles en el momento de la contratación. Del mismo modo, la EPSO publicó una serie de oposiciones informáticas en febrero de 2022, pero no se completaron hasta la primavera de 2024. Entre 2020 y 2023, las instituciones auditadas contrataron estos perfiles como personal temporal.

38 Dependiendo de la institución y del año, el personal temporal representó entre el 30 % y el 59 % de la contratación externa para puestos permanentes en 2019-2020. Esta proporción aumentó hasta situarse entre el 61 % y el 77 % en 2021-2022, antes de volver a descender en 2023 (cuando se situó entre el 48 % y el 63 %). En consecuencia, el aumento del personal temporal empleado en puestos permanentes en las instituciones ha sido significativo, como se muestra en la *ilustración 8*.

⁸ Informe Especial 23/2020.

Ilustración 8 – Aumento significativo del personal temporal en puestos permanentes desde 2019



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de las listas de personal de las instituciones auditadas.

39 Por lo general, la contratación de personal temporal es más rápida que la de los funcionarios, ya que los procedimientos de selección no tienen que ajustarse a un calendario acordado de manera interinstitucional y pueden organizarse siempre que sea necesario⁹. Las instituciones también pueden adaptar más fácilmente el contenido del procedimiento de selección a sus necesidades y al grado en el que pretenden contratar, ya que no existe ninguna restricción estatutaria en lo que respecta a los

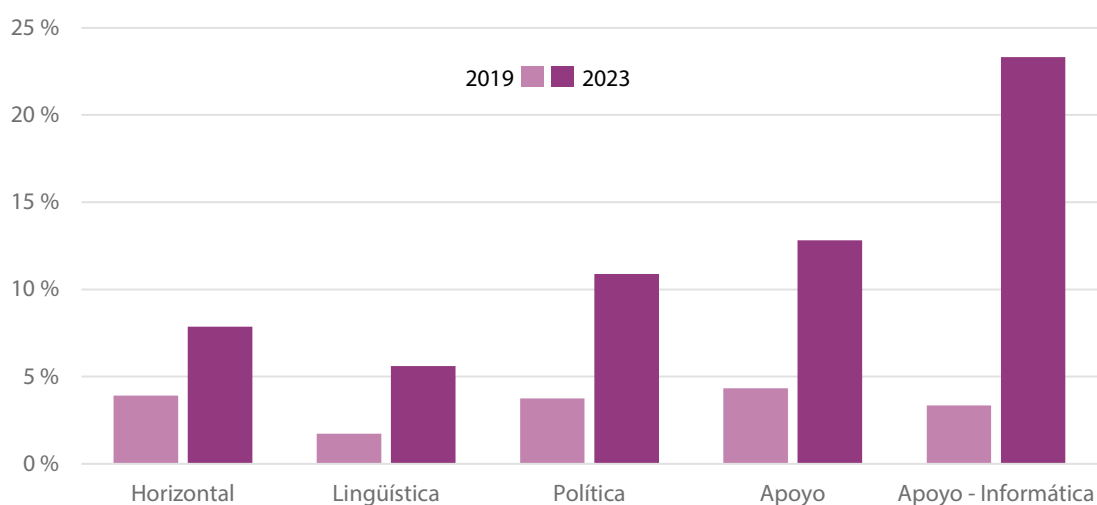
⁹ Informe Especial 23/2020.

grados de contratación de personal temporal. En función de sus normas internas en materia de clasificación, las instituciones pueden, por tanto, ajustar el grado a las condiciones del mercado de trabajo, siempre que dispongan del presupuesto necesario. Sin embargo, esto puede dar lugar a la contratación de funcionarios y personal temporal en diferentes grados para desempeñar el mismo trabajo.

40 Aunque el empleo de personal temporal es beneficioso en cuanto a la flexibilidad (más fáciles de contratar con contratos más breves y a los que se puede cesar más fácilmente), conlleva un riesgo significativo de pérdida de conocimientos adquiridos. Así ocurriría si un agente temporal decidiera abandonar el servicio antes de la expiración de su contrato, o bien si los que desearan quedarse tuvieran que abandonar por no haber podido superar una oposición para convertirse en funcionarios. El riesgo de perder conocimientos es más grave cuando la proporción de personal temporal de un servicio es elevada.

41 Hemos catalogado los puestos de personal temporal en las instituciones auditadas, dividiendo las DG en cinco áreas: horizontal (servicio jurídico, secretaría general), lingüística, apoyo (recursos humanos, finanzas, inmuebles), informática y política. Las direcciones informáticas son las que han experimentado un aumento más llamativo del personal temporal (véase la [ilustración 9](#)).

Ilustración 9 – La proporción de puestos permanentes ocupados por personal temporal ha aumentado en todas las direcciones generales desde 2019



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de las listas de personal de las instituciones auditadas.

42 En algunas de las DG de políticas de la Comisión, como la DG Competencia, la DG Asuntos Económicos y Financieros, la DG Migración y Asuntos de Interior y la DG Justicia y Consumidores, el personal temporal representa más del 15 % de los efectivos que ocupan puestos permanentes; el porcentaje más elevado se registró en la DG Competencia (el 20 % de los puestos permanentes ocupados en 2023). Servicios de reciente creación, como la DG Industria de Defensa y Espacio y la HERA (Autoridad Europea de Preparación y Respuesta ante Emergencias Sanitarias), cuentan con una proporción importante de personal temporal en puestos permanentes (entre el 18 % y el 40 % de sus puestos permanentes ocupados) debido a la necesidad de dotarlos de personal rápidamente tras su creación. La creciente proporción de personal temporal en puestos permanentes en las DG encargadas de la aplicación de políticas clave (como la competencia o la migración) puede poner en peligro la continuidad de las actividades y puede dar lugar a la pérdida de conocimientos institucionales, como indicamos en 2023 al evaluar la gestión de la deuda en la Comisión¹⁰.

43 Para mitigar este riesgo, las instituciones pueden celebrar concursos internos abiertos a agentes temporales. Los miembros del personal temporal que superen estas oposiciones podrán ser contratados como funcionarios permanentes. Sin embargo, la organización de estos concursos requiere tiempo y recursos. Aunque todas las instituciones auditadas las han organizado entre 2019 y 2023, solo la Comisión y el Parlamento pueden hacerlo con regularidad.

Las instituciones utilizaron canales de contratación específicos para abordar cuestiones apremiantes como el envejecimiento de la plantilla y la urgente necesidad de conocimientos especializados

44 Las instituciones también han establecido canales de contratación específicos para reaccionar ante problemas particulares, como el envejecimiento de su plantilla, o para adquirir rápidamente conocimientos especializados que no están disponibles internamente.

45 La plantilla de las instituciones está envejeciendo. En el Parlamento, la edad media del personal ha aumentado de 46 en 2013 a 49 en 2022; en la Comisión, de 44 en 2013 a 47 en 2023. Desde hace algún tiempo, las instituciones han tenido dificultades para atraer a personal más joven. En 2012¹¹ el promedio de edad del personal en el momento de su contratación ya era de 35 años. A lo largo del tiempo ha

¹⁰ Informe Especial 16/2023.

¹¹ Informe de la Comisión al Consejo sobre el sistema de pensiones de los funcionarios europeos y otros agentes de la Unión Europea, COM(2012) 37 final, de 7.2.2012.

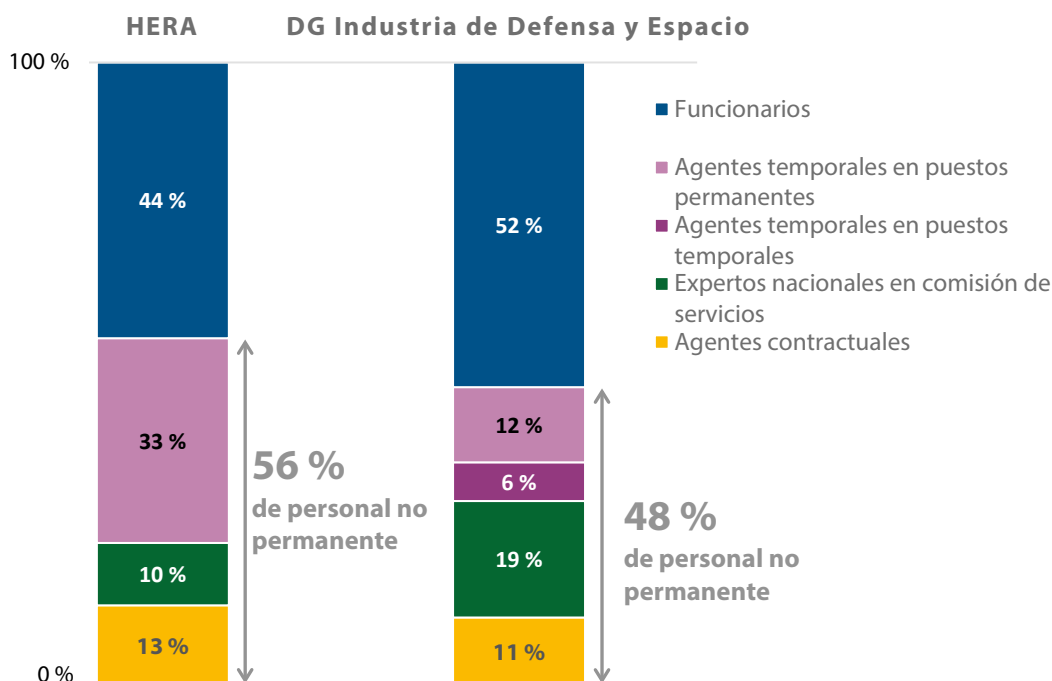
aumentado: entre 2019 y 2023, la edad media de los nuevos empleados en las instituciones auditadas se situó entre 37 y 40 años. En particular, la edad media de los nuevos contratados en los grados de acceso a la carrera es superior a lo que cabría esperar, dado que estos grados requieren una experiencia profesional nula o de menos de 5 años (véase el [anexo II](#)): en el Consejo y en la Comisión, solo alrededor del 30 % de los AD5 recién contratados tienen menos de 30 años, aunque este grado no requiere experiencia profesional y solo exige 3 años de estudios universitarios finalizados.

46 Para abordar el envejecimiento de la plantilla, sin discriminación por razón de la edad, el Consejo y la Comisión disponen de programas de contratación para profesionales jóvenes (con menos de 3 años de experiencia profesional). El programa de cada institución se adapta a sus necesidades, pero comparten algunas características generales: quienes pueden optar a ellos proceden principalmente de los conjuntos de becarios de las instituciones (aunque el personal estatutario puede participar si cumple los requisitos de experiencia) y a los candidatos seleccionados se les ofrece un contrato temporal de AD5.

47 Estas iniciativas no pueden modificar por sí solas el perfil demográfico de los contratados, ya que solo atañen a un número reducido de puestos. Sin embargo, son una forma de ofrecer a algunos buenos becarios una oportunidad de empleo en las instituciones inmediatamente después de su período de prácticas. Este procedimiento es más rápido que una oposición general, y es una forma de retener al personal más joven interesado y motivado.

48 La asignación de responsabilidades adicionales a las DG puede tener implicaciones en materia de personal (véase el apartado [42](#)). En la Comisión, la DG Industria de Defensa y Espacio se creó en 2021, asumiendo algunas tareas de la DG Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes, pero la importancia de sus funciones aumentó tras la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. La HERA se creó en 2022 en respuesta a la crisis del COVID-19. Además de contratar rápidamente agentes temporales para el personal de estas DG, la Comisión utilizó personal de las administraciones nacionales en comisión de servicios (expertos nacionales en comisión de servicios o ENCS) (véase la [ilustración 10](#)).

Ilustración 10 – Una rápida dotación de personal para las nuevas DG: el ejemplo de la HERA y la DG Industria de Defensa y Espacio



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de la lista de personal de la Comisión a 1 de enero de 2023.

49 Los expertos nacionales en comisión de servicios también se utilizan en las DG en las que es necesaria una estrecha cooperación con los Estados miembros en ámbitos sensibles como la migración (el 10 % del personal de la DG Migración y Asuntos de Interior) o los servicios financieros, los impuestos y las aduanas (el 11 % del personal de la DG Estabilidad Financiera, Servicios Financieros y Unión de los Mercados de Capitales, y el 12 % del personal de la DG Fiscalidad y Unión Aduanera). La contratación de ENCS permite a las instituciones, y en particular a la Comisión, fomentar la cooperación con las administraciones nacionales, colmando al mismo tiempo las lagunas de conocimientos especializados a corto plazo, siempre que existan procedimientos adecuados para garantizar la transferencia de conocimientos dentro de la institución cuando los ENCS se vayan. No obstante, la presencia de un porcentaje considerablemente elevado de ENCS puede poner en peligro la continuidad de las actividades.

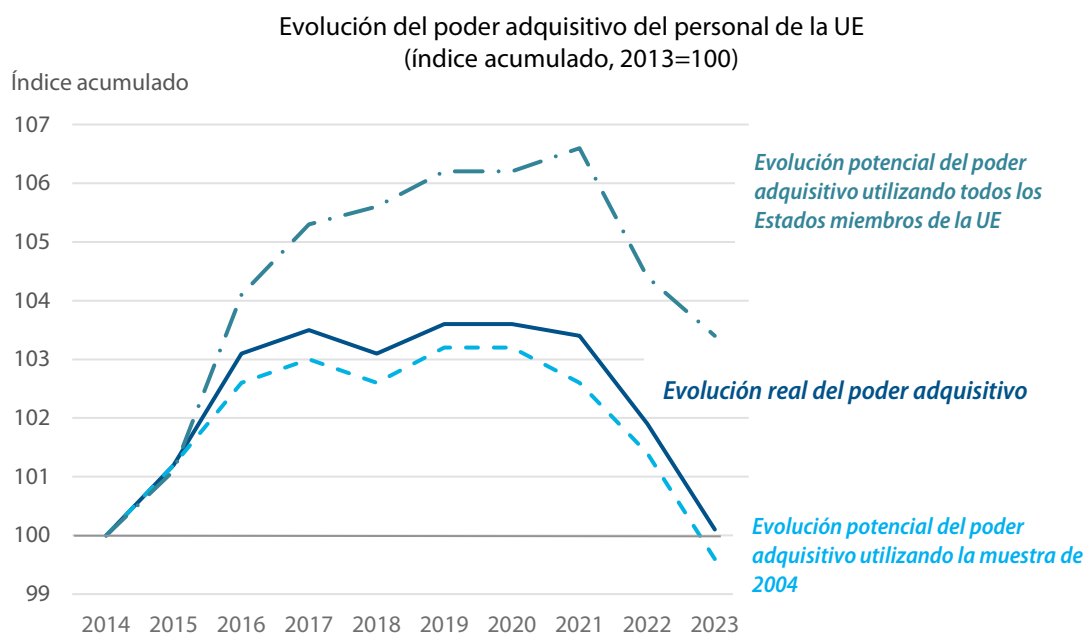
Las instituciones de la UE tienen dificultades para atraer determinados perfiles y nacionalidades

El método de adaptación de las retribuciones limitó el aumento del gasto de la UE, pero redujo el poder adquisitivo del personal

50 Los salarios y la garantía de que el poder adquisitivo del personal evoluciona en consonancia con el de los funcionarios nacionales son un aspecto importante de las prestaciones de empleo ofrecidas por las instituciones. Se encuentran entre los factores que influyen en la capacidad de las instituciones para atraer y retener candidatos de todos los Estados miembros y para todos los perfiles profesionales. El salario bruto de un miembro del personal estatutario está determinado por su grupo de funciones (véase el [anexo I](#)), grado y escalón, y se adapta anualmente para reflejar los cambios en el poder adquisitivo de los funcionarios en una muestra de Estados miembros (véase el [anexo III](#) para más detalles). La composición de esta muestra ha evolucionado desde 2004. La muestra actual consta de 10 Estados miembros, que en conjunto representan más del 75 % del producto interior bruto (PIB) de la UE.

51 El [informe](#) de la Comisión de 2022 sobre la aplicación de las adaptaciones salariales contiene una comparación con los ajustes que se habrían efectuado si se hubiera mantenido la muestra de 2004, así como un cálculo si se utilizaran todos los Estados miembros para definir el indicador específico. Los resultados de este cálculo, ampliado para incluir 2023, se presentan en la [ilustración 11](#).

Ilustración 11 – La evolución del poder adquisitivo del personal entre 2014 y 2023 se vio afectada por la muestra elegida como base para las adaptaciones



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de Eurostat.

52 Mantener la muestra de 2004 habría dado lugar a que el personal de la UE perdiera el 0,4 % de su poder adquisitivo entre 2014 y 2023. Por otra parte, la utilización de todos los Estados miembros como referencia habría dado lugar a un aumento del 3,4 %. La muestra de 2014, utilizada desde entonces, dio lugar a una evolución insignificante entre 2013 y 2023: un incremento del 0,1 %.

53 La razón de estas diferencias es la evolución del poder adquisitivo de los funcionarios nacionales en los Estados miembros posteriores a 2004. A excepción de Polonia, estos países no están incluidos en la muestra. El poder adquisitivo en estos Estados miembros creció un 24 % entre 2013 y 2023, mientras que prácticamente no hubo ningún cambio (un 2 % durante el período) en los Estados miembros anteriores a 2004.

54 La muestra de 2014 garantizó que las adaptaciones salariales fueran inferiores a las que habrían sido si se hubieran tenido en cuenta todos los Estados miembros. Esto no hace que los salarios de la UE sean poco atractivos en términos absolutos —siguen siendo comparables a lo que ofrecen otras organizaciones internacionales—, pero sí reduce su atractivo relativo a lo largo del tiempo. Además, las decisiones adoptadas entre 2010 y 2013 (como aplicar adaptaciones inferiores a las calculadas o no aplicar el método en 2013 y 2014) dieron lugar a una brecha permanente del 4,5 % en la

evolución del poder adquisitivo del personal de la UE en comparación con los funcionarios nacionales (véase el [anexo III](#)).

55 El método utilizado para calcular las adaptaciones salariales también contiene cláusulas destinadas a proteger el presupuesto de la UE en caso de deterioro de las circunstancias económicas. Parte de la adaptación de 2020 se pospuso hasta 2022 debido al impacto de la crisis del COVID-19 en el PIB de la UE. La Comisión estimó que esto dio lugar a un ahorro de 750 millones de euros para el MFP 2021-2027¹², cálculo que consideramos razonable.

56 El método no está diseñado como una herramienta para aumentar el atractivo de los salarios de la UE, pero constatamos que, cuando se aplicaba (véase el apartado [54](#)), reflejaba correctamente los cambios en el poder adquisitivo de los funcionarios nacionales, y también contenía las salvaguardias necesarias para adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes.

La competitividad y el atractivo de los puestos de trabajo en la UE no están garantizados para todos los perfiles

57 Las instituciones pueden afectar al atractivo financiero de los puestos de trabajo que ofrecen ajustando el grado en el que contratan personal. El Estatuto de los funcionarios establece el grado en el que pueden ser contratados los funcionarios de cada grupo de funciones (véase el [anexo II](#)): SC1 o SC2, de AST1 a AST4 y de AD5 a AD8. El Estatuto de los funcionarios prevé, en su caso, la contratación en grados superiores en el grupo de funciones AD y establece asimismo que pueden tomarse en consideración las condiciones del mercado de trabajo. Esto significa que las oposiciones de la EPSO para perfiles de especialistas suelen organizarse para grados superiores. Las oposiciones informáticas publicadas en 2022 se situaron en los niveles AST4 y AD7.

58 Las instituciones disponen de mayor flexibilidad en lo que respecta a la contratación de personal temporal, ya que no hay restricciones en los grados para los que pueden contratar. Por lo tanto, aunque existen procedimientos de selección de personal temporal de nivel AD5, muy a menudo los grados anunciados son más altos (de AD6 a AD8, o incluso AD9). En el caso del personal AST, los procedimientos de selección suelen situarse en AST3. Las instituciones también pueden decidir llevar a

¹² Informe sobre los datos relativos a la incidencia presupuestaria de la actualización anual correspondiente a 2022 de las retribuciones y pensiones de los funcionarios y los otros agentes de la Unión Europea, [COM/2022/678 final](#).

cabo un procedimiento de selección con un rango indicativo de grados, por ejemplo de AD5 a AD7, que les permita adaptar los contratos temporales a la luz de la cualificación y la experiencia del personal contratado, en función de sus normas internas en materia de clasificación y de las condiciones establecidas en el anuncio de selección.

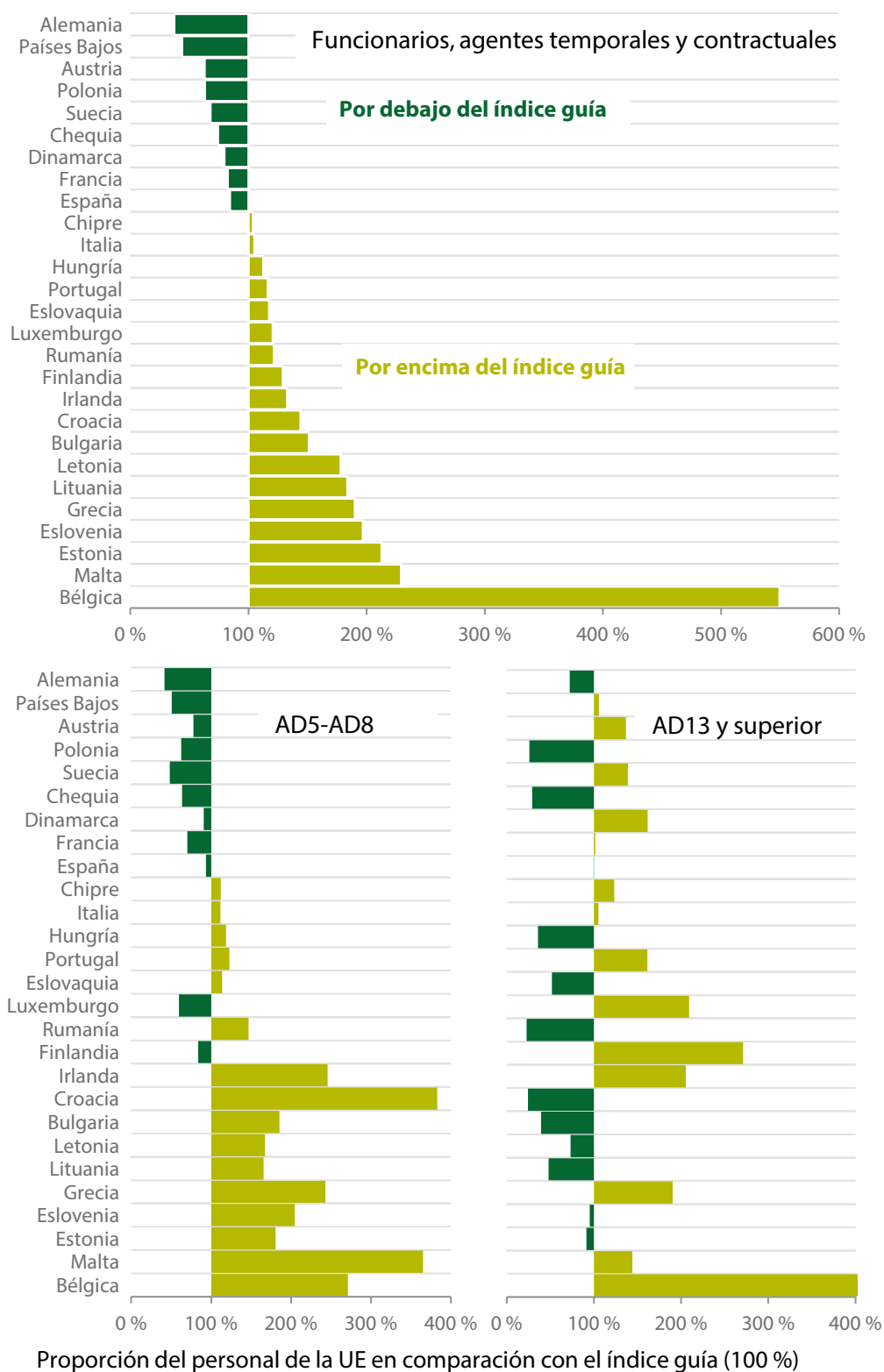
59 La contratación en las instituciones de la UE se basa en un proceso de selección competitivo, en el que los candidatos realizan una serie de pruebas, que da lugar a una lista de reserva a partir de la cual los servicios de contratación pueden seleccionar a la persona que desean contratar. Por lo tanto, el número de candidatos debe ser lo suficientemente elevado como para garantizar una selección real de candidatos aprobados a partir de la cual efectuar la contratación. Teniendo en cuenta que no todos los candidatos pueden ser admisibles, estimamos que, en general, el número mínimo de candidatos para un puesto determinado debe situarse entre nueve y doce para garantizar una selección adecuada.

60 Examinamos los procedimientos de selección organizados por las instituciones entre 2019 y 2023, además de la información pública relativa a las oposiciones de la EPSO en curso. En general, las instituciones siempre contaban con un número de candidatos superior al número de plazas de las listas de reserva. Sin embargo, para algunos perfiles informáticos muy especializados, la proporción de candidatos frente a seleccionados en las listas de reserva se situaba entre cuatro y seis. A pesar de los grados más altos que se ofrecen, existe un problema de atractivo para estos perfiles, que, sin embargo, son cada vez más importantes tanto para el trabajo cotidiano de las instituciones (véanse los apartados **23**, **24** y **33**) como para el diseño de políticas ([Paquete sobre Servicios Digitales](#), [Reglamento sobre la Ciberseguridad](#)).

La plantilla de las instituciones de la UE sigue estando desequilibrada en cuanto a la nacionalidad del personal

61 Se espera de las instituciones de la UE que contraten personal sobre una base geográfica lo más amplia posible entre los Estados miembros de la UE, pero no pueden reservar puestos para ninguna nacionalidad específica. En un [informe](#) de 2018, la Comisión indicó que había desequilibrios geográficos en la función pública de la UE. Las instituciones utilizan un modelo común para informar sobre el equilibrio geográfico en el plano interinstitucional, pero cada institución utiliza su propio índice guía. Para nuestro análisis, agregamos datos del Parlamento, el Consejo, la Comisión y el Tribunal de Justicia, y utilizamos el índice guía de la Comisión vigente en 2023 (véase el [anexo IV](#)). La [ilustración 12](#) muestra la proporción del personal de la UE en comparación con ese índice guía para cada nacionalidad.

Ilustración 12 – Desequilibrios geográficos en la función pública de la UE (2023)



Nota: 100 % significa que la proporción del personal de la UE correspondiente a una nacionalidad determinada se ajusta al índice guía.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de las listas de personal de las instituciones auditadas (funcionarios, agentes temporales y agentes contractuales).

62 En lo que atañe a algunos Estados miembros (como Alemania, Polonia y Chequia), la proporción de personal es inferior al índice guía para todos los grados y todos los grupos de funciones. En cuanto a otros, la situación depende del grado (para más detalles, véase el [anexo IV](#)). La situación en los grados más altos (AD13 y superiores) es especialmente desequilibrada para los nacionales de los Estados miembros que se han adherido desde 2004 (véase la [ilustración 12](#)). La revisión del Estatuto de los funcionarios de 2014, que limitó el acceso a estos grados —a los que solo se puede acceder tras un procedimiento de selección o si se desempeñan responsabilidades de gestión, y ya no mediante promociones— para armonizar mejor la remuneración y la responsabilidad, es en parte la causa de esta situación.

63 Desde 2018, las instituciones han llevado a cabo diferentes acciones dirigidas a los Estados miembros cuya proporción de personal es inferior al índice guía. Algunas de estas acciones consistían en que embajadores del personal y de estudiantes visitaban universidades de toda Europa para promover las carreras profesionales en la UE¹³, y las instituciones participaban en ferias de empleo en los Estados miembros y servían de enlace con las autoridades nacionales. Algunos de los Estados miembros con una menor proporción de personal de la UE cuentan con personal especializado en su Representación Permanente en Bruselas o en su propia capital que trabaja con las instituciones de la UE para abordar los desequilibrios geográficos. Todas las instituciones cooperan con las administraciones nacionales en esta cuestión, pero solo la Comisión la ha formalizado en [planes de acción conjuntos](#).

64 Además de las medidas de divulgación, algunas instituciones también están perfeccionando sus procedimientos de contratación, por ejemplo, solicitando a los servicios que añadan al menos un candidato de un Estado miembro menos representado a los entrevistados para un puesto, a fin de aumentar la visibilidad de estos candidatos. En el primer semestre de 2024, sobre la base de su propio análisis del equilibrio geográfico, el Parlamento puso en marcha tres oposiciones específicas para nacionales neerlandeses, austriacos y luxemburgueses, con el fin de disponer de listas de reserva de candidatos aprobados de estas nacionalidades que se añadieran a la cantera de contratación. Se trata de la única institución que utiliza estas oposiciones para ayudar a corregir los desequilibrios geográficos.

¹³ Informe Especial 23/2020.

65 Quedan por ver los resultados de estas acciones para mejorar el equilibrio geográfico entre el personal de la UE. Además, en mayo de 2024, dos Estados miembros interpusieron recursos ante el Tribunal de Justicia contra las oposiciones del Parlamento dirigidas a nacionalidades específicas.

Las razones de la falta de atractivo no se han analizado exhaustivamente

66 Las instituciones no utilizan el mismo enfoque para identificar las causas profundas de por qué no hay un número suficiente de candidatos de determinadas nacionalidades para los puestos de trabajo de la UE. En un [informe de 2022](#), la Comisión constató una fuerte correlación entre la presentación de candidaturas a oposiciones y los ingresos netos y las perspectivas de empleo en un Estado miembro, así como con el índice para una vida mejor de la OCDE (cuanto mejor sea la vida en el Estado miembro, menor será la probabilidad de que sus nacionales se presenten a las oposiciones de la UE). En nuestras entrevistas con las administraciones nacionales, a menudo se mencionaba como motivo la falta de información fácilmente accesible sobre las carreras profesionales y las condiciones de empleo. El Parlamento encargó un estudio sobre el atractivo de los empleadores para las personas menores de 35 años en siete Estados miembros que no están bien representados entre el nuevo personal. Entre el 45 % y el 69 % de los encuestados consideraron que el Parlamento era un empleador atractivo. Los resultados se utilizaron para revisar la imagen del Parlamento como empleador y actualizar su material de divulgación profesional.

67 Las instituciones ofrecen condiciones de trabajo que, en líneas generales, son acordes con las expectativas modernas de unos profesionales expatriados cualificados: tiempo parcial, horario flexible, opciones de teletrabajo (incluso desde fuera del lugar de destino), licencias familiares y subsidios familiares. También han puesto en marcha políticas de diversidad e inclusión. Sin embargo, estas condiciones no siempre se indican en los anuncios de vacantes ni en las páginas de contratación publicadas por las instituciones. Por lo tanto, los candidatos potenciales no son necesariamente conscientes del entorno de trabajo, lo que podría reducir su motivación para presentar su candidatura a un puesto que requiere la expatriación.

68 El rechazo de las ofertas de empleo es bajo en todas las instituciones, pero no se mide de manera coherente. En función del sistema informático de recursos humanos utilizado o del volumen de contratación de personal gestionado cada año, la tasa de rechazo puede medirse automáticamente, pero solo en la fase final del proceso (cuando la contratación ya se ha introducido en el sistema). Como alternativa, puede ser objeto de seguimiento manual a lo largo del proceso de contratación: los porcentajes notificados oscilaron entre el 2 % y el 15 %, dependiendo de cómo se contabilicen. Por lo tanto, no es posible comparar las tasas entre instituciones. Esto también significa que las instituciones no pueden llevar a cabo un análisis comparativo de los rechazos para identificar posibles tendencias o factores comunes.

69 Las instituciones con sede en Luxemburgo han informado de dificultades para contratar personal en los últimos 10 años. Hemos intentado cuantificar el problema analizando la tasa de rechazo de puestos de trabajo en Luxemburgo entre 2019 y 2023. Aunque la tasa de rechazo fue más elevada para los puestos de trabajo en Luxemburgo que para los de Bruselas, el número de ofertas de empleo rechazadas era demasiado bajo (alrededor de 100 a lo largo de 4 años tanto para el Parlamento como para la Comisión) y se midió de una manera demasiado incoherente (véase el apartado **68**) como para efectuar una extrapolación. No obstante, la cuestión del atractivo de Luxemburgo como destino ha llevado a las instituciones a coordinarse en un grupo de trabajo (véase el [recuadro 1](#)).

Recuadro 1

El grupo de trabajo sobre el atractivo de Luxemburgo

Los efectivos de la UE que trabajan en Luxemburgo han aumentado considerablemente desde 2014, pasando de 6 074 a aproximadamente 9 500 en 2023. A pesar de este incremento, las instituciones con sede en Luxemburgo informan de dificultades para contratar personal, en parte debido al coste de la vivienda en el país.

El salario mínimo bruto pagado en las instituciones, para el grupo de funciones de los agentes contractuales (GF) I/1, es inferior al salario mínimo luxemburgués, y las instituciones adoptaron medidas para garantizar que no pagaban a su personal por debajo del salario mínimo local. En 2021, las instituciones crearon un grupo de trabajo para reflexionar sobre las acciones destinadas a aumentar el atractivo de ese lugar de destino. El plan de acción de 12 puntos resultante se centra en:

- gestión del personal, para facilitar la contratación de personal en Luxemburgo;
- centros de excelencia, presentando Luxemburgo como un lugar de excelencia para los empleos financieros, jurídicos, informáticos, lingüísticos y de gestión del conocimiento;
- vida en Luxemburgo, prestando apoyo para encontrar alojamiento y ofreciendo asesoramiento para apoyar la integración de las parejas en el mercado laboral local;
- comunicación, con una estrategia de comunicación común para las instituciones con sede en Luxemburgo, colaboración con las autoridades nacionales y con las universidades europeas.

Las instituciones de la UE no utilizan plenamente todas las posibilidades disponibles para mejorar la gestión de los efectivos

70 Se espera de los miembros del personal de la UE que sean independientes y se atengan a las normas profesionales más exigentes. Su marco de empleo debe permitirles desempeñar su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible¹⁴.

71 Por consiguiente, las instituciones deberían contar con un marco de rendimiento para sacar el máximo partido de su personal, un marco que reconozca el buen rendimiento, identifique las necesidades de talento y desarrollo y aborde los malos resultados. El personal de la UE debe tener oportunidades de desarrollo profesional y promoción basadas en el mérito y el rendimiento¹⁵.

El enfoque de la gestión del rendimiento del personal es innecesariamente restrictivo

El marco de evaluación del rendimiento se centra principalmente en la incompetencia

72 El Estatuto de los funcionarios establece los requisitos mínimos del marco de gestión del rendimiento en las instituciones, que se centra en informes de evaluación anuales. Estos informes se utilizan para comparar los méritos relativos del personal promovible y forman parte del procedimiento de clasificación en un grado inferior y de separación del servicio de del personal por incompetencia profesional.

73 Los informes de evaluación valoran la capacidad, el rendimiento y la conducta de los miembros del personal en el servicio. El informe indica si el nivel de las prestaciones del miembro del personal ha sido satisfactorio o insatisfactorio. Si el evaluador considera que el rendimiento del miembro del personal no es satisfactorio, su ascenso de escalón quedará estancado. Si el rendimiento sigue siendo insatisfactorio, puede iniciarse el procedimiento de separación del servicio por incompetencia profesional. El personal también puede ser separado del servicio por motivos disciplinarios, y ambos procedimientos pueden desarrollarse en paralelo.

¹⁴ Reglamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013.

¹⁵ OCDE, *The principles of public administration*, 2023.

74 La revisión del Estatuto de los funcionarios de 2014, pese a disponer que cada institución «definirá los procedimientos oportunos para poder detectar, gestionar y resolver los casos de incompetencia profesional», introdujo medidas obligatorias que prolongaron el procedimiento de separación por incompetencia profesional. El procedimiento solo puede iniciarse después de tres informes de evaluación insatisfactorios consecutivos (lo que da lugar a su clasificación en un grado inferior) y requiere dos informes adicionales insatisfactorios antes de la separación del servicio. Esto significa que se necesitan 5 años de rendimiento sistemáticamente insatisfactorio para que un funcionario pueda ser separado del servicio por incompetencia profesional.

75 La independencia de la función pública se basa, en parte, en el hecho de que los funcionarios solo pueden ser separados del servicio o clasificados en un grado inferior sobre la base de criterios objetivos regulados por la ley¹⁶, por lo que conviene disponer de un procedimiento claro y basado en pruebas para separar del servicio al personal. Sin embargo, las medidas introducidas en 2014 son engorrosas. Desde 2019 (la fecha más temprana posible), no se ha producido ninguna separación del servicio por incompetencia profesional en las instituciones de la UE que auditamos, aunque cada año algunos informes de evaluación (menos del 0,1 %) se consideran insatisfactorios.

76 Es preferible hacer frente a la incompetencia antes de que un miembro del personal se titularice, y el Estatuto de los funcionarios prevé que el personal recién contratado se someta a un período de prueba de entre seis y nueve meses (en función de su contrato). En diciembre de 2023, la Comisión actualizó sus orientaciones para los directivos en cuanto a los períodos de prueba, subrayando que los funcionarios solo pueden ser confirmados en su puesto si demuestran un alto nivel de rendimiento en todos los aspectos de su trabajo. Los casos de períodos de prueba que finalizan sin la titularización del miembro del personal siguen siendo raros (35 en total en las tres instituciones auditadas entre 2019 y 2023, alrededor del 0,2 % de todo el personal contratado).

¹⁶ OCDE, *The principles of public administration*, 2023.

77 El hecho de que el Estatuto de los funcionarios se centre en la incompetencia profesional (la incapacidad o la falta de voluntad para desempeñar el trabajo) no impide que las instituciones adopten medidas para afrontar el rendimiento deficiente del personal titular antes de que se refleje en los informes de evaluación. Sin embargo, en las decisiones de ejecución sobre el procedimiento por incompetencia suele mencionarse la identificación y el tratamiento del rendimiento deficiente, lo que difumina aún más los dos conceptos y el conjunto de medidas conexas. Además, en los artículos de las decisiones de ejecución de las instituciones relativos a las acciones preliminares, normalmente se hace referencia a signos o riesgos de incompetencia, más que a la cuestión más amplia del rendimiento deficiente.

78 La decisión de ejecución del Parlamento contiene un artículo sobre la identificación formal y la notificación de los primeros signos de incompetencia profesional y la adopción de medidas antes del próximo informe de evaluación. La decisión del Consejo también contiene un procedimiento formalizado en materia de prevención cuando existe el riesgo de que en el próximo informe de evaluación se llegue a la conclusión de que se ha producido una incompetencia profesional. Las directrices de la Comisión sobre el rendimiento subrayan que los directivos deben comunicar al miembro del personal las cuestiones relativas al aspecto insatisfactorio del rendimiento tan pronto como se produzcan. El objetivo de estas disposiciones es fomentar que tanto los directivos como el personal actúen antes de que los primeros constaten un rendimiento insatisfactorio en el informe de evaluación.

79 La formación en gestión abarca la gestión del rendimiento, pero la mayoría de las directrices en la materia dirigidas a los directivos se centran en la detección y el tratamiento del rendimiento insatisfactorio en los informes de evaluación, ya que, a menos que esta fase se documente de forma adecuada y formal, no es posible iniciar un procedimiento de separación del servicio. Estas directrices también suelen estar concebidas para recordar a los directivos la jurisprudencia relativa a los informes de evaluación, a fin de garantizar que el ejercicio de evaluación no dé lugar a recursos judiciales.

80 La Comisión también cuenta con normas específicas aplicables a los directivos intermedios, cuyos informes de evaluación contienen una sección para evaluar el rendimiento de la gestión. Los directivos intermedios de la Comisión pueden ser reasignados a funciones no directivas tras una evaluación insatisfactoria del rendimiento de la gestión. Tras dos informes con resultado insatisfactorio, es obligatorio incoar un procedimiento de reasignación. Solo se ha producido un caso de reasignación debido a un rendimiento de gestión insatisfactorio en la Comisión durante el período auditado (2019-2023).

81 El procedimiento de clasificación en un grado inferior y de separación del servicio del personal por incompetencia profesional es excesivamente engorroso y, apropiadamente, requiere una documentación adecuada para elaborar un caso justificable. Esto ha condicionado la manera en que se perciben los problemas de rendimiento en la función pública de la UE, en detrimento de otros aspectos necesarios para la gestión del rendimiento del personal.

No se recompensa suficientemente el alto rendimiento

82 En el otro extremo del espectro del rendimiento, el Estatuto de los funcionarios no prevé medidas específicas para recompensar a quienes destacan en el desempeño de sus funciones, más allá de disponer que las promociones deben basarse en los méritos. La comparación del mérito dentro de un grado se basa principalmente en el contenido de los informes de evaluación. Sin embargo, la categoría satisfactorio/insatisfactorio, derivada de los requisitos del procedimiento por incompetencia, no incita a los directivos a proporcionar una evaluación global del rendimiento más matizada en las conclusiones del informe de evaluación. Además, las instituciones consideran que el «alto rendimiento» es el mínimo esperado de su personal, lo que dificulta la identificación de los que ofrecen un rendimiento excepcionalmente elevado. Tanto el Parlamento como el Consejo disponen de datos cuantitativos relacionados con la evaluación del personal. Esto ayuda a identificar al personal que ofrece un rendimiento más elevado que los niveles esperados al comparar los méritos a efectos de una promoción.

83 Los miembros del personal cuyo rendimiento es satisfactorio pero no tan elevado como el de otros en su mismo grado progresan más lentamente en su carrera; el personal que ofrece un mejor rendimiento puede beneficiarse de una progresión de carrera más rápida. Sin embargo, estas oportunidades se ven limitadas por los porcentajes de referencia para la equivalencia de la carrera establecidos en el Estatuto de los funcionarios. Estos porcentajes, introducidos en 2004, se concibieron para garantizar una velocidad equivalente de desarrollo de la carrera entre el personal contratado antes de 2004 y el contratado después. Su aplicación da lugar a que las promociones se basen principalmente en una velocidad media. Desde 2014, y para limitar esta progresión semiautomática, que no siempre estaba relacionada con las responsabilidades, algunos de los grados AST más altos (10 y 11) y AD (13 y superiores) solo pueden alcanzarse mediante un procedimiento de selección. Esta medida ha mejorado el equilibrio entre las responsabilidades y el nivel salarial.

84 Las limitaciones estatutarias al uso de promociones como recompensa por un rendimiento destacado, y el hecho de que el Estatuto de los funcionarios no permita la atribución de una prima por rendimiento no impide que las instituciones establezcan recompensas no financieras para el personal cuyo rendimiento supere los elevados niveles esperados. Sin embargo, con la excepción de algunos premios (por redacción clara o para reconocer iniciativas sostenibles), ninguna de las instituciones auditadas ha puesto en marcha una política formal para recompensar al personal que presenta un alto rendimiento.

No se aprovechan plenamente las posibilidades de mejorar las perspectivas de carrera de algunas categorías de personal

Los concursos internos están infrautilizados como herramienta de desarrollo profesional

85 Todas las instituciones ofrecen a su personal la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo a través de la movilidad interna y de seguir cursos de formación para desarrollar sus capacidades, adquirir nuevas competencias y reorientar sus carreras. Tanto el tipo de contrato (permanente, por tiempo indefinido o de duración determinada) que tiene actualmente el personal como su grupo de funciones afectan a estas posibilidades.

86 La superación de una oposición general o de un concurso interno es la única manera de pasar de ser agente contractual o temporal a convertirse en funcionario permanente. Esto también puede permitir que el personal cambie de grupo de funciones (véase el apartado [34](#)).

87 Los concursos internos se limitan al personal de la institución que los organiza. El Estatuto de los funcionarios establece que los concursos internos están abiertos a los funcionarios y el personal temporal y establece criterios de admisibilidad respecto a la formación y la experiencia profesional, vinculados al grupo de funciones y al grado del concurso (véase el [anexo II](#)). Las instituciones pueden establecer criterios de admisibilidad adicionales, por ejemplo en relación con el grupo de funciones de los agentes temporales que pueden participar, o con respecto a su antigüedad en el servicio.

88 El Estatuto de los funcionarios también prevé la posibilidad, en casos excepcionales, de que las instituciones permitan a los agentes contractuales de los grupos de funciones II a IV participar en concursos internos, siempre que hayan trabajado al menos tres años en la institución. El Estatuto de los funcionarios también limita el número de nombramientos al 5 % para los antiguos agentes contractuales que pueden ser nombrados funcionarios tras superar un concurso interno. Los agentes contractuales no siempre pueden acceder a los concursos internos: la Comisión solo permite su participación en concursos para puestos AD6, AST2 y SC2, pero no para AD5 y AST4, aunque legalmente sería posible.

89 Por lo general, los concursos internos para puestos AD solo están abiertos a los candidatos AD, y los concursos para puestos AST suelen estar abiertos únicamente al personal AST. Tal restricción, que no se basa en las exigencias del Estatuto, reduce las oportunidades de carrera del personal AST y SC. Sin embargo, las normas internas del Parlamento permiten al personal de todos los grupos de funciones participar en todos los concursos internos, siempre que cumplan los requisitos mínimos del Estatuto de los funcionarios. También se ha producido un cambio reciente relacionado con los concursos AST en las demás instituciones, con más concursos abiertos al personal del grupo SC. El Consejo también ha permitido la participación del personal AST y SC en dos concursos internos de AD (en 2021 y 2023).

90 Tanto el Parlamento como la Comisión organizan concursos internos en grados relativamente altos (AD9, AD10, AD12), que ofrecen a los funcionarios AD con suficiente experiencia profesional la posibilidad de avanzar en su carrera más rápidamente que a través del procedimiento de promoción. Esto resulta especialmente pertinente, ya que la edad de los nuevos contratados en las instituciones (véase el apartado 45) apunta a una diferencia entre los grados de contratación y la experiencia profesional real del personal. Ofrecer a los miembros del personal con talento una manera de progresar más rápidamente en sus carreras es una forma de colmar esta laguna, aunque las normas de la Comisión limitan esta posibilidad al personal AD.

Aumento de las discrepancias entre los puestos de trabajo, las responsabilidades y las perspectivas de carrera del personal AST/SC y AST y sus perfiles

91 La reforma del Estatuto de los funcionarios de 2004 fusionó tres grupos de funciones en un único grupo AST que abarcaba una amplia gama de perfiles profesionales y ofrecía perspectivas de promoción significativas, ya que contenía 11 grados. El personal contratado después de 2004 en este grupo de funciones podía progresar en todos los grados, independientemente de su empleo real. Esta revisión dio lugar a una situación en la que, en algunos servicios, los secretarios podían ganar más que los directivos intermedios. La revisión del Estatuto de los funcionarios de 2014 intentó corregir esta situación mediante la creación del grupo de funciones SC, reservado a los puestos de secretaría y de oficina¹⁷. Esta revisión también limitó el acceso a los dos últimos grados del grupo de funciones AST: estos quedan ahora reservados al personal que asume responsabilidades adicionales, nombrado tras un procedimiento de selección distinto del procedimiento de promoción ordinario.

92 Consideramos que la creación del grupo de funciones SC fue una forma adecuada de corregir los desequilibrios entre los salarios y las responsabilidades en el grupo AST, que fueron una consecuencia no deseada de la reforma de 2004. Sin embargo, aunque los puestos de trabajo asociados a ese grupo de funciones estaban claramente definidos, las cualificaciones y la experiencia mínimas para el nombramiento son las mismas para ambos grupos de funciones: estudios superiores acreditados por un título, o bien estudios secundarios acreditados por un título que dé acceso a estudios superiores, y al menos tres años de experiencia profesional. Estos requisitos mínimos de educación apenas han cambiado con respecto a la primera versión del Estatuto de los funcionarios de 1962¹⁸, que hacía referencia a conocimientos de nivel de enseñanza secundaria o una experiencia profesional de nivel equivalente.

¹⁷ Informe Especial 15/2019.

¹⁸ Reglamento n.º 31 (CEE), n.º 11 (CEE), por el que se establece el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica.

93 Estos requisitos no están en sintonía con el nivel actual de estudios en la UE, donde más del 75 % de su población ha completado al menos la educación secundaria y el 30 % ha completado estudios universitarios¹⁹. En consecuencia, el personal de los grupos de funciones SC y AST puede tener a menudo cualificaciones que no se ajustan a las exigencias de sus puestos. Esto puede dar lugar a una desmotivación y repercutir en el rendimiento del personal.

94 El contenido de las tareas de secretaría y oficina ha evolucionado significativamente desde 2014, en parte debido al aumento de la digitalización y a las nuevas formas de trabajo que se introdujeron tras la pandemia de COVID-19²⁰. La Comisión constató que las capacidades y competencias que ahora se exigen al personal SC son más variadas que cuando se creó el grupo y, a veces, lo acercan a algunas de las tareas realizadas por el personal AST (por ejemplo, prestar apoyo a las tareas de gestión financiera y verificación financiera). El aumento de la digitalización también dio lugar a que algunas tareas administrativas habitualmente desempeñadas por el personal AST fueran asumidas por personal AD. La difuminación de las líneas entre algunas de las tareas realizadas por cada grupo de funciones, junto con unos niveles educativos superiores, hace aún menos justificada la restricción de la participación en concursos internos (véase el apartado **90**).

95 Las perspectivas de carrera del personal del grupo de funciones SC y AST son limitadas. En el caso del grupo SC, las posibilidades de promoción son escasas: los porcentajes de referencia (véase el apartado **83**) se han fijado de tal manera que se tardaría una media de 30 años en pasar de SC1 a SC6, frente a 12 años para pasar de AST1 a AST5, que son grados con niveles salariales comparables. También hay pocas posibilidades de que el personal SC participe en los concursos internos de AST, aunque algunas instituciones han empezado a cambiar su práctica a este respecto (véase el apartado **89**).

¹⁹ Eurostat, [Population by educational attainment level, sex and age \(%\) - main indicators](#).

²⁰ Informe Especial 18/2022.

96 El Estatuto de los funcionarios ofrece pocas oportunidades para que el personal del grupo de funciones AST sea nombrado para el grupo de funciones AD; una de esas oportunidades es un procedimiento anual denominado certificación. El personal AST5 o superior puede participar. El número de candidatos supera ampliamente el número de puestos que las instituciones abren cada año. No todas las instituciones auditadas permiten regularmente el acceso a los concursos AD internos al personal AST con las cualificaciones y la experiencia pertinentes, aunque no existe ninguna disposición legal que les impida hacerlo.

97 La reducción de las oportunidades profesionales para el personal SC y AST, que se debe tanto a las limitaciones normativas como a las decisiones internas de las instituciones, plantea dificultades para la gestión de los efectivos y es una de las cuestiones que el personal de estos grupos de funciones menciona como motivo de insatisfacción durante las entrevistas de salida o en las encuestas.

Conclusiones y recomendaciones

98 Concluimos que el marco de empleo actualmente en vigor en las instituciones de la UE ha demostrado ser flexible y que las instituciones lo han utilizado para reaccionar ante las difíciles circunstancias en las que deben operar. Las instituciones han reasignando sus puestos vacantes a los servicios con mayores responsabilidades y han reevaluado sus necesidades de personal con una mayor atención a las capacidades y competencias. Han diversificado sus canales de contratación para abordar el problema del envejecimiento de la plantilla y reaccionar ante las perturbaciones en la organización de oposiciones generales. No obstante, las instituciones tienen dificultades para atraer personal para algunos perfiles específicos y, a pesar de los recientes esfuerzos, persisten desequilibrios geográficos en la plantilla. A veces, la gestión de los efectivos se ve innecesariamente limitada por restricciones que no se derivan del Estatuto de los funcionarios. La gestión del rendimiento se centra demasiado en el procedimiento formal para abordar la incompetencia, en detrimento de otros aspectos, y las perspectivas de carrera a veces se limitan más allá de lo necesario.

99 Las instituciones de la UE se han comprometido a reducir los gastos administrativos siempre que sea posible y a optimizar sus recursos de personal. Esto ha llevado a las instituciones a centrarse más en las capacidades y competencias necesarias y a estudiar cómo adquirirlas internamente, en particular mediante la mejora de las capacidades o el reciclaje profesional del personal. Sin embargo, este cambio es reciente y todavía no constituye una práctica común (apartados [19](#) a [33](#)).

100 Desde 2020, las instituciones han tenido dificultades para contratar funcionarios debido a perturbaciones en las actividades de la EPSO. Han reaccionado aumentando su contratación de personal temporal. También han diversificado sus canales de contratación, poniendo en marcha programas dirigidos a los jóvenes profesionales o aumentando el número de funcionarios en comisión de servicios procedentes de las administraciones nacionales para colmar las lagunas de conocimientos especializados. Si bien la contratación de personal temporal ha demostrado ser una forma eficaz y flexible de hacer frente a la escasez de candidatos aprobados en las listas de reserva de la EPSO, conlleva algunos riesgos para la continuidad de las actividades y la gestión de los conocimientos, por lo que no puede ser una solución viable a largo plazo (apartados [34](#) a [49](#)).

Recomendación 1 – Establecer una política basada en el riesgo para el empleo de personal temporal

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión deberían decidir, en función de las especificidades de cada servicio, un nivel sostenible de personal temporal, teniendo en cuenta el equilibrio entre las ventajas (incluida la flexibilidad y la rapidez de la contratación) y los riesgos (pérdida de conocimientos institucionales, igualdad de trato entre los miembros del personal), y adoptar las medidas adecuadas cuando se supere dicho nivel.

Fecha de aplicación prevista: Junio de 2025

101 Las instituciones ofrecen condiciones de trabajo acordes con las expectativas de unos profesionales expatriados modernos. Si bien el poder adquisitivo del personal de la UE ha disminuido más que el de los funcionarios nacionales, los salarios siguen estando a la altura de lo que otras organizaciones internacionales ofrecen a su personal. No obstante, las instituciones siguen teniendo dificultades para contratar perfiles específicos, como especialistas informáticos, o para atraer a candidatos de todos los Estados miembros en número suficiente para tener una plantilla geográficamente equilibrada. La cuestión del atractivo es compleja y, a pesar de que se han puesto en marcha determinadas acciones en relación con el equilibrio geográfico, las instituciones todavía no tienen una visión global de las razones por las que algunos perfiles son difíciles de cubrir (apartados [50](#) a [69](#)).

Recomendación 2 – Diseñar planes de acción específicos relacionados con el atractivo de los puestos

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión deberían analizar:

- a) en cada institución, los motivos por los que se rechazan las ofertas de empleo;
- b) a través del diálogo interinstitucional, los motivos de la baja proporción de candidaturas para las oposiciones y los procedimientos de selección, respecto de todas las nacionalidades y todos los perfiles profesionales;

poner en marcha medidas adecuadas y mensurables para abordar estas cuestiones.

Fecha de aplicación prevista: Diciembre de 2025

102 El Estatuto de los funcionarios establece los requisitos mínimos en cuanto a la gestión del rendimiento, que se basa en los informes de evaluación anuales. Constatamos que las instituciones aplican un marco de evaluación del rendimiento del personal centrado principalmente en abordar la incompetencia. Esto implica un proceso engorroso, que solo afecta a los casos más extremos de rendimiento deficiente y que rara vez se utiliza en la práctica. La necesidad de formalizar este procedimiento ha prevalecido sobre el diseño de políticas relativas a la gestión del rendimiento deficiente antes de que se convierta en incompetencia profesional (apartados [72](#) a [81](#)). En el otro extremo del espectro del rendimiento, quienes destacan en el desempeño de sus funciones pueden ser recompensados con promociones más rápidas, pero esto se ve limitado por porcentajes de referencia que fijan una velocidad media de carrera profesional. Las recompensas no financieras para quienes destacan en el desempeño de sus funciones no están bien desarrolladas (apartados [82](#) a [84](#)).

103 Los concursos internos se utilizan principalmente para ofrecer al personal temporal con un alto nivel de rendimiento la oportunidad de convertirse en funcionarios. Su potencial para ofrecer perspectivas de carrera adicionales al personal de los grupos de funciones SC y AST está infrautilizado debido a los criterios de admisibilidad establecidos. Estos dos grupos de funciones han experimentado cambios significativos en el contenido de su trabajo, y su personal a menudo cumple los requisitos académicos mínimos del personal AD. Esto da lugar a un cierto grado de insatisfacción del personal (apartados [85](#) a [97](#)).

Recomendación 3 – Desarrollar en mayor medida los marcos de carrera profesional y rendimiento

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión deberían:

- a) mejorar las directrices sobre el tratamiento del rendimiento deficiente en los casos no cubiertos por el procedimiento de separación del servicio por incompetencia profesional;
- b) catalogar las tareas y responsabilidades asociadas a los puestos AST/SC y AST y, en caso necesario, actualizar las descripciones de los puestos de trabajo;
- c) permitir que el personal admisible de otros grupos de funciones participe en los concursos internos;
- d) evaluar la viabilidad de un mayor reconocimiento no financiero del rendimiento destacado.

Fecha de aplicación prevista: Diciembre de 2025

El presente informe ha sido aprobado por la Sala V, presidida por Jan Gregor, Miembro del Tribunal de Cuentas, en Luxemburgo, en su reunión de 1 de octubre de 2024.

Por el Tribunal de Cuentas Europeo

Tony Murphy
Presidente

Anexos

Anexo I – Instituciones de la UE a las que se aplica el Estatuto de los funcionarios y categorías del personal empleado por ellas

El Tratado de la Unión Europea enumera siete instituciones de la UE: el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo, el Consejo, la Comisión Europea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Banco Central Europeo y el Tribunal de Cuentas.

El Banco Central Europeo es la única de estas instituciones a cuyo personal no se aplica el Estatuto de los funcionarios. Además, el Estatuto de los funcionarios se aplica al personal de otros cinco órganos u organismos de la UE: el Servicio Europeo de Acción Exterior, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité de las Regiones, el Defensor del Pueblo Europeo y el Supervisor Europeo de Protección de Datos; también se aplica al personal de las agencias ejecutivas.

La plantilla de las instituciones está compuesta por diferentes categorías de personal. Dentro de cada categoría hay distintos grupos de funciones. Dentro de las categorías de los funcionarios y agentes temporales, los grupos de funciones se clasifican a su vez conforme a grados, que reflejan el aumento de los requisitos profesionales y formativos y de los niveles de responsabilidad.

Personal estatutario

Un funcionario es una persona que ha sido designada, tras aprobar una oposición, para ocupar un puesto permanente en una de las instituciones. Por ejemplo, los comisarios o los diputados al Parlamento Europeo no son funcionarios. Existen tres grupos de funciones en la categoría de funcionarios:

- administradores (AD), en los grados AD 5 a AD 16;
- asistentes (AST), en los grados AST 1 a AST 11;
- personal de oficina y secretaría (AST/SC), en los grados AST/SC 1 a AST/SC 6.

Personal cubierto por el Régimen aplicable a los otros agentes

Los **agentes temporales** son contratados:

- o mediante un contrato de duración determinada (máximo seis años, incluyendo las renovaciones) para ocupar un **puesto permanente** en una de las instituciones o en el Servicio Europeo de Acción Exterior;
- o mediante un contrato de duración determinada (que puede ser renovado una sola vez) o, de manera menos frecuente, por tiempo indefinido para ocupar un **puesto temporal** en una institución o una agencia;
- o para asistir a una persona que ocupe un cargo (por ejemplo, un comisario, un juez del Tribunal de Justicia), en cuyo caso la duración de su contrato está ligada a la del mandato de dicha persona.

Los grupos de funciones para los agentes temporales son los mismos que para los funcionarios.

Los **agentes contractuales** no están asignados a un puesto de trabajo permanente. Se dividen en cuatro grupos de funciones (GF I a GF IV), dependiendo de las tareas que desempeñen: desde el GF I para tareas manuales, al GF IV para tareas de dirección, de concepción y estudio. El personal del GF I y el personal que trabaja en una agencia o en una delegación, representación u oficina (por ejemplo, la Oficina de Infraestructuras de la Comisión en Luxemburgo o la Oficina de Infraestructuras de Bruselas) puede ser contratado por tiempo indefinido. Los contratos de los otros agentes no pueden superar los 6 años.

Anexo II – Requisitos de acceso para cada categoría de personal de la UE

En el cuadro que figura a continuación se resumen los requisitos establecidos por el Estatuto de los funcionarios en materia de cualificaciones mínimas y conocimientos lingüísticos para los funcionarios, los agentes temporales y los agentes contractuales, junto con las tareas indicativas para cada grupo de funciones.

Funcionarios y agentes temporales	Agentes contractuales
Cualificaciones	
AD	GF IV
Estudios universitarios completos de una duración mínima de tres años y acreditados por un título	
AST y AST/SC	GF III y GF II
Estudios superiores acreditados por un título o educación secundaria acreditada por un título y una experiencia profesional de tres años como mínimo	
S.O.	GF I
	Haber completado el período de escolaridad obligatoria
Requisitos lingüísticos	
En el caso de todos los grupos de funciones: conocimiento profundo de una de las lenguas de la UE y conocimiento satisfactorio de otra de ellas. En el caso de los funcionarios, la promoción requiere conocer una tercera lengua.	
Tareas indicativas	
AD	GF IV
Administrador: abogado, traductor, auditor, economista, etc.	Similares a las del personal AD pero desempeñadas <u>bajo la supervisión</u> de funcionarios o personal temporal
AST	GF III
Función ejecutiva o técnica en los ámbitos de administración, finanzas, comunicación, investigación o desarrollo y aplicación de políticas	Similares a las del personal AST/SC pero desempeñadas <u>bajo la supervisión</u> de funcionarios o personal temporal
AST/SC	GF II
Tareas de oficina y secretaría, y de gestión administrativa	Similares a las del personal AST/SC pero desempeñadas <u>bajo la supervisión</u> de funcionarios o personal temporal

Funcionarios y agentes temporales	Agentes contractuales
S.O.	GF I
	Tareas manuales y auxiliares de apoyo administrativo (por ejemplo, conductor o personal de logística e inmuebles), realizadas bajo la supervisión de funcionarios o personal temporal

Anexo III – Método para la adaptación de los salarios del personal de la UE

Adaptación anual de las retribuciones

El artículo 65 y el anexo XI del Estatuto de los funcionarios establecen el marco para el cálculo de la actualización anual de las retribuciones del personal de la UE. El cálculo se basa en la evolución del **coste de la vida en Bélgica y Luxemburgo** (índice común Bélgica-Luxemburgo —ICBL—) y en la **evolución del poder adquisitivo de las retribuciones de los funcionarios nacionales** de las administraciones centrales (indicador específico global). El anexo XI indica que la muestra puede modificarse, pero que debe representar «como mínimo el 75 % del producto interior bruto (PIB) de la Unión Europea».

La muestra de países utilizada para calcular los indicadores específicos se diseñó en 2014 e incluía Bélgica, Alemania, España, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Polonia, Suecia y Reino Unido. Tras la salida del Reino Unido en 2020, la muestra no se ajustó, ya que seguía representando como mínimo el 75 % del PIB colectivo de los restantes Estados miembros de la UE.

El anexo XI establece «cláusulas de moderación y de excepción». La cláusula de **moderación** se aplica cuando el indicador específico global (en relación con el poder adquisitivo de los funcionarios nacionales) es superior al +2 % o inferior al -2 %. En ese caso, para calcular la actualización anual solo se utiliza el valor del límite (+2 % o -2 %). El resto se aplica a partir del mes de abril del año siguiente.

La cláusula de **excepción** se aplica si se produce una disminución del PIB real de la UE, pero el indicador específico global es positivo. En ese caso, solo una parte del indicador específico se utiliza para calcular la actualización y el resto se aplica a partir de abril del año siguiente, excepto cuando la disminución del PIB es inferior al -3 %. En este caso, el valor del indicador específico se aplica desde el momento en que el aumento acumulado del PIB pasa a ser positivo.

El método de adaptación de los salarios está en vigor desde 1975, con algunos ajustes técnicos: cambios en la lista de Estados miembros empleada para calcular el indicador específico, introducción de las cláusulas de moderación y de excepción en 2014, aplicación automática desde 2014 (sin necesidad de un Reglamento del Consejo, como ocurría anteriormente). La adaptación salarial **nominal** anual media entre 2014 y 2023 resultante de este método fue del 2,3 %.

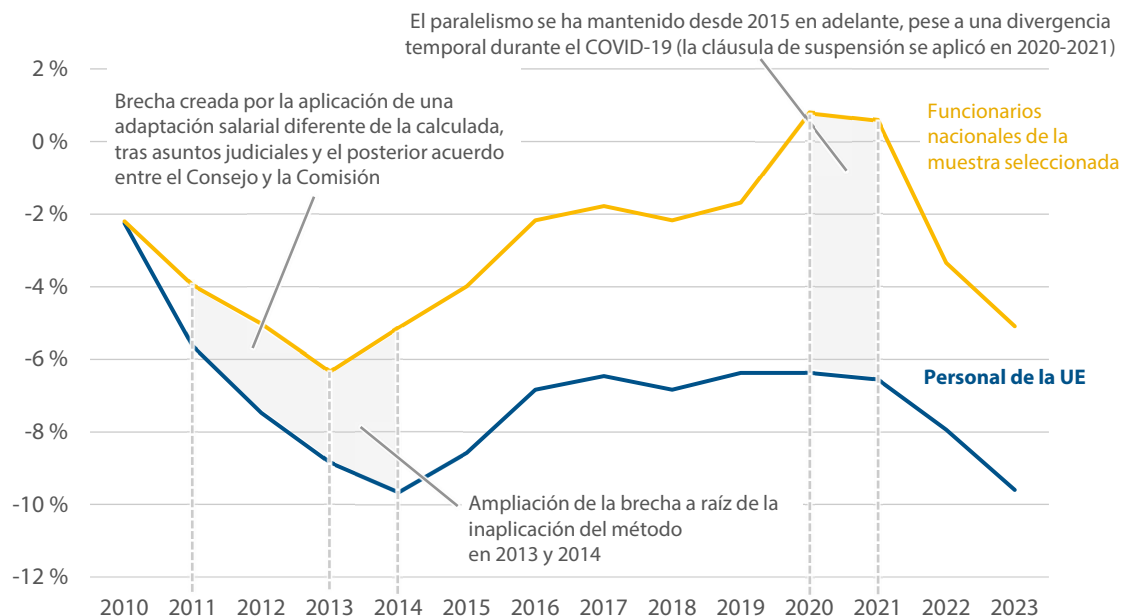
Eurostat publica todos los datos estadísticos relativos a la aplicación del anexo XI en su [informe anual](#) al final de octubre. En diciembre de cada año, la Comisión publica un [informe](#) sobre el impacto presupuestario de la adaptación anual de las retribuciones y pensiones. Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los funcionarios (artículo 15 del anexo XI), en abril de 2022, la Comisión publicó un [informe](#) en el que se evaluaba si la «evolución del poder adquisitivo de las retribuciones y pensiones de los funcionarios de la Unión es acorde con la evolución del poder adquisitivo de las retribuciones de los funcionarios nacionales de las administraciones centrales».

El método de cálculo de la adaptación anual tiene por objeto garantizar la evolución paralela del poder adquisitivo del personal de la UE y de los funcionarios nacionales. El ICBL tiene en cuenta los patrones de consumo específicos del personal de la UE medidos a través de encuestas específicas sobre el presupuesto de los hogares, en lugar del índice de precios al consumo armonizado (IPCA) estándar, a fin de reflejar con la mayor precisión posible la evolución del coste de la vida en Bruselas y Luxemburgo. En épocas de mayor inflación, como las registradas entre 2021 y 2023, el ICBL acumulado fue ligeramente inferior al IPCA ponderado (15,98 % frente al 16,21 %).

En su informe de diciembre de 2023 sobre el impacto presupuestario de la actualización anual, la Comisión indicó que «en el período 2004-2023, el personal de la UE sufrió una pérdida significativa de poder adquisitivo. En efecto, durante este período, el personal de la UE perdió alrededor del 13,9 % de su poder adquisitivo, debido al efecto combinado de las reformas del Estatuto de 2004 y de 2013 y los recortes de los ajustes salariales. Durante el mismo período, los funcionarios de las Administraciones centrales de los Estados miembros perdieron un 4,8 %».

Si se considera únicamente el período 2010-2023 (véase la ilustración siguiente), se creó una brecha del 4,5 % en la evolución del poder adquisitivo entre el personal de la UE y los funcionarios nacionales. El paralelismo se mantuvo a partir de 2015, pero esta brecha nunca se cerrará.

El poder adquisitivo del personal de la UE ha evolucionado desfavorablemente en comparación con el de los funcionarios nacionales (2010-2023)



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de Eurostat, tomando 2009 como punto de partida.

Coefficientes correctores

El artículo 64 del Estatuto de los funcionarios establece que la retribución del personal será «ponderada mediante un coeficiente corrector superior, igual o inferior al 100 %, según las condiciones de vida de los diferentes lugares de destino» (**coeficientes correctores**), y que «no se aplicará ningún coeficiente corrector en Bélgica ni en Luxemburgo», habida cuenta de la «función especial de referencia que desempeñan estos lugares de trabajo como sedes principales y originales de la mayor parte de las instituciones». El anexo XI establece las condiciones en las que pueden crearse los coeficientes.

Sobre la base de encuestas a los hogares, Eurostat ha adoptado una metodología específica para el cálculo de los coeficientes correctores, a fin de determinar las pautas de consumo del personal asignado a los distintos lugares de destino (por ejemplo, Varsovia o Copenhague). Estas encuestas se llevan a cabo normalmente cada cinco años, pero han sido menos frecuentes últimamente. Los coeficientes correctores también se publican en el [sitio web](#) de Eurostat.

Los coeficientes correctores tienen por objeto garantizar que el personal de la UE disfrute del mismo poder adquisitivo, independientemente de su lugar de destino. Garantizan que el poder adquisitivo del personal de la UE fuera de Bruselas evolucione en paralelo con el del personal de Bruselas, pero no necesariamente con el de los

empleados locales. Los coeficientes correctores son una herramienta relativa al poder adquisitivo para garantizar la igualdad de trato entre el personal de la UE y no tienen por objeto afectar al atractivo ni a la competitividad.

Dado que los coeficientes son una herramienta relativa al poder adquisitivo, se ajustan anualmente para reflejar las variaciones de los precios en los lugares de destino en relación con las variaciones de precios observadas en Bruselas. En consecuencia, incluso en caso de que los precios aumenten, el coeficiente corrector local puede disminuir si el incremento de precios local es inferior al observado en Bruselas. Cuando los precios descienden bruscamente, como ocurrió en algunos destinos durante la crisis financiera de 2008, el coeficiente disminuyó (los coeficientes para Dublín, Madrid y Lisboa disminuyeron, respectivamente, en 7,1, 2,2 y 3,9 puntos porcentuales). De forma similar, la crisis del euro provocó una caída significativa del coeficiente de Atenas (un descenso de 11 puntos porcentuales entre 2013 y 2015). El aumento del coste de la vida en los Estados miembros posteriores a 2004 también es visible en la evolución de los coeficientes correctores para estos lugares, que presentan los mayores aumentos en Tallin (de 79,5 a 98,9); Praga (de 87,1 a 102,9) y Vilna (de 78,6 a 93,4).

Anexo IV – Equilibrio geográfico de la plantilla de las instituciones de la UE

El Estatuto de los funcionarios establece que el personal de la UE debe ser «seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión» y que «ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado». Se aplican excepciones temporales en el caso de las ampliaciones, cuando se reservan puestos específicamente para los nacionales de los Estados miembros que se adhieren a la UE.

En 2014, ante el aumento de los desequilibrios geográficos en el personal de la UE, los colegisladores modificaron el Estatuto de los funcionarios para añadir que, si bien la selección debe basarse siempre en los méritos, «el principio de la igualdad de los ciudadanos de la Unión permitirá a cada institución adoptar medidas apropiadas a raíz de la observación de un desequilibrio significativo entre las nacionalidades de los funcionarios, que no esté justificado por criterios objetivos».

En 2018, la Comisión publicó un [informe](#) exhaustivo sobre el equilibrio geográfico entre el personal de la UE, que también examinaba este equilibrio en las oposiciones de la EPSO. La EPSO ya ha puesto en marcha acciones de divulgación dirigidas a los Estados miembros considerados «infrarrepresentados» entre los candidatos que se presentan a sus oposiciones²¹.

Al final de 2022, todas las instituciones de la UE acordaron trabajar en un modelo común para informar periódicamente y a nivel interinstitucional sobre el equilibrio geográfico. Cada institución podría seguir utilizando el índice guía que considerara más adecuado para su propio contexto. El índice utilizado por la Comisión a partir de 2023 se calcula sobre la base de la población de cada Estado miembro, el número de votos en el Consejo y el número de diputados al Parlamento Europeo. El índice del Parlamento se basa en el número de diputados de cada nacionalidad. Existen otras diferencias; por ejemplo, mientras que la Comisión excluye a los lingüistas de su análisis interno, por entender que pueden distorsionar la visión de conjunto, el Parlamento sí los incluye. Para nuestro análisis, utilizamos el índice guía de la Comisión definido en 2023.

Haciendo uso de la posibilidad de 2014 de adoptar medidas para corregir los desequilibrios geográficos, el Parlamento adoptó en noviembre de 2022 normas generales de aplicación que le permitirían organizar oposiciones específicas para las nacionalidades en las que se hubiesen observado desequilibrios significativos. El objetivo de estas oposiciones es crear listas de reserva de posibles contratados

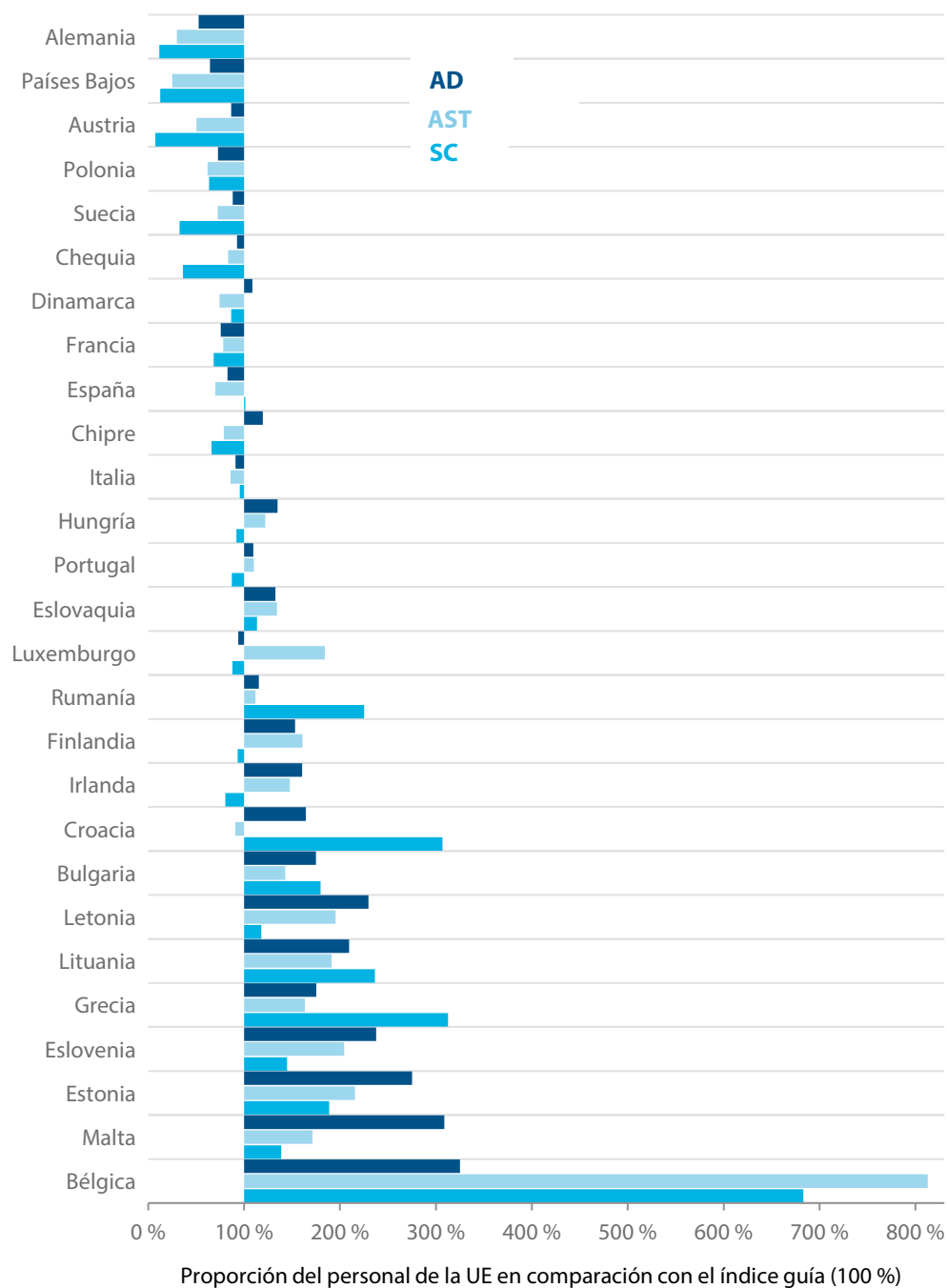
²¹ Informe Especial 23/2020.

procedentes de Estados miembros cuya proporción de personal en el Parlamento sea inferior al índice guía de la propia institución (basado en el número de diputados al Parlamento Europeo), que se añadirán a las demás listas de reserva de candidatos considerados para su contratación. Las primeras oposiciones de este tipo se iniciaron en el primer trimestre de 2024, pero dos Estados miembros las impugnaron ante el Tribunal de Justicia.

La Comisión analiza la proporción de personal en comparación con el índice guía para: el personal no lingüístico de AD5 a AD8 (tanto funcionarios como agentes temporales, así como por separado para los funcionarios), todos los administradores, los directivos intermedios y la alta dirección. Sobre esta base, determinó que quince Estados miembros presentaban desequilibrios significativos y elaboró planes de acción conjuntos para abordar esta cuestión. Estos planes de acción se adoptaron en 2023 y son de dominio público. Para los demás Estados miembros, ha adoptado conclusiones operativas (no publicadas), en las que se describen la situación actual de los Estados miembros y las perspectivas generales. La Comisión tiene previsto actualizar la situación de los planes de acción en 2024 y hacer un seguimiento continuo de la situación.

Si se analiza con más detalle el equilibrio geográfico, existen diferencias significativas según el grupo de funciones y los grados del personal. El grupo de funciones AD es más equilibrado que los grupos AST y SC (véase la ilustración siguiente). Esto podría explicarse por los tipos de empleo y los niveles salariales iniciales en cada grupo de funciones. También puede influir su atractivo relativo, teniendo en cuenta la expatriación; por ejemplo, los trabajos de secretaría suelen estar ampliamente disponibles en todos los Estados miembros, lo que hace que la expatriación resulte menos atractiva. Esta es una de las razones por las que las instituciones no se centran en los desequilibrios en los grupos de funciones SC y AST en su análisis, sino en el grupo AD y, en particular, en los grados iniciales (AD5-AD8).

Los desequilibrios geográficos también se ven afectados por el grupo de funciones (2023)



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo a partir de las listas de personal de las instituciones auditadas a 1 de enero de 2023, funcionarios y personal temporal.

Abreviaciones

DG AGRI: Dirección General de Agricultura y Desarrollo Rural (Comisión Europea)

DG CLIMA: Dirección General de Acción por el Clima (Comisión Europea)

DG CNECT: Dirección General de Redes de Comunicación, Contenido y Tecnologías (Comisión Europea)

DG EAC: Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura (Comisión Europea)

DG ECHO: Dirección General de Protección Civil y Operaciones de Ayuda Humanitaria Europeas (Comisión Europea)

DG FISMA: Dirección General de Estabilidad Financiera, Servicios Financieros y Unión de los Mercados de Capitales (Comisión Europea)

DG GROW: Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes (Comisión Europea)

DG HOME: Dirección General de Migración y Asuntos de Interior (Comisión Europea)

DG NEAR: Dirección General de Política de Vecindad y Negociaciones de Ampliación (Comisión Europea)

DG RTD: Dirección General de Investigación e Innovación (Comisión Europea)

DG: Dirección General

ENCS: Expertos nacionales en comisión de servicios

EPSO: Oficina Europea de Selección de Personal

FPI: Servicio de Instrumentos de Política Exterior (Comisión Europea)

HERA: Autoridad de Preparación y Respuesta ante Emergencias Sanitarias (Comisión Europea)

IA: Inteligencia artificial

ICBL: Índice común Bélgica-Luxemburgo

IPCA: Índice de precios al consumo armonizado

MFP: Marco financiero plurianual

NextGenerationEU: Instrumento Europeo de Recuperación

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

PIB: Producto interior bruto

ROA: Régimen aplicable a los otros agentes

RPFE: Régimen de pensiones de los funcionarios de la Unión Europea

Glosario

Agencia descentralizada: Organismo de la UE independiente, creado por un tiempo indefinido, como un centro de conocimientos especializados, para desempeñar tareas que contribuyan al desarrollo y a la aplicación de una política de la UE.

Agencia ejecutiva: Organización creada y gestionada por la Comisión, por un período limitado, para ejecutar tareas específicas relativas a programas o proyectos de la UE en su nombre y bajo su responsabilidad.

Autoridad facultada para proceder a los nombramientos: Persona o entidad dentro de una institución de la UE cuyas responsabilidades conforme al Estatuto de los funcionarios de la UE incluyen la selección y asignación de personas a funciones, puestos o tareas específicos.

Consejo Europeo: Institución de la UE que define la dirección política general y las prioridades de la UE. Sus miembros son los jefes de Estado o de Gobierno de los veintisiete Estados miembros de la UE, el presidente del Consejo Europeo y el presidente de la Comisión Europea.

Instrumento Europeo de Recuperación (NextGenerationEU): Paquete de financiación para ayudar a los Estados miembros de la UE a recuperarse del impacto económico y social de la pandemia de COVID-19.

Marco financiero plurianual: Plan de gastos de la UE que establece prioridades (basadas en los objetivos políticos) e importes máximos, en general para siete años. Proporciona la estructura para el establecimiento de los presupuestos anuales de la UE y de los límites de gasto por categoría.

Plantilla de personal: Anexo al presupuesto de una institución u organismo de la UE en el que se establece su número máximo de puestos permanentes y temporales disponibles, por categoría y grado retributivo.

Respuestas del Parlamento

<https://www.eca.europa.eu/es/publications/sr-2024-24>

Respuestas del Consejo

<https://www.eca.europa.eu/es/publications/sr-2024-24>

Respuestas de la Comisión

<https://www.eca.europa.eu/es/publications/sr-2024-24>

Cronología

<https://www.eca.europa.eu/es/publications/sr-2024-24>

Equipo auditor

En los informes especiales del Tribunal de Cuentas Europeo se exponen los resultados de las auditorías de las políticas y programas de la UE o de cuestiones de gestión a partir de ámbitos presupuestarios específicos. El Tribunal selecciona y diseña estas tareas de auditoría de forma que tengan la máxima repercusión habida cuenta de los riesgos relativos al rendimiento o la conformidad, el nivel de ingresos y de gastos correspondiente, las futuras modificaciones y el interés político y público.

Esta auditoría de gestión fue llevada a cabo por la Sala V (Financiación y administración de la UE), presidida por Jan Gregor, Miembro del Tribunal de Cuentas Europeo. La auditoría fue dirigida por Jorg Kristijan Petrovič, Miembro del Tribunal, asistido por Martin Puc, jefe de Gabinete, y Mirko Iaconisi, agregado de Gabinete; Colm Friel, gerente principal; Marion Kilhoffer, jefa de tarea, y los auditores Ilze Ozola, Tadhg Ó Caoimh y Luis Sancho De las Alas-Pumariño. Laura McMillan prestó apoyo lingüístico. Jesús Nieto Muñoz prestó asistencia gráfica.



De izquierda a derecha: Martin Puc, Mirko Iaconisi, Marion Kilhoffer, Jorg Kristijan Petrovič, Tadhg Ó Caoimh, Ilze Ozola, Jesús Nieto Muñoz y Colm Friel.

Derechos de autor

© Unión Europea, 2024

La política de reutilización del Tribunal de Cuentas Europeo (el Tribunal) se establece en la [Decisión n.º 6-2019](#) del Tribunal de Cuentas Europeo, sobre la política de datos abiertos y de reutilización de documentos.

Salvo que se indique lo contrario (por ejemplo, en menciones de derechos de autor individuales), el contenido del Tribunal que es propiedad de la UE está autorizado conforme a la [licencia Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#), lo que significa que se permite la reutilización como norma general, siempre que se dé el crédito apropiado y se indique cualquier cambio. Cuando se reutilicen contenidos del Tribunal, no se deben distorsionar el significado o mensaje originales. El Tribunal no será responsable de las consecuencias de la reutilización.

Deberá obtenerse un permiso adicional si un contenido específico representa a particulares identificables, como, por ejemplo, en fotografías del personal del Tribunal, o incluye obras de terceros.

Dicho permiso, cuando se obtenga, cancelará y reemplazará el permiso general antes mencionado y establecerá claramente cualquier restricción de uso.

Para utilizar o reproducir contenido que no sea de la propiedad de la UE, es posible que el usuario necesite obtener la autorización directamente de los titulares de los derechos de autor.

Ilustración 1 – Icono: Esta ilustración se ha diseñado utilizando recursos de [Flaticon.com](#).
© Freepik Company S.L. Reservados todos los derechos.

Cualquier *software* o documento protegido por derechos de propiedad industrial, como patentes, marcas comerciales, diseños registrados, logotipos y nombres, está excluido de la política de reutilización del Tribunal.

El conjunto de los sitios web institucionales de la Unión Europea pertenecientes al dominio «europa.eu» ofrece enlaces a sitios de terceros. Dado que el Tribunal no tiene control sobre dichos sitios, recomendamos leer atentamente sus políticas de privacidad y derechos de autor.

Utilización del logotipo del Tribunal

El logotipo del Tribunal no debe utilizarse sin su consentimiento previo.

HTML	ISBN 978-92-849-3147-7	ISSN 1977-5687	doi:10.2865/5164162	QJ-01-24-007-ES-Q
PDF Web	ISBN 978-92-849-3148-4	ISSN 1977-5687	doi:10.2865/6404316	QJ-01-24-007-ES-N

El objetivo de esta auditoría era evaluar si el marco de empleo de las instituciones de la UE les proporciona flexibilidad para satisfacer las necesidades de contratación y mejorar la gestión de los efectivos, y les permite abordar las circunstancias cada vez más difíciles a las que se enfrenta la UE. Constatamos que las instituciones de la UE afrontaron las prioridades emergentes mediante la reasignación del personal donde más se necesitaba y la diversificación de los canales de contratación. Recurrieron en mayor medida a personal con contratos de duración determinada, aunque esto conlleva un riesgo para la continuidad de las actividades. Las instituciones tienen dificultades para atraer algunos perfiles y no utilizan toda la flexibilidad de su marco de empleo en relación con el rendimiento del personal y las oportunidades profesionales. Nuestras recomendaciones tienen por objeto mejorar las políticas de las instituciones respecto a su empleo de personal temporal, su atractivo como empleadores y su gestión de los efectivos.

Informe especial del Tribunal de Cuentas Europeo con arreglo al artículo 287, apartado 4, párrafo segundo, del TFUE .



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO



Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxemburgo
LUXEMBURGO

Tel. +352 4398-1

Preguntas: eca.europa.eu/es/contact

Sitio web: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors