



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 29 de junio de 2021
(OR. en)

10301/21

STAT 21
FIN 533

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	9761/21 STAT 20 FIN 460
Asunto:	Informe Especial n.º 23/2020 del Tribunal de Cuentas Europeo titulado «Oficina Europea de Selección de Personal: Es hora de adaptar el proceso de selección a la evolución de las necesidades de contratación de personal» — Conclusiones del Consejo (28 de junio de 2021)

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el Informe Especial n.º 23/2020 del Tribunal de Cuentas Europeo titulado «Oficina Europea de Selección de Personal: Es hora de adaptar el proceso de selección a la evolución de las necesidades de contratación de personal», adoptadas por el Consejo de Agricultura y Pesca en su sesión del 28 de junio de 2021.

**Conclusiones del Consejo sobre el
Informe Especial n.º 23/2020 del Tribunal de Cuentas Europeo titulado
«Oficina Europea de Selección de Personal:**

Es hora de adaptar el proceso de selección a la evolución de las necesidades de contratación de personal»

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

1. ACOGE CON SATISFACCIÓN el Informe Especial (en lo sucesivo, «informe») del Tribunal de Cuentas Europeo (en lo sucesivo, «TCE») que evalúa la eficacia y eficiencia de la Oficina Europea de Selección de Personal (en lo sucesivo, «EPSO») a la hora de atraer y seleccionar a candidatos altamente cualificados y RESPALDA las observaciones y recomendaciones formuladas en el informe con el fin de reforzar el proceso de selección;
2. RESPALDA el papel crucial de la EPSO en la satisfacción de las necesidades de contratación de las instituciones de la UE, a través de la selección exitosa de un gran número de candidatos aptos poseedores de una amplia gama de capacidades con vistas a una carrera larga y variada; SUBRAYA que el atractivo de la función pública de la Unión reviste la máxima importancia para el buen funcionamiento de las instituciones de la Unión;
3. RECUERDA que la selección debe basarse en el mérito y tener como objetivo garantizar a las instituciones, órganos y agencias los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión;
4. HACE HINCAPIÉ en la importancia primordial de la transparencia y la igualdad de trato en cualquier procedimiento de selección y RECONOCE a la EPSO como garante de estas durante la celebración de oposiciones para generalistas y especialistas;

5. ANIMA a la EPSO a proseguir los esfuerzos para mejorar sus métodos de trabajo y los procedimientos de selección; SUBRAYA en particular la necesidad de aumentar la rapidez y la rentabilidad del método de selección por oposiciones para especialistas y, al mismo tiempo, OBSERVA la necesidad de seguir mejorando la adecuación de la metodología de selección de todas las oposiciones;
6. TOMA NOTA de la revisión de las modalidades de examen prevista por la EPSO para 2021, en particular con respecto a un nuevo régimen lingüístico a raíz de la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia;
7. SUBRAYA su preferencia por la selección mediante oposiciones generales y RECONOCE que un buen desarrollo de las oposiciones generales requiere la colaboración de todos los agentes implicados, especialmente en lo que se refiere a un acuerdo preciso entre las instituciones solicitantes y la EPSO en materia de planificación;
8. OBSERVA que la comunicación con los candidatos y los Estados miembros, antes, durante y después del proceso de selección, así como la comunicación destinada a atraer a titulados recientes, reviste una gran importancia y merece una atención constante;
9. ANIMA a la EPSO a aplicar las recomendaciones formuladas en el informe y a prestar especial atención a:
 - mejorar la promoción de «EU Careers» para atraer a un mayor número de titulados y candidatos potenciales, en particular a aquellos que no viven en los tradicionales centros de interés para un puesto en las instituciones de la UE;
 - en ese contexto, seguir reflexionando sobre la posibilidad de adoptar medidas específicas, teniendo en cuenta los avances logrados, en consonancia con anteriores debates con los países prioritarios;
 - mejorar su comunicación con los candidatos y los Estados miembros antes, durante y después del proceso de selección, respetando la diversidad lingüística de la Unión;
 - seguir adaptándose a un entorno de contratación en rápida evolución, teniendo en cuenta al mismo tiempo los últimos avances tecnológicos para la celebración de oposiciones generales en todas las lenguas oficiales de la UE;
 - reducir la duración de las oposiciones hasta alcanzar el objetivo de un máximo de diez meses establecido en el Plan de Desarrollo de la EPSO, y al seguimiento de los costes de las oposiciones;

10. PIDE a las instituciones de la UE que animen a su personal a ser miembro de un tribunal de oposición y que reconozcan esta actividad como parte integrante de su carrera, y PIDE a la EPSO a que garantice la formación necesaria para ello;
 11. INVITA a la Comisión a que siga recomendaciones anteriores del TCE relativas a la elaboración de un plan de acción orientado a atraer, desarrollar y retener a personas con una amplia gama de experiencias profesionales y de nacionalidades.
-