

# El recurso a agentes contractuales en las agencias descentralizadas de la Unión

Este [estudio](#) de Deloitte<sup>1</sup> examina diversos aspectos relacionados con la **gestión de los agentes contractuales** en siete agencias descentralizadas de la Unión Europea: ECHA, AEMA, EIGE, ENISA, AEVM, Eurofound y Europol. Evalúa la **evolución** de los agentes contractuales **como parte de la plantilla** y presenta conclusiones sobre los procesos relacionados con los **presupuestos para el personal**, la **contratación y la retención**, los **salarios y la remuneración**, y las **perspectivas de promoción** de los agentes contractuales.

Consulte el [estudio completo](#) escaneando este código QR



## Antecedentes

En las últimas décadas, las actividades de regulación o apoyo de las agencias descentralizadas de la Unión se han vuelto esenciales para la aplicación de las políticas europeas, y su número ha aumentado en consecuencia. En la actualidad, hay **35 agencias descentralizadas de la UE** con presupuestos separados, que **emplean en su conjunto a más de 11 000 personas**. Entre las distintas categorías de personal se encuentran los agentes contractuales (o personal contractual). La categoría de los **agentes contractuales** se creó **en 2004** durante la reforma del Estatuto de los funcionarios, con salarios de entrada más bajos y carreras profesionales más largas que incluyen un mayor número de grados. Los agentes contractuales tienen **contratos de duración determinada** y sus condiciones de empleo están reguladas en el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes. En general, **las actividades y los salarios de los agentes contractuales se definen claramente sobre la base de los grupos de funciones** (GF I a IV), que abarcan desde servicios manuales y de apoyo administrativo hasta tareas de oficina, administrativas o técnicas. En 2014, las agencias de la UE fueron objeto de una reducción del personal de entre un 5 y un 10 %, lo cual afectó a la composición general de la plantilla de las agencias, siendo muchas las que compensaron las carencias de personal con la contratación de agentes contractuales. El **creciente número de agentes contractuales** tiene implicaciones para la gestión general del talento del personal de las agencias descentralizadas de la Unión.

## Principales observaciones y conclusiones



El **número de agentes contractuales** en las instituciones, agencias y otros organismos de la Unión ha **aumentado** durante la última década, tanto en términos absolutos como en proporción de las plantillas totales. Con el tiempo, en todas las agencias descentralizadas de la Unión, los grupos de funciones III y IV se han convertido en los tipos más comunes de agentes contractuales, y el personal lleva a cabo tareas administrativas, contables o técnicas. Hoy en día, en general, se considera a los agentes contractuales como **parte de la plantilla estructural**, aunque constituyen una categoría de personal separada, lo cual plantea diversos problemas.

Las agencias siguen el **proceso estándar de definición de sus necesidades de agentes contractuales**, con los documentos únicos de programación y los programas de trabajo anuales como punto de partida. Dado que los puestos de agentes contractuales no forman parte de la relación de puestos de trabajo de las agencias, la categoría ofrece un



grado de flexibilidad necesaria en la gestión de la plantilla. Sin embargo, se trata de una flexibilidad limitada en la práctica, ya que la Comisión Europea revisa rigurosamente los planes de dotación de personal, teniendo en cuenta las repercusiones a largo plazo en los costes administrativos, incluidas las pensiones.

Las etapas del **proceso de contratación y selección** son, en su mayoría, las mismas para los agentes contractuales y los agentes temporales. En ambos casos, las agencias se enfrentan a retos similares a la hora de atraer talentos, relacionados con el atractivo económico de los puestos en comparación con el mercado privado y la escasez de mano de obra o determinadas capacidades técnicas específicas.

Las agencias ofrecen **contratos de duración variable** a los agentes contractuales. Todas las agencias incluidas en el ámbito de este estudio ofrecen contratos conformes a las normas establecidas en el Estatuto de los funcionarios, con un primer contrato cuya duración oscila entre tres y cinco años, y un segundo de entre dos y cinco años. En principio, cualquier prórroga posible da lugar a un contrato de duración indefinida. Muchas de las agencias incluidas en el ámbito de este estudio se muestran cautelosas con la duración y renovación de los contratos, ya que el número de puestos autorizados de agentes contractuales y los correspondientes presupuestos pueden cambiar en el futuro. Además, la duración reducida de los contratos se considera una forma de aumentar la flexibilidad de la planificación de la plantilla y potenciar la agilidad para abordar las necesidades emergentes, lo cual tiene como consecuencia, no obstante, una mayor rotación de agentes contractuales. Por otra parte, la posible pérdida de personal contractual que desempeña funciones más especializadas puede plantear dificultades a la hora de proteger los conocimientos organizativos.

Las **diferencias entre los salarios de los agentes contractuales y los salarios medios en el sector privado** parecen variar entre los Estados miembros y los grupos de funciones. En el estudio se observó que, en Europa occidental y septentrional, el coeficiente corrector no parece compensar las diferencias entre los salarios de los agentes contractuales y los de quienes desempeñan funciones similares en el sector privado. El atractivo financiero de los puestos de agente contractual en esas regiones puede afectar a la diversidad geográfica de los solicitantes.

*Ejemplo de salario del GF IV con ajustes locales — verde: por encima de los valores de referencia regionales; rojo: por debajo de los valores de referencia*

FG IV coordinating profile	Finland - ECHA	Denmark - EEA	Lithuania - EIGE	Greece - ENISA	France - ESMA	Ireland - EUROFOUND	Netherlands - EUROPOL
Western	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Southern	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green
Northern	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Eastern	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green

Fuente: Geoesquema de las Naciones Unidas (norma M49), Glassdoor, Indeed, Payscale, LinkedIn pay, Salary.com, Totaljobs, IT jobs, Careercross, Monster, Career Builder, SimplyHired y Salary Finder.

Las **perspectivas de promoción de los agentes contractuales** parecen más limitadas que las de otras categorías de personal. La carrera profesional de los agentes contractuales es más larga (en años de experiencia antes de la reclasificación de grado) y económicamente menos atractiva que la de los agentes temporales. Las agencias despliegan varias estrategias de gestión del talento destinadas a aumentar la motivación y la satisfacción del personal, incluida la oferta de las mismas oportunidades de aprendizaje y desarrollo a todo el personal y el aumento de la variedad de tareas. Esto último puede dar lugar a similitudes en las tareas entre AD5-7 y AC GF IV y entre AST 5-6 y AC GF III. Las discrepancias en las carreras profesionales y los salarios pueden plantear problemas de motivación para el personal.

## Consideraciones clave

En general, la reducción de las plantillas y la presión por reducir los costes administrativos pueden tener consecuencias a largo plazo para la gestión del talento de los agentes contractuales en las agencias descentralizadas. Cabe plantear **tres consideraciones claves** para la futura gestión de los agentes contractuales en las agencias descentralizadas.

1. Podría ser necesario redefinir o aclarar **el papel de los agentes contractuales**: ¿tienen la función de apoyar encargos o proyectos específicos, o son una parte estructural de la plantilla que participa en las tareas esenciales de la Agencia?

2. El despliegue de **procesos mejorados para la planificación estratégica del personal** puede ayudar a seguir alineando los resultados del trabajo previstos con los objetivos estratégicos a más largo plazo y las capacidades del personal, además de maximizar los incrementos de la eficiencia.
3. Una **evaluación detallada de la imagen de las agencias como empleadores** y una **evaluación comparativa de los salarios en relación con el sector privado** podrían ayudar a definir acciones específicas para la contratación y el mantenimiento del talento.

---

<sup>1</sup> [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/749451/IPOL\\_STU\(2023\)749451\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/749451/IPOL_STU(2023)749451_EN.pdf)

**Exención de responsabilidad y derechos de autor.** Las opiniones expuestas son responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan necesariamente la posición del Parlamento Europeo. Se autoriza la reproducción y la traducción con fines no comerciales, a condición de que se indique la fuente, se informe previamente al Parlamento Europeo y se le envíe un ejemplar de la publicación. © Unión Europea, 2023.  
© Imagen de la primera página utilizada con permiso de Adobe Stock

IP/D/ALL/FWC/2020-001/C4/SC1. Manuscrito terminado en mayo de 2023 Fecha de publicación: mayo de 2023.

Administrador responsable: Stefan SCHULZ; asistente de edición: Adrienn BORKA

Contacto: [poldep-budg@europarl.europa.eu](mailto:poldep-budg@europarl.europa.eu)

El presente documento se encuentra disponible en Internet en:

<https://www.europarl.europa.eu/committees/es/supporting-analyses/sa-highlights>

Imprimir ISBN 978-92-848-0769-7 | doi:10.2861/23556 | QA-09-23-259-ES-C

PDF ISBN 978-92-848-0767-3 | doi:10.2861/186874 | QA-09-23-259-ES-N