

ANEXO I

BALANCE DE SITUACIÓN DE EFECTIVOS

2024



ÍNDICE

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE	4
Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)	4
ADIF-Alta Velocidad	6
Grupo Renfe	8
ENAIRE	8
Sistema Portuario de Titularidad Estatal	10
Dirección General de la Marina Mercante	11
Dirección General de Carreteras	12
Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA)	12
Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG)	13
 MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO	 14
Agencia Estatal de Meteorología (AEMET)	14
Demarcaciones y Servicios Periféricos de Costas	15
Confederaciones Hidrográficas y Mancomunidad de los Canales del Taibilla	17
Confederación Hidrográfica del Ebro	17
Confederación Hidrográfica del Guadalquivir	19
Confederación Hidrográfica del Cantábrico	21
Confederación Hidrográfica del Segura	22
Confederación Hidrográfica del Miño-Sil	24
Confederación Hidrográfica del Júcar	26
Confederación Hidrográfica del Duero	31
Confederación Hidrográfica del Guadiana	34
Confederación Hidrográfica del Tago	36
Mancomunidad de los Canales del Taibilla	38
Organismo Autónomo de Parques Nacionales	40
 MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	 43
Jefaturas Provinciales de Inspección de Telecomunicaciones	43
Mutualidad General de Funcionarios/as Civiles (MUFACE)	44
 MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	 47
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)	47
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	48
Instituto Social de la Marina	51
Intervención General de la Seguridad Social	52
Secretaría de Estado de Migraciones	53



MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030	55
<u>Instituto de Mayores y Servicios Sociales</u>	55
<u>Centro Nacional de Alimentación (CNA) y Laboratorio de Biotoxinas Marinas (LBM)</u>	56
MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES	58
<u>Situación de efectivos de personal en las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación,</u>	
<u>Formación Profesional y Deportes en Ceuta y Melilla</u>	59
<u>Consejo Superior de Deportes</u>	60
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA	60
<u>Delegaciones Provinciales del INE</u>	60
MINISTERIO DE DEFENSA	64
<u>Delegaciones de Defensa</u>	64
<u>Instituto Social de las Fuerzas Armadas</u>	64
MINISTERIO DE CULTURA	66
<u>Subdirección General de Museos Estatales</u>	66
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	69
<u>Organismo Estatal de la Alta Inspección de Trabajo y Seguridad Social</u>	69
<u>Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo</u>	71
<u>Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)</u>	72
<u>Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)</u>	73
MINISTERIO DE SANIDAD	76
CONCLUSIONES	77



MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)

A 31 de diciembre de 2024, **ADIF cuenta con un total de 13.271 trabajadores** distribuidos en distintas comunidades autónomas. La estructura de su personal ha evolucionado a lo largo de los años, adaptándose a las necesidades del servicio y a los cambios en la organización interna.

Características Demográficas del Personal en ADIF

El personal de ADIF presenta la siguiente distribución por género y edad:

- **Porcentaje de hombres:** 79,80%
- **Porcentaje de mujeres:** 20,20%
- **Edad media del personal:** 48,91 años
- **Número de jubilaciones en 2024:** 749

Evolución del Número de Efectivos

La plantilla de ADIF ha experimentado diversas variaciones en los últimos años debido a cambios organizativos, procesos de reestructuración y la evolución del sector ferroviario. A continuación, se muestra la evolución del número de empleados.

Año	ADIF
2010	13.761
2011	13.249
2012	13.177
2013	13.669
2014	13.337
2015	12.922
2016	12.761
2017	11.874
2018	11.975
2019	11.866
2020	11.443
2021	11.115
2022	12.178
2023	12.652
2024	13.271



Entre 2013 y 2021, se produjo una reducción significativa en la plantilla de ADIF, motivada principalmente por el elevado número de jubilaciones que tuvieron lugar en esos años. Este descenso en el número de trabajadores responde al envejecimiento de la plantilla y al natural proceso de retiro de empleados con una larga trayectoria en la empresa.

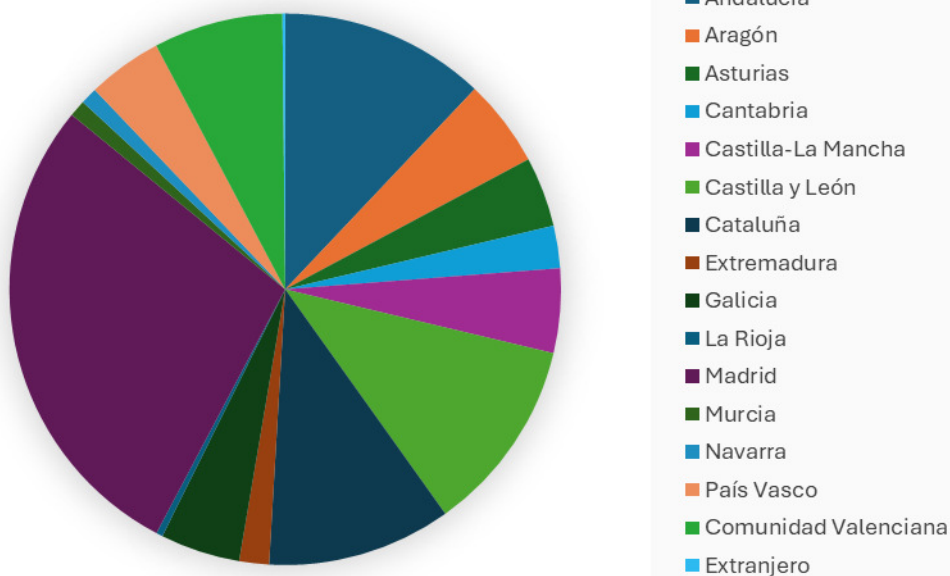
Sin embargo, en los últimos años, se ha llevado a cabo un importante proceso de relevo generacional, con la incorporación de nuevos trabajadores para garantizar la continuidad operativa y reforzar áreas estratégicas. Este repunte en el número de efectivos refleja la apuesta de ADIF por la renovación de su personal, asegurando la transmisión de conocimiento entre generaciones y el mantenimiento de un servicio ferroviario eficiente y moderno.

Distribución Geográfica del Personal

El personal de ADIF está distribuido en distintas comunidades autónomas, con un mayor número de empleados en Madrid, Andalucía y Castilla y León, debido a la concentración de infraestructuras ferroviarias en estas regiones.

Comunidad Autónoma	ADIF
Andalucía	1.600
Aragón	681
Asturias	545
Cantabria	330
Castilla-La Mancha	656
Castilla y León	1.515
Cataluña	1.433
Extremadura	231
Galicia	620
La Rioja	51
Madrid	3.739
Murcia	129
Navarra	131
País Vasco	582
Comunidad Valenciana	1.006
Extranjero	22
Total	13.271

Distribución del personal de Adif



Madrid alberga la mayor parte del personal de ADIF, con 3.739 empleados, seguido de Andalucía y Castilla y León, regiones con una infraestructura ferroviaria extensa.

La dotación presupuestaria inicial en el ejercicio 2024, en el capítulo de “**gastos de personal**” ascendió a 777.981.006 €, siendo la ejecución 752.396.891 € lo que representa un 96,71%.

ADIF-Alta Velocidad

A 31 de diciembre de 2024, **ADIF AV cuenta con un total de 249 trabajadores**, distribuidos principalmente en Madrid, donde se encuentra la sede central y la mayor parte de las operaciones de alta velocidad.

Características Demográficas del Personal en ADIF AV

El personal de ADIF AV presenta la siguiente distribución por género y edad:

- **Porcentaje de hombres:** 69,08%
- **Porcentaje de mujeres:** 30,92%
- **Edad media del personal:** 48,29 años
- **Número de jubilaciones en 2024:** 7

Evolución del Número de Efectivos

La evolución de la plantilla de ADIF AV ha seguido una tendencia variable desde su creación en 2013, cuando se escindió de ADIF.



Año	ADIF AV
2013	224
2014	219
2015	216
2016	215
2017	205
2018	206
2019	218
2020	218
2021	216
2022	257
2023	260
2024	249

Distribución Geográfica del Personal

El personal de ADIF AV está distribuido en varias comunidades autónomas, con una fuerte presencia en Madrid, donde se encuentran 198 de los 249 trabajadores.

Comunidad Autónoma	ADIF AV
Andalucía	13
Castilla-La Mancha	1
Castilla y León	11
Cataluña	6
Extremadura	2
Galicia	4
Madrid	198
Murcia	5
País Vasco	6
Comunidad Valenciana	3
Total	249

Madrid es el principal centro de operaciones de ADIF AV, seguido de Castilla y León y Andalucía.

La dotación presupuestaria inicial en el ejercicio 2024, en el capítulo de “**gastos de personal**” ascendió a 19.551.589 €, siendo la ejecución de 19.207.072 € lo que representa un 98,23%.



Grupo Renfe

El grupo Renfe con **más de 16.500 personas trabajadoras en su plantilla**, está presente en 46 de las 50 provincias españolas además de contar con personal en otros países, Arabia, México, Bruselas, etc.

El 22% de la plantilla son mujeres frente al 78% de hombre, si bien en los últimos años se aprecia un incremento de aproximadamente el 1% de mujeres.

Fuera del territorio nacional la plantilla ha sufrido un aumento importante derivado de los proyectos y la actividad creciente del Grupo Renfe en el ámbito internacional pasando del 4,2% de la plantilla en el año 2022 al 6,2% actual.

La distribución geográfica en el territorio nacional se mantiene estable y las incorporaciones de nuevos efectivos se distribuyen por todos los ámbitos geográficos. No obstante, el mayor volumen se concentra en Madrid, con alrededor del 30% de la plantilla, seguida por Barcelona con un 12,5% de la plantilla aproximadamente. Tras ellas, Málaga, Asturias, Valencia, Sevilla y Vizcaya con entre el 4 y el 6% cada una de ellas.

ENAIRE

La Entidad Pública Empresarial **ENAIRE**, a **31 de diciembre del 2024**, contó con **4.284 efectivos** (plantilla operativa) distribuidos en 2 convenios colectivos diferenciados:

- **2.094** personas adscritas al **I Convenio del Grupo Aena-ENAIRE (ICG)** y,
- **2.190**, al **III Convenio de Controladores de Tránsito Aéreo (III CCP)**.

Se entiende por plantilla operativa la que excluye controladores en situación de reserva activa o reserva activa especial (situaciones asimiladas a una jubilación anticipada) y jubilados parciales o interinos propios que suponen duplicidad de plantilla.

La plantilla en 2024 es un 3,29% superior a la de 2023: 3,34% en el ICG, lo que se ha traducido en haber podido contar con 70 personas más en 2024 y 3,24% en el III CCP, lo que equivale a haber tenido 71 controladores más en 2024.

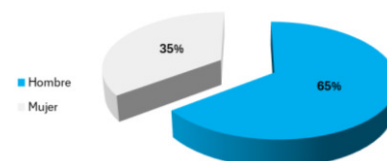
La plantilla en ENAIRE se está incrementando en los últimos años fundamentalmente para poder hacer frente al extraordinario incremento de tráfico que se viene produciendo en España tras la crisis del sector aeronáutico provocado por la COVID-19.

El **incremento de plantilla previsto para el 2025 será también superior al del año anterior** debido a la autorización de plazas adicionales de contratación indefinida autorizada por el Ministerio de Hacienda y que permitirá atender con más garantías el tráfico previsto para los próximos años según las previsiones de EUROCONTROL.



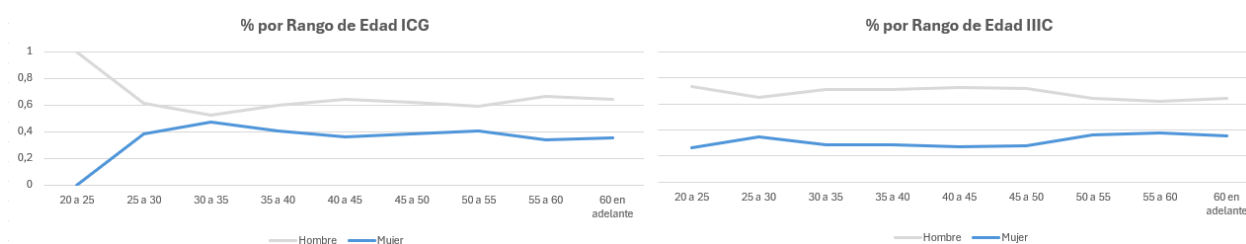
La distribución de la plantilla total de ENAIRE por género es

- 35% de mujeres
- y 65% de hombres,



La **edad media del ICG de 49,83 años** (mujeres 49,54 años - hombres 50,01 años) **y en el caso del IIICCP de 48,28 años** (mujeres 49,08 años - hombres 47,88 años).

Se muestra a continuación la distribución del rango de edad en % de ambos convenios:



La **tasa de temporalidad en la Entidad es muy baja; el 97% de las personas trabajadoras de ENAIRE tienen un contrato indefinido. Tan solo el 3%** de las personas que trabajan en la entidad **tienen un contrato temporal**, cumpliendo de este modo con las medidas urgentes para la reforma laboral del sector público institucional, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que establece la disposición adicional cuarta, del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

La **plantilla de ENAIRE a 31 de diciembre de 2024** se distribuye en las siguientes dependencias como se muestra a continuación:

	CONTROL	CONVENIO	TOTAL
BALEAR	237	157	394
IBIZA		8	8
MENORCA	17	10	27
PALMA ACC	160	125	285
PALMA DE MALLORCA	60	14	74
CANARIA	323	235	558
CANARIAS ACC	200	162	362
EL HIERRO		3	3
FUERTEVENTURA		9	9
GRAN CANARIA	40	14	54
LA GOMERA		2	2
LA PALMA		6	6
LANZAROTE		10	10
TENERIFE NORTE	32	17	49
TENERIFE SUR	51	12	63
CENTRO	701	474	1175
ASTURIAS	13	8	21
BILBAO	21	8	29
BURGOS		1	1
LA CORUÑA		6	6
LOGROÑO	9	2	11
MADRID - TORRE	113	77	190
MADRID - ACC	460	282	742



MADRID- CUATRO VIENTOS		5	5
SAN SEBASTIÁN	8	7	15
SANTANDER	13	7	20
SANTIAGO	37	27	64
VALLADOLID		1	1
VIGO		8	8
VITORIA	16	16	32
ZARAGOZA		10	10
ESTE	582	316	898
ALICANTE		13	13
BARCELONA - TORRE	84	45	129
BARCELONA - ACC	381	186	567
GERONA	21	8	29
MURCIA		2	2
REUS	10	7	17
SABADELL		2	2
VALENCIA TORRE+TACC	86	53	139
SUR	309	225	534
ALMERÍA	11	7	18
GRANADA	11	7	18
JEREZ		7	7
MÁLAGA	92	54	146
MELILLA	11	5	16
SEVILLA		14	14
SEVILLA ACC	184	131	315
SSCC	38	687	725
SERVICIOS CENTRALES	37	687	724
BRUSELAS - UE	1		1
Total general	2.190	2.094	4.284

Sistema Portuario de Titularidad Estatal

El Sistema Portuario de Interés General está formado por **28 Autoridades Portuarias** con personalidad jurídica y patrimonio propios y Puertos del Estado como organismo coordinador de la política portuaria.

Sobre la base de la autonomía de gestión de cada Organismo portuario y su capacidad de obrar en el “mercado” del transporte marítimo, se han establecido unas normas que pretenden homogenizar el sistema de relaciones laborales y gestión de recursos humanos a través de Puertos del Estado.

En concreto, la **distribución de personal** según su adscripción en cuanto a relación jurídica está dividida en:

- 29 Altos Cargos: Presidencias de las Autoridades Portuarias y Puertos del Estado.
- 28 Altos Cargos: Direcciones de las Autoridades Portuarias
- 4 Alta Dirección: Direcciones de Puertos del Estado.
- Personal Fuera de Convenio que agrupa a los 29 organismos con una estructura actual autorizada de 930 personas.



- Personal fijo sujeto al III Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (2019-2026) con una cifra de 4.553 personas a 31/12/2024 (dato de cierre pendiente de revisión), distribuidas entre los 29 organismos.
- Personal Temporal con bastante fluctuación por jornadas y épocas del año (Operación Paso del Estrecho, Cruceros en temporada alta, etc.)

La ejecución de los procesos de estabilización de empleo, así como de las tasas de reposición de efectivos que, como sector prioritario, son del 120% en el sector portuario y la aplicación del Marco Estratégico, han permitido un incremento de personal del 17,9% entre los años 2021 y 2024, con la siguiente evolución (referida a personal fijo acogido al Convenio Colectivo):

- 3.862 empleados, a 31/12/2021
- 3.966 empleados, a 31/12/2022
- 4.226 empleados, a 31/12/2023
- 4.553 empleados, a 31/12/2024

Dirección General de la Marina Mercante

En la siguiente tabla se puede apreciar la evolución que han experimentado los efectivos de las Capitanías y Distritos Marítimos en los últimos años, diferenciando entre personal funcionario y personal laboral.

EVOLUCIÓN DE EFECTIVOS EN LOS SSPP DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MARINA MERCANTE 2015-2025

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Funcionarios	654	630	615	632	621	619	588	606	603	568	569
Laborales	67	64	64	60	54	51	47	45	40	36	35
Totales	721	694	679	692	675	670	635	651	643	604	603

Como puede apreciarse que ha habido una disminución desde 2015, pasando de 721 a 603 efectivos, lo que implica un descenso total del 16,37%, más acusado en el ámbito del personal laboral (47,77) que en el del personal funcionario (13%). Cabe destacar que en el último ejercicio ha habido una estabilización en la dotación, gracias a la incorporación de un elevado colectivo de personas provenientes de los Subgrupos A2 y C1, tras la finalización de los correspondientes procesos selectivos.



Dirección General de Carreteras

En los últimos años, el número de efectivos en los servicios periféricos ha descendido en un 30,88 %, pasando de 1.820 efectivos en enero 2015 a 1.258 en enero de 2025. Este descenso ha sido especialmente acusado en el personal laboral (descenso del 41,13%) y en el personal caminero (100%), mientras que en el personal funcionario ha sido del 10,75, tras haberse recuperado la dotación de este personal en el último ejercicio.

En la siguiente tabla se puede apreciar la evolución que han experimentado los efectivos de las Demarcaciones de Carreteras en los últimos años, diferenciando entre personal funcionario, personal laboral y personal caminero.

EVOLUCIÓN DE EFECTIVOS EN LOS SSPP DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CARRETERAS 2015-2025

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Funcionarios	670	642	629	621	587	588	559	532	550	516	598
Laborales	1121	1068	1016	978	955	914	872	806	739	729	660
Camineros	29	28	27	24	19	11	7	3	0	0	0
Totales	1820	1738	1672	1623	1561	1513	1438	1341	1289	1245	1258

Debe tenerse en cuenta que los kilómetros gestionados por la DGC de la Red de Carreteras del Estado (RCE) han venido aumentando en los últimos años, pasando de 22.900 km gestionados por efectivos de la DGC en 2018 a 24.046 km en 2024.

Si bien es cierto que en los servicios centrales también se dispone de efectivos para la gestión de la Red de Carreteras del Estado, los servicios periféricos absorben gran parte de esta labor, tanto por las funciones desempeñadas como por el número de efectivos, ya que suponen entorno al 87% de efectivos totales de la DGC.

Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA)

El número total de funcionarios en las Oficinas de Seguridad en Vuelo (OSV) es de 48 empleados públicos. Durante el último año este número se ha mantenido estable. Cabe señalar que en los años 2022 y 2023 se perdieron un total de 9 funcionarios (16%) y este año se prevén 3 bajas por jubilación.

El trabajo que se realiza en las OSV requiere de una alta cualificación técnica en materia de aeronavegabilidad de las aeronaves. Adicionalmente, el sector de la aviación requiere, de forma general, una actuación ágil por parte de la administración, ya que se encuentra en un entorno totalmente globalizado, en el que cualquier punto de parada puede suponer pérdidas importantes para los operadores, tanto económicas, como de posicionamiento en el mercado. Por ello, es necesario personal de alta experiencia que sepa discernir los aspectos claves de la aeronavegabilidad.



CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA (CNIG)

En 2025, el CNIG cuenta con personal propio en las “Casas del Mapa” ubicadas en diferentes dependencias de los Servicios Regionales del IGN adscritos a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno:

- Un ingeniero geógrafo y un técnico especialista en reproducción cartográfica en Sevilla.
- Un ingeniero geógrafo y uno funcionario de gestión de la Administración Civil del Estado en A Coruña.
- Un ingeniero técnico en topografía en Cáceres.
- Un técnico especialista en reproducción cartográfica en topografía en Ávila.
- Una auxiliar administrativa en Jaén.
- Una administrativa en Santander.
- Una auxiliar administrativa en Murcia.



MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

El balance de situación de los Recursos Humanos de los servicios periféricos no integrados del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico que se puede hacer de 2024 con respecto a 2023 y también de manera tendencial con respecto a años anteriores, pese a excepciones que pudieran existir, se puede sintetizar en lo siguiente:

- Hay una tendencia general de falta de personal. Hay puestos vacantes que no se cubren, y si lo hacen, es por poco tiempo.
- Pese a que las nuevas ofertas de empleo público están trayendo efectivos de nuevo ingreso, estos números resultan en la mayoría de los casos insuficientes para cubrir las vacantes.
- Al punto anterior, cabe añadir la elevada edad media de los integrantes de los diferentes servicios, lo que apunta a mayores necesidades de personal en un futuro próximo.
- Las funciones concretas que se precisan realizar requieren tanto de experiencia como de conocimientos que no son fáciles de encontrar, por falta de personal apto o por falta de tiempo de aprendizaje. Todo ello también se vincula a las condiciones económicas no atractivas de muchos de los puestos vacantes.

A continuación, pasamos a desglosar los diferentes organismos y sus unidades, con el fin de sintetizar y señalar las situaciones más acuciantes, sin perjuicio de una mayor explicación en los respectivos informes de servicios territoriales.

Agencia Estatal de Meteorología (AEMET)

Consta de:

- 1 Sede Central, en la Ciudad Universitaria de la Universidad Complutense de Madrid.
- 17 Delegaciones Territoriales (las dependencias en Ceuta y Melilla están adscritas a la Delegación Territorial en Andalucía, Ceuta y Melilla).
- 2 Centros Meteorológicos Territoriales, en Málaga y Tenerife.
- 1 Centro de Investigación Atmosférica en Izaña, en Tenerife (Cañadas del Teide).
- 50 Oficinas Meteorológicas, en aeropuertos.
- 15 Oficinas Meteorológicas, en bases aéreas.
- 33 Observatorios Meteorológicos.



A 31 de diciembre de 2024 AEMET contaba con un total de 1066 efectivos, de los cuales 736 efectivos se encuentran destinados en las oficinas distribuidas por todo el Estado, coordinadas desde las 17 Delegaciones Territoriales y el Centro de Investigación Atmosférica de Izaña. Una de las particularidades que caracteriza la plantilla de AEMET es que el 51% del personal, 547 personas, presta servicio bajo régimen de horarios especiales

Con respecto a la situación de efectivos, casi la totalidad de las Delegaciones Territoriales presentan déficits de personal, que, si bien no han variado notablemente entre 2023 y 2024, sí mantienen una falta de cobertura de plazas, lo que puede impedir el correcto desempeño de las funciones que la AEMET tiene encomendadas, poniendo en riesgo el ejercicio de actividades como la operación de aeropuertos o de unidades militares.

A modo de ejemplo, las delegaciones de Andalucía (Ceuta y Melilla incluidas), Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias o Galicia ponen sobre la mesa esta circunstancia.

Además de esta cuestión, cabe destacar las carencias severas que señalan:

- La Delegación Territorial de AEMET en Castilla y León, con un 1 solo informático encargado del mantenimiento de equipos esenciales.
- La Delegación Territorial de AEMET en la Comunidad de Madrid, que ha tenido que contar con apoyo de otras unidades para poder realizar las tareas de predicción.

De manera especial, los Observatorios meteorológicos se están quedando paulatinamente abandonados por falta de personal, circunstancia que genera una gran preocupación y la que habría que hacer frente en un corto espacio de tiempo.

También resulta llamativa la reducción de personal y presupuesto en el ámbito de explotación y mantenimiento de infraestructuras, siendo esta necesidad, sin embargo, creciente.

Demarcaciones y servicios periféricos de costas

Este servicio cuenta con 11 Demarcaciones de Costas, 2 Demarcaciones Especiales en Ceuta y Melilla y 12 Servicios Provinciales de Costas, distribuida de la siguiente manera:

DEMARCACIONES DE COSTAS	SEDE CENTRAL	SERVICIOS DE COSTAS
Andalucía Atlántico	Cádiz	• Huelva • Sevilla
Andalucía Mediterráneo	Málaga	• Almería • Granada
Asturias	Oviedo	
Galicia	A Coruña	• Lugo



		• Pontevedra
Canarias	Las Palmas de Gran Canaria	• Santa Cruz de Tenerife
Cantabria	Santander	
Cataluña	Barcelona	• Girona • Tarragona
Comunidad Valenciana	Valencia	• Alicante • Castellón
Islas Baleares	Palma de Mallorca	
País Vasco	Bilbao	• San Sebastián
Región de Murcia	Murcia	
Demarcaciones Especiales en Ceuta y en Melilla		

En cuanto a la distribución de personal y su evolución de enero de 2024 a diciembre de 2024, esta se configura según la siguiente tabla:

UNIDAD ADMINISTRATIVA	FUNCIONARIOS		LABORALES	
	Enero	Diciembre	Enero	Diciembre
DEMARCAACION DE COSTAS DE ASTURIAS. OVIEDO	18	18	12	12
DEMARCAACION DE COSTAS DE CANARIAS. LAS PALMAS	13	15	10	10
DEMARCAACION DE COSTAS DE CATALUÑA	6	8	8	7
DEMARCAACION DE COSTAS DE GALICIA. A CORUÑA	25	26	25	22
DEMARCAACION DE COSTAS DE ILLES BALEARS	9	13	15	12
DEMARCAACION DE COSTAS DEL PAIS VASCO. BIZKAIA	12	12	3	3
DEMARCAACION DE COSTAS. ANDALUCIA- ATLANTICO. CADIZ	16	16	10	10
DEMARCAACION DE COSTAS. ANDALUCIA- MEDITERRANEO. MALAGA	21	21	14	13
DEMARCAACION DE COSTAS. CANTABRIA	12	13	9	8
DEMARCAACION DE COSTAS. MURCIA	23	22	12	10
DEMARCAACION DE COSTAS. VALENCIA	25	26	6	6
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS DE GRANADA	14	15	7	8



SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. ALICANTE	22	23	12	11
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. ALMERIA	11	12	10	9
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. CASTELLON	13	14	8	8
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. GIPUZKOA	8	13	5	4
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. GIRONA	10	9	2	2
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. HUELVA	6	6	7	6
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. LUGO	11	12	12	12
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. PONTEVEDRA	20	18	9	9
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. SEVILLA	5	8	3	3
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. TARRAGONA	12	12	14	11
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS. TENERIFE	14	16	10	10

Como señalan los propios servicios de costas, “Es necesario destacar el hecho de que existen diversas Demarcaciones y Servicios Provinciales, tales como los ubicados en las comunidades autónomas del País Vasco, Islas Baleares o Cataluña, donde el nivel de vida costoso provoca que exista dificultad en la búsqueda de personal que quiera cubrir los puestos vacantes o que, en el caso de ser cubiertos por personal de nuevo ingreso, el mismo busque al poco tiempo un traslado a otro destino más asequible. A este respecto, el propio Tribunal de Cuentas, en su informe de fiscalización de 31 de marzo de 2022, ya indicó que: “Esta circunstancia, que es común a otros órganos y entes de la AGE con dependencias territoriales, unida a un cierto efecto competitivo adverso de otros órganos y entes de la Administración, ha desembocado en la existencia de un desequilibrio persistente en las unidades administrativas de la DGCM y en cierto nivel de rotación que dificulta la consolidación de un cierto grado de experiencia en cometidos tan específicos como los de estas unidades”.

Confederaciones Hidrográficas y Mancomunidad de los Canales del Taibilla

Las 9 Confederaciones Hidrográficas junto con la Mancomunidad de los Canales del Taibilla componen la estructura de servicios periféricos no integrados en el ámbito de la planificación hidrológica, gestión de recursos y aprovechamientos, protección del dominio público hidráulico, concesiones de derechos de uso privativo del agua, control de calidad del agua, proyecto y ejecución de nuevas infraestructuras



hidráulicas, programas de seguridad de presas, datos hidrológicos y explotación de presas y canales del Estado.

La mayoría de ellas ponen el foco con respecto a la situación de efectivos en la falta de efectivos y la disminución de los actuales que puede haber por el paso a la jubilación del personal en activo.

Territorialmente, las confederaciones se distribuyen conforme a la siguiente tabla:

CONFEDERACIONES HIDROGRÁFICAS	SEDE CENTRAL	OTRAS OFICINAS
DUERO	Valladolid	• Burgos, León, Salamanca, Segovia, Soria y Zamora.
EBRO	Zaragoza	• Pamplona, Tudela, Huesca, Lleida y Logroño.
GUADALQUIVIR	Sevilla	• Córdoba, Granada, Jaén, Ceuta y Melilla
GUADIANA	Badajoz	• Badajoz, Mérida. Don Benito y Ciudad Real.
JÚCAR	Valencia	• Albacete y Alicante
CANTÁBRICO	Oviedo	• Oviedo, Siero y Vegadeo, Santander, Campoo de Yuso, Bilbao (Bizkaia) y Donostia/San Sebastián
TAJO	Madrid	• Aranjuez (Madrid), Guadalajara, Cáceres, Plasencia (Cáceres), Toledo, Talavera de la Reina (Toledo), Carrascosa del Campo (Cuenca) y La Roda (Albacete).
SEGURA	Murcia	• Orihuela (Alicante), Hellín (Albacete) y Pulpí (Almería)
MIÑO SIL	Ourense	• Lugo y Monforte (Lugo), Ourense, Porriño (Pontevedra) y Ponferrada (León)

Además de las características comunes de la situación de efectivos, conviene exponer a modo de ejemplo (pues es recurrente en muchas confederaciones) la situación de la Conferencia Hidrográfica del Ebro, la cual señala que, fruto de la descapitalización de medios humanos, se “está poniendo en peligro el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas el Estado, a través de los organismos de cuenca. Continuar con la falta de reposición adecuada de efectivos conllevaría la correspondiente asunción de responsabilidades civiles, penales, disciplinarias a todos los niveles, por la dejación de funciones al no existir medios suficientes para poder ejercerlas.”

Esto es notorio en su marcada disminución de efectivos: El número total de puestos ocupados de personal laboral en el año 2015 era de 570 frente a los 371 en el año 2025 (200 puestos menos). A la vez, el número total de puestos ocupados de personal funcionario en el año 2015 era de 321 frente a los 299 en el año 2025 (22 efectivos menos).



Desglose por confederaciones hidrográficas:

1. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

INTRODUCCIÓN

Cabe destacar que según *el artículo 149.1.22 de la Constitución Española establece que es competencia exclusiva del Estado la legislación, ordenación y concesión de recursos y aprovechamientos hidráulicos cuando las aguas discurran por más de una comunidad autónoma.*

Por ello, se exige la existencia de unas instituciones adecuadas para la eficaz administración de este recurso de interés general que garantice un tratamiento unitario que permita una utilización racional y una protección adecuada del agua. Estas instituciones son las Confederaciones Hidrográficas.

Las principales funciones que se atribuyen a las Confederaciones Hidrográficas vienen establecidas en los artículos 23 y 24 *TRLA*, entre las que cabría destacar: la administración y control del dominio público hidráulico, así como de los aprovechamientos de interés general o que afecten a más de una comunidad autónoma; el proyecto, la construcción y explotación de las obras; realización de aforos, estudios de hidrología, información sobre crecidas y control de calidad de las aguas; prestación de toda clase de servicios técnicos relacionados con el cumplimiento de sus fines específicos y, cuando les fuera solicitado, el asesoramiento a la AGE, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales y demás entidades públicas o privadas, así como a los particulares

La Confederación Hidrográfica del Ebro, es el Organismo de cuenca que gestiona la cuenca hidrográfica del Ebro que es la de mayor amplitud en España, ya que abarca 9 comunidades autónomas, 18 provincias, 1.724 términos municipales y 4.885 localidades.

La gestión de la cuenca del Ebro, presenta diversos aspectos que le confieren una dificultad especial en su gestión:

- . Extensión: Cuenta con 85.570 km², casi el 20% de España.
- . Carácter internacional ya que mantiene relaciones diplomáticas para la gestión de la cuenca en el ámbito internacional con Francia y Andorra, al tener una demarcación hidrográfica correspondiente a una cuenca hidrográfica compartida con otros países.
- . Volumen de gestión:
 - . Más de 900.000 hectáreas de regadío, 350 centrales hidroeléctricas, 56 presas en explotación.
 - . Las presas de titularidad estatal que gestiona esta Confederación Hidrográfica, disponen en la actualidad para su auscultación de más de 9.032 sensores, de los cuales 6.174 son manuales y 2.858 automáticos. Estos datos dan una idea del volumen de información que se gestiona diariamente y de la complejidad de su procesamiento e interpretación. Todos los datos obtenidos en tiempo real son analizados y comparados con los umbrales de seguridad predefinidos activándose, en su caso, las alarmas correspondientes o iniciando la propuesta de activación del Plan de Emergencia.
 - . Actualmente se encuentran en construcción nuevas presas y, además, se están ejecutando las obras para el recrecimiento de otras presas, como Yesa. Lo que supondrá que la capacidad de almacenamiento de agua en la cuenca se incrementará en casi un 15% del volumen actual.



- . 45.000 aprovechamientos inscritos en el Registro de Aguas.
- . 4.000 vertidos autorizados de aguas residuales y unos 1.500 sin autorizar.
- . Más de 70 centros de trabajo repartidos por toda la cuenca hidrográfica del río Ebro.

RECURSOS HUMANOS DE LA CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO

Para su diversa gestión actualmente el Organismo cuenta actualmente con 670 empleados públicos, concretamente, 371 laborales y 299 funcionarios, según datos de 31 de diciembre de 2024.

La Confederación Hidrográfica del Ebro está sufriendo una descapitalización de medios humanos que está poniendo en peligro el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas el Estado, a través de los organismos de cuenca. Continuar con la falta de reposición adecuada de efectivos conllevaría la correspondiente asunción de responsabilidades civiles, penales, disciplinarias a todos los niveles, por la dejación de funciones al no existir medios suficientes para poder ejercerlas.

Además, cabe destacar que el Organismo queda impotente en la gestión de sus recursos humanos, ya que no cuenta con competencias para poder gestionar la reposición de efectivos debido a que es competencia de otros Departamentos, por lo que la única vía es la continua solicitud de efectivos de todas las categorías, lo que se lleva haciendo desde hace muchos años sin obtención de respuesta adecuada.

Descenso de los RRHH en los últimos 10 años.

A continuación, se detalla el descenso de número de efectivos en los últimos 10 años en la Confederación Hidrográfica del Ebro, tanto de los empleados públicos laborales como de los funcionarios.

En el siguiente cuadro se refleja la progresión de las plantillas de personal laboral y personal funcionario desde el año 2015, donde se aprecia el importante descenso sufrido en la última década:

PERSONAL LABORAL			
FECHA	TOTAL PUESTOS RPT	OCUPADOS	VACANTE
01/01/2015	667	570	97
01/01/2016	657	546	111
01/01/2017	666	531	135
01/01/2018	660	510	150
01/01/2019	639	489	150
01/01/2020	639	483	156
01/01/2021	637	452	185
01/01/2022	636	428	208
01/01/2023	635	392	243
01/01/2024	628	376	252
01/01/2025	626	371	255



El número total de puestos ocupados de personal laboral en el año 2015 era de 570 frente a los 371 en el año 2025 (200 puestos menos)

El número total de puestos ocupados de personal funcionario en el año 2015 era de 321 frente a los 299 en el año 2025 (22 efectivos menos)

PERSONAL FUNCONARIO			
FECHA	TOTAL PUESTOS RPT	OCUPADOS	VACANTE
01/01/2015	334	321	13
01/01/2016	359	332	27
01/01/2017	359	338	21
01/01/2018	357	328	29
01/01/2019	368	330	38
01/01/2020	372	336	36
01/01/2021	370	323	47
01/01/2022	374	329	45
01/01/2023	376	322	54
01/01/2024	393	297	96
01/01/2025	417	299	118

Así la plantilla global ha sufrido una pérdida de 222 efectivos pasando de la ocupación en 2015 de 891 puestos a 670 puestos en 2025.

A esta situación, hay que añadir que la plantilla actual está muy envejecida, situándose la media de edad en 54 años, por lo que el personal con mayor experiencia y conocimientos acumulados desaparecerá prácticamente en los próximos años.

Se plantea una problemática añadida en el personal técnico, tanto laboral como funcionario, ya que si no se incorporan nuevos efectivos no se podrá formar a nuevas generaciones que puedan explotar presas y ejecutar obras de envergadura, ya que el ejercicio de estas funciones requiere años de experiencia laboral debido a que no hay formación académica que supla los años de trabajo teniendo en cuenta la magnitud de la responsabilidad que se asume en estos puestos, como puede ser, en episodios tan intensos como la gestión de las inundaciones.

2. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

La plantilla del Organismo a 31 de diciembre de 2024 ascendía a 863 puestos de trabajo, 361 de personal funcionario y 502 de personal laboral, de acuerdo con la siguiente:

1. Puestos personal funcionario del total de la plantilla en RPT encontramos 361 puestos, estando efectivamente cubiertos 275 puestos.
2. Respecto a puestos de personal laboral tenemos 502 puestos de los cuales se ocupan 327 puestos

El Organismo no cuenta con funcionarios interinos, si existe 16 contratos de relevo de persona laboral fijo con diferente plazo de finalización. Por último, contamos con ocho alumnos/trabajadores del Programa del SEPE de Primera Experiencia de Empleo en la Administración Pública que finalizan en el mes de junio de 2025 y que se incorporaron en 2024.



Evolución de Altas:

Por lo que respecta al personal funcionario, se produjo una incorporación de personal procedente de la Oferta de Empleo Público, sobre todos del Cuerpo de Gestión y el Cuerpo General Administrativo que supera las incorporaciones en otras anualidades, no obstante, no cubre el total de jubilaciones sufridas en los últimos años.

9 Administrativos del Cuerpo de Gestión de Administración del Estado.

8 Administrativos de Administración General del Estado.

2 Auxiliares Administrativos del Estado.

1 Ingeniero Técnico de Montes.

1 Ingeniero Superior Forestal.

4 Técnicos Superiores Facultativos del Ministerio de Medio Ambiente.

3 Técnicos Auxiliares Administrativos de Informática.

6 Agentes Medioambientales

Por otro lado, vía concurso se produjo un pequeño incremento de la plantilla de personal funcionario, un total de seis funcionarios compensado con la salida de casi igual número por jubilaciones varias y salidas por concursos a otros Organismos.

Por último, vía Comisiones de Servicios o Adscripciones Provisionales se incorporaron un total de tres funcionarios A1 (un ingeniero industrial, dos técnicos superiores facultativos del Ministerio de Medio Ambiente).

En lo que se refiere a personal laboral, se produjo definitivamente la incorporación de personal laboral correspondiente a las OEP 2019, en el que se ofertaron 84 puestos en la CHG, de los que solo se han incorporado 27 trabajadores al haber quedado vacantes el resto al no existir candidatos que superaran el proceso selectivo. Las incorporaciones se han llevado a cabo en presas y zonas regables, pero no palían las bajas sufridas por jubilaciones, por otro lado, han comenzado los concursos de personal laboral y algunos trabajadores se están yendo a sus localidades de origen fuera de esta Confederación Hidrográfica.

Respecto a las bajas en el Organismo su gran mayoría es debida a las jubilaciones, incapacidades definitivas y fallecimientos. En menor medida los traslados por concurso tanto de personal laboral como funcionario.

En resumen, el número de bajas en el Organismo no se compensa con las altas debido a que llevamos casi un lustro perdiendo más personal respecto al que se incorpora, por tanto harían falta cinco o seis ofertas de empleo público para volver a una situación más desahogada. Teniendo en cuenta la edad del funcionariado del Organismo se prevé un incremento considerable de bajas en los próximos años.

3. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL CANTÁBRICO

La Confederación Hidrográfica del Cantábrico, O.A. (en adelante CHC) es el organismo autónomo responsable de la gestión de las cuencas hidrográficas de los ríos que vierten al mar Cantábrico, lo que conlleva que ejerza sus funciones en un ámbito territorial que comprende parcialmente las comunidades autónomas de: Principado de Asturias, Cantabria, Castilla y León, Galicia, País Vasco y Comunidad Foral de Navarra.

Para ello, dispone de centros de trabajo en Asturias (Oviedo, Siero y Vegadeo), Cantabria (Santander y Campoo de Yuso), Bizkaia (Bilbao) y Gipuzkoa (San Sebastián).

El Organismo se estructura en cinco centros directivos: Presidencia, Comisaría de Aguas, Dirección Técnica, Oficina de Planificación Hidrológica y Secretaría General. En Asturias, donde radica la sede del



organismo, tienen efectivos las cinco Unidades, mientras que las oficinas del resto de las provincias únicamente Comisaría de Aguas y Dirección Técnica cuentan con personal.

A 31 de diciembre de 2024, la CHC contaba con 263 efectivos, con el siguiente desglose:

Tipo de Personal	Efectivos	Hombres	Mujeres
Funcionarios del grupo A1	43	25	18
Funcionarios del grupo A2	48	22	26
Funcionarios del grupo C1	67	34	33
Funcionarios del grupo C2	23	11	12
Contratados laborales fijos	75	49	26
Contratados laborales eventuales	6	3	3
Contrato formativo	1	0	1
Total	263	144	119

Desde 2008 hasta 2023, primera fecha en la que se rompe la tendencia, la reducción de la plantilla fue una constante, como se observa en la siguiente tabla:

	2010	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Funcionarios	164	164	169	162	170	162	164
Laborales	153	91	93	85	80	77	84
TOTAL	317	255	262	247	250	239	248

En cuanto a la evolución en el último año, en 2024 ha habido un incremento neto de 15 efectivos, lejos sin embargo de los 317 efectivos de 2010.

En lo que respecta al personal funcionario, ello ha sido gracias a las incorporaciones por concursos de méritos, pero sobre todo la continuidad de la tendencia al alza de incorporaciones de nuevo ingreso por el incremento de plazas convocadas en la OEP. Sin embargo, en materia de personal laboral, ha habido 3 bajas netas.

Desde el punto de vista de distribución territorial, el mayor peso lo tiene Asturias, seguido de Cantabria, Gipuzkoa y Bizkaia. En la siguiente tabla se muestra la distribución por provincias (sin computar contratados laborales con puesto fuera de la RPT):

	ASTURIAS				CANTABRIA				BIZKAIA			GIPUZKOA		
	PR	SG	OPH	DT	CA	SG	DT	CA	SG	DT	CA	DT	CA	
EFFECTIVOS	5	57	15	46	81	0	16	18	1	2	5	4	5	255
PUESTOS	6	70	17	63	91	1	23	22	1	3	6	4	10	317

El porcentaje de vacantes se debe a diversos factores. En lo que respecta al personal laboral, por una parte, la evolución de las actuaciones realizadas por la CHC en la última década hace que muchas de las funciones deban ser realizadas por personal funcionario, mientras que, por otra, las vacantes que se han convocado en el concurso abierto y permanente han quedado mayoritariamente desiertas.



En cuanto al personal funcionario, la convocatoria de un único concurso general y específico al año hace que durante gran parte del año las resultas de cada concurso queden sin cubrir. A ello se une que un número creciente de vacantes son puestos de OEP que quedan vacantes en un corto período de tiempo, sin que vuelvan a cubrirse hasta que, en su caso, se asignen a un nuevo proceso selectivo.

A ello hay que unir que se trata en general, de puestos poco competitivos en relación con otros organismos con implantación en nuestro ámbito territorial, en particular con los de otras Administraciones públicas, siendo esto último especialmente destacable en la Comunidad Autónoma Vasca y, en particular, en Gipuzkoa, tanto por la falta de competitividad como por el alto coste de vida.

Otro de los factores preocupantes es el porcentaje de empleados cerca de la edad de jubilación, ya que el 50% de los efectivos (132) tienen 55 o más años y el 23% (60), más de 60 años.

4. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL SEGURA

Situación de RRHH a 31 de diciembre de 2024 en la Confederación Hidrográfica del Segura, O.A.

Las variaciones en las dotaciones de empleados públicos en la CHS, en lo que se refiere a personal funcionario se han producido 26 altas y 23 bajas, en cuanto a personal laboral se ha producido un incremento neto de dos trabajadores. La situación se puede resumir con los cuadros siguientes referidos a 31 de diciembre de 2024.

Personal funcionario:

FUNCIONARIOS POR UNIDAD					
UNIDAD	A1	A2	C1	C2	TOTAL
PRESIDENCIA	1	1	2	0	4
COMISARIA DE AGUAS	27	12	37	10	86
DIRECCION TECNICA	12	5	3	3	23
SECRETARIA GENERAL	6	16	26	10	58
OFICINA DE PLANIFICACION HIDROLOGICA	6	4	1	1	12
TOTAL	52	38	69	24	183

Personal laboral:

LABORALES POR UNIDAD						
UNIDAD	M3	M2	M1	E2	E1	TOTAL
COMISARIA DE AGUAS	3	0	26	0	0	29
DIRECCION TECNICA	0	0	58	26	0	84
SECRETARIA GENERAL	1	1	8	6	9	25
TOTAL	4	1	92	32	9	138

5. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL MIÑO-SIL



A lo largo del ejercicio 2024 se ha producido un incremento de plantilla en la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil, tanto de personal funcionario como de personal laboral en las oficinas situadas en las provincias de Ourense, Lugo y León. Si comparamos la situación a fecha 31/12/2023 y a 31/12/2024, la distribución del personal por unidad y régimen jurídico del mismo es la siguiente:

Personal Funcionario:

31/12/2023		31/12/2024	
Presidencia	3	Presidencia	5
Secretaría General	25	Secretaría General	29
Dirección Técnica	22	Dirección Técnica	24
Comisaría de Aguas	69	Comisaría de Aguas	75
Planificación Hidrológica	6	Planificación Hidrológica	7
Total	125	Total	140

Personal Laboral:

31/12/2023		31/12/2024	
Secretaría General	3	Secretaría General	3
Dirección Técnica	26	Dirección Técnica	33
Comisaría de Aguas	21	Comisaría de Aguas	20
Total	50	Total	56

La distribución actual de personal funcionario por provincias, a fecha 31/12/2024 es:

Ourense: 104.

Lugo: 20.

León: 16.

La distribución actual de personal laboral por provincias, a fecha 31/12/2024 es:

Ourense: 13.

Lugo: 16.

León: 21.

Pontevedra: 6.

En particular, en relación con el personal funcionario, ha habido un incremento neto de efectivos debido a la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso, tanto de cuerpos interministeriales derivados de la Oferta de Empleo Público 2020-2021-2022 (Gestión de la Administración Civil del Estado, General Administrativo y General Auxiliar, así como de Técnicos Auxiliares de Informática), como de las escalas departamentales (Escala de Técnicos Facultativos Superiores de OOAA del MMA y Agentes Medioambientales). En relación con el personal laboral, debe destacarse la finalización de la Oferta de Empleo Público de 2019 que supuso, tras varios años sin oferta, el alta de 4 trabajadores del grupo profesional M1 y de la especialidad de Instalaciones Hidráulicas y Plantas Potabilizadoras (3 en la presa de Bárcena y 1 en el regadío del Valle de Lemos) para la Dirección Técnica, unidad responsable de la explotación de las infraestructuras hidráulicas de titularidad de la Administración General del Estado, así como la incorporación de nuevo personal a través del proceso de estabilización de empleo temporal en el ámbito del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y sus organismos públicos. También se ha procedido al reclutamiento de personal a través de los procedimientos ordinarios de provisión.



No obstante lo anterior, el organismo autónomo continúa teniendo déficit de personal, tanto funcionario como laboral. Se espera que a raíz de la finalización de las ofertas actualmente en ejecución, se pueda reclutar en breve personal de cuerpos generales y de las escalas de facultativos superiores y de escuelas técnicas de grado medio de Organismos Autónomos del MMA, así como de agentes medioambientales en las tres oficinas territoriales de la Comisaría de Aguas. En personal laboral, se espera contar próximamente con especialistas de los grupos M1 y E2 en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad, Proyectos de Obra Civil, Informática y Comunicaciones, Mantenimiento general e Instalaciones Hidráulicas y Plantas Potabilizadoras, todos ellos procedentes de la Oferta de Empleo Público 2021-2022.

6. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR

La Confederación Hidrográfica del Júcar se estructura en las siguientes unidades:

Presidencia
Secretaría General
Comisaría de Aguas
Dirección Técnica
Oficina de Planificación Hidrológica

La situación actual respecto a la plantilla es la siguiente:

PLAZAS OCUPADAS*						
	Presidencia	Oficina PH	Secretaría General	Dirección Técnica	Comisaria Aguas	Total
Funcionarios	6	15	73	53	129	276
Laborales	0	1	28	78	21	128
Total	6	16	101	131	150	404

La distribución territorial actual del personal es:

LABORALES		26/03/2025		
		Hombres	Mujeres	Total
Valencia	M1	42	5	47
	E2	20	1	21
	E1	7	3	10
	4G	4	0	4
	3G	6	3	9
	SubTotal	79	12	91
Teruel	M1	2	0	2
	SubTotal	2	0	2
Cuenca	M1	1	0	1
	E2	1	0	1
	3G	1	0	1
	SubTotal	3	0	3



Castellon	M1	7	0	7
	E2	2	0	2
	3G	1	0	1
SubTotal		10	0	10
Alicante	M1	5	0	5
	E2	6	0	6
	3G	2	0	2
SubTotal		13	0	13
Albacete	3G	4	0	4
	SubTotal	4	0	4
TOTAL		111	12	123

FUNCIONARIOS		26/03/2025		
		Hombres	Mujeres	Total
Valencia	N30	4	2	6
	N29	1	0	1
	N28	7	6	13
	N26	28	26	54
	N24	24	23	47
	N22	7	9	16
	N20	15	8	23
	N18	11	13	24
	N17	1	0	1
	N16	29	24	53
	N14	1	2	3
	Subtotal	128	113	241
Teruel	N16	3	0	3
	Subtotal	3	0	3
Cuenca	n16	3	0	3
	SubTotal	3	0	3
Castellon	N18	1	0	1
	N16	3	3	6
	SubTotal	4	3	7
Alicante	N24	1	0	1
	N22	1	0	1
	N16	6	0	6
	SubTotal	8	0	8
Albacete	N29	1	0	1



N26	1	0	1
N24	2	2	4
N20	1	1	2
N18	1	0	1
N16	4	0	4
SubTotal	10	3	13
TOTAL	156	119	275

La **evolución de la plantilla** a 31 de diciembre, por años, ha sido la siguiente:

AÑO	PERSONAL FUNCIONARIO	PERSONAL LABORAL	TOTAL EMPLEADOS	Vacantes
2018	248	135	383	103
2019	251	144	395	91
2020	240	139	379	107
2021	251	131	382	104
2022	257	120	377	109
2023	252	122	374	112
2024	250	128	378	108
2025*	262	128	388	98**

* No están incluidos los 15 interinos que se han incorporado este mes de marzo, por un periodo de 9 meses, con motivo del incremento de tareas por la DANA.

** Las vacantes, a fecha de hoy, a 31 de marzo de 2025, corresponden a: funcionarios: 51; Laborales: 47; Total = 98

En la OEP de este año se van a ofertar 30 plazas vacantes de personal laboral del Organismo. Las vacantes de funcionarios corresponden fundamentalmente a los niveles inferiores de cada grupo de titulación.

Por otra parte, es importante reseñar que casi la mitad de la plantilla es mayor de 55 años, siendo la distribución por edades la siguiente:

Grupo Edad	FUNCIONARIOS			LABORALES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<35	9	16	25	1	0	1
35-39	15	6	21	3	0	3
40-44	10	14	24	3	2	5
45-49	22	23	45	16	0	16
50-54	26	21	47	16	2	18
55-59	35	24	59	20	4	24
60-64	27	13	40	39	8	47
65-69	12	3	15	14	0	14



>=70	0	0	0	0	0	0
TOTAL	156	120	276	112	16	128

Problemática por escasez de plazas de estructura y por no estar cubierta toda la disponible:

1. **Insuficiencia de recursos crónica. La no cobertura durante los últimos años de una media cercana al 20% de la plantilla**, tiene un impacto generalizado.

Consecuencias en el año 2024

Se ha generado: bien acumulación de funciones, con el retraso consiguiente en resolver las tareas y una sobrecarga en el personal que ha tenido que asumir las de los puestos que no se han cubierto por jubilaciones y traslados, bien se ha dejado de hacer o no se han abordado proyectos y tareas no esenciales, aunque algunas reguladas normativamente, que están en el paraguas competencial del Organismo.

2. Falta de **personal con funciones de “Policía de Aguas y cauces”**. Se debe a que una parte de la plantilla de agentes medioambientales está vacante y otra pendiente de transformación de la anterior figura de “vigilancia del Dominio Público”. A esto habrá que sumar la repercusión de las jubilaciones anticipadas de este colectivo debido a la nueva ley que regula este sector y que entrará en vigor en breve.

Consecuencias en el año 2024

Intuitivamente parecen evidentes las consecuencias de deficiencias en el control de los usos del dominio público hidráulico, cuyo análisis pormenorizado excede los objetivos de esta somera exposición.

3. La falta de **personal de informática**, necesario para funcionar conforme a una administración electrónica conforme a lo establecido en las Leyes 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, el Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica, y el Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

3.1.- Existe una **falta crónica de personal técnico informático en los niveles A2** básicamente por:

- falta de interés por parte de los funcionarios de la AGE en estas plazas.
- pocos profesionales informáticos en la AGE proporcionalmente a la necesidad derivada de la evolución a una Administración electrónica.

Por ello, los profesionales de la AGE no pueden salir de sus puestos en comisión de servicios y en los concursos se quedan vacantes las plazas.

Consecuencias en el año 2024

Respecto de los niveles A2 de *desarrollo de software*:

- Carencias en el control de las actuaciones de empresas externas informáticas.
- No se han reducido los tiempos de tramitación, ni se pueden cumplir los plazos previstos en la normativa, aunque la tecnología lo permite. Esto afecta a concesiones, autorizaciones y revisión de las declaraciones responsables y los potenciales efectos de no responder a las mismas.
- La generación de informes y generación de documentación que se podría hacer con aplicaciones tradicionales o incluso con los actuales modelos de lenguaje, no se ha podido abordar.
- No se disponía de cartografía de detalle integrada con los expedientes administrativos gestionados por el Organismo, cuando sobrevino la DANA (depresión aislada en niveles altos de la atmósfera) en noviembre de 2024.



Respecto de los niveles A2 de sistemas:

- No hemos podido adecuar las bases de datos y sistemas de información para poder retirar “la basura” de datos y estructuras de información y configuraciones para que se pueda trabajar con mayor seguridad y agilidad.
- No se han podido iniciar proyectos de presas inteligentes.
- No cumplimos con las obligaciones normativas del ENS, ni estamos certificados en ningún nivel del ENS incumpliendo la normativa de seguridad que nos afecta.
- Existen carencias en materia de sistemas de seguridad física, especialmente en cuanto a videovigilancia.

3.2.- La **falta crónica de personal técnico informático en las plazas de carácter más básico** se debe a tres causas principales:

- i. Falta de interés en las plazas disponibles en el tramo primero dado que, entre los años 2018 y 2020, sus complementos específicos se asimilaron a los administrativos al subir los complementos de esos últimos y no aplicar dicha subida a los de informática, viéndose perjudicados. No se aplicó la subida proporcional a los puestos informáticos (por ejemplo, operadores de consola).
- ii. No se habilita la posibilidad de convocarlas en concursos específicos para asegurar que se ocupan por personal técnico.
- iii. Además, el salto a la administración electrónica se ha producido sin incremento adecuado del personal informático disponible de estos perfiles, siendo difícil que haya personal al que dejen salir de sus puestos de trabajo y una alta demanda de estos perfiles en el tejido empresarial.

Consecuencias en el año 2024

Cabe destacar:

- Pérdida de tiempo de trabajo y por tanto de consumo de presupuesto, al no poder revisar la documentación necesaria y tramitar que las personas contratadas o de encargos con medios propios puedan trabajar desde su incorporación, por no poder actuar con mayor rapidez para la entrega de recursos y su configuración.
- Pérdida en obtener resultados en cuanto al aumento de la productividad derivado de la inversión de la Administración en licencias de Microsoft 365 para el trabajo colaborativo.

4. Falta de **personal para atender las infraestructuras hidráulicas**, (principalmente presas), tanto personal laboral de carácter técnico como ingenieros industriales y de obras públicas.

Consecuencias en el año 2024

- Falta de modernización de la seguridad de presas y su operatividad remota.
- Dificultades en la gestión de la contratación de servicios.

En general, la insuficiencia crónica de plantilla lleva a penalizar algunos Servicios cuyas tareas que quedan sin personal por lo que dichas tareas pasan a un segundo plano, o quedan parcialmente sin la actuación administrativa que se requiere, por ejemplo:

- Falta de un servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio, lo que ha impedido ajustar el funcionamiento y las tareas propias de esta disciplina en el Organismo, con un volumen de territorio y de dispersión geográfica amplio y complejo.
- No se abordan proyectos horizontales de cuidado de la plantilla, como los relativos a la Igualdad entre hombres y mujeres, o la protección de datos personales.
- No se abordan proyectos relativos a reducir el consumo de presupuesto mediante el análisis de cambios organizativos, de reducción de costes de contratación aplicando técnicas de economía circular, o el cumplimiento de nuevas normativas de eficiencia de recursos en las Administraciones públicas, o la reducción de tareas sencillas y repetitivas utilizando modelos de lenguaje que están



subvencionados por la Unión Europea, o la digitalización del Archivo físico del Organismo, la gestión documental digital, la automatización de tareas con administración electrónica, o la implantación de herramientas para facilitar la colaboración con entidades sociales, empresariales y técnicas de la ciudadanía.

7. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

INTRODUCCIÓN Y BALANCE DE SITUACIÓN ACTUAL RRHH:

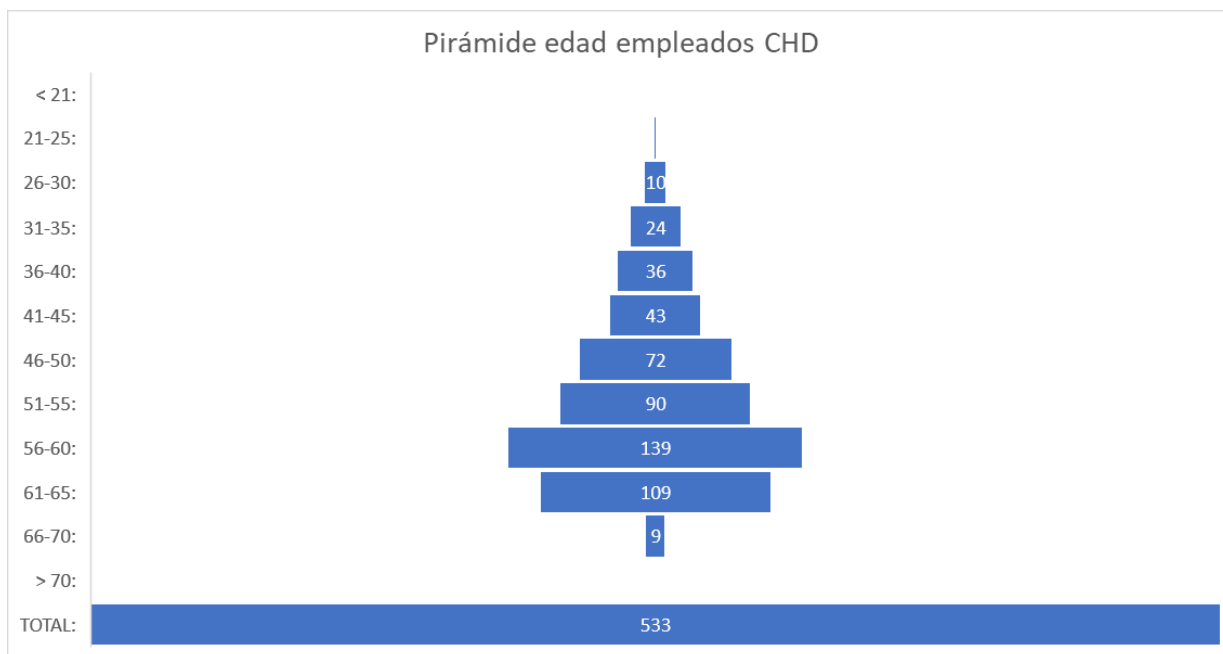
La Confederación Hidrográfica del Duero se estructura en cuatro unidades administrativas bajo la dependencia de la Presidencia del organismo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 984/ 1989, 984/1989, de 28 de julio, por el que se determina la estructura orgánica dependiente de la Presidencia de las Confederaciones Hidrográficas, las unidades administrativas son las siguientes:

- Comisaría de Aguas
- Dirección Técnica
- Secretaría General
- Oficina de Planificación Hidrológica

En cuanto a los recursos humanos, a 31 de diciembre de 2024, la Confederación Hidrográfica del Duero contaba con un total de 533 empleados públicos, de los cuales 262 son funcionario/as y 271 son personal laboral (266 laborales fijos y 5 laborales temporales).

Estos empleados se reparten en un 68,37 % de hombres y un 31,62 % de mujeres. Y la edad media de todo el colectivo es de 54 años:



RESUMEN ALTAS/BAJAS EFECTIVOS DE PERSONAL FUNCIONARIO POR UNIDAD ENERO-DICIEMBRE 2024:



UNIDAD	ALTAS	BAJAS	INCREMENTO/DISMINUCIÓN EFECTIVOS
COMISARÍA DE AGUAS	19	9	10
DIRECCIÓN TÉCNICA	9	6	3
OPH	1		1
SECRETARÍA GENERAL	15	6	9
TOTAL CHD	44	21	23

RESUMEN ALTAS/BAJAS EFECTIVOS DE PERSONAL LABORAL POR UNIDAD ENERO-DICIEMBRE 2024:

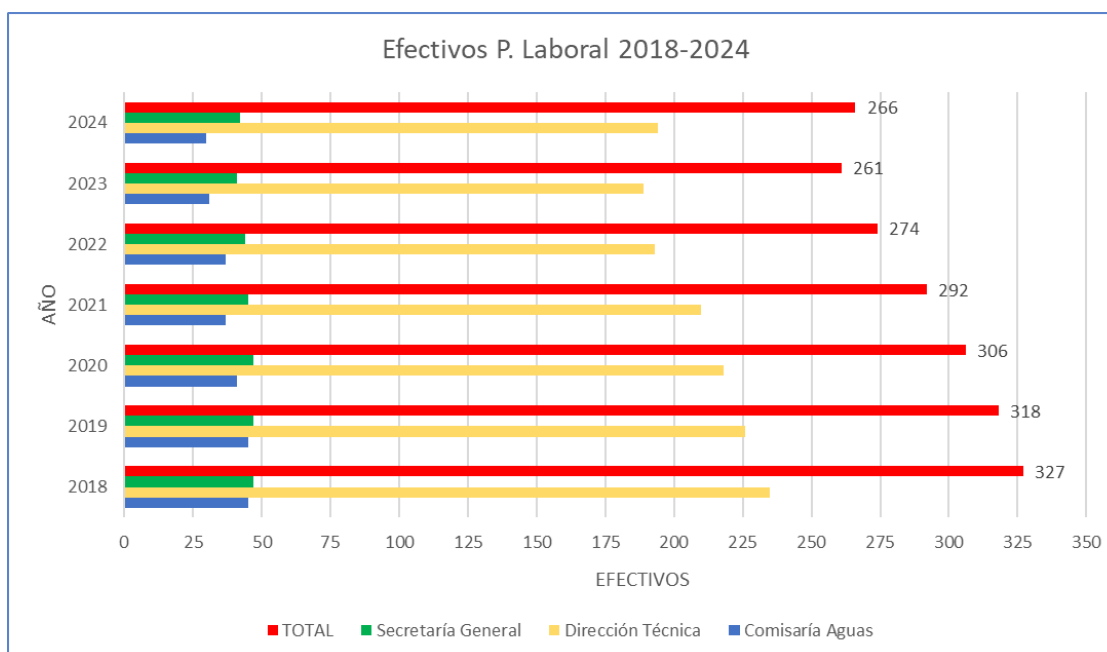
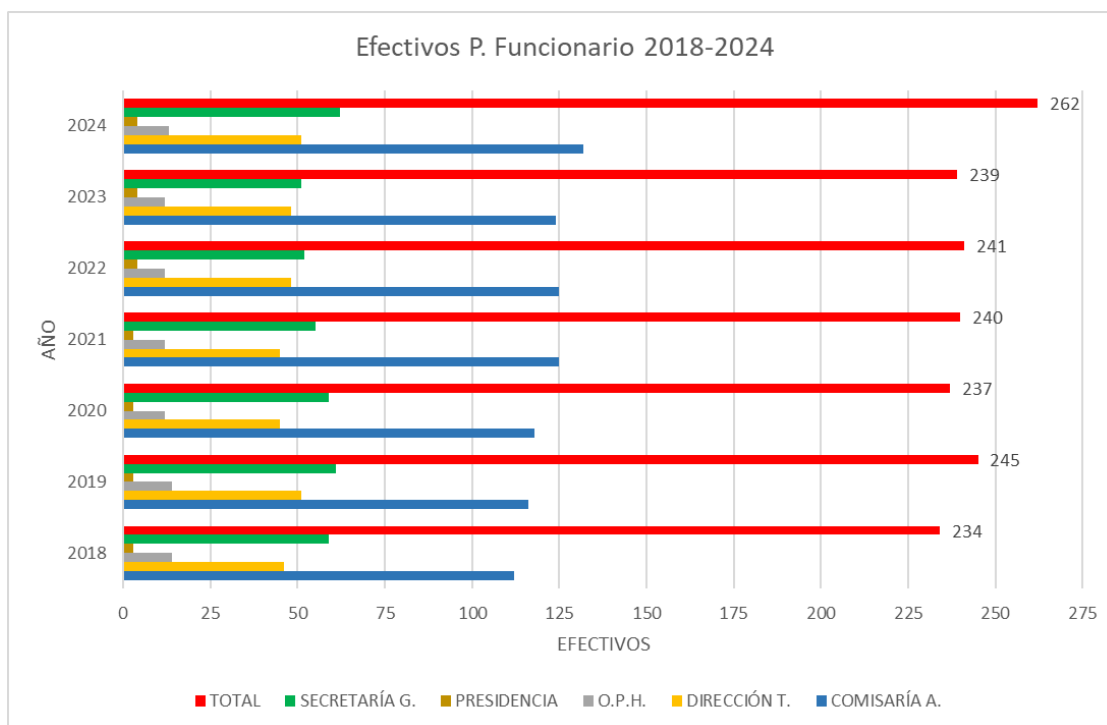
UNIDAD	ALTAS	BAJAS	INCREMENTO/DISMINUCIÓN EFECTIVOS
DIRECCIÓN TÉCNICA	17	11	6
COMISARÍA DE AGUAS	1	2	-1
SECRETARÍA GENERAL	1	1	0
TOTAL CHD	19	14	5

A fecha de emisión del presente informe el número de empleados públicos asciende a 263 funcionarios/as y 262 laborales fijos más 8 laborales temporales con contrato de relevo.

Durante el año 2024 el número de empleados/as públicos/as que se jubilaron fue de 8 funcionarios y 8 laborales, mientras que en lo que va del año 2025, ya se han producido 8 jubilaciones de personal laboral y 6 de personal funcionario.

Por lo que respecta a nuevas incorporaciones, de enero a marzo de 2025 se han incorporado 7 funcionarios al organismo (5 de nuevo ingreso y 2 por concurso), 2 laborales fijos por concurso y 3 laborales temporales con contrato de relevo.

EVOLUCIÓN EFECTIVOS C. H. DUERO 2018-2024:



CONCLUSIONES FINALES:

Como se desprende de la información anterior, se aprecia un incremento gradual en el número de efectivos de personal funcionario en el periodo de referencia, frente a un descenso progresivo en los efectivos de personal laboral, tendencia en este último colectivo, que ha variado en el año 2024; A pesar del elevado número de incorporaciones de personal funcionario y de personal laboral producidas en 2024, resulta aún muy insuficiente para compensar las bajas, también numerosas, así como para paliar el déficit de personal que se ha ido generando en los últimos años.



Cabe reseñar también que las ofertas de empleo público que se están resolviendo, con un número elevado de puestos tanto en los procesos selectivos de personal funcionario como los de personal laboral fijo, están teniendo su consecuencia positiva en el número de incorporaciones, sin embargo, no debe pasar inadvertida la circunstancia de que empieza a ser frecuente que el personal nombrado no llega a incorporarse por haber aprobado otra oposición o, al poco tiempo de su incorporación, solicita la excedencia voluntaria en el ejercicio de su derecho de opción para tomar posesión en otro Cuerpo /Escala en el que también ha sido nombrado o incorporarse a la categoría de personal laboral en la que se le ha adjudicado un puesto.

Otra dificultad para la cobertura de vacantes o la estabilidad de las plantillas viene relacionada con las retribuciones asociadas a los puestos del organismo (importe de los complementos específicos, productividad, escaso presupuesto en acción social...), lo que afecta tanto al personal funcionario como al personal laboral, circunstancia compartida con algunos otros Departamentos de la Administración General del Estado, y que sitúa a este Organismo en particular en una posición muy poco atractiva frente a otros destinos de la propia AGE y sobre todo frente a los de otras Administraciones, lo que conduce a una fuga de personal, que si no es mayor, es debido al criterio actual de no permitir la salida de ningún efectivo mediante cualquier procedimiento que conlleve informe favorable del organismo de origen.

8. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA

La situación de efectivos (personal laboral y funcionario) de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, a 31 de diciembre de 2024 es la siguiente:

UNIDAD	PUESTOS	VACANTES
PRESIDENCIA	4	0
SECRETARÍA GENERAL	92	27
DIRECCIÓN TÉCNICA	46	13
COMISARIA	134	32
OPH	11	3

Se puede comprobar que el porcentaje de plazas vacantes es del 26%. Esta situación se agrava en las unidades con mayor número de efectivos de cuerpos generales, administrativos, técnicos de administración, jurídicos.

Teniendo en cuenta además que las vacantes existentes en personal laboral ascienden a 133.

Debemos destacar que se trata de una plantilla donde la edad media, tanto del personal laboral como la de funcionarios, supera los 50 años (51 para los funcionarios y 56 en el caso de los laborales), con una elevada carga de trabajo y abocada a una gran renovación o reestructuración, que ha producido una reducción importante de la misma en los últimos años.

Además, se prevé una importante disminución de efectivos en los próximos cinco años, que, por Unidades Administrativas, sería la siguiente:

Posibles jubilaciones p. funcionario y Unidad					
	A1	A2	C1	C2	Total



Comisaría Aguas	6	5	21	4	36
Dirección Técnica	3	8	2	2	15
O.P.H.		1	1		2
Presidencia	1	1	1		3
Secretaría General	2	7	8	7	24
TOTAL	12	22	33	13	80

Posibles jubilaciones p. laboral por grupo y Unidad							
	2G	3G	4G	M1	E2	E1	TOTAL
Comisaría Aguas	2	7	2	4	7	1	23
Dirección Técnica	1	2	2	26	28	35	93
O.P.H.							0
Presidencia							0
Secretaría General		2	3	2	4	7	18
TOTAL	3	11	6	32	39	43	134

El personal perteneciente al Régimen de Clases Pasivas puede acceder a la jubilación voluntaria desde la edad de 60 años. En dicha situación se encontrarían 42 funcionarios, de los cuales 5 adscritos al subgrupo A1, 11 al subgrupo A2, 19 al subgrupo C1 y 7 al subgrupo C2.

Hay que destacar que, de todas las peticiones realizadas por el Organismo en la Oferta de Empleo Público anual, a este Organismo, se le ha asignado un porcentaje muy bajo de empleados de nuevo ingreso.

Esta tendencia ha mejorado en el año 2024 de forma significativa, sin embargo, se han dado una serie de circunstancias que han impedido que las incorporaciones de funcionarios hayan supuesto una mejora en el balance global, principalmente por los siguientes motivos:

- Características del territorio en que se encuentra enclavada la demarcación hidrográfica del Guadiana (escasa población, sedes administrativas en localidades pequeñas – Badajoz, Mérida, Don Benito y Ciudad Real- y deficitario sistema de transporte público). Esta situación se ha ido sobrellevando con la captación de personal de Correos, de la Junta de Extremadura y de la Administración Local.
- Cuando se producen vacantes y se sacan a concursos no hay una cartera de empleados públicos interesados en optar a las plazas convocadas a concurso, quedando desiertas y, produciéndose en la resolución de estos, pérdida neta de efectivos.
- Brecha de competitividad con las condiciones laborales de otros organismos de la AGE y de las CCAA. Se produce, principalmente por la dotación insuficiente de productividad y una RPT con complementos específicos muy por debajo del resto, así como la partida testimonial en acción social que no puede ser equiparada a la que disfrutaban en otros puestos de trabajo.

En tanto no se garantice una adecuada política de Oferta de Empleo Público, la Confederación Hidrográfica del Guadiana y los Organismos de cuenca en general están abocados a la captación de recursos fuera del ámbito de la AGE, por lo que en este sentido debe agilizarse la apertura de los puestos de funcionarios a otras titulaciones u otras Administraciones, lo que facilitaría su cobertura.

La creación de nuevas plazas, con cargo a las vacantes de difícil cobertura debe realizarse de una forma ágil y dotar a los organismos de autonomía para su organización con el presupuesto disponible.



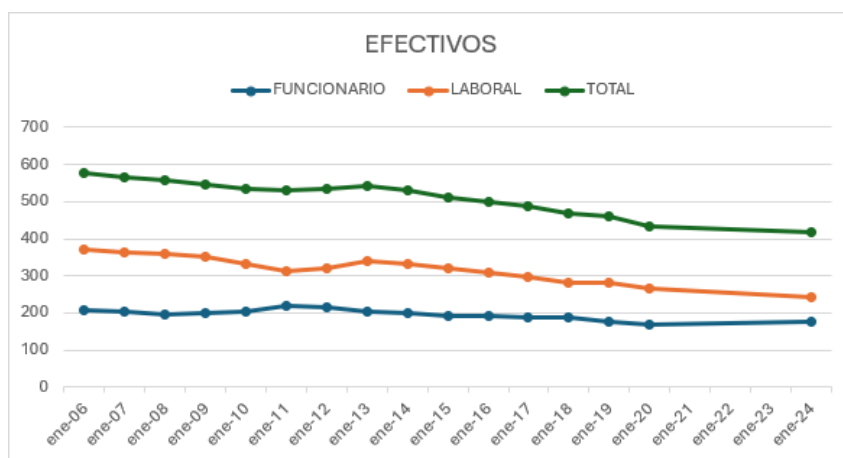
La falta de medios humanos puede poner en riesgo la consecución de objetivos estratégicos del organismo y la pérdida de fondos europeos, al margen de la extrema necesidad de reforzar determinadas áreas como la seguridad y la prevención de los efectos indeseables del cambio climático.

9. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO

SITUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Confederación Hidrográfica del Tajo constituye un Organismo compuesto por una plantilla de personal laboral y funcionario que desempeñan diversas funciones, desde la gestión administrativa hasta la supervisión de técnica y gestión de obras hidráulicas y vigilancia del Dominio Público Hidráulico. Se compone de cuatro Unidades: Secretaría General, Comisaría de Aguas, Dirección Técnica y Oficina de Planificación Hidrológica.

En la actualidad el Organismo cuenta con 431 efectivos, de los cuales 181 son personal funcionario (109 hombres y 72 mujeres) y 250 son personal laboral (214 hombres y 36 mujeres). La evolución del número de efectivos del Organismo reflejada en la R.P.T. entre los años 2006 y 2024 muestra una pérdida de un total de 158 efectivos. Las medidas aplicadas para mantener y atraer personal desde el año 2020 se manifiestan insuficientes e inefectivas continuando de forma constante la salida continua de personal del Organismo alcanzando la cifra actual en 2024, después de 4 años, tan solo 419 efectivos. Mostrando el continuo descenso de efectivos en el Organismo que eligen puestos de trabajo en otras Administraciones con mejor remuneración y condiciones laborales.



Evolución del número de efectivos desde 2006 a 2024

La plantilla ha mostrado signos graves de envejecimiento en los últimos años, lo que subraya la necesidad de un recambio generacional para mantener la eficiencia y capacidad de respuesta.

El personal adscrito a la Confederación Hidrográfica del Tajo se distribuye para el desarrollo de sus funciones de forma geográfica en la extensión territorial de la Cuenca Hidrográfica del Tajo, abarcando las siguientes Comunidades Autónomas: Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid, Castilla y León y Extremadura.

El Organismo tiene las oficinas de la Sede Central en Madrid, 5 oficinas territoriales en las localidades de Cáceres, Plasencia, Talavera de la Reina, Guadalajara y Toledo, así como centros de trabajo en el territorio como presas o canales de riego distribuidas en diferentes localidades a lo largo de la extensión territorial



que cubre la Cuenca Hidrográfica del Tajo. Las oficinas se encargan de la tramitación y gestión de los recursos hídricos en sus respectivas áreas, los Agentes Medioambientales pertenecientes a la Unidad de Comisaría de Aguas se organizan en Sectores territoriales para realizar las funciones de vigilancia del Dominio Público Hidráulico y la Unidad de Dirección Técnica se organiza en Zonas de Explotación para la dirección gestión y mantenimiento de la infraestructura hidráulica perteneciente al Organismo.

La distribución de efectivos en Servicios Centrales y Servicios Periféricos es la siguiente:

	TOTAL	HOMBRE	MUJER
SERVICIOS CENTRALES	187	113	74
FUNCIONARIO	122	65	57
LABORAL	65	48	17
S. PERIFERICOS	244	210	34
FUNCIONARIO	59	44	15
LABORAL	185	166	19

La distribución de los efectivos en Servicios Periféricos por provincias es la siguiente:

PERSONAL FUNCIONARIO				PERSONAL LABORAL			
PROVINCIA	H	M	TOTAL	PROVINCIA	H	M	TOTAL
ALBACETE	0	0	0	ALBACETE	11	0	11
AVILA	3	0	3	AVILA	5	0	5
CACERES	21	7	28	CACERES	63	13	76
CUENCA	0	1	1	CUENCA	10	0	10
GUADALAJARA	4	2	6	GUADALAJARA	31	2	33
MADRID	4	1	5	MADRID	20	1	21
SALAMANCA	1	0	1	SALAMANCA	2	0	2
TOLEDO	11	4	15	TOLEDO	24	3	27
TOTAL	44	15	59	TOTAL	166	19	185

Destaca la distribución geográfica del personal funcionario que desempeña puestos de Agentes Medio Ambientales para la vigilancia del Dominio Público Hidráulico y la del personal laboral de cara a la gestión ordinaria y extraordinaria de las infraestructuras hidráulicas distribuidas en el territorio.

El nuevo sistema de complementos para personal laboral, establecido en el IV Convenio Único, ha incrementado las cuantías y se ha racionalizado su asignación para asegurar una retribución justa y adecuada de los mismo. El complemento de aislamiento (E1) para el personal laboral, asignado a aquellos trabajadores que desempeñan sus funciones de forma territorial en centros de trabajo fuera de núcleos urbanos y sin transporte público cercano como compensación las condiciones especiales y las dificultades asociadas a trabajar en lugares aislados.

Por otro lado, se están tramitando asignaciones de otros complementos como el MJ que se asigna a aquellos puestos que implican funciones de mando o jefatura, como la coordinación, supervisión y dirección del trabajo de otros empleados y el complemento RCT se otorga a puestos que requieren una



especial responsabilidad o cualificación técnica debido a las condiciones adversas o la complejidad de las tareas desempeñadas.

En general, aunque se han hecho esfuerzos por mejorar, aún existen áreas que necesitan atención para optimizar la eficiencia y la capacidad de respuesta de los servicios territoriales.

10. MANCOMUNIDAD DE LOS CANALES DEL TAIBILLA

La Relación de Puestos de Trabajo de la MCT a 31 de diciembre de 2024 constaba de 372 puestos con la siguiente distribución:

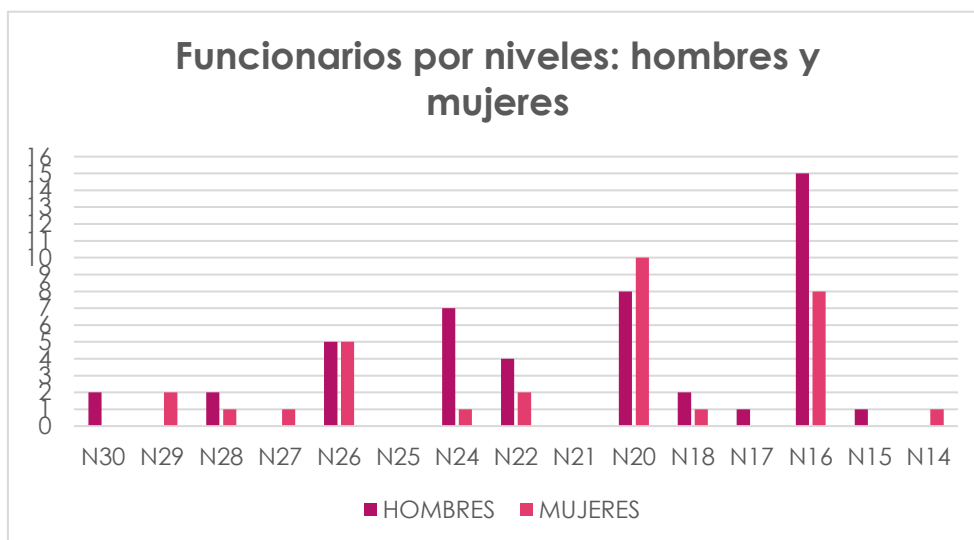
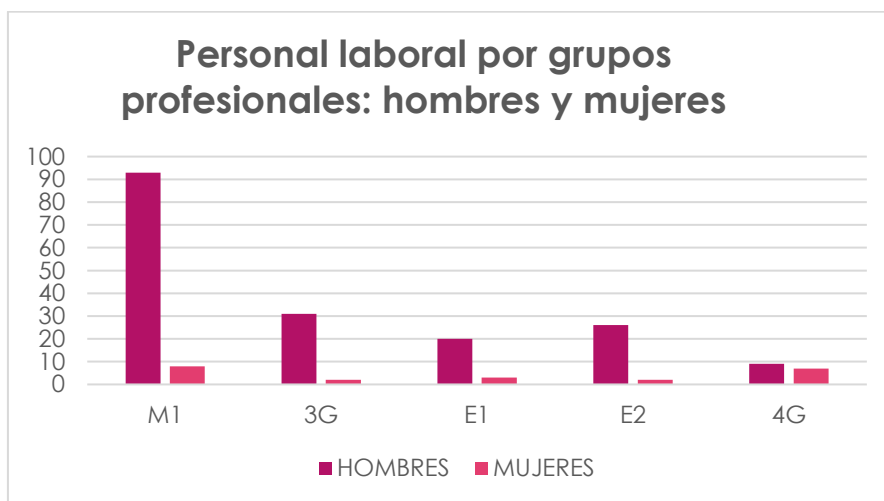
RPT 2024			
FUNCIONARIOS	Ocupados	79	105
	Vacantes	26	
PERSONAL LABORAL	Ocupados	199	267
	Vacantes	68	

TOTAL 372



De los puestos ocupados y en relación con el personal laboral, un 10% son mujeres y un 90% hombres, mientras que, entre los funcionarios, el porcentaje de mujeres alcanza el 41% y los hombres suponen el 59%. La edad media de todo el colectivo es de 48 años, si bien el 60% del total de la plantilla, tiene más de 55 años.

Por otra parte, durante el año 2024 se jubilaron 11 laborales y 5 funcionarios.



En lo relativo a la progresión de la plantilla en los últimos cinco años se observa que la evolución de la misma es decreciente, siendo más acusado dicho descenso en el personal laboral. Cabe destacar el incremento del número de funcionarios de carrera que se ha producido en el año 2024 como consecuencia de la incorporación de 14 funcionarios de distintos Cuerpos y Escalas procedentes de las OEP ejecutadas de 2021-2022; si bien, debido a los procesos de movilidad de personal que han ocasionado la pérdida de empleados, la cifra neta de funcionarios a 31/12/2024, es de 79, lo que ha supuesto un crecimiento de 11 funcionarios más respecto a diciembre de 2023.

Evolución puestos ocupados en la MCT

Año	FUNCIONARIO/A	LABORAL	TOTAL
2020	55	229	284
2021	58	213	271
2022	62	200	262
2023	68	194	262



2024	79	199	278
------	----	-----	-----

Finalmente, hay que señalar la dificultad para la provisión de plazas vacantes, tanto entre el personal laboral (68 vacantes) como entre el funcionario (26 vacantes). Esta dificultad deriva, por una parte, de las cualificaciones técnicas y profesionales exigidas al personal de la MCT y por otra, de la dispersión geográfica de nuestros centros de trabajo, circunstancias ambas que no resultan atractivas para los posibles candidatos.

Como conclusión, consideramos que la MCT dispone de una estructura de recursos humanos deficitaria, tanto cuantitativa como cualitativamente, teniendo en cuenta las vitales funciones que tiene encomendadas y la necesaria adecuación a los retos actuales que plantea una eficiente gestión pública.

Organismo Autónomo de Parques Nacionales

Es responsable, entre otras funciones, de la importante formulación de la política nacional en materia de parques nacionales, así como de llevar a cabo la planificación y gestión de los espacios naturales de competencia estatal adscritos o de su titularidad.

En cuanto al balance de personal y de efectivos, cabe decir que la gestión de los distintos Centros y Espacios Naturales se lleva a cabo con normalidad durante este año, aunque con deficiencias de personal.

La distribución geográfica actual que presentan es la siguiente:

- Montes de Valsaín y Cabeza del Hierro (Segovia y Madrid)

Centro de trabajo en el Real Sitio de San Ildefonso (Segovia): 9 funcionarios y 19 laborales.

- Refugio Nacional de Caza de las Islas Chafarinas

Centro de trabajo en Melilla, dependencias en la isla de Isabel II: 1 funcionario y 4 laborales.

- Montes de Lugar Nuevo y Selladores-Contadero (Jaén)

Centro de trabajo en Jaén y en las fincas: 9 funcionarios y 9 laborales.

- Quintos de Mora (Toledo)

Centro de trabajo en Toledo y en dependencias de la finca: 4 funcionarios y 3 laborales.

- La Encomienda de Mudela (Ciudad Real)

Centro de trabajo en Encomienda de Mudela (Ciudad Real): 4 laborales.

- Granadilla (Cáceres-Salamanca)

Centro de trabajo en Zarza de Granadilla (Cáceres) 1 funcionario y 2 laborales.

- Marismillas (Huelva)

Centro de trabajo en Almonte (Huelva): 1 funcionario y 2 laborales.

- Finca Dehesa de San Juan (Granada)



Gestión y conservación de la biodiversidad de una finca incluida en el Parque Nacional de Sierra Nevada: 1 funcionario y 2 laborales.

- La Graciosa (Las Palmas)

Centro de trabajo en Tegui (Las Palmas-Lanzarote) y dependencias en La Graciosa: 4 funcionarios.

- Casa forestal de Cumbres de El Realejo Bajo (Tenerife)

Gestión y conservación de la biodiversidad de las fincas adscritas a Parques Nacionales en la isla de Tenerife: 1 funcionario.

- Vivero Escuela Río Guadarrama (Madrid)

Gestión del vivero escuela y mantenimiento de instalaciones. Desarrollo de las Escuelas-taller y Taller de Empleo de Navalcarnero (Madrid) y del Alto Bierzo (León).

Centro de trabajo en Navalcarnero (Madrid): no hay personal adscrito.

Según indica el propio organismo, las necesidades y balance de personal ya se han remarcado en los distintos informes de OEP donde se especifican las necesidades de los centros y fincas y Parques Nacionales, que actualmente son:

- Ingeniero de montes – A1 (1 plaza en PN cabañeros)
- Técnico facultativo superior de OO.AA. del Mº de medio ambiente – A1 (1 plaza en PN Cabañeros)
- Titulado escuelas técnicas de grado medio de OO.AA. de m medio ambiente - A2 (1 plaza en Centro Isla de la Graciosa y 1 plaza en PN Cabañeros)
- Ingeniero técnico forestal - A2 (1 plaza en el Centro de Montes y Aserradero de Valsaín)
- Ayudante de archivos, bibliotecas y museos – A2 (1 plaza en CENEAM)
- Agentes medioambientales de OO.AA. m. medio ambiente - C1 (7 plazas en PN Cabañeros, 3 plazas en el Centro de Montes y Aserradero de Valsaín y 2 plazas en el Centro Lugar Nuevo y Selladores)
- Cuerpo general administrativo de la Admón. del estado – C1 (2 plaza en CENEAM y 1 plaza en PN Cabañeros)
- Cuerpo de técnicos auxiliares de informática de la Admón. del estado -C1 (1 plaza en CENEAM)
- Cuerpo general auxiliar de la administración del estado – C2 (1 plaza en CENEAM, 1 plaza en PN Cabañeros y 1 plaza en el Centro de Montes y Aserradero de Valsaín)
- Docencia - M3 (1 plaza en CENEAM)
- Docencia – M2 (1 plaza en CENEAM)
- Diseño gráfico – M2 (1 plaza en CENEAM)



- Gestión forestal y del medio natural – M1 (1 plaza en Islas Chafarinas)
- Aprovechamiento y conservación medio natural -E2 (3 plaza en Islas Chafarinas y 4 plazas en el Centro Lugar Nuevo y Selladores)
- Servicios administrativos – E1 (1 plaza en CENEAM)
- Conducción de vehículos de transporte por carretera – E2 (1 plaza en PN Cabañeros)

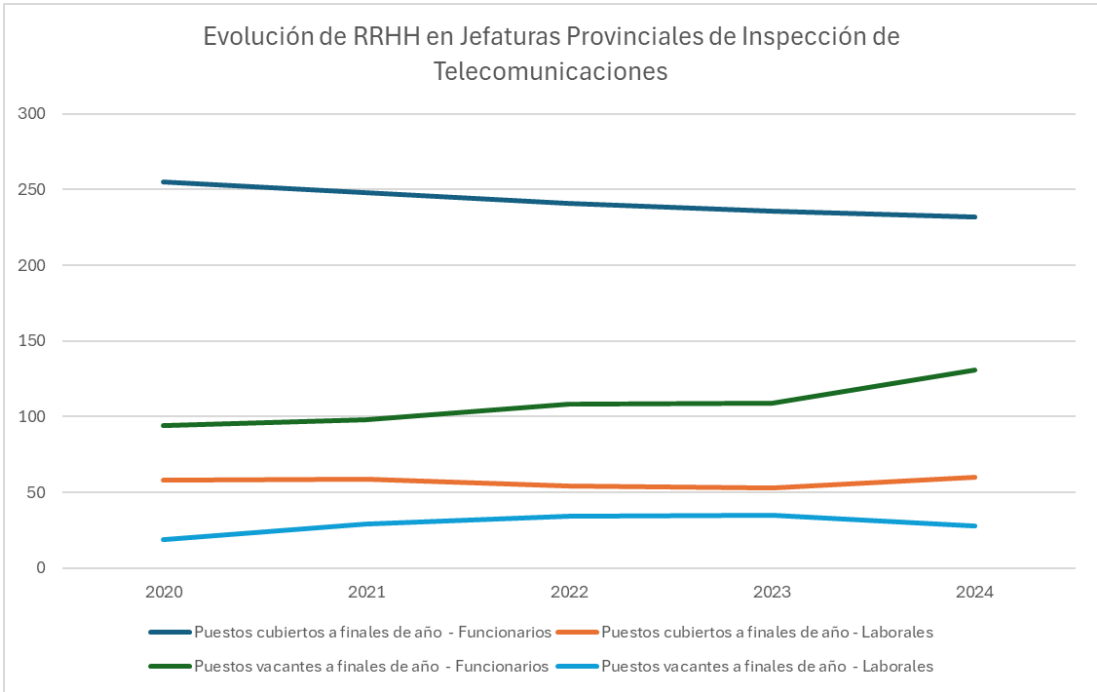


MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Jefaturas provinciales de Inspección de Telecomunicaciones

A continuación, se muestra una tabla y una gráfica con la evolución de la situación de RRHH en los últimos 5 años

	2020	2021	2022	2023	2024
Puestos en RPT - Funcionarios	349	346	349	345	363
Puestos en RPT - Laborales	77	88	88	88	88
Puestos cubiertos a finales de año - Funcionarios	255	248	241	236	232
Puestos cubiertos a finales de año - Laborales	58	59	54	53	60
Puestos vacantes a finales de año - Funcionarios	94	98	108	109	131
Puestos vacantes a finales de año - Laborales	19	29	34	35	28



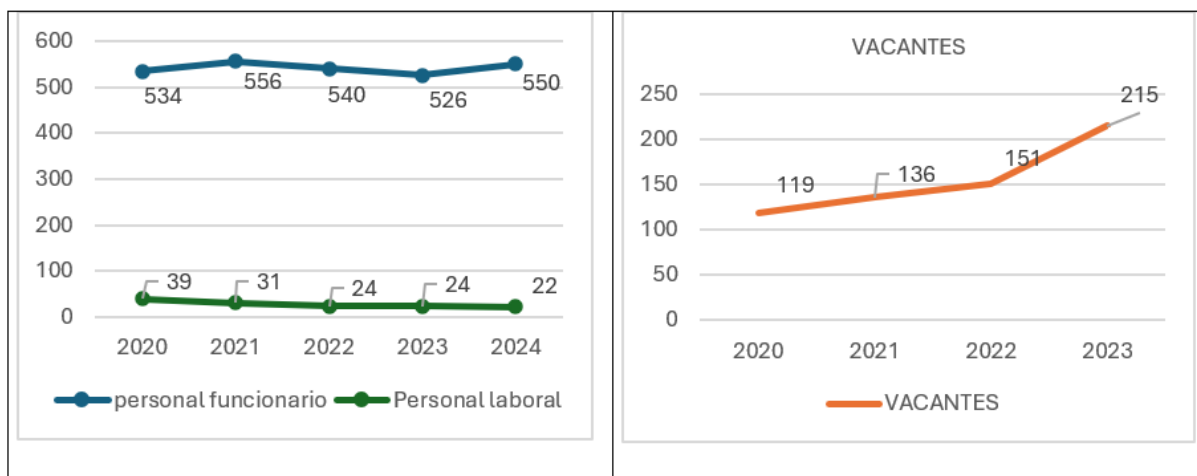


Mutualidad General de funcionarios/as Civiles (MUFACE)

La evolución de las plazas cubiertas de personal funcionario en los servicios territoriales de MUFACE ha venido marcada en los últimos años por una tendencia decreciente, debido a que la tasa de reposición (entradas menos salidas) es negativa. Así por ejemplo en 2023 se produjeron 56 jubilaciones y tan sólo 9 incorporaciones de nuevo ingreso. Además 69 personas causaron baja por diversos motivos, entre los que destaca la adjudicación de plazas por concurso al tener MUFACE una RPT obsoleta, con complementos específicos muy bajos en comparación con otros organismos, así como un complemento de productividad por atención al público muy baja si la comparamos con otros servicios territoriales (70€ mensual para un jefe de negociado N17).

El año 2024 ha supuesto un cambio de tendencia, debido a la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso procedentes de la OEP 2022, pasando la tasa de reposición a ser positiva, con un incremento del 4,6% en el total de plantilla ocupada con respecto a 2023. Aun así, el déficit estructural se mantiene: con 155 plazas de nuevo ingreso para el conjunto de MUFACE (80 nuevos funcionarios C1, 44 C2, y 45 A2, entre servicios centrales y provinciales), el aumento neto ha sido de solo 80 efectivos.

Así, a pesar de haber aumentado la dotación de efectivos en el último año, en los servicios provinciales se ha incrementado el número de vacantes en cerca de un 42% con respecto a 2023, ya que a pesar de que se incrementan los puestos de trabajo, la realidad es que los efectivos que se incorporaron apenas superaron el 50% del total de puestos dotados.



Del estudio realizado por la Mutualidad sobre el número ideal de efectivos con los que deberían estar dotados los servicios provinciales de MUFACE para poder prestar unos servicios a la ciudadanía con unos elevados estándares de calidad, nos encontramos que de los 831 puestos actuales de la RPT de Servicios Provinciales, únicamente están cubiertos 572, es decir el 68,8% del total.

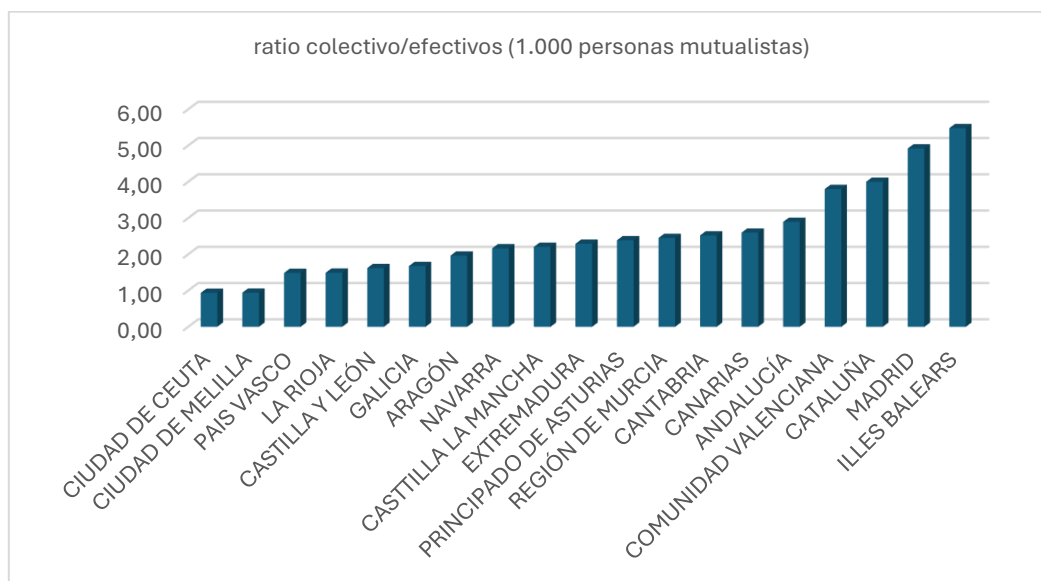
Por distribución geográfica, es la Comunidad Autónoma de Andalucía la que cuenta con mayor número de efectivos, representando el 19,4% del conjunto de oficinas territoriales distribuidas a nivel autonómico.



Le siguen las oficinas territoriales sitas en las Comunidades Autónomas de Galicia, Castilla y León y Madrid. Si el mismo estudio lo hacemos a nivel provincial, la oficina con una mayor dotación (aunque también con el mayor número de vacantes) es el servicio provincial de Madrid. En el extremo opuesto, se sitúan las oficinas de la Comunidad Autónoma de Illes Balears y las ciudades autónomas de Melilla y Ceuta.

	EFFECTIVOS	COLECTIVO	RATIO POR 1.000 mutualistas
ANDALUCÍA	111	321.037	2,89
ARAGÓN	23	45.153	1,96
CANARIAS	24	62.325	2,60
CANTABRIA	8	20.157	2,52
CASTILLA LA MANCHA	32	70.528	2,20
CASTILLA Y LEÓN	67	108.495	1,62
CATALUÑA	47	188.012	4,00
CIUDAD DE CEUTA	5	4.677	0,94
CIUDAD DE MELILLA	5	4.706	0,94
COMUNIDAD VALENCIANA	43	163.379	3,80
EXTREMADURA	19	43.509	2,29
GALICIA	59	98.872	1,68
ILLES BALEARS	6	32.866	5,48
LA RIOJA	7	10.441	1,49
MADRID	54	265.684	4,92
NAVARRA	8	17.325	2,17
PAIS VASCO	17	25.259	1,49
PRINCIPADO DE ASTURIAS	15	35.809	2,39
REGIÓN DE MURCIA	22	53.930	2,45
total	572	1.572.164	2,52

Por lo que se refiere a la ratio entre colectivo y personal destinado en oficinas territoriales de MUFACE (por 1.000 personas mutualistas de colectivo), se observa que las oficinas territoriales de Illes Balears y Madrid son las que cuentan con una ratio más elevada, de 5,48 y 4,92 respectivamente, mientras que la ratio menor corresponde las ciudades de Ceuta y Melilla donde hay una ratio en ambas de 0,94. La ratio media a nivel nacional se sitúa en 2,52.





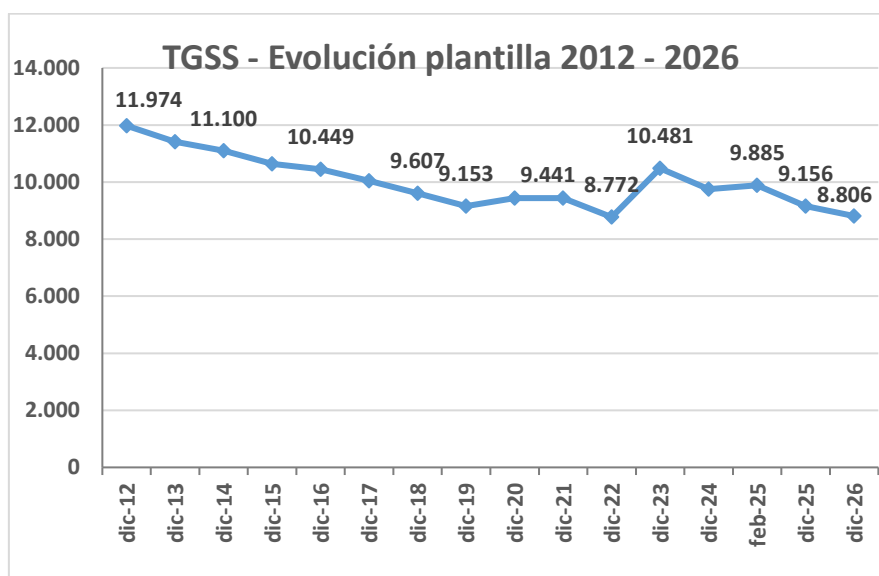
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Con motivo de la elaboración del informe anual sobre el funcionamiento de los servicios públicos estatales en el ámbito autonómico, el Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática ha solicitado la confección de un balance sobre la situación de efectivos en las diferentes unidades, su evolución en los últimos años y sobre en qué medida se ven afectados los servicios territoriales.

Se traslada a continuación la información elaborada por las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social afectados, los cuales ponen de manifiesto la pérdida de efectivos durante los últimos años, que si bien ha empezado a paliarse con la incorporación de personal a través de las últimas ofertas de empleo público, todavía se plantea como un grave problema de cara a los ejercicios venideros, debido a la previsible ola de jubilaciones que tendrán lugar, teniendo en cuenta que la edad media de las plantillas supera ampliamente los 50 años. Por parte del ISM se ponen también de manifiesto las peculiares dificultades a las que se enfrenta en relación con la cobertura de los puestos de personal laboral.

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

En el siguiente gráfico, que recoge los datos de los Servicios Centrales y de las Direcciones Provinciales, se aprecia con claridad la pérdida continuada de efectivos, que afecta a este Servicio Común desde hace más de una década, así como la previsión de continuar con esta disminución de plantilla en el año 2025 y 2026, si no se mantiene el esfuerzo en su renovación mediante ofertas de empleo público específicas en el ámbito de la Seguridad Social.





En las ofertas de empleo público correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 se ha plasmado el compromiso trianual fijado en el Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, de modernización de la Administración de la Seguridad Social y creación neta de empleo.

Con la previsión de incorporación de personal para los años 2025-2026 y computando solamente el número de jubilaciones estimadas al final del último año mencionado nos encontraremos con una plantilla en mínimos históricos (en torno a 8.800 efectivos), es decir, cifra similar a la situación crítica ocurrida en el año 2022.

Evidentemente, con este volumen de personal sería prácticamente inviable dar una respuesta adecuada en la gestión de las competencias de este Servicio Común ni en la prestación de un servicio con un mínimo de calidad a los ciudadanos, ni mantener la apertura de una red de más de 450 centros existentes en todo el Estado.

Esta situación se ha puesto en conocimiento de la Subsecretaría del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y, con arreglo a ella, se ha solicitado la incorporación con cargo a la próxima oferta de empleo de funcionarios de los Cuerpos y Escalas de la Administración de la Seguridad Social, así como la incorporación de nuevos funcionarios interinos.

Por último, y respecto al análisis de la evolución en el último año, comparando el número de efectivos con los que cuenta a día de hoy este Servicio Común y los que contaba a diciembre del año 2023, se observa la tendencia negativa que experimenta la evolución de la plantilla, habiéndose producido un descenso significativo de efectivos a nivel nacional -en torno a 700 empleados públicos en un año- siendo Asturias, Castilla y León, Madrid, Navarra, País Vasco e Islas Baleares las Comunidades Autónomas más afectadas.

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

De acuerdo con el Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE de 3 de enero), modificado por Real Decreto 496/2020, de 28 de abril, los órganos de Dirección del INSS se estructuran en una Dirección General que tiene encomendadas las competencias de planificación, dirección, control e inspección de las actividades del Instituto y de la que dependen la Secretaría General y 6 Subdirecciones Generales y, en el ámbito provincial, 52 Direcciones Provinciales, que ostentan la representación del organismo y velan por el cumplimiento de sus fines, asumiendo las competencias de dirección, ejecución, control e inspección de sus actividades en el ámbito provincial.

Con motivo del exponencial incremento de la actividad gestora, la pérdida de personal funcionario y la insuficiente tasa de reposición, la plantilla de la Entidad está sufriendo una constante pérdida de efectivos. Así, desde el año 2010 a 2024, dicha pérdida se pone de manifiesto en el siguiente cuadro:



Cuadro 1.

	PERSONAL FUNCIONARIO	INTERINOS IMV	PERSONAL LABORAL	EFFECTIVOS TOTAL	% VARIACIÓN ACUMULADA
Año 2010	11.764	0	735	12.499	
Año 2011	12.185	0	717	12.902	3,22%
Año 2012	11.792	0	695	12.487	-0,10%
Año 2013	11.269	0	685	11.954	-4,36%
Año 2014	10.984	0	701	11.685	-6,51%
Año 2015	10.751	0	674	11.425	-8,59%
Año 2016	10.687	0	665	11.352	-9,18%
Año 2017	10.408	0	645	11.053	-11,57%
Año 2018	10.007	0	596	10.603	-15,17%
Año 2019	9.803	0	576	10.379	-16,96%
Año 2020	9.421	951	532	10.904	-12,76%
Año 2021	9.283	979	466	10.728	-14,17%
Año 2022	9.027	976	434	10.437	-16,50%
Año 2023	11.014	957	388	12.359	-1,12%
Año 2024	10.356	871	364	11.591	-7,26%

La plantilla del INSS se ha visto reducida en números absolutos con la **pérdida de 908 efectivos**, tendencia que seguirá en los próximos años dados los datos de jubilaciones del año 2024 y de la previsión de jubilaciones para el periodo 2025-2026.

Cuadro 2.

EJERCICIO	JUBILACIONES
2024	622
2025 (estimación)	515
2026 (estimación)	698



Actualmente **la edad media de los funcionarios del INSS es de 53 años**, y asimismo, existe un considerable volumen de personas que se encuentran actualmente entre los 55 y los 64 años de edad.

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PALIAR EL DÉFICIT DE EFECTIVOS

En los últimos años se ha llevado a cabo la incorporación de nuevo personal procedente de las distintas Ofertas de Empleo Público, si bien, como se puede apreciar en el cuadro 1, no ha resultado suficiente para paliar las bajas que se producen.

Por ello, esta Entidad está volcada en incrementar a través de la Oferta de Empleo Público la incorporación de nuevo personal, así como en el resto de las Entidades y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

Posibles plazas a convocar en los procesos selectivos a desarrollar como consecuencia de las OEP de 2025-2026 y 2027, que serían asignadas al INSS, sin perjuicio de las plazas que sean necesarias convocar para el resto de entidades de la SS.

CUERPOS	OEP 2025	OEP 2026	OEP 2027
Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social.	80 de acceso libre 30 plazas por promoción interna	80 plazas de acceso libre 30 plazas por promoción interna	50 plazas de acceso libre 30 plazas por promoción interna
Escala de Médicos Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social.	70 plazas de acceso libre	70 plazas de acceso libre	50 plazas de acceso libre
Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social	150 plazas de acceso libre 100 plazas por promoción interna	150 plazas de acceso libre 100 plazas por promoción interna	150 plazas de acceso libre 100 plazas por promoción interna
Cuerpo Administrativo de la Administración de la Seguridad Social.	400 plazas de acceso libre 200 plazas por promoción interna	400 plazas de acceso libre 200 plazas por promoción interna	300 plazas de acceso libre 200 plazas por promoción interna

Los **procesos selectivos** tienen que estar dotados de una **estabilidad y continuidad en su convocatoria temporal** lo que redundara en una motivación mayor de los aspirantes a estas plazas que tendrán un horizonte amplio de posibles convocatorias.

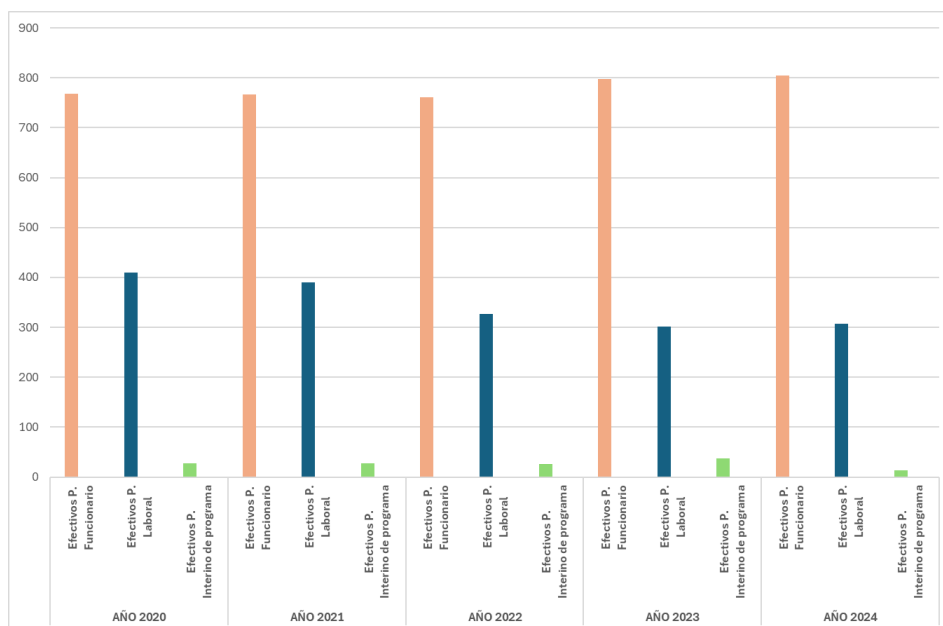


Instituto Social de la Marina

La estructura de puestos y efectivos del Instituto Social de la Marina (ISM) se ha visto radicalmente afectada desde el año 2009 por dos circunstancias que han condicionado su política de personal: la pérdida de puestos de trabajo como consecuencia de las medias de austeridad y la pérdida de efectivos debida fundamentalmente a las jubilaciones del personal, en número cada vez mayor por el envejecimiento de la plantilla, como se refleja en el siguiente cuadro, que se refiere a toda la entidad, incluidos los Servicios Centrales.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Funcionarios	1.073	1.039	1.001	960	942	954	930	920	918	889	899	888
Laborales C.U.	285	280	273	266	271	268	258	247	240	223	224	203
Resto Laborales	181	177	187	198	174	172	183	161	150	174	152	151
TOTAL	1.539	1.496	1.461	1.424	1.387	1.394	1.371	1.328	1.308	1.286	1.275	1.242

Esta perspectiva se ha modulado al incrementarse la oferta de empleo público en los últimos ejercicios, lo que ha motivado que esta progresión negativa se haya moderado e incluso haya empezado a cambiar el signo pasando a ser positivo.



PLANTILLA EFECTIVA. Febrero 2025

	Servicios Centrales		Servicios periféricos		TOTAL	
	Ene-25	Feb-25	Ene-25	Feb-25	Ene-25	Feb-25
Funcionarios e interinos vacantes	124	124	801	802	925	926
Interinos de programa	1	1	14	14	15	15



Laborales	20	20	307	309	327	329
TOTAL	145	145	1122	1125	1267	1270

De los datos expuestos se desprende que esta pérdida de efectivos continuará con una ingente pérdida de personal altamente cualificado y con una gran experiencia en los próximos años, pues más del 33 % de la plantilla supera los 60 años, porcentaje que llega al 76 % si se refiere únicamente a empleados de más de 50. La única medida eficaz para compensar esta pérdida es la cobertura de vacantes por personal de nuevo ingreso de las próximas Ofertas de Empleo Público que se resuelvan.

Intervención General de la Seguridad Social

A 31 de diciembre de 2024, la estructura periférica de la IGSS cuenta con un total de 1.531 empleados/as públicos, todos funcionarios/as (incluidos interinos).

Estos funcionarios/as se reparten en un 67,15% de mujeres y un 32,85% de hombres. Y la edad media de todo el colectivo es de 52 años.

Durante el año 2024, el número de funcionarios/as de esta estructura periférica que se jubilaron fue de 96. En los últimos años, la estructura periférica de la Intervención General de la Seguridad Social, al igual que el resto de las organizaciones públicas, ha estado inmersa en un proceso progresivo y continuo de disminución de recursos humanos. El año 2023 supuso un cambio de tendencia que se ha consolidado en el ejercicio siguiente gracias al nombramiento de funcionarios interinos.

A continuación, se refleja la evolución de la plantilla periférica desde el año 2010, apreciándose el importante descenso sufrido hasta diciembre de 2022 (un 20% menos de efectivos), así como la posterior recuperación:

AÑO (datos a diciembre)	FUNCIONARIOS
2010	1732
2011	1721
2012	1680
2013	1609
2014	1544
2015	1491
2016	1454



2017	1404
2018	1362
2019	1339
2020	1391
2021	1390
Diciembre 2022 *	1380
Diciembre 2023 *	1451
Diciembre 2024 *	1531

*A partir de 2022, se inicia el nombramiento de funcionarios interinos.

En 2024 se han incorporado a la estructura periférica de la Intervención General de la Seguridad Social:

- 133 funcionarios/as interinos del subgrupo C1, Administrativos de la Seguridad Social.
- 37 funcionarios/as de carrera del subgrupo C1, Administrativos del Estado.
- 15 funcionarios/as de carrera del subgrupo C1, Administrativos de la Seguridad Social.
- 6 funcionarios/as de carrera del Cuerpo Superior de Interventores y Auditores de la Seguridad Social.
- 37 funcionarios/as de carrera del Cuerpo de Gestión de la Seguridad Social, especialidad de auditoría y contabilidad.

Secretaría de Estado de Migraciones

INFORME RELATIVO A LOS RECURSOS HUMANOS EN LOS SERVICIOS TERRITORIALES DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE MIGRACIONES.

1. La pérdida de personal funcionario y la insuficiente tasa de reposición ha conllevado que, la plantilla de los centros en la red territorial esté sufriendo una constante pérdida de efectivos, teniendo en cuenta que ya adolecía de la necesaria estructura para su correcto funcionamiento.
2. La Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional (DGAHSAPI), donde se enmarca la red de centros, contaba con cupos extraordinarios de interinos como consecuencia de las emergencias en Ucrania y el Plan Canarias. Representaban 180 personas destinadas al Plan de Canarias (34 A2, 3 C1 y 1 C2) y 144 del Programa Ucrania (121 A2 y 23 C1).



3. En marzo de 2025 se produce la salida de los 180 interinos. Para paliar esta pérdida, durante el año 2024 se han ido incorporando decenas de empleados públicos (principalmente del Cuerpo de Gestión AGE y de los Cuerpos Administrativos y Auxiliar) y durante 2025 se incorporarán interinos por vacante de los subgrupos C1 y A2, ya autorizados por Función Pública
4. La DGAHSAPI cuenta con 18 centros para dar respuesta a los Programas de Atención Humanitaria y Protección Internacional.
5. Los Centros de Acogida de Protección Internacional (CAPI), sitos en Vallecas, Alcobendas, Sevilla y Mislata, y los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI), en Ceuta y Melilla, están dotados de una estructura de RPT definida. No puede homologarse esta situación a los Centros de Recepción, Atención y Derivación para desplazados ucranianos (CREADE), cuyo esqueleto funcional se presenta mucho más débil, y en los que, tras el cese de los interinos por programa, se manifiestan las carencias de manera más evidente. Cabe destacar el caso del CREADE de Barcelona, que, hasta la incorporación de las nuevas interinidades, cuenta únicamente con la figura de la directora del centro.
6. Situación similar sufren los Centros de Acogida de Emergencia y derivación (CAED) de Mérida, Cartagena, Madrid y Alcalá de Henares, abiertos a finales de 2023, que continúan sin estar dotados de personal funcionario estable. En estos centros, la totalidad de los trabajadores son interinos.
7. En el año 2024 se creó la estructura del Centro de Primeras Llegadas para personas vulnerables en Gran Canaria.
8. El Centro de Primeras Llegadas (CPLL) Colegio León, abierto en diciembre de 2024, es el núcleo administrativo de los centros situados en Canarias, y se trata del único que cuenta con personal funcionario de carrera. Los restantes, CPLL Las Raíces (Santa Cruz de Tenerife) y Canarias 50 (Palmas de Gran Canaria), así como el CAED Casa de Madres (Santa Cruz de Tenerife), cuenta únicamente para el desarrollo de sus funciones con personal interino.
9. Cada uno de los centros requiere de personal funcionario de carrera estable para la prestación adecuada, teniendo en cuenta lo siguiente:
 - Estos centros no se configuran como instalaciones provisionales o temporales, máxime cuando la gestión de flujos migratorios irregulares es a aumentar en los próximos años.
 - La puesta en marcha, mantenimiento y gestión de emergencias hace obligada la colaboración interadministrativa para garantizar la atención humanitaria digna. Se requieren agentes en el territorio para la gestión, administración y representación.
 - Se necesita un mínimo de personal empleado público para el ejercicio de funciones que requieren el ejercicio de potestades públicas, así como para supervisar y coordinar las actuaciones concertadas, contratadas y encargadas a terceros. Se requiere de estructura para llevar, entre otras, tareas de administración, coordinación de los actores presentes en los Centros y relaciones institucionales, verificación e inspección de las actuaciones en el territorio de entidades autorizadas, traslados, y relaciones con las administraciones autonómicas y locales donde están situados.



MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Situación de los efectivos de personal en los centros del Imsero (2020-2024):

CENTROS	EFECTIVOS OCUPADOS				
	2020	2021	2022	2023	2024
CAMF Guadalajara	138	149	139	127	133
CAMF Pozoblanco	138	139	133	127	127
CAMF Alcuéscar	134	143	142	141	138
CAMF Ferrol	144	140	138	133	128
CAMF Leganés	119	139	142	119	130
CRMF Albacete	61	64	60	58	62
CRMF San Fernando	59	58	55	60	64
CRMF Lardero	51	48	43	48	45
CRMF Salamanca	50	48	40	48	49
CPAP Bergondo	104	104	104	107	105
CRMF Madrid	50	47	42	39	44
CEADAC Madrid	108	103	103	108	111
CRE San Andrés de Rabanedo	78	88	83	86	88
CREA Salamanca	59	62	57	54	56
CREER Burgos	22	23	22	22	23
CEAPAT Madrid	23	23	22	22	21
CREAP Valencia				1	1
CREDINE Langredo		23	20	19	22
CREDEI León	5	7	6	6	6
CREDEF Soria	8	8	5	5	5
Residencia Mayores Melilla	131	141	141	130	140

En todo caso, el gran esfuerzo que, por una parte, se viene realizando desde el IMSERSO para asegurar la prestación de los servicios públicos en los centros ubicados en distintos lugares de España y, por otra, para planificar y ejecutar actuaciones que permitan realizar la transferencia de centros de atención y de recuperación de personas a las CCAA, se concretó en convocatoria y adjudicación de las Ofertas de



Empleo Público de 2018 y de 2019 de 222 puestos de personal laboral fijo de diversas categorías y la convocatoria y adjudicación de 262 puestos dentro de los procesos de estabilización de personal laboral temporal en personal laboral fijo, también de diversas categorías.

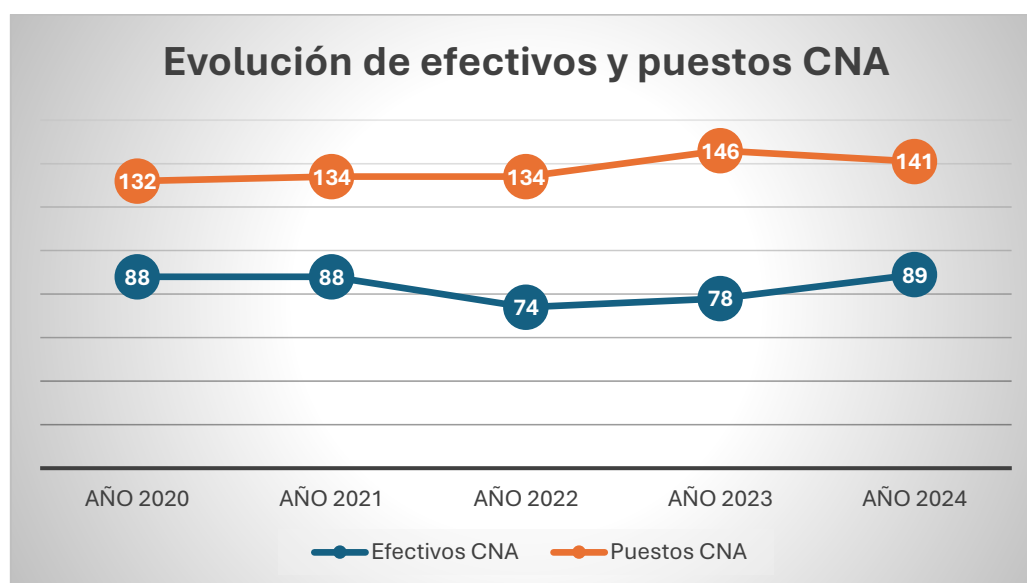
Centro Nacional de Alimentación (CNA) y Laboratorio de Biotoxinas Marinas (LBM)

En el Centro Nacional de Alimentación (CNA) y el Laboratorio de Biotoxinas Marinas (LBM), adscritos a la AESAN OA, prestan servicio dos tipos de personal, personal funcionario y personal laboral, este último acogido al IV Convenio Único de personal laboral al servicio de la Administración General del Estado.

A 31 de diciembre de 2024 prestaban servicio en estos dos laboratorios 79 personas funcionarias y 16 laborales. Es decir, el personal funcionario supone el 83% de los efectivos frente al 17% de laborales.

En cuanto a la distribución por sexos, en los laboratorios trabajan 66 mujeres (69% de los efectivos) y 29 hombres (31% de los efectivos).

A continuación, se muestra una gráfica con la evolución de puestos y efectivos en el CNA:



En el CNA destaca el incremento de puestos producido en el año 2023 y que fue propiciado por la aprobación de la Primera Fase del Plan Estratégico de Recursos Humanos del CNA, que supuso la creación de nuevos puestos y el aumento de los complementos de destino y específico de otros ya existentes.

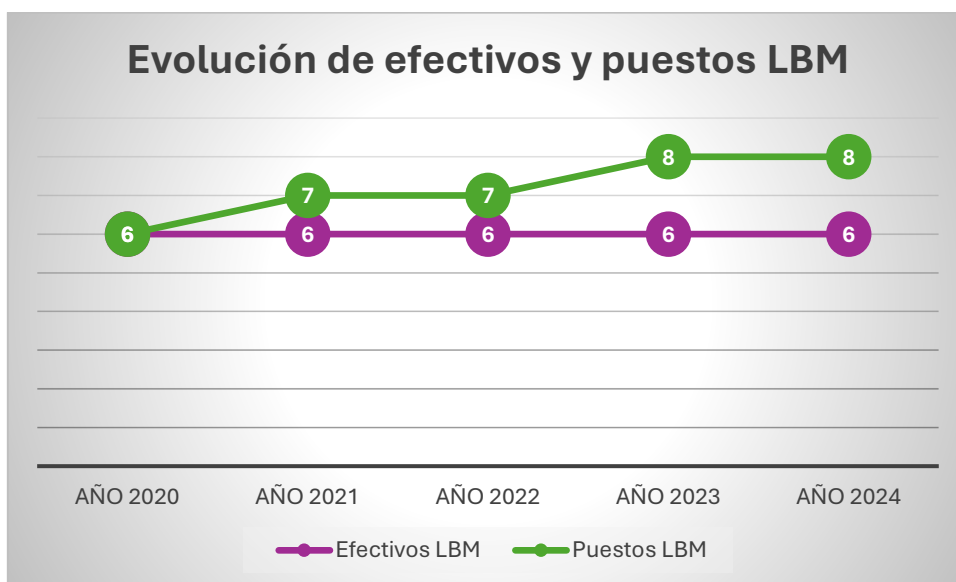
En lo que se refiere a la dotación de personal, en 2024 se ha conseguido alcanzar el número de efectivos de los años 2020 y 2021, tras el descenso significativo registrado en 2022. Este crecimiento se debe, en gran medida, a las nuevas incorporaciones procedentes de las ofertas de empleo público, así como al



aumento de los complementos de destino y específico que conllevó la aprobación de la Primera Fase del Plan Estratégico de Recursos Humanos del CNA y que ha facilitado la retención de talento.

No obstante, aunque la situación ha mejorado respecto a 2022, todavía está pendiente la aprobación de la Segunda Fase del Plan Estratégico de Recursos Humanos, necesaria para dotar al CNA de la estructura adecuada para el desempeño de sus funciones. Además, persiste la necesidad de incrementar el porcentaje de cobertura de puestos, dado que en 2024 el 37% de los puestos del CNA continúan vacantes.

Por su parte, en el LBM también se ha registrado aumento del número de puestos desde el año 2020, aunque este crecimiento no ha estado acompañado de un incremento en el número de efectivos. Dado que el laboratorio cuenta con una estructura muy reducida, resulta imprescindible garantizar la cobertura de todos sus puestos para asegurar su correcto funcionamiento.





MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES

➤ SITUACIÓN DE LOS EFECTIVOS DE PERSONAL EN LAS DIRECCIONES PROVINCIALES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES EN CEUTA Y MELILLA

Situación de efectivos en la Dirección Provincial de Ceuta en 2024.

Funcionarios de carrera:

Registro e Información	1 (En baja de larga duración)
Contrato, Planificación, Créditos y Becas	7 (2 en baja de larga duración y 1 liberación sindical al 100%)
Servicio de Inspección	6 (1 en baja de larga duración y 2 accidentales)
Apoyo servicio de inspección	2 (docentes RC)
Personal, Servicios y Nóminas	11 (1 en baja de larga duración + 1 liberada sindical parcial +vacante)
Secretaría General	1
Directora Provincial	1
Prevención y Riesgos Laborales	1 (docente en comisión de servicios)
Unidad de Programas Educativos	17 (15 de ellos ATD pasaron a ser 13 a partir del 1 de septiembre de 2024 y 2 docentes RC)
Unidad de Programas Educativos Formación	2 docentes RC (adsritos a los PCT)
Unidad de Coordinación de Orientación Educativa	1 docente RC
Unidad de Mecanización	2 (1 vacante y 1 liberado sindical parcial)
Puestos vacantes en DP	4 (+ 4 en comisión de servicios ocupando otro puesto en la misma RPT de la DP , con el de origen reservado. Uno de ellos desplazado a centros)

Personal laboral:

E1-Servicios Administrativos (antiguos ordenanzas)	2 + 1 vacante
Contrato, Planificación, Créditos y Becas	1 (4G-Administración, a extinguir)
Personal, Servicios y Nóminas	0
Secretaría General	0
Dirección	0
Unidad de Mecanización	0
Medicina	1 vacante

**Situación de efectivos en la Dirección Provincial de Melilla en 2024.****Funcionarios de carrera:**

Registro e Información	2
Contrato, Planificación, Créditos y Becas	6
Servicio de Inspección	6
Personal de apoyo al Servicio de Inspección	3 (2 docentes RC)
Personal, Servicios y Nóminas	8 (1 de ellos ATD) + 2 puestos vacantes
Secretaría General	1
Directora Provincial	1
Prevención y Riesgos Laborales	2
Unidad de Programas Educativos	11 (8 de ellos ATD y 2 docentes RC)
Unidad de Programas Educativos Formación	3 (2 de ellos ATD y 1 docente RC)
Unidad de Coordinación de Orientación Educativa	1 (docente RC)
Unidad de Mecanización	2 (1 de ellos ATD) + 1 vacante

Personal laboral:

Contrato, Planificación, Créditos y Becas	2
Personal, Servicios y Nóminas	1
Secretaría General	1
Dirección	1
Unidad de Mecanización	1
Medicina	1

Consejo Superior de Deportes

GRUPO	ALTOS CARGOS		PERSONAL FUNCIONARIO		GRUPO	PERSONAL LABORAL					
						CONVENIO ÚNICO		FUERA DE CONVENIO Y ALTA DIRECCIÓN		TOTAL LABORALES	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
A1	2	0	21	11	1G/M3	3	8	11	11	14	19
A2	0	0	15	15	2G/M2	2	5	1	0	3	5
C1	0	0	10	14	3G/M1	11	2	0	0	11	2
C2	0	0	10	9	4G/E2	6	11	0	0	6	11
E	0	0	0	0	E1	14	10	0	0	14	10
SUBTOTAL	2	0	56	49	SUBTOTAL	36	36	12	11	48	47
TOTAL	2		105		TOTAL	72		23		95	



MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Datos de efectivos del 2015 al 2024 en Delegaciones Provinciales del INE

La evolución de la plantilla en las Delegaciones Provinciales del INE muestra una clara tendencia a la baja en la última década.

Las cifras del total de efectivos, pasando de 2.882 a 2.126 empleados, tienen impacto en la estructura organizativa del INE.

- Personal funcionario: la cifra se mantiene estable entre 2015 y 2018, pero cae en 2020, mostrando una recuperación notable en 2023 (645), para volver a bajar ligeramente en 2024 (628).
- Personal laboral: hay una disminución constante año tras año, bajando de 2.306 en 2015 a 1.498 en 2024.

Casi la totalidad del personal laboral del INE pertenece al Anexo II del IV Convenio Único de la Administración Pública, por lo que se está produciendo una reestructuración organizativa, donde se mantiene o incluso aumenta el número de funcionarios mientras se reduce progresivamente el personal laboral.

Composición de plantilla en el año 2024 en Delegaciones Provinciales y comparativa con 2023

Descripción	AÑO 2023 (31/12)			AÑO 2024 (31/12)		
	P.FUN C.	P.LA B.	TOTA L	P.FUN C.	P.LA B.	TOTA L
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE A CORUÑA	16	45	61	17	49	66
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ALBACETE	8	20	28	7	20	27
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ALICANTE	17	38	55	19	36	55
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ALMERIA	7	20	27	8	19	27
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ARABA/ALAVA	8	12	20	7	12	19
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ASTURIAS	16	32	48	17	39	56
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE AVILA	10	10	20	9	9	18
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE BADAJOZ	11	19	30	9	20	29
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE BARCELONA	26	130	156	22	129	151



Descripción	AÑO 2023 (31/12)			AÑO 2024 (31/12)		
	P.FUN C.	P.LA B.	TOTA L	P.FUN C.	P.LA B.	TOTA L
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE BIZKAIA	14	54	68	12	52	64
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE BURGOS	10	7	17	12	6	18
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CACERES	3	19	22	5	20	25
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CADIZ	12	51	63	12	47	59
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CANTABRIA	14	28	42	14	30	44
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CASTELLON	8	22	30	8	22	30
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CEUTA	6	5	11	3	5	8
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CIUDAD REAL	10	29	39	10	24	34
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CORDOBA	10	17	27	8	17	25
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE CUENCA	11	5	16	10	4	14
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE GIPUZKOA	14	22	36	13	24	37
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE GIRONA	5	26	31	6	25	31
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE GRANADA	11	19	30	11	18	29
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE GUADALAJARA	10	11	21	10	8	18
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE HUELVA	7	11	18	7	11	18
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE HUESCA	6	14	20	7	12	19
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ILLES BALEARS	11	32	43	12	28	40
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE JAEN	11	12	23	10	11	21
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE LA RIOJA	13	22	35	12	21	33
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE LAS PALMAS	12	31	43	10	32	42
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE LEON	10	22	32	11	20	31
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE LLEIDA	12	8	20	10	5	15
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE LUGO	10	11	21	10	11	21
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE MADRID	34	161	195	30	157	187



Descripción	AÑO 2023 (31/12)			AÑO 2024 (31/12)		
	P.FUN C.	P.LA B.	TOTA L	P.FUN C.	P.LA B.	TOTA L
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE MALAGA	18	41	59	18	43	61
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE MELILLA	4	7	11	5	7	12
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE MURCIA	34	63	97	33	62	95
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE NAVARRA	8	29	37	7	35	42
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE OURENSE	12	21	33	11	19	30
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE PALENCIA	8	10	18	10	10	20
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE PONTEVEDRA	17	18	35	20	20	40
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE SALAMANCA	12	13	25	13	12	25
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE STA CRUZ DE TENERIFE	16	28	44	16	25	41
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE SEGOVIA	10	7	17	10	7	17
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE SEVILLA	13	77	90	15	73	88
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE SORIA	9	8	17	10	5	15
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE TARRAGONA	8	25	33	7	25	32
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE TERUEL	12	5	17	10	5	15
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE TOLEDO	11	32	43	11	34	45
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE VALENCIA	25	129	154	22	127	149
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE VALLADOLID	16	12	28	16	11	27
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ZAMORA	14	6	20	11	7	18
DELEGACION PROVINCIAL DEL INE DE ZARAGOZA	15	29	44	15	28	43
TOTAL	645	1525	2170	628	1498	2126

Al comparar los datos de 2023 y 2024, se observa una ligera disminución en el total de la plantilla, pasando de **2.170** a **2.126**.



- **Personal funcionario:** Las cifras muestran una leve reducción, de **645** a **628**. Aunque en algún caso se produjo un ligero aumento, la tendencia general es de descenso.
- **Personal laboral:** También se ha producido una disminución, de **1.525** a **1.498**, manteniendo la tendencia a la baja de los últimos años.

La reducción es más notable en el personal laboral, aunque la baja en la plantilla de personal funcionario también contribuye.

Algunas Delegaciones mantienen sus cifras estables, mientras que otras reflejan cambios pequeños pero consistentes.

Pese a la baja general, hay casos específicos donde la plantilla de personal funcionario aumenta, como parte del proceso de reorganización estructural ya comentado.

	2023	2024
Mujeres	1304	1299
Hombres	866	827

En la composición de la plantilla se observa un claro predominio, que se mantiene estable en el tiempo del colectivo de mujeres, un 60% del total de la plantilla frente al de hombres.

	2023	2024
Jubilaciones Personal funcionario	40	31
Jubilaciones Personal laboral	59	90

En cuanto a la cifra de jubilaciones, hay una tendencia interesante:

- **Jubilaciones de personal funcionario:** bajan de **40** a **31**, teniendo en cuenta el mayor volumen de plantilla en 2023, podría decirse que se mantiene una tendencia uniforme en el número de jubilaciones.
- **Jubilaciones de personal laboral:** aumentan significativamente de **59** a **90**, reflejando una oleada de jubilaciones alcanzadas por edad. A esto habría que sumar el impacto que la aplicación de la jubilación parcial está teniendo en la plantilla.

Esto responde a una plantilla que se está ajustando, con más salidas de personal laboral y una reducción en el personal activo.



MINISTERIO DE DEFENSA

Delegaciones de Defensa

➤ Balance de evolución de efectivos y servicios territoriales

- Tomando en considerando la Relación de Puestos Militares y la Plantilla Orgánica de personal civil dedicado a tareas administrativas, la evolución durante los últimos años de la plantilla total de las Delegaciones de Defensa, se encuentre en torno al 77%.
- La cobertura de la Relación de Puestos Militares es aceptable y la referente a la Plantilla Orgánica de personal civil es inferior al 60%.
- La cobertura de puestos para gestiones administrativas presenta una situación de cobertura media en torno al 45 % para este tipo de personal:

36 de las 52 Subdelegaciones de Defensa y 4 de las 5 Oficinas Delegadas tienen un grado de cobertura igual o por debajo del 50 %.

Instituto Social de las Fuerzas Armadas

➤ Balance de evolución de efectivos y servicios territoriales

El número de efectivos de ISFAS O.A. ha sufrido una evolución descendente ininterrumpidamente desde el año 2015 hasta 2024, motivada fundamentalmente por el pase a la situación de jubilación del personal funcionario y laboral, compensada mínimamente por un aumento de personal de la Guardia Civil. Si se comparan los datos entre ambas fechas se observa una disminución de personal de un 24%.

**EVOLUCIÓN EFECTIVOS 10 AÑOS ISFAS O.A.**

RECURSOS HUMANOS	SERVICIOS CENTRALES	SERVICIOS PERIFÉRICOS	TOTAL EFECTIVOS
2015	190	494	684
2016	174	494	668
2017	177	482	659
2018	184	463	647
2019	179	443	622
2020	182	435	617
2021	186	420	606
2022	166	393	559
2023	161	369	530
2024	152	368	520

La evolución de las dotaciones de personal en los servicios periféricos del ISFAS O.A. se ha visto marcada igualmente por una tendencia descendente. La disminución total de efectivos entre 2015 y 2024 ha supuesto una pérdida de recursos humanos del 25,5%, superando en un 1,5 porcentual a la disminución total de los efectivos del Instituto. El número de funcionarios destinados en servicios periféricos ha pasado de un total de 160 en 2015 a 101 en 2024, lo que supone una disminución de alrededor de un 37%. Por otra parte, el personal laboral ha pasado de 121 en 2015 a 55 en 2024, lo que representa una pérdida de más del 54%.

La constante disminución del equipo humano ha supuesto una mayor carga de trabajo para los efectivos que prestan servicio en las Delegaciones del ISFAS O.A., que han tenido que mantener el nivel de prestación del servicio que se ofrece a los ciudadanos.



MINISTERIO DE CULTURA

Subdirección General de Museos Estatales

De acuerdo con el artículo 5, letra s) del *Real Decreto 323/2024, de 26 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales*, corresponde a la Dirección General de Patrimonio Cultural y Bellas Artes del Ministerio de Cultura, a través de la Subdirección General de Museos Estatales, *“la gestión y promoción de los museos de titularidad estatal adscritos a la Dirección General de Patrimonio Cultural y Bellas Artes (...) facilitando el cumplimiento de sus funciones”*.

En ejercicio de tales competencias, la Dirección General de Patrimonio Cultural y Bellas Artes, a través de la Subdirección General de Museos Estatales, gestiona una red de dieciséis museos de titularidad y gestión estatal, ubicados en siete Comunidades Autónomas del territorio nacional.

Se detalla a continuación el listado de los dieciséis museos de titularidad y gestión estatal, desglosado por ubicación:

- Madrid: Museo Arqueológico Nacional, Museo de América, Museo del Traje – Centro de Interpretación del Patrimonio Etnológico, Museo Nacional de Antropología, Museo Nacional de Artes Decorativas, Museo Nacional del Romanticismo, Museo Sorolla y Museo Cerralbo.
- Castilla y León: Museo Nacional de Escultura y Museo Casa de Cervantes (Valladolid).
- Castilla-La Mancha: Museo Sefardí y Museo del Greco (Toledo).
- Cantabria: Museo Nacional y Centro de Investigación de Altamira (Santillana del Mar).
- Extremadura: Museo Nacional de Arte Romano (Mérida).
- Comunidad Valenciana: Museo Nacional de Cerámica y Artes Suntuarias “González Martí” (Valencia).
- Murcia: Museo Nacional de Arqueología Subacuática - ARQUA (Cartagena).

La Subdirección General de Museos Estatales es la unidad gestora de los precitados 16 museos de titularidad estatal y gestión directa del Ministerio de Cultura.

En ella prestan servicios dos tipos de empleados públicos:

- Personal laboral, sujeto al IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE.
- Funcionarios de carrera, pertenecientes a Cuerpos y Escalas de las especialidades de Museos, Archivos y Bibliotecas, así como a Cuerpos Generales de la AGE.

Se expone, a continuación, la relación de puestos ocupados por personal funcionario y laboral que presta servicio en los 16 Museos Estatales (a fecha de diciembre de 2024)



PROVINCIA	MUSEO	PERSONAL FUNCIONARIO	PERSONAL LABORAL
BADAJOS	MUSEO ARTE ROMANO DE MERIDA	22	36
CANTABRIA	MUSEO DE ALTAMIRA	25	38
MADRID	MUSEO DE AMERICA	20	30
MADRID	MUSEO ARQUEOLOGICO NACIONAL	70	84
MADRID	MUSEO ARTES DECORATIVAS	22	23
MADRID	MUSEO CERRALBO	16	21
MADRID	MUSEO NACIONAL DEL ROMANTICISMO	16	34
MADRID	MUSEO SOROLLA	27	30
MADRID	MUSEO NACIONAL DE ANTROPOLOGIA	15	27
MADRID	MUSEO DEL TRAJE - CENTRO DE INVESTIGACION DEL PATRIMONIO ETNOLOGICO	30	33
MURCIA	MUSEO NACIONAL DE ARQUEOLOGIA SUBACUATICA	16	22
TOLEDO	MUSEO DEL GRECO	10	19
TOLEDO	MUSEO SEFARDI	16	24
VALENCIA	MUSEO NACIONAL DE CERÁMICA	19	20
VALLADOLID	MUSEO CASA DE CERVANTES	6	5
VALLADOLID	MUSEO NACIONAL DE ESCULTURA	24	40

En lo que respecta al **personal laboral**, la Subdirección General de Museos Estatales cuenta con una amplia variedad de especialidades profesionales, con objeto de garantizar la adecuada prestación del servicio y el funcionamiento de los centros, entre las que encontramos: fotógrafos/as, restauradores/as, arquitectos/as, personal de atención al público -vigilancia y atención en salas de museos, actividades comerciales, guía, información y asistencia turísticas-, guías culturales, telefonistas, técnicos/as de mantenimiento -climatización, fontanería, electricidad, carpintería-, entre otros.

De estos colectivos, el personal laboral con funciones de vigilancia y atención en salas de museos, -cuya presencia asegura la protección de los bienes culturales expuestos- es el más numeroso y el más afectado por la entrada en vigor del IV Convenio Único. Los traslados continuos a otras especialidades profesionales, dentro del mismo grupo (E1), en virtud del concurso abierto y permanente, así como las frecuentes jubilaciones, son algunos de los principales problemas que acusa el referido colectivo.

Asimismo, resulta preciso destacar la próxima incorporación de personal de vigilancia, en el marco de la OEP 2020, siendo un colectivo esencial dentro de los Museos Estatales, puesto que garantiza la protección de los bienes culturales expuestos, así como desarrolla las funciones de información general y atención al público, y asistencia en caso de evacuaciones de emergencia.

En relación con el citado personal laboral que presta servicio en los Museos Estatales, el artículo 2 del *Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Museos de titularidad estatal y del Sistema Español de Museos*, recoge entre las funciones de los museos "a) La conservación, catalogación, restauración y exhibición ordenada de las colecciones".



Para el correcto desarrollo de estas funciones de conservación y restauración, resulta imprescindible contar en las plantillas de los museos con personal laboral del Grupo M2. Conservación y Restauración de Bienes Culturales, siendo igualmente necesaria su presencia en los trabajos relacionados con las exposiciones temporales y permanentes, y la investigación de las colecciones. Sin embargo, el número de efectivos del citado grupo y especialidad resulta insuficiente para poder realizar una labor esencial en los Museos Estatales, como es el seguimiento, limpieza e intervención de los bienes culturales que conservan dichas instituciones.

En relación con el **personal funcionario**, en el ámbito de la Subdirección General de Museos Estatales presta servicio personal perteneciente a los Cuerpos Generales y Especiales (conservadores, ayudantes y auxiliares de museos).

Tradicionalmente, la relación de puestos de trabajo ha sido insuficiente para atender las necesidades del conjunto de Museos Estatales. Esta situación ha dado lugar a una carencia de personal para la conservación, investigación, difusión y administración de los museos. Debe señalarse, además, la inexistencia de carrera administrativa, que ha dado lugar a la pérdida de efectivos en busca de mejores oportunidades profesionales.

Las OEP en el último año han permitido un incremento en la dotación de recursos. Sin embargo, persisten múltiples retos que abordar en este ámbito; fundamentalmente, los relativos a la mejora en las características de los puestos de funcionarios y la carrera administrativa en los Cuerpos Especiales de Museos.

En este sentido, en el pasado año 2024 se han adjudicado las siguientes plazas en el ámbito de la SGME:

- Subgrupo A1:
 - Cuerpo Facultativo de Conservadores de Museos: 9.
 - Cuerpo Facultativo de Archiveros, Bibliotecarios y Arqueólogos: 2
- Subgrupo A2:
 - Cuerpo de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos: 43
- Subgrupo C1:
 - Escala de Auxiliares de Archivos, Bibliotecas y Museos de Organismos Autónomos del Ministerio de Cultura: 34

Los Museos Estatales disponen de relaciones de puestos de trabajo deficitarias, lo que se materializa, fundamentalmente, en una carencia de personal de cuerpos generales que lleve a cabo funciones de gestión y tramitación administrativa. Para el adecuado funcionamiento de los Museos Estatales, han de desempeñarse numerosas funciones administrativas (entre otras, tareas de gestión económica y presupuestaria, gestión y seguimiento de contratos públicos, gestión de personal funcionario y laboral, y coordinación de los servicios de régimen interior). Dichas tareas recaen exclusivamente en los Administradores de Museos, dada la falta de personal especializado en estos ámbitos, como serían los funcionarios pertenecientes a Cuerpos Generales de la AGE.

Asimismo, las relaciones de puestos de trabajo carecen, en la mayoría de los Museos Estatales, de una organización jerárquica escalonada, que permita estructurar el trabajo con puestos intermedios entre la dirección del museo y el personal técnico.



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Organismo Estatal Alta Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El Organismo Estatal ITSS ha evidenciado en los últimos años una creciente necesidad de reforzar su plantilla. Esta necesidad responde a diversos factores convergentes:

- El significativo incremento de la actividad económica, y con ello de las dimensiones del mercado de trabajo.
- El aumento sustancial de solicitudes de actuación procedentes tanto de otros organismos públicos como de la propia ciudadanía, que comunica o denuncia irregularidades con mayor frecuencia.
- La implementación de sistemas avanzados de cruce masivo de datos, que permiten detectar con mayor precisión el fraude existente, dimensionar y orientar estratégicamente la acción inspectora.
- La constitución de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como organismo autónomo desde el año 2018, lo que ha implicado la asunción de funciones que hasta ese momento eran ejercidas por la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En respuesta a esta situación, en los últimos años, el OEITSS ha venido trabajando en una petición de refuerzo de personal y mejora de condiciones de trabajo a Función Pública, estructurada en tres ejes estratégicos:

1. Ampliar la dotación de personal con funciones inspectoras, garantizando así la adecuada prestación del servicio público encomendado.
2. Fortalecer la estructura organizativa del OEITSS, proporcionalmente al incremento del personal actuante, para asegurar una organización y coordinación eficaz de los equipos de trabajo.
3. Adecuar la dimensión del personal técnico y administrativo al nuevo marco de gobernanza del organismo que conlleva el ejercicio de competencias y responsabilidades que hasta entonces habían sido ejercidas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Funcionarios de los cuerpos de Inspección y Subinspección.

En relación con el aumento de funcionarios en los cuerpos de Inspección y Subinspección, en los últimos 10 años se han ofertado 349 plazas de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y 816 plazas de Subinspectores Laborales. La diferencia sustancial del número de efectivos entre ambos cuerpos se debe a la creación, en 2018, de la Escala de Seguridad y Salud Laboral en el Cuerpo de Subinspectores Laborales.

Funcionarios en puestos de Jefatura y coordinación.

Esta evolución positiva en la oferta de empleo público ha traído como consecuencia el incremento real de efectivos en los cuerpos de Inspección y Subinspección, si bien esta situación contrasta con las deficiencias señaladas anteriormente en relación con el personal cuyas funciones se centran en dirigir, organizar, coordinar y revisar el trabajo del personal actuante.



La ratio de personal de jefatura en relación con el personal con funciones inspectoras ha descendido vertiginosamente en los últimos diez años (de un 8,3% en 2014 a un 5,9% en 2024), especialmente como consecuencia del incremento del número de inspectores y subinspectores.

Personal técnico-administrativo.

El descenso de personal técnico-administrativo en la última década, acompañado del incremento de personal con funciones de inspección, da como resultado una reducción de ratio administrativos/actuantes de un 83,6% en el año 2014 a un 55,1% en el año 2024. Todo ello pese a que en 2018 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se constituye como organismo autónomo, lo cual implica una modificación del modelo de gobernanza y la asunción de responsabilidades que hasta el momento se llevaban a cabo por la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Así, desde la constitución como organismo se asume la gestión de los recursos humanos, la nómina, contratación, oficina presupuestaria, contabilidad, gestión del patrimonio y, en definitiva, todas las funciones de gestión del organismo. Por ese motivo, el número de efectivos debería haberse incrementado para atender a esta nueva realidad.

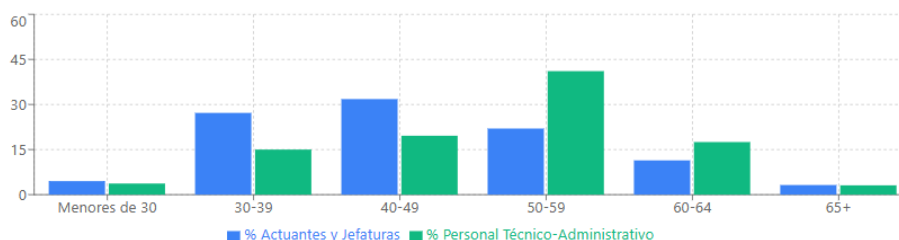
Por otra parte, el perfil de personal técnico necesario para el OEITSS tras su constitución como Organismo Autónomo también cambia, debiendo contar con personal especializado para algunas áreas como es la del Servicio de Prevención, desafíos informáticos, y técnicos especialistas en determinadas tareas de carácter administrativo como son la contratación, la gestión económica y presupuestaria, y la gestión de recursos humanos.

Por último, hay que destacar que la cobertura de los puestos de trabajo de personal técnico y administrativo en determinadas provincias con coste de vida más elevado supone un problema, ya que los complementos específicos y niveles son muy bajos, y en muchas ocasiones las plazas terminan o abandonándose o declarándose desiertas. Por poner un ejemplo, algunas de las inspecciones provinciales en las que la ratio de personal administrativo es menor, son Madrid (último lugar), e Islas Baleares (antepenúltimo lugar).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD - 2024

Partiendo de los datos del año 2024 se extrae que el 45,1% de la plantilla total del OEITSS tiene más de 50 años, representando el personal próximo a la jubilación (60 años o más) el 16,7% del total.

Distribución Porcentual por Edad y Categoría



Jefaturas y actuantes.

De todo el personal en categorías de Jefatura y funciones de inspección, más de un tercio tienen más de 50 años, lo que indica una fuerza laboral con experiencia considerable, pero también plantea la necesidad de planificar la sucesión y renovación generacional a medio plazo, especialmente para el 14,6% que tiene 60 años o más y estará próximo a la jubilación en los próximos años.

**Personal técnico y administrativo.**

El personal técnico y administrativo se encuentra notablemente más envejecido, pues el 61,7% tiene más de 50 años. Del total de efectivos, el 20,6% (237 personas) tiene 60 años o más, lo que significa que estarán en edad de jubilación en un horizonte relativamente cercano.

Conclusiones en relación con la edad.

Hay una gran diferencia entre ambos colectivos (25,2 puntos porcentuales).

Existe, por tanto, la necesidad urgente de planificar la renovación de personal técnico administrativo para los próximos años. En relación con el personal actuante, si se mantiene la línea de grandes ofertas de empleo público, la renovación se realizará de forma eficiente, por lo que debe mantenerse la línea de convocatoria pública de los últimos años.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo

La evolución de los efectivos en los Gabinetes técnicos provinciales de Ceuta y Melilla en los dos últimos años ha sido el siguiente:

GTP Ceuta		
	2023	2024
GRUPO A1	1	1
GRUPO A2		
GRUPO C2	1	

GTP Melilla		
	2023	2024
GRUPO A2	2	2
GRUPO C2		
Grupo E/antes G5	1	1

Ambos gabinetes han perdido los efectivos que desempeñaban funciones administrativas en los últimos años, siendo necesario reforzar estos efectivos en ambos servicios.



Adicionalmente, el Gabinete técnico provincial de Ceuta necesita reforzar la plantilla con algún efectivo que desempeñe funciones técnicas.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Anexo al presente documento, se adjunta Excel en el que se indica la ocupación de puestos en las diferentes unidades administrativas periféricas del organismo a 1 de enero de 2024 y a 31 de diciembre de 2024. Como se puede apreciar, se ha pasado a un porcentaje de vacantes del 28.38% el 1 de enero al 26.68% el 31 de diciembre. Esta reducción del número de puestos vacantes respecto de los puestos incluidos en la RPT del organismo se debe a la creación, con motivo de su oferta a las personas que han superado en 2024 las pruebas de acceso en turno libre como consecuencia de las ofertas públicas de empleo de:

- 10 puestos del Cuerpo General de Gestión, de los que se han cubierto 8.
- 30 puestos del Cuerpo General Administrativo, de los que se han cubierto 27.
- 2 puestos del Cuerpo Técnico Auxiliar de Informática, de los que se han cubierto los dos.
- 5 puestos del Cuerpo General Auxiliar, de los que se han cubierto los 5.

El organismo tiene una gran dificultad para cubrir los puestos de Letrado/Letrada, que están adscritos a subgrupo A1, y de Gestor Jurídico/Gestora Jurídica, que están adscritos a los subgrupos A1 y A2. En ambos casos el nivel de complemento de destino es 26, siendo su complemento específico de los más bajos de la AGE, si no el más bajo, lo que dificulta su ocupación mediante concursos específicos debido a que por este bajo específico no resultan atractivos. Esto sucede, especialmente, en los puestos de Letrado/Letrada, adscritos al subgrupo A1 que, el porcentaje de vacantes es del 32,26%, llegando, en el caso de la unidad de Madrid a tener vacantes todas sus plazas.

Desde el año 2018 se está tramitando una modificación de la RPT cuya finalidad es abrir los puestos de nivel 26 adscritos al Subgrupo A1 (Letrados/Letradas y algunos Jefes/Jefas de Unidad) a los subgrupos A1 y A2, e incrementar los específicos de estos puestos nivel 26 y los de Gestor Jurídico/Gestora Jurídica.



FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESTATALES EN EL ÁMBITO AUTÓNOMICO: FOGASA												
Código de Unidad	Unidad	01/01/2024					31/12/2024					
		Puestos RPT	Ocupados	Vacantes	% Ocupación	% Vacantes	Puestos RPT	Ocupados	Vacantes	% Ocupación	% Vacantes	Variación % vacantes
37134	UAP DE ÁLAVA	4	4	0	100,00	0,00	4	4	0	100,00	0,00	0,00
37135	UAP DE ALBACETE	4	3	1	75,00	25,00	4	3	1	75,00	25,00	0,00
37136	UAP DE ALICANTE	19	15	4	78,95	21,05	17	17	0	100,00	0,00	21,05
37137	UAP DE ALMERÍA	4	4	0	100,00	0,00	4	4	0	100,00	0,00	0,00
37138	UAP DE ÁVILA	2	2	0	100,00	0,00	2	2	0	100,00	0,00	0,00
37139	UAP DE BADAJOZ	5	3	2	60,00	40,00	6	3	3	50,00	50,00	-10,00
37140	UAP DE ILLES BALEARS	6	2	4	33,33	66,67	8	7	1	87,50	12,50	54,17
37141	UAP DE BARCELONA	45	34	11	75,56	24,44	47	33	14	70,21	29,79	-5,34
37142	UAP DE BURGOS	6	6	0	100,00	0,00	6	6	0	100,00	0,00	0,00
37143	UAP DE CÁCERES	4	3	1	75,00	25,00	4	3	1	75,00	25,00	0,00
37144	UAP DE CÁDIZ	7	5	2	71,43	28,57	7	7	0	100,00	0,00	28,57
37145	UAP DE CASTELLÓN	7	5	2	71,43	28,57	8	5	3	62,50	37,50	-8,93
37146	UAP DE CIUDAD REAL	3	3	0	100,00	0,00	3	2	1	66,67	33,33	-33,33
37147	UAP DE CÓRDOBA	6	6	0	100,00	0,00	6	6	0	100,00	0,00	0,00
37148	UAP DE A CORUÑA	10	9	1	90,00	10,00	10	9	1	90,00	10,00	0,00
37149	UAP DE CUENCA	2	2	0	100,00	0,00	3	2	1	66,67	33,33	-33,33
37150	UAP DE GIRONA	5	3	2	60,00	40,00	6	5	1	83,33	16,67	23,33
37151	UAP DE GRANADA	10	7	3	70,00	30,00	9	7	2	77,78	22,22	7,78
37152	UAP DE GUADALAJARA	3	3	0	100,00	0,00	3	2	1	66,67	33,33	-33,33
37153	UAP DE GUIPUZCOA	13	9	4	69,23	30,77	12	9	3	75,00	25,00	5,77
37154	UAP DE HUELVA	6	6	0	100,00	0,00	8	5	3	62,50	37,50	-37,50
37155	UAP DE HUESCA	3	3	0	100,00	0,00	3	2	1	66,67	33,33	-33,33
37156	UAP DE JAÉN	4	4	0	100,00	0,00	5	5	0	100,00	0,00	0,00
37157	UAP DE LEÓN	8	6	2	75,00	25,00	8	6	2	75,00	25,00	0,00
37158	UAP DE LLEIDA	4	1	3	25,00	75,00	6	4	2	66,67	33,33	41,67
37159	UAP DE LA RIOJA	5	4	1	80,00	20,00	5	3	2	60,00	40,00	-20,00
37160	UAP DE LUGO	4	3	1	75,00	25,00	4	4	0	100,00	0,00	25,00
37161	UAP DE MADRID	52	28	24	53,85	46,15	57	33	24	57,89	42,11	4,05
37162	UAP DE MÁLAGA	10	7	3	70,00	30,00	10	9	1	90,00	10,00	20,00
37163	UAP DE MURCIA	10	8	2	80,00	20,00	10	9	1	90,00	10,00	10,00
37164	UAP DE NAVARRA	5	3	2	60,00	40,00	7	4	3	57,14	42,86	-2,86
37165	UAP DE OURENSE	4	4	0	100,00	0,00	4	4	0	100,00	0,00	0,00
37166	UAP DE ASTURIAS	13	12	1	92,31	7,69	13	11	2	84,62	15,38	-7,69
37167	UAP DE PALENCIA	3	2	1	66,67	33,33	3	2	1	66,67	33,33	0,00
37168	UAP DE LAS PALMAS	13	8	5	61,54	38,46	11	7	4	63,64	36,36	2,10
37169	UAP DE PONTEVEDRA (VIGO)	11	7	4	63,64	36,36	13	9	4	69,23	30,77	5,59
37170	UAP DE SALAMANCA	4	2	2	50,00	50,00	4	1	3	25,00	75,00	-25,00
37171	UAP DE TENERIFE	7	5	2	71,43	28,57	9	5	4	55,56	44,44	-15,87
37172	UAP DE CANTABRIA	8	6	2	75,00	25,00	8	7	1	87,50	12,50	12,50
37173	UAP DE SEGOVIA	2	0	2	0,00	100,00	2	0	2	0,00	100,00	0,00
37174	UAP DE SEVILLA	15	8	7	53,33	46,67	15	10	5	66,67	33,33	13,33
37175	UAP DE SORIA	3	2	1	66,67	33,33	3	2	1	66,67	33,33	0,00
37176	UAP DE TARRAGONA	7	5	2	71,43	28,57	8	5	3	62,50	37,50	-8,93
37177	UAP DE TERUEL	2	1	1	50,00	50,00	2	0	2	0,00	100,00	-50,00
37178	UAP DE TOLEDO	5	2	3	40,00	60,00	5	2	3	40,00	60,00	0,00
37179	UAP DE VALENCIA	27	22	5	81,48	18,52	24	20	4	83,33	16,67	1,85
37180	UAP DE VALLADOLID	7	6	1	85,71	14,29	8	5	3	62,50	37,50	-23,21
37181	UAP DE BIZKAIA	14	7	7	50,00	50,00	13	11	2	84,62	15,38	34,62
37182	UAP DE ZAMORA	3	3	0	100,00	0,00	3	3	0	100,00	0,00	0,00
37183	UAP DE ZARAGOZA	16	12	4	75,00	25,00	16	11	5	68,75	31,25	-6,25
37184	UAP DE CEUTA	2	1	1	50,00	50,00	3	2	1	66,67	33,33	16,67
37185	UAP DE MEULLA	2	2	0	100,00	0,00	2	1	1	50,00	50,00	-50,00
		444	318	126	71,62	28,38	461	338	123	73,32	26,68	

Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)

En materia de recursos humanos, el 27 de enero de 2023 se publicó en el BOE la Resolución de 20 de enero de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se convocaron procesos selectivos para el ingreso por el sistema de turno libre de personal funcionario de carrera en los Cuerpos General Administrativo y de Gestión de la Administración del Estado.

Posteriormente, el 9 de julio de 2024 se publicó en el BOE la Resolución de 3 de julio de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se nombró personal funcionario de carrera por el sistema general de acceso libre en el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, ofertándose para el SEPE 892 puestos.

El 11 de octubre de 2024 se publicó una relación complementaria de personas aspirantes que habían superado el proceso selectivo para ingreso por el sistema general de acceso libre en el Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, convocado por Resolución de 20 de enero de 2023; por Resolución de 10 de diciembre de 2024 se nombró personal funcionario de carrera a 38 personas más para el Organismo.

El 23 de noviembre de 2024 se publicó en el BOE la Resolución de 21 de noviembre de 2024, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se nombró personal funcionario de carrera por el



sistema de acceso libre en el Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado, ofertándose para el organismo 426 puestos.

Por otra parte, hay que señalar que con fecha 13 de junio de 2024, la Dirección General de la Función Pública autorizó el nombramiento de personal interino. Concretamente, se autorizó el nombramiento de personal funcionario interino para el desempeño de plazas vacantes según lo previsto en el artículo 10.1.a) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, correspondiéndole al SEPE 325 plazas.

Asimismo, con fecha 21 de octubre de 2024 se cesó al personal interino del programa “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, para el que el Organismo tenía autorizados 100 nombramientos de personal funcionario interino.

En este sentido, con fecha 18 de noviembre de 2024 se autorizó al organismo el nombramiento de 106 personas funcionarias interinas dentro del programa “Apoyo a las actuaciones de control sobre proyectos MRR ejecutados y a la gestión de nuevos proyectos”.

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla del SEPE estaba formada por un total de 7.380 efectivos, de los cuales 6.864 estaban destinados en los diferentes servicios territoriales (direcciones provinciales, oficinas de prestaciones y oficinas de empleo y prestaciones) del organismo. En la siguiente tabla se detalla la distribución provincial y la evolución en los últimos años.

Plantilla del Servicio Público de Empleo Estatal (datos a 31 de diciembre)

PROVINCIA	2019	2020	2021	2022	2023	2024
A CORUÑA	173	190	165	160	162	153
ALBACETE	74	80	73	80	81	79
ALICANTE	258	293	259	267	242	229
ALMERÍA	143	165	139	135	130	129
ARABA/ÁLAVA	59	64	57	60	55	53
ASTURIAS	178	189	167	166	159	153
ÁVILA	45	46	40	45	46	42
BADAJOS	180	204	174	163	160	152
BARCELONA	514	620	496	541	477	408
BIZKAIA	179	192	172	155	130	123
BURGOS	73	75	61	67	69	61
CÁCERES	98	115	92	89	84	77
CÁDIZ	287	323	281	265	254	249
CANTABRIA	89	101	93	87	87	89
CASTELLÓN	97	108	95	95	90	98
CIUDAD REAL	87	91	79	84	74	84
CÓRDOBA	228	238	209	207	207	194
CUENCA	38	43	35	36	37	40
GIPUZKOA	111	113	92	94	77	81
GIRONA	81	111	85	90	75	64
GRANADA	231	256	226	209	204	200
GUADALAJARA	54	56	49	48	48	47
HUELVA	127	145	126	128	119	133
HUESCA	40	40	34	40	40	38



Plantilla del Servicio Público de Empleo Estatal (datos a 31 de diciembre)

PROVINCIA	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ILLES BALEARS	190	228	166	217	185	167
JAÉN	195	208	184	181	180	179
LA RIOJA	53	58	49	50	50	51
LAS PALMAS	176	201	174	184	182	181
LEÓN	95	103	85	85	92	90
LLEIDA	61	68	57	60	55	63
LUGO	60	71	68	63	63	63
MADRID	572	651	594	630	591	558
MÁLAGA	324	376	322	335	328	309
MURCIA	249	279	249	246	243	252
NAVARRA	80	87	67	79	78	93
OURENSE	77	82	77	78	80	79
PALENCIA	38	43	38	41	41	37
PONTEVEDRA	176	190	165	161	157	153
SALAMANCA	64	66	57	60	62	60
SANTA CRUZ DE TENERIFE	160	167	141	173	161	155
SEGOVIA	35	36	31	39	36	37
SEVILLA	417	457	400	414	381	372
SORIA	32	32	27	29	32	31
TARRAGONA	93	111	87	88	86	92
TERUEL	33	35	28	30	33	31
TOLEDO	104	110	102	109	98	103
VALENCIA	394	436	402	372	368	371
VALLADOLID	93	94	90	88	83	75
ZAMORA	35	40	37	39	41	41
ZARAGOZA	151	173	152	155	157	140
CEUTA	49	52	48	47	53	54
MELILLA	48	56	51	40	54	51
TOTAL SERVICIOS TERRITORIALES	7.498	8.368	7.247	7.404	7.077	6.864
SERVICIOS CENTRALES	476	480	479	487	480	516
TOTAL SEPE	7.974	8.848	7.726	7.891	7.557	7.380



MINISTERIO DE SANIDAD

Situación a 31 de diciembre de 2024:

A 31 DICIEMBRE 2024	EFFECTIVOS	DE LOS CUALES EN PLANTILLA ORGÁNICA
HOSPITAL CEUTA	862	808
AP. CEUTA	215	195
HOSPITAL MELILLA	815	710
AP. MELILLA	237	200
C.N.DOSIMETRIA	41	34



CONCLUSIONES

Finalmente, tras la exposición cuantitativa de la evolución de los efectivos en el territorio, procede medir, a modo de conclusión, la evolución en términos cualitativos, para lo que emplearemos el indicador “saldo positivo” o el indicador “saldo negativo” en una tabla-resumen.

➤ MINISTERIO DE TRANSPORTES Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF)	SALDO POSITIVO. A 31 de diciembre de 2024, cuenta con un total de 13.271 trabajadores. Ha pasado de 13.671 en 2010 a 13.271 en 2024.
ADIF-Alta Velocidad	SALDO POSITIVO. A 31 de diciembre de 2024, cuenta con un total de 249 trabajadores. Ha pasado de 224 en 2010 a 249 en 2024.
Grupo Renfe	NO CUANTIFICADO.
ENAIRE	SALDO POSITIVO. La plantilla en 2024 es un 3,29% superior a la de 2023: 3,34% en el ICG, lo que se ha traducido en haber podido contar con 70 personas más en 2024 y 3,24% en el III CCP, lo que equivale a haber tenido 71 controladores más en 2024.
Sistema Portuario de Titularidad Estatal	SALDO POSITIVO. Se ha producido un incremento de personal del 17,9 % entre los años 2021 y 2024, pasando de 3.862 empleados a 31 de diciembre de 2021 a 4.553 empleados a 31 de diciembre de 2024.
Dirección General de la Marina Mercante	SALDO NEGATIVO. Ha habido una disminución desde 2015, pasando de 721 a 603 efectivos, lo que implica un descenso total del 16,37%, más acusado en el ámbito



	del personal laboral (47,77) que en el del personal funcionario (13%).
Dirección General de Carreteras	SALDO NEGATIVO. Ha descendido en un 30,88 %, pasando de 1.820 efectivos en enero 2015 a 1.258 en enero de 2025. Este descenso ha sido especialmente acusado en el personal laboral (descenso del 41,13%) y en el personal caminero (100%), mientras que en el personal funcionario ha sido del 10,75 %
Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA)	SALDO NEGATIVO. En los años 2022 y 2023 se perdieron un total de 9 funcionarios (16%) y este año se prevén 3 bajas por jubilación.
Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG)	NO CUANTIFICADO.

➤ **MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO**

Agencial Estatal de Meteorología (AEMET)	NO CUANTIFICADO. Se indica que casi la totalidad de las Delegaciones Territoriales presentan déficits de personal, que, si bien no han variado notablemente entre 2023 y 2024, sí mantienen una falta de cobertura de plazas.
Demarcaciones y Servicios Periféricos del Estado	Existencia de un desequilibrio persistente en las unidades administrativas de la DGCM y en cierto nivel de rotación que dificulta la consolidación de un cierto grado de experiencia en cometidos tan específicos como los de estas unidades.
Confederación Hidrográfica del Ebro	SALDO NEGATIVO. Enfrenta una marcada disminución de efectivos: El número total de puestos ocupados de personal laboral en el año 2015 era de 570 frente a los 371 en el año 2025 (200 puestos menos). A la vez, el número total de puestos ocupados de personal funcionario en el año 2015 era de



	321 frente a los 299 en el año 2025 (22 efectivos menos).
Confederación Hidrográfica del Guadalquivir	Se informa de la siguiente situación: Puestos personal funcionario del total de la plantilla en RPT encontramos 361 puestos, estando efectivamente cubiertos 275 puestos. Respecto a puestos de personal laboral tenemos 502 puestos de los cuales se ocupan 327 puestos. Se indica, asimismo, que el número de nuevas altas no compensa al de bajas.
Confederación Hidrográfica del Cantábrico	SALDO POSITIVO. En cuanto a la evolución en el último año, en 2024 ha habido un incremento neto de 15 efectivos, lejos sin embargo de los 317 efectivos de 2010, pero se advierte de que el 50% de los efectivos (132) tienen 55 o más años y el 23% (60), más de 60 años.
Confederación Hidrográfica del Segura	SALDO POSITIVO. Se indica que, con respecto a 2024, Las variaciones en las dotaciones de empleados públicos en la CHS, en lo que se refiere a personal funcionario se han producido 26 altas y 23 bajas, en cuanto a personal laboral se ha producido un incremento neto de dos trabajadores.
Confederación Hidrográfica del Miño-Sil	SALDO POSITIVO. En relación con el personal funcionario, ha habido un incremento neto de efectivos debido a la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso (OEP 2020-2021-2022)- No obstante, continúa teniendo déficit de personal, tanto funcionario como laboral.
Confederación Hidrográfica del Júcar	SALDO POSITIVO. Se pasa de 248 funcionario y 135 laborales en 2018 a 262 funcionarios y 128 laborales en 2025 (déficit de laborales), si bien casi la mitad de la plantilla total supera los 55 años.



Confederación Hidrográfica del Duero	SALDO POSITIVO. Se aprecia un incremento gradual en el número de efectivos de personal funcionario en el periodo de referencia, frente a un descenso progresivo en los efectivos de personal laboral, tendencia en este último colectivo, que ha variado en el año 2024; A pesar del elevado número de incorporaciones de personal funcionario y de personal laboral producidas en 2024, resulta aún muy insuficiente para compensar las bajas, también numerosas, así como para paliar el déficit de personal que se ha ido generando en los últimos años. Se ha pasado de 234 funcionarios y 327 laborales en 2018 a 262 funcionarios y 266 laborales en 2025 (déficit en los laborales).
Confederación Hidrográfica del Tajo	SALDO NEGATIVO. La evolución del número de efectivos del Organismo reflejada en la R.P.T. entre los años 2006 y 2024 muestra una pérdida de un total de 158 efectivos.
Confederación Hidrográfica del Guadiana	El porcentaje de plazas vacantes es del 26%. Y, además, se trata de una plantilla donde la edad media, tanto del personal laboral como la de funcionarios, supera los 50 años (51 para los funcionarios y 56 en el caso de los laborales), con una elevada carga de trabajo y abocada a una gran renovación o reestructuración, que ha producido una reducción importante de la misma en los últimos años. Asimismo, se prevé una importante disminución de efectivos en los próximos cinco años.
Mancomunidad de los Canales del Taibilla	SALDO NEGATIVO. En lo relativo a la progresión de la plantilla en los últimos cinco años se observa que la evolución de la misma es decreciente, siendo más acusado dicho descenso en el personal laboral. Cabe destacar el incremento del número de funcionarios de carrera que se ha producido en el año 2024 como consecuencia de la



	incorporación de 14 funcionarios de distintos Cuerpos y Escalas procedentes de las OEP ejecutadas de 2021-2022; si bien, debido a los procesos de movilidad de personal que han ocasionado la pérdida de empleados, la cifra neta de funcionarios a 31/12/2024, es de 79, lo que ha supuesto un crecimiento de 11 funcionarios más respecto a diciembre de 2023.
--	--

➤ MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Jefaturas Provinciales de Inspección de Telecomunicaciones	SALDO POSITIVO. Se ha pasado de 349 funcionarios y 77 laborales en 2020 a 363 funcionarios y 88 laborales en 2024, si bien el número de vacantes al finalizar 2020 era de 94 para funcionarios y 19 para laborales y al finalizar 2024 fue de 131 para funcionarios y 28 para laborales.
Mutualidad General de Funcionarios/as Civiles (MUFACE)	SALDO POSITIVO. La evolución de las plazas cubiertas de personal funcionario en los servicios territoriales de MUFACE ha venido marcada en los últimos años por una tendencia decreciente, debido a que la tasa de reposición (entradas menos salidas) es negativa. El año 2024 ha supuesto un cambio de tendencia, debido a la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso procedentes de la OEP 2022, pasando la tasa de reposición a ser positiva, con un incremento del 4,6% en el total de plantilla ocupada con respecto a 2023. Aun así, el déficit estructural se mantiene. Así, a pesar de haber aumentado la dotación de efectivos en el último año, en los servicios provinciales se ha incrementado el número de vacantes en cerca de un 42% con respecto a 2023.



➤ **MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES**

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)	SALDO NEGATIVO. Acusada disminución de la plantilla total (funcionarios y laborales), pasando de 11.974 efectivos en diciembre de 2012 a 9.885 en febrero de 2025. Con la previsión de incorporación de personal para los años 2025-2026 y computando solamente el número de jubilaciones estimadas al final del último año mencionado nos encontraremos con una plantilla en mínimos históricos (en torno a 8.800 efectivos), es decir, cifra similar a la situación crítica ocurrida en el año 2022.
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)	SALDO NEGATIVO. Pasando de 12.359 efectivos totales en diciembre de 2023 a 11.591 en diciembre de 2024. La plantilla del INSS se ha visto reducida en números absolutos con la pérdida de 908 efectivos, tendencia que seguirá en los próximos años dados los datos de jubilaciones del año 2024 (622 jubilaciones) y de la previsión de jubilaciones para el periodo 2025-2026 (515 jubilaciones estimadas en 2025 y 698 en el 2026).
Instituto Social de la Marina	SALDO POSITIVO. Se ha pasado de un total de 1242 efectivos en 2022 a un total de 1270 en febrero de 2025, si bien el descenso es notable con respecto a datos de hace una década. Además, se estima que pérdida de efectivos continuará con una ingente pérdida de personal altamente cualificado y con una gran experiencia en los próximos años, pues más del 33 % de la plantilla supera los 60 años, porcentaje que llega al 76 % si se refiere únicamente a empleados de más de 50.
Intervención General de la Seguridad Social	SALDO POSITIVO. Durante el año 2024, el número de funcionarios/as de esta estructura periférica que se jubilaron fue de 96. En los últimos años, la estructura periférica de la Intervención General de la Seguridad Social, al igual que el resto de las



	organizaciones públicas, ha estado inmersa en un proceso progresivo y continuo de disminución de recursos humanos. El año 2023 supuso un cambio de tendencia que se ha consolidado en el ejercicio siguiente gracias al nombramiento de funcionarios interinos, pasando de un total de 1.390 en 2021 a un total de 1.531 en 2024.
Secretaría de Estado de Migraciones	NO CUANTIFICADO.

➤ **MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030**

Instituto de Mayores y Servicios Sociales	Se viene observando una marcada tendencia decreciente en el número de efectivos, apenas paliada con las recientes OEPS.
Centro Nacional de Alimentación (CNA) y Laboratorio de Biotoxinas Marinas (LBM)	SALDO NEGATIVO. En lo relativo al CNA, en 2020, había 88 efectivos sobre un total de 132 puestos de trabajo, mientras que en 2024 se contabilizan 89 efectivos para un total de 141 puestos de trabajo, mientras que, en lo que al LBM se refiere, en 2020, había 6 efectivos sobre un total de 6 puestos de trabajo, mientras que en 2024 se contabilizan 6 efectivos para un total de 8 puestos de trabajo.

➤ **MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES**

Situación de efectivos de personal en las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes en Ceuta y Melilla	No se indica evolución de efectivos, solo situación a fecha de 31 de diciembre de 2024.
Consejo Superior de Deportes	Ibídem.



➤ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Delegaciones Provinciales del INE	SALDO NEGATIVO. Las cifras del total de efectivos, pasando de 2.882 a 2.126 empleados, tienen impacto en la estructura organizativa del INE. - Personal funcionario: la cifra se mantiene estable entre 2015 y 2018, pero cae en 2020, mostrando una recuperación notable en 2023 (645), para volver a bajar ligeramente en 2024 (628). - Personal laboral: hay una disminución constante año tras año, bajando de 2.306 en 2015 a 1.498 en 2024. Al comparar los datos de 2023 y 2024, se observa una ligera disminución en el total de la plantilla, pasando de 2.170 a 2.126. - Personal funcionario: Las cifras muestran una leve reducción, de 645 a 628. Aunque en algún caso se produjo un ligero aumento, la tendencia general es de descenso. - Personal laboral: También se ha producido una disminución, de 1.525 a 1.498, manteniendo la tendencia a la baja de los últimos años.
--	--

➤ MINISTERIO DE DEFENSA

Delegaciones de Defensa	Tomando en considerando la Relación de Puestos Militares y la Plantilla Orgánica de personal civil dedicado a tareas administrativas, la evolución durante los últimos años de la plantilla total de las Delegaciones de Defensa, se encuentre en torno al 77%. La cobertura de la Relación de Puestos Militares es aceptable y la referente a la Plantilla Orgánica de personal civil es inferior al 60%. La cobertura de puestos para gestiones administrativas presenta una situación de cobertura media en torno al 45 % para este tipo de personal:
--------------------------------	---



	36 de las 52 Subdelegaciones de Defensa y 4 de las 5 Oficinas Delegadas tienen un grado de cobertura igual o por debajo del 50 %.
Instituto Social de las Fuerzas Armadas	SALDO NEGATIVO. El número de efectivos de ISFAS O.A. ha sufrido una evolución descendente ininterrumpidamente desde el año 2015 hasta 2024, motivada fundamentalmente por el pase a la situación de jubilación del personal funcionario y laboral, compensada mínimamente por un aumento de personal de la Guardia Civil. Si se comparan los datos entre ambas fechas se observa una disminución de personal de un 24%. La disminución total de efectivos entre 2015 y 2024 ha supuesto una pérdida de recursos humanos del 25,5%, superando en un 1,5 porcentual a la disminución total de los efectivos del Instituto. El número de funcionarios destinados en servicios periféricos ha pasado de un total de 160 en 2015 a 101 en 2024, lo que supone una disminución de alrededor de un 37%. Por otra parte, el personal laboral ha pasado de 121 en 2015 a 55 en 2024, lo que representa una pérdida de más del 54%.

➤ MINISTERIO DE CULTURA

Subdirección General de Museos Estatales	No se indica evolución de efectivos, solo la situación a fecha de 31 de diciembre de 2024.
--	--

➤ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Organismo Estatal de la Alta Inspección de Trabajo y Seguridad Social	El Organismo Estatal ITSS ha evidenciado en los últimos años una creciente necesidad de reforzar su plantilla. En relación con el aumento de funcionarios en los cuerpos de Inspección y Subinspección, en los últimos 10 años se han ofertado 349 plazas de
---	--



	Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y 816 plazas de Subinspectores Laborales. La ratio de personal de jefatura en relación con el personal con funciones inspectoras ha descendido vertiginosamente en los últimos diez años (de un 8,3% en 2014 a un 5,9% en 2024), especialmente como consecuencia del incremento del número de inspectores y subinspectores. El descenso de personal técnico-administrativo en la última década, acompañado del incremento de personal con funciones de inspección, da como resultado una reducción de ratio administrativos/actuales de un 83,6% en el año 2014 a un 55,1% en el año 2024.
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo	SALDO NEGATIVO. La evolución de los efectivos en los Gabinetes técnicos provinciales de Ceuta y Melilla en los dos últimos años ha sido el siguiente: - En Ceuta, pasan de 2 efectivos en 2023 a 1 en 2024. - En Melilla, pasan de 3 efectivos en 2023 a 2 en 2024.
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	SALDO POSITIVO. Se ha pasado a un porcentaje de vacantes del 28.38% el 1 de enero al 26.68% el 31 de diciembre. Esta reducción del número de puestos vacantes respecto de los puestos incluidos en la RPT del organismo se debe a la creación, con motivo de su oferta a las personas que han superado en 2024 las pruebas de acceso en turno libre como consecuencia de las ofertas públicas de empleo.
Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE)	SALDO NEGATIVO. Se ha pasado de un total de 7.498 efectivos en el territorio en el año 2019 a un total de 6.864 efectivos en el territorio en el año 2024.

➤ MINISTERIO DE SANIDAD

No se indica evolución de efectivos, solo la situación a fecha de 31 de diciembre de 2024.



Se ha recibido información por parte de **11 Ministerios**, los cuales, a su vez, recogen datos relativos a la situación y/o evolución de los efectivos en el territorio de un total de **40 unidades**.

De dichas 40 unidades (Organismos, Delegaciones...), un total de **13** presentan un **saldo negativo** (si se compara con la situación actual, según datos a 31 de diciembre de 2024 o incluso en los primeros meses del 2025, con respecto a la situación de años anteriores, mientras que un total de **14**, siguiendo la misma comparativa, presentan un **saldo positivo**.

En términos porcentuales este resultado arroja la conclusión de que un **35%** de las unidades **han mejorado su situación** con respecto a años anteriores (principalmente gracias a las recientes Ofertas de Empleo Público), mientras que un **32,5%** se encuentra hoy **en peor situación** que años atrás.

Además, un total de 13 unidades (las restantes, que representan un 32,5% sobre el total de las 40) no han evaluado en términos cuantitativos la evolución de los efectivos, limitándose a aportar información sobre la situación actual –En la mayor parte de los casos, a fecha de 31 de diciembre de 2024–
