

Nuevo modelo EPSO: la visión de AEFICE sobre el nuevo modelo de selección de personal funcionario

La Oficina de Selección de Personal Europea (EPSO) ha lanzado tras años de discusión interinstitucional un nuevo modelo de selección de personal permanente funcionario que se acaba de empezar a aplicar en todas las oposiciones externas. Este modelo pretende simplificar el anterior sistema de fases con el objetivo de agilizar la selección. Se quiere de esta manera solventar una de las mayores críticas del sistema anterior, que era la lentitud del modelo europeo de selección y contratación de los nuevos funcionarios en las instituciones europeas, encabezadas por el Tribunal de Cuentas en su auditoria de gestión sobre este particular (*Special Report 23/2020*). A su vez, el nuevo sistema dice asegurar el nivel de calidad de los laureados, es decir, aquellos que figuran en las denominadas “listas de reserva” del proceso de selección y pueden ser contratados como funcionarios permanentes por las instituciones de la Unión Europea.

AEFICE, la Asociación de Españoles en las Instituciones europeas, considera que este modelo tiene de positivo que agiliza el proceso de selección, pero a la vez, conlleva **riesgos que deben ser mitigados o resueltos**, tal y como como se explicará en el presente “Punto de Vista”.

Opinión AEFICE

El qué: el nuevo modelo de selección de personal funcionario EPSO

El nuevo modelo ya implantado (y, por cierto, no probado) pretende agilizar el proceso de selección y la creación de listas de reserva en un periodo inferior a un año. Eso se conseguirá con las siguientes medidas:

- 1) reducción significativa de las pruebas de selección previas a la publicación de la lista de reserva, sobre todo por la supresión de la etapa del “*Assessment Centre*”
- 2) realización de las pruebas de selección en un solo día y de forma virtual, individual y remota;
- 3) creación de procesos de selección más específicos o “especialistas”, y menos perfiles generalistas;
- 4) cambio en el rol de EPSO y sus listas de reserva de laureados que dejan de ser el estadio final de selección (previo a la entrevista) y permiten a los servicios realizar por sí solos la fase final, basada en las entrevistas psicotécnicas y de competencias, aún sin precisar a pesar de que ya hay oposiciones convocadas según el nuevo modelo.

El por qué: críticas a la lentitud y obsolescencia del modelo de selección EPSO

Para entender el cambio de paradigma en el proceso de selección de funcionarios europeos, hay que entender sus críticas. Son varias las razones por la que el modelo de selección EPSO ha decidido agilizarse. Entre ellas, destacan las criticas manifestadas por el Tribunal de Cuentas acerca del proceso de larguísima duración de EPSO que arrojaba una media de 18 meses para finalizar un proceso de selección. Otro factor a tener en cuenta es la creciente necesidad por parte de los servicios de las instituciones europeas de perfiles más especializados que los

generalistas y que EPSO no consigue atraer. Por último, la pandemia y la creciente digitalización de los procesos de selección han facilitado el lanzamiento de procesos de selección remotos, con los consiguientes ahorros en la factura de EPSO, evitando la movilización de candidatos y su desplazamiento a los centros de selección (externalizados en las primeras fases y de EPSO en la fase final).

El cómo: las fases del nuevo modelo de selección de personal funcionario en EPSO

El nuevo proceso de selección de la EPSO se realizará en un solo día, de forma remota (lo que implica tener un espacio disponible para poder realizar los exámenes de forma óptima) y telemática (lo que implica disponer de ordenador propio con los requerimientos de software necesarios). Los nuevos exámenes serán simplificados en el sentido de tener que obtener únicamente la nota de corte para aprobarlos y pasar a la lista de reserva.

En el modelo anterior el progreso en las fases de la oposición europea se realizaba seleccionando a los candidatos con las mejores notas de corte en cada una de las pruebas. De esa forma, la cifra de candidatos se iba reduciendo hasta llegar a la fase final (con una media de 3 veces el número de laureados que se buscaban) que requería exámenes de competencias presenciales.

En el modelo actual, el proceso de selección se separa en dos fases diferenciadas: en la primera fase, gestionada por EPSO, se realizan las pruebas de forma remota e individual en un solo día de examen incluyendo los exámenes de competencias y conocimientos. Fruto de esta primera fase, EPSO publica una lista de reserva. En la segunda fase, que estará desvinculada a EPSO salvo que se la requiera para aportar su asistencia, serán los servicios de las instituciones europeas directamente los que contacten a los laureados que les parezcan más atractivos para realizar las entrevistas y quizá nuevas pruebas que consideren necesarias para seleccionar a sus futuros colegas. Cabe destacar igualmente que ahora desaparece el examen oral de las pruebas de selección.

Nuestra opinión

Desde **AEFICE** opinamos que el nuevo modelo de selección de personal permanente por parte de EPSO es **un ejercicio de simplificación** que trae consigo la ventaja indudable del acortamiento de los plazos entre la inscripción y la conclusión del proceso de selección.

Igualmente, destacamos como positivo la decisión -solicitada durante años por distintos actores desde la administración a la sociedad civil-, de incorporar finalmente pruebas de contenido estrictamente europeo sobre las políticas comunes y funcionamiento interno. Deploramos sin embargo que se haya lanzado este nuevo modelo de forma prematura, sin una etapa de evaluación preliminar siempre aconsejable en temas de esta naturaleza e implicaciones financieras de dinero público.

Por otro lado, observamos con preocupación que se acometan procesos conducentes a reclutar ciudadanos europeos sin prever garantías de un trato equitativo interinstitucional. En efecto, la posibilidad que ahora se abre de organizar etapas adicionales de selección con posterioridad a la publicación de la lista de laureados -que además pueden ser distintas según las Direcciones generales en la Comisión u otras instituciones- sin que el candidato conozca a

priori la naturaleza de estas pruebas- pondría poner en entredicho en nuestra opinión el principio de transparencia y confianza legítima del candidato en el sistema.

Todo parece indicar que las instituciones pretenden de esta manera reservarse una mayor discrecionalidad a la hora de “reclutar” los perfiles que puedan considerar más aptos según las necesidades cambiantes, pero se acomete esta decisión sin salvaguardar las necesarias garantías evocadas, y con un rol menguante de EPSO en su atribución esencial de asegurar la captación de los mejores candidatos sobre la base del mérito y competencia.

Esta nueva etapa que ahora se inicia no estará por consiguiente exenta de controversia. **AEFICE** seguirá muy de cerca la evolución de su implementación, permaneciendo muy atentos a posibles derivas en el sistema, siempre atendiendo al interés general de nuestros representados.