

Las oposiciones que se sacan sin memorizar nada y con sueldos a partir de 4.000 euros

Los procesos de selección para trabajar en la UE no exigen encerrarse a estudiar ni memorizar temarios

[ÁNGEL VILLARINO](#)
[MARÍA ZUIL](#)

08/04/2019

Sacarse unas oposiciones sin haber memorizado nada, sin dedicarle mucho tiempo a prepararlas y entrar a ganar más de 4.000 euros al mes, con la posibilidad de ascender en un organigrama meritocrático en que la categoría va cambiando con los años. Es la experiencia que describen quienes han logrado una plaza en el cuerpo de funcionarios de la Unión Europea en la última década. Su sistema de selección de personal, reformado en 2010, está en las antípodas del modelo francés —basado en el código napoleónico y adoptado en España— y se suele poner como ejemplo entre quienes abogan por modernizar el reclutamiento de empleados públicos.

Javier Fernández, murciano de 42 años y licenciado en Empresariales, decidió opositar a la UE precisamente porque no le exigía memorizar temarios. “Me permitía seguir trabajando sin la dedicación exclusiva que se necesita para aprobarlas en España”. Desde casa, en ratos libres, dedicó algo de tiempo a preparar las pruebas, compaginándolo con el trabajo con el que daba de comer a su familia, en una agencia de valores de Madrid. “Para que te hagas una idea, un mes antes de presentarme, le estaba dedicando unas dos horas diarias”, recuerda. Aprobó, logró una plaza y ahora forma parte del cuerpo funcional europeo.

La Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO, por sus siglas en inglés) establece tres pruebas eliminatorias en cada convocatoria. La primera es una dura prueba psicotécnica tipo test con la que se evalúan el razonamiento abstracto, el razonamiento verbal y el razonamiento numérico. En la segunda, llamada ‘e-tray’, el candidato recibe decenas de correos electrónicos de golpe —unos 100 folios— y tiene un límite de tiempo para entenderlos y, posteriormente, responder a una serie de preguntas tipo test sobre ellos. En la tercera, los ‘elegidos’ pasan un día entero en un edificio, el ‘assessment center’ de Bruselas, donde se llevan a cabo una auténtica ‘gymkana’ de entrevistas y toma de decisiones en tiempo real.

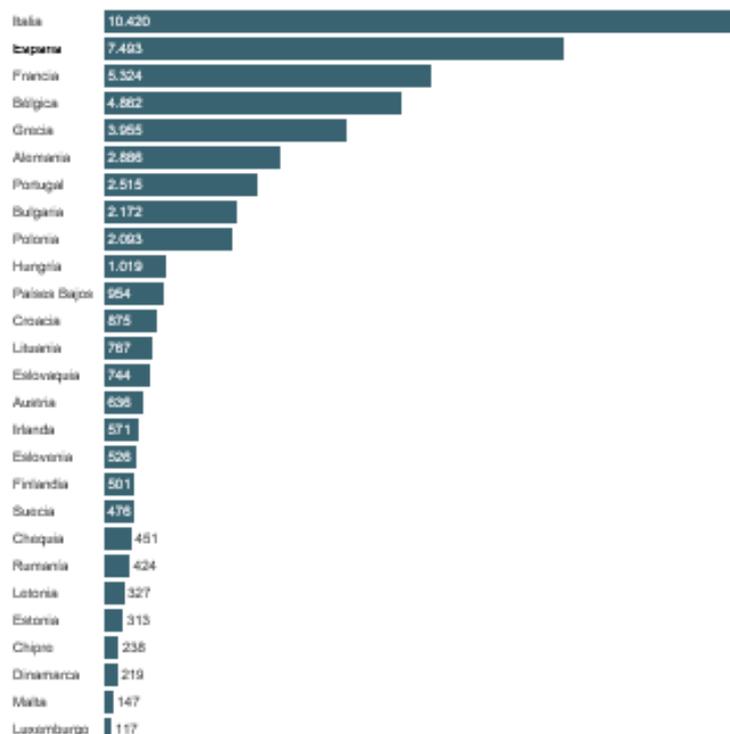
“De lo que se trata es de evaluar habilidades, no de memorizar conocimientos que luego casi nunca se usan. Se buscan ocho cualidades en concreto: capacidad de aprendizaje, de análisis, de resolver problemas, de priorizar tareas, de trabajar en equipo, de liderazgo, de comunicación y de resiliencia, entendido como aguante para mantenerse trabajando al mismo nivel independientemente de las circunstancias”, explica Íñigo C., portavoz de Ya Semos Europeos (YSE), organización que lleva años ayudando a candidatos a preparar las pruebas.

Tampoco es un chollo. Las pruebas son complicadas, se compite con gente de toda Europa, hace falta dominar al menos otro idioma y no salen demasiadas vacantes. La UE tiene 60.000 funcionarios sobre una población de más de 500 millones de habitantes. En 2018, hubo un solo concurso para las llamadas plazas generalistas. Salieron 135 vacantes y se presentaron unas 28.000 personas de toda Europa, de las cuales cerca de 3.000 eran españoles. Luego hubo otro concurso para auditores: 80 plazas para 4.755 candidatos. Y un tercero para el área de comunicación, con 132 plazas y 3.000 candidatos.

A Bruselas le preocupa, además, que cada vez consiguen plaza más trabajadores del mismo grupo de países, ya que las condiciones (salarios, etcétera) son más competitivas para las naciones del sur y el este del continente. “Suelen presentar más y mejores candidatos porque es difícil que encuentren ofertas más competitivas en sus países”, explican. De hecho, existen ya unos 'índices guía' con el porcentaje de funcionarios por nacionalidad que debería haber, aunque no son vinculantes y en muchas categorías varias nacionalidades están sobrerrepresentadas.

Italianos y españoles, los que más quieren trabajar en la UE

Candidatos a las oposiciones entre 2010 y 2018



Miguel Sánchez Morón, catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Alcalá, es uno de los académicos que, como Rafael Jiménez Asensio o Mikel Gorriti, llevan años insistiendo en la necesidad de reformar el sistema de oposiciones español y hacerlo más parecido a modelos como el de la UE. “Ha habido algún cambio puntual, pero sigue siendo un sistema excesivamente memorístico, el recitando de siempre. Es un modelo obsoleto. En algunos casos, tiene sentido: por ejemplo, los abogados del Estado tienen que saber mucho derecho. Pero la mayoría de las veces se sigue haciendo así por pura inercia. Incluso los funcionarios que están en las comisiones de selección piensan mayoritariamente que hay que reformar el sistema y pasar a uno mucho más práctico y ágil, acabar con esos temarios tan largos que exigen a la gente un mínimo de dos años preparándose la prueba sin hacer otra cosa”, dice.

Laura Gil, madrileña de 38 años, se presentó en 2015, después de informarse sobre las oposiciones para Hacienda y el Banco de España. Acabó eligiendo las pruebas de auditoría de la Comisión Europea porque le permitían compaginarlo con el cuidado de sus dos hijos. “Sabía que existían estas plazas porque un primo mío fue de los primeros en presentarse cuando España entró a la UE”. Como la mayoría, hizo prácticamente todo el proceso por su cuenta, ayudándose únicamente de test 'online'. “Sobre todo, se trataba de practicar en internet, no de hincar los codos, sino adquirir competencias, matemáticas, razonamiento verbal, abstracto...”, recuerda esta economista.

Sánchez Morón cree que lo ideal sería “hacer muchos tipos de modelos de selección distintos, en relación con las diferentes plazas” de la Administración española. “En España, uno de los filtros que mejor funcionan es el sanitario, porque combina una primera fase teórica con unas prácticas retribuidas y evaluadas, lo que genera profesionales mucho más capacitados. Esta manera más racional de seleccionar el personal es uno de los motivos por los cuales la Sanidad es la joya de la corona y uno de los cuerpos que tienen más reconocimiento internacional”. El actual marco legal, subraya, permitiría reformar las pruebas de acceso a la función pública sin tener que pasar por el Congreso. “Si no se ha hecho es por inercia, porque no ha habido voluntad de cambiarlo. Podría ir introduciéndose poco a poco, pero no es una reforma excesivamente popular, ni un tema que esté en la agenda política”, incide.

Las pruebas de la UE exigen también un buen manejo de al menos dos idiomas europeos —el materno y un segundo—. Las dos primeras fases, el psicotécnico y el ‘e-tray’ se pueden realizar en cualquiera de las lenguas comunitarias. Para la tercera hay que escoger uno de los

cinco idiomas más hablados en la UE: inglés, francés, alemán, italiano o español, pero no se puede repetir ninguno de los utilizados en las etapas previas. Así, por ejemplo, si las primeras fases se hacen en español, la tercera habría que pasarla en italiano, alemán, francés o inglés.

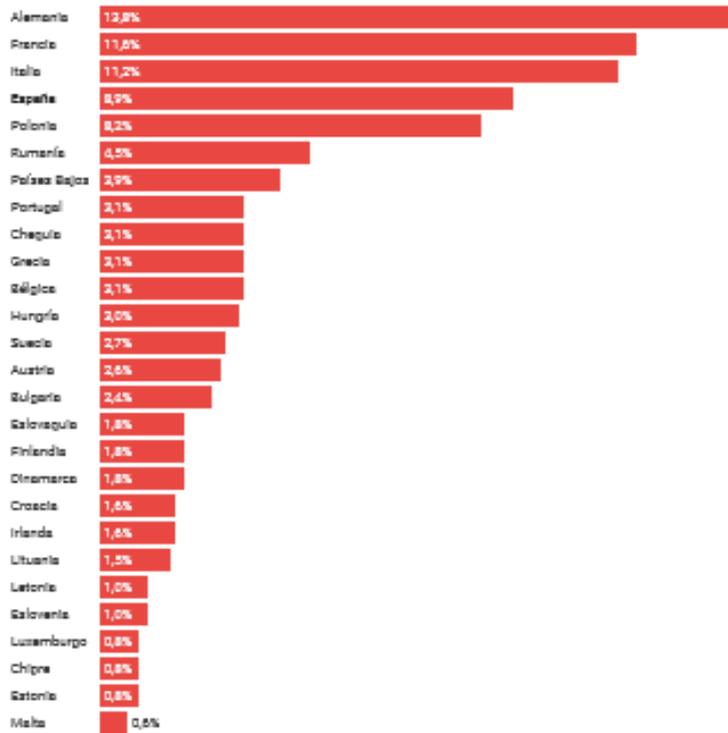
Los que llegan al 'assessment center' pasan un día entero exhibiendo sus habilidades. En una de las entrevistas, por ejemplo, los candidatos reciben una serie de documentos que tienen que procesar en un tiempo récord para después responder preguntas y cumplir objetivos. También suele haber una presentación oral sobre un tema del que no se sabe nada hasta el día del examen. "Se valora la seguridad que se logre transmitir, la capacidad comunicativa...", explican desde YSE.

También se ponen en marcha dinámicas de grupo en las que seis candidatos interactúan entre ellos. El jurado está atento a ver quién rema en equipo y es capaz de sacar adelante los objetivos comunes. "Se premia a los integradores, a los que sepan jugar con sus compañeros para alcanzar los resultados". Antes de acabar, los participantes tienen que enfrentarse a casos prácticos con ejemplos sacados de su propia experiencia profesional. "Al revés que en unas oposiciones españolas, aquí suma todo lo que hayas hecho en tu vida profesional, la experiencia adquirida en tu formación previa".

"Se trata realmente de demostrar por qué tú eres el candidato ideal para desempeñar ese puesto, con base en tu experiencia previa, idiomas y titulación", resume Elisabet Salas, una catalana de 41 años que acaba de pasar las pruebas de agente contractual. En su caso, postularse para ser funcionaria europea ha sido un proceso natural. "Ya trabajaba para una institución europea, la Agencia Ejecutiva de Investigación, y aunque soy indefinida, no podía presentarme a algunos puestos de más remuneración y responsabilidad si no opositaba".

También ella ha compatibilizado el estudio con su trabajo y una baja maternal hasta que aprobó las pruebas, el pasado mes de diciembre. "Le dedicaba poco tiempo al día. Una hora o dos entre semana y unas seis los fines, que es cuando mi marido podía ocuparse de la niña. Eso durante unos cinco meses", cuenta al teléfono desde Bruselas.

Índices orientativos de ocupación por nacionalidad



Sin garantías de plaza

Otra de las señas de identidad de los procesos de selección europeos es que no llevan aparejados un puesto de trabajo seguro. Desde la UE, explican que aprobar las oposiciones “no da derecho automático a nada”, sino acceso limitado al llamado ‘blue book’: permanecer dos años en una lista que permite postularse a las vacantes específicas que van saliendo en las diferentes instituciones europeas. “No te puedes quedar en casa de brazos cruzados esperando a que te llamen. Tienes dos años para solicitar las plazas que más encajen con tu perfil y conseguir una. Hay gente que aprueba pero luego no consigue trabajo porque no se presenta o no encaja en ninguna de las que solicita. Aprobar no es garantía de nada”, añaden desde la organización.

Hay quien aprueba, pero luego no consigue trabajo porque no se presenta o no encaja “Más bien te acreditan para trabajar en una categoría, pero no te garantiza un puesto”, explica Ángel Fuentes, un biólogo que, como Elisabet, ha aprobado las oposiciones para ser agente contractual y también está esperando a que alguien le necesite. “Si alguna institución tiene una vacante, te llaman, ven tu perfil y en función de eso te ofrecen el puesto o no, pero no hay garantías”, explica este extremeño de 52 años. En su caso, se presentó varias veces hasta que consiguió aprobar, también el pasado diciembre. “Tengo 20 años de experiencia en mi sector y tuve que aprender a venderme, practicar las entrevistas y el trabajo en equipo... Esas son las cosas que más miran, aquí no sirve de nada prepararte cuestiones europeas, legislación, etcétera”, añade.

Cuando Javier encontró por fin un trabajo en Bruselas desde España, hizo las maletas y puso rumbo a Bélgica. Primero él y luego su familia. “Lo tienes que buscar tú por tu cuenta, como para una empresa privada: preparar CV, carta de motivación, que te llamen... Tardé año y medio en conseguirlo, porque miran mucho que tengas experiencia previa en la comisión y depende mucho del perfil. Es una combinación entre empresa pública y privada”. Pero no se quedó ahí, ha vuelto a presentarse a otras oposiciones de nivel superior, aunque en esta ocasión solo ha tenido que esperar tres meses para acceder al puesto en el que ahora lleva dos semanas.

Una vez conseguida la plaza, la evolución profesional también es diferente a la de la Administración española. “Se busca que la gente esté motivada para seguir progresando. Cada año se hace una evaluación y se consiguen puntos. Uno puede entrar con categoría AD 5 con veintipocos años e ir progresando hasta la AD 14, hay escalones para ir subiendo en función de los méritos, no solo de la antigüedad”, explican desde la UE.

“A nivel profesional, es muy enriquecedor”, asegura Laura Gil. “No solo por las perspectivas y el salario. Aquí hay gente de toda Europa, y el ambiente es muy bueno. Además, nunca había trabajado para el sector público y es interesante saber que haces cosas que afectan a millones de personas en Europa”.