Parlamento Europeo
2024-2029

TEXTOS APROBADOS

P10_TA(2025)0313

Mala gestión organizativa de las oposiciones de la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO)

Resolución del Parlamento Europeo, de 27 de noviembre de 2025, sobre la mala gestión organizativa de las oposiciones de la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) (2025/2880(RSP))

El Parlamento Europeo,

– Visto el artículo 227 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

– Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, en particular, su artículo 41, sobre el derecho a una buena administración,

– Vista la petición n.º 0525/2025 presentada por un ciudadano de la Unión sobre supuestos problemas organizativos a los que se enfrentan los candidatos que participan en las oposiciones de la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO),

– Visto el artículo 233, apartado 2, de su Reglamento interno,

A. Considerando que la EPSO es responsable de seleccionar personal para todas las instituciones, órganos y organismos de la Unión y debe respetar las normas más estrictas de profesionalidad, imparcialidad y transparencia;

B. Considerando que la legitimidad democrática y la eficiencia de las instituciones de la Unión se basan en los servicios de una administración pública de la Unión altamente competente, independiente y multilingüe que sea igualmente accesible para todos los ciudadanos de la Unión de la manera más objetiva posible;

C. Considerando que la petición n.º 0525/2025 expresa su profunda preocupación por los repetidos fallos organizativos y técnicos de las oposiciones de la EPSO en los dos últimos años, incluida la cancelación de pruebas y oposiciones, la repetición frecuente de las sesiones de prueba, los plazos excesivamente largos y la mala

comunicación con los candidatos;

D. Considerando que los representantes de los comités de personal y de los sindicatos también han expresado reiteradamente su preocupación por el mal funcionamiento de la EPSO;

E. Considerando que unos procedimientos de contratación transparentes y justos son esenciales para salvaguardar la igualdad de acceso de todos los ciudadanos de la Unión y mantener la confianza pública en las instituciones de la Unión;

F. Considerando que el peticionario y otros candidatos afectados denuncian un considerable estrés psicológico y pérdida de confianza en la equidad y fiabilidad del proceso de contratación de la Unión;

G. Considerando que los candidatos invierten mucho tiempo y recursos financieros en la preparación de los exámenes de la EPSO;

H. Considerando que el Defensor del Pueblo Europeo ha llegado a la conclusión, en varias investigaciones independientes[1], que la EPSO ha incurrido en mala administración en la tramitación de las reclamaciones de los candidatos, en particular en relación con los procedimientos de pruebas a distancia, las deficiencias de las plataformas y la comunicación incoherente en relación con cuestiones técnicas, también en el caso de una madre en período de puerperio que se vio perjudicada;

I. Considerando que el Defensor del Pueblo ha criticado a la EPSO por

---

[1] Decisión del Defensor del Pueblo Europeo, de 8 de julio de 2024, sobre la forma en que la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) tramitó una reclamación relativa a cuestiones en el contexto de las pruebas a distancia en el marco del procedimiento de selección EPSO/AST/151/22-3; Decisión del Defensor del Pueblo Europeo, de 8 de julio de 2024, sobre la forma en que la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) tramitó una reclamación sobre problemas técnicos en un procedimiento de selección (EPSO/AST/155/22 - Asistentes en el ámbito de la seguridad operativa); Decisión del Defensor del Pueblo Europeo, de 8 de julio de 2024, sobre la forma en que la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) tramitó una reclamación relativa a la falta de vigilancia durante una prueba a distancia en un procedimiento de selección de personal de la Unión (EPSO/AD/398/2); Decisión del Defensor del Pueblo Europeo, de 21 de junio de 2024, sobre la forma en que la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) tramitó una reclamación relativa a las dificultades técnicas experimentadas durante las pruebas a distancia en el contexto de un procedimiento de selección para el programa de jóvenes profesionales; Decisión del Defensor del Pueblo Europeo, de 12 de diciembre de 2024, sobre la forma en que la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) excluyó a un candidato de un procedimiento de selección de personal de la Unión (EPSO/AST/151/22).

su inflexibilidad, instrucciones contradictorias, decisiones injustificadas y la inadmisión de reclamaciones válidas, incluso cuando los candidatos habían seguido directrices oficiales para notificar problemas;

J. Considerando que el Defensor del Pueblo ha hecho varias sugerencias a la EPSO[2] para mejorar la manera en que lleva a cabo las pruebas, incluida la posibilidad de que los candidatos realicen pruebas en centros de pruebas físicas y de proporcionar información clara y exhaustiva sobre cómo presentar una reclamación, así como de mejorar su tramitación;

K. Considerando que, según un Informe Especial del Tribunal de Cuentas Europeo[3], entre 2019 y 2023 se pusieron en marcha menos oposiciones de la EPSO (reducción del 35 %) y también descendió el número de las que concluyeron (reducción del 38 %) en comparación con los cinco años anteriores, lo que disminuyó el número de candidatos disponibles para la contratación y, posteriormente, dio lugar a un aumento significativo del número de agentes temporales empleados en puestos permanentes (aumento del 192 % en la Comisión, del 256 % en el Consejo y del 89 % en el Parlamento);

L. Considerando que el creciente recurso a agentes temporales pone en tela de juicio el compromiso de las instituciones de la Unión con un servicio público independiente de la Unión contratado de manera abierta, con procesos de contratación accesibles a todos los ciudadanos de la Unión a través de procedimientos de selección generales ampliamente anunciados;

M. Considerando que la última oposición para administradores generalistas data de 2019; que la nueva convocatoria ya se ha aplazado varias veces;

N. Considerando que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó en 2023[4] que las restricciones impuestas por la EPSO a la elección de la segunda lengua en determinadas oposiciones eran ilegales, al considerar que la Comisión no había justificado suficientemente la limitación de las opciones a las lenguas alemana, inglesa y francesa, discriminando así a los candidatos de los Estados

---

2 Decisión del Defensor del Pueblo Europeo, de 22 de enero de 2024, en el marco de una investigación de oficio relativa a la utilización por la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) de pruebas a distancia en los procedimientos de selección para contratar funcionarios de la UE.

3 Tribunal de Cuentas Europeo, Informe Especial n.º 24/2024: Función pública de la UE – Un marco de empleo flexible, pero desaprovechado para mejorar la gestión de los efectivos, 7 de noviembre de 2024.

4 Sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de febrero de 2023, Comisión/Italia, asunto C-623/20 P, ECLI:EU:C:2023:97.

miembros en los que ninguna de estas lenguas es la más hablada;

O. Considerando que, si bien un servicio público de la Unión puede requerir varias lenguas de trabajo, los procedimientos de contratación deben permitir a los candidatos elegir las combinaciones lingüísticas que mejor les permitan expresar sus competencias en las diferentes fases de un procedimiento de contratación;

P. Considerando que la EPSO ha introducido pruebas en las veinticuatro lenguas oficiales de la Unión y es responsable de la calidad y claridad de las preguntas de las pruebas en todas las lenguas en las que se ofrecen los exámenes, pero que siguen existiendo disparidades en la calidad de las pruebas en algunas de las lenguas ofrecidas;

Q. Considerando que el Supervisor Europeo de Protección de Datos, en su informe de auditoría de 25 de abril de 2023 sobre las pruebas de la EPSO vigiladas a distancia a través de proveedores de servicios externos, llegó a la conclusión de que las pruebas a distancia modifican profundamente el tratamiento de los datos personales en las oposiciones generales y tienen un mayor impacto en el derecho a la intimidad y la protección de los datos personales de los candidatos; que recomendó que la EPSO interrumpiera las pruebas a distancia y evaluara cuidadosamente su uso, ya que la EPSO no había medido la eficacia de las pruebas que se desarrollan totalmente a distancia respecto a las pruebas *in situ*;

R. Considerando que un mal funcionamiento de la EPSO socava gravemente la credibilidad y daña la reputación de los procedimientos de selección de la Unión, perjudicando así la imagen de toda la función pública de la Unión;

S. Considerando que la pandemia de COVID-19 provocó cambios en los formatos de prueba de la EPSO, incluida la adopción de pruebas a distancia, pero que, según la decisión del Defensor del Pueblo de 22 de enero de 2024, estas transiciones no se aplicaron con una supervisión, una preparación técnica o una rendición de cuentas adecuadas;

T. Considerando que las pruebas a distancia, si se llevan a cabo sin interrupciones, pueden tener un impacto positivo significativo en la capacidad de los candidatos de todo el mundo, incluso en lugares remotos, para acceder a las oposiciones, al eliminar la necesidad de viajar, al tiempo que aportan beneficios medioambientales adicionales;

U. Considerando que la utilización de pruebas informáticas con medidas complejas para garantizar la integridad del sistema puede perjudicar a algunas categorías de candidatos e introduce nuevos tipos de discriminación derivados de los diferentes niveles de competencia

informática;

V. Considerando que los procedimientos de contratación de personal de la Unión deben ser accesibles para todos los ciudadanos de la Unión, independientemente de las restricciones presupuestarias de la EPSO;

W. Considerando que muchos candidatos han expresado su preocupación por la falta de acceso a herramientas y equipos informáticos adecuados y fiables, incluidos el bloc de notas y la calculadora integrados en la interfaz para las pruebas a distancia, y la falta de centros de pruebas presenciales, lo que podría garantizar un entorno de examen más controlado, normalizado y equitativo; que las herramientas digitales, si se gestionan adecuadamente, pueden aumentar la accesibilidad, la inclusividad y la sostenibilidad en la contratación, pero requieren infraestructuras sólidas, supervisión y apoyo a los candidatos; que la EPSO debe responder a todas las reclamaciones y recursos administrativos subsiguientes;

X. Considerando que la reducción de las oposiciones de la EPSO y el aumento paralelo de la contratación de personal temporal y contractual han dado lugar a una creciente precariedad en las instituciones de la Unión, socavando el modelo de empleo social y seguro que la Unión debe encarnar; que la dependencia excesiva de contratistas privados en funciones públicas clave, como la selección de personal regular y permanente, corre el riesgo de debilitar la soberanía y la rendición de cuentas institucionales;

Y. Considerando que el impacto de los fallos técnicos es desigual y afecta especialmente a los candidatos de regiones periféricas o con menos recursos económicos, lo que agrava las desigualdades;

Z. Considerando que, en 2023, varias oposiciones de especialistas se vieron afectadas por cuestiones como la cancelación o la repetición de las sesiones de prueba;

AA. Considerando que muchos candidatos también han informado de problemas técnicos informáticos en el nuevo Portal Único del Candidato de la EPSO;

1. Condena enérgicamente las reiteradas deficiencias técnicas, organizativas y de procedimiento en el funcionamiento de la EPSO en los dos últimos años, que han tenido un impacto significativo en la confianza de los ciudadanos en el procedimiento de contratación de personal de la Unión; cree firmemente que la EPSO debe dar prioridad a la resolución de todas sus graves deficiencias en la organización de los procedimientos de selección, a fin de evitar nuevos daños graves a la función que tiene asignada, que es garantizar los servicios de funcionarios con el mayor nivel de competencia, eficiencia e integridad de las instituciones de la Unión, contratados sobre una base geográfica lo más amplia posible entre

los nacionales de los Estados miembros de la Unión;

2. Destaca la urgente necesidad de restablecer la integridad, la transparencia, la rendición de cuentas y la previsibilidad de los procedimientos de selección de la EPSO con el fin de reparar el daño a la reputación de las instituciones de la Unión, garantizar el correcto funcionamiento de la función pública de la Unión y garantizar la igualdad de trato de los candidatos de todos los Estados miembros;

3. Reconoce el considerable esfuerzo, el tiempo y los recursos que los candidatos dedican a la preparación y finalización de los procedimientos de selección, a menudo a expensas de su vida profesional y personal; expresa su descontento por el impacto negativo de la mala gestión organizativa de las oposiciones de la EPSO en el bienestar psicológico de los candidatos y en sus circunstancias financieras y personales debido a las diversas deficiencias del proceso de selección, como las cancelaciones repetidas o la dependencia excesiva de la tecnología digital y las soluciones de inteligencia artificial (IA) sin una supervisión humana adecuada;

4. Pide a la Comisión que, con la contribución del Defensor del Pueblo Europeo y de expertos independientes en pruebas digitales, lleve a cabo una evaluación exhaustiva, transparente e independiente de la gestión, los sistemas, la externalización y los procedimientos de la EPSO, en particular en lo que se refiere a la realización de pruebas a distancia, su viabilidad tecnológica, la dependencia excesiva de contratistas externos, incluidos los que utilizan plataformas con servidores establecidos fuera de la Unión, la tramitación de las reclamaciones de los candidatos y las prácticas de comunicación, de cara a abordar las causas de la mala administración de la EPSO y restablecer la confianza en el proceso de contratación de la Unión;

5. Insta a la EPSO a que reintroduzca instalaciones de pruebas presenciales certificadas por la EPSO que sean accesibles para los candidatos, en paralelo a las pruebas a distancia, dando a los candidatos la opción de elegir el modo preferido, garantizando unas condiciones de prueba justas y uniformes, la igualdad de oportunidades y la inclusividad; recuerda que las pruebas organizadas en los centros de pruebas de la EPSO en el pasado no se enfrentaron a tantas cuestiones técnicas;

6. Insta a la EPSO a que revise los métodos de realización de los exámenes a fin de hacerlos fáciles de usar y a que establezca un sistema en el que la tecnología digital y la IA estén sujetas a la supervisión y verificación humanas por parte del personal competente, en todas las fases del proceso; hace hincapié en la necesidad de establecer un sistema basado en la máxima transparencia y la plena rendición de cuentas para todo el personal

que participa en el procedimiento de selección, incluida la dirección de la EPSO; rechaza cualquier intento de delegar en sistemas automatizados decisiones que afecten a los derechos fundamentales de los candidatos, ya que estos deben seguir siendo responsabilidad de funcionarios públicos cualificados bajo control democrático;

7. Destaca que la EPSO es responsable de la calidad y la claridad de la lengua utilizada en las veinticuatro lenguas en las que están disponibles las pruebas y que debe abordar urgentemente las deficiencias a este respecto; condena enérgicamente la calidad inadecuada y la falta de coherencia de los exámenes verbales de segunda lengua realizados en lenguas oficiales de la Unión distintas del inglés o el francés, subrayando que esta práctica constituye una desventaja estructural para los candidatos que eligen lenguas oficiales de la Unión distintas del inglés o el francés y socava el multilingüismo, la igualdad de trato y la equidad en los procedimientos de contratación de la Unión;

8. Critica el actual sistema de examen, según el cual los candidatos deben ser evaluados en primer lugar mediante una prueba por ordenador antes de poder demostrar conocimientos específicos, con el riesgo de descartar a candidatos cualificados para puestos específicos;

9. Pide a la EPSO que garantice la igualdad de acceso a los procedimientos de prueba y contratación para las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad de aprendizaje y condiciones neurodivergentes, con el fin de satisfacer sus necesidades especiales, con el objetivo último de evitar cualquier forma de discriminación o desventaja, y que garantice una accesibilidad real al servicio público de la Unión para las personas con discapacidad; observa que la EPSO se ha comprometido a proporcionar ajustes razonables a los candidatos con necesidades específicas debido a su discapacidad o estado de salud, y subraya que el proceso de evaluación debe ser transparente y estar sujeto a un procedimiento de recurso;

10. Pide a la EPSO que haga uso de encuestas anónimas sistemáticas tras las pruebas empleando una plataforma segura de la Unión y una consulta estructurada, a fin de mejorar continuamente los procedimientos de selección y resolver los problemas recurrentes; pide a la EPSO que incluya en su informe anual un análisis de estas observaciones junto con las estadísticas anuales sobre las solicitudes, las admisiones y las tasas de éxito desglosadas por países, con el fin de detectar y corregir los desequilibrios;

11. Recomienda que se refuerce el punto de contacto de la EPSO con capacidad multilingüe y mayor disponibilidad, de modo que pueda asistir a los candidatos internamente y en tiempo real durante y después de las sesiones de prueba, prestando especial atención a la

accesibilidad y la inclusión;

12. Toma nota de la política de resolución de reclamaciones de los candidatos de la EPSO para la realización de pruebas como herramienta para aclarar la forma en que la EPSO tramita las reclamaciones; pide a la EPSO que mejore la política con vistas a establecer y aplicar una carta de los derechos de los candidatos, en la que se describan claramente los derechos, las obligaciones, los procedimientos de reclamación y los mecanismos de recurso relacionados con todas las fases y aspectos de los procedimientos de selección, incluido el compromiso de responder a las reclamaciones lo antes posible y de manera transparente y adaptada a las candidaturas, con la posibilidad de revisión por un órgano de recurso independiente; destaca la necesidad de unos procesos de reclamación y recurso inclusivos, accesibles y rápidos, con capacidad multilingüe para ayudar a los candidatos en tiempo real y sin recurrir a contratistas externos, también en situaciones en las que los candidatos se enfrenten al rechazo o a obstáculos poco antes del inicio de las pruebas o durante las mismas, por razones que podrían incluir la verificación de la identidad basada en la IA o problemas relacionados con el entorno de los candidatos en modo remoto;

13. Pide a la EPSO que desarrolle una política de comunicación transparente y exhaustiva, que incluya un calendario de las oposiciones claro y fiable para cada fase y actualizaciones proactivas, a través de múltiples canales oficiales, sobre los cambios en los plazos, los incidentes técnicos y las medidas correctoras; observa con insatisfacción que no existe un calendario estándar para que los candidatos reciban sus resultados tras un examen;

14. Pide a los dirigentes de la EPSO que consulten al Consejo de Administración de la EPSO de manera oportuna y significativa y que entablen un diálogo más eficaz y directo con los órganos de representación del personal de las instituciones de la Unión, que les consulten sobre posibles mejoras en el proceso de selección general, prestando especial atención a las pruebas y la comunicación con los candidatos;

15. Pide a la EPSO que garantice la transparencia de los criterios utilizados para preseleccionar a los candidatos invitados a participar en las pruebas de los procedimientos de selección CAST (herramienta de selección de agentes contractuales); pide a la EPSO que comunique claramente las próximas fechas de examen CAST en su sitio web con un preaviso razonable;

16. Observa que las empresas privadas ofrecen cursos de preparación para las oposiciones de la EPSO, con costes exorbitantes para los candidatos, debido a la falta de suficientes preguntas de simulación y prácticas previas facilitadas por la EPSO; anima a la EPSO a invertir en mejores herramientas de simulación previa y plataformas

prácticas para que los candidatos puedan familiarizarse con el sistema y reducir la ansiedad técnica; destaca la necesidad de ofrecer explicaciones más claras sobre cómo se puntúan las pruebas y los ejercicios;

17. Anima a la Comisión de Control Presupuestario a que supervise constantemente las deficiencias técnicas, organizativas y de procedimiento en el funcionamiento de la EPSO que se han señalado en la presente Resolución en su evaluación de la aprobación de la gestión anual del presupuesto de la Comisión;

18. Recomienda una formación periódica para el personal de la EPSO y los supervisores de pruebas para garantizar prácticas coherentes y sensibles a las candidaturas en todas las fases de los ciclos de las oposiciones; lamenta el uso de respuestas tipo a las reclamaciones y las cuestiones específicas planteadas por los candidatos; condena enérgicamente la práctica de utilizar declaraciones tipo para la evaluación final de los perfiles de los candidatos cuando se considere que no se ajustan a los requisitos específicos;

19. Pide a la Comisión que proponga soluciones adecuadas y justas para los candidatos directamente afectados por cancelaciones de pruebas, problemas informáticos o retrasos en los procedimientos, como opciones flexibles y rápidas de repetición de pruebas;

20. Considera que la creciente dependencia de personal temporal y contratos de corta duración en las instituciones de la Unión también es una consecuencia directa de la ineficacia de la EPSO y podría socavar la necesaria estabilidad y calidad del empleo de los servicios públicos de la Unión; pide medidas urgentes para revertir esta tendencia y garantizar unas condiciones de trabajo dignas y seguras;

21. Pide a la Comisión que informe al Parlamento sobre la aplicación de las reformas solicitadas, incluidos los parámetros de referencia y los indicadores de rendimiento, en un plazo de seis meses a partir de la adopción de la presente Resolución;

22. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución a la Comisión, al Consejo, al Defensor del Pueblo Europeo y a la Oficina Europea de Selección de Personal.