

COMISIÓN EUROPEA

Dirección General de Competencia (DG COMP)

Publicación del puesto de director de tecnología (grado AD14)

**(Contratación de un agente temporal de conformidad con el artículo 2, letra a), del
Régimen aplicable a los otros agentes)**

COM/2025/10470

Quiénes somos

La Comisión, conjuntamente con las autoridades nacionales, aplica directamente las normas sobre competencia de la UE con el fin de garantizar que las empresas compitan en condiciones justas y equitativas y que en la UE funcionen mejor los mercados. Esto redundará en beneficio de los consumidores, las empresas y la economía europea en su conjunto.

Dentro de la Comisión, la Dirección General de Competencia (DG COMP) es la principal responsable de estas competencias de ejecución directas.

Las direcciones operativas de la DG COMP forman parte de una estructura matriz en la que los diferentes instrumentos en materia de competencia (defensa de la competencia, fusiones, ayudas estatales) se gestionan en torno a sectores clave de la economía. La DG COMP también es responsable de la aplicación de los reglamentos relativos a las plataformas digitales y las subvenciones extranjeras.

El director (o directora) de tecnología dependerá directamente del director general y asesorará a la comisaria de Competencia y al director general en asuntos relacionados con la tecnología, al tiempo que orientará y supervisará todos los proyectos, iniciativas y líneas de trabajo de la DG Competencia relacionados con la tecnología. El director de tecnología estará al mando de un equipo que será un foco de excelencia en materia de herramientas de investigación digital, ciencia de datos e inteligencia artificial, y que tendrá como objetivo último apoyar el trabajo de la DG COMP, basado cada vez más en datos, y las tareas de seguimiento del mercado.

El puesto corresponde a la categoría de director (AD14). Se trata de un destino temporal de tres años, renovable por un máximo de dos años.

Qué ofrecemos

Proponemos un puesto muy estimulante de director de tecnología responsable de asesorar a la comisaria de Competencia y al director general sobre la estrategia, las prioridades y los proyectos de la DG COMP en materia digital, también sobre la base de estudios realizados por expertos externos o por el director de tecnología, así como de orientar a su equipo (una unidad dependiente del director de tecnología y gestionada por un jefe o jefa de unidad) a través de líneas de trabajo altamente complejas, aportando visión, orientación estratégica general, instrucciones y coordinación del personal y las actividades del equipo.

El director de tecnología se encargará de velar por que ese equipo satisfaga las necesidades cada vez mayores de la DG COMP en materia de análisis de datos de última generación, así como de mantenerse en la vanguardia tecnológica para llevar a cabo investigaciones digitales, también en materia de criminalística digital, inteligencia, inteligencia artificial o cualquier otro aspecto digital. Estas tareas exigen una excelente comprensión de las necesidades del sector empresarial a la hora de hacer cumplir las normas y los instrumentos reglamentarios en materia de competencia, tales como el Reglamento de mercados digitales. Para apoyar estas

necesidades del sector empresarial, el director de tecnología debe ofrecer, junto con su equipo, soluciones de investigación que se ajusten a dichas necesidades, haciendo al mismo tiempo un uso óptimo y lo más eficiente posible de las competencias especializadas de los miembros del equipo del director de tecnología.

Como unidad horizontal, el equipo del director de tecnología contribuye a la labor de la DG COMP en todos los ámbitos y trabaja en estrecha colaboración con todos los departamentos pertinentes de la DG COMP, como la unidad encargada de soluciones digitales para las empresas y unidades operativas. El director de tecnología y su equipo también colaborarán con otras direcciones generales de la Comisión Europea, otras instituciones europeas, los Estados miembros y sus autoridades nacionales de competencia, así como con organizaciones externas. El equipo estará compuesto por veintidós empleados muy dinámicos, colaborativos y orientados al servicio, además de apasionados por las tecnologías digitales.

Las principales tareas de este equipo serán las siguientes:

- Asesorar sobre cuestiones tecnológicas en las investigaciones y medidas en materia digital, entre otras cosas en relación con el Reglamento de mercados digitales o cualquier investigación sobre competencia en la que los aspectos tecnológicos desempeñen un papel importante, como, por ejemplo, las cuestiones técnicas, algorítmicas o de datos.
- Utilizar las últimas tecnologías digitales disponibles para ofrecer soluciones que satisfagan las necesidades de análisis de datos de las unidades operativas de la DG COMP en relación con los diversos instrumentos, y en particular por lo que se refiere a los cárteles y la defensa de la competencia, las concentraciones y el Reglamento de mercados digitales y el Reglamento de subvenciones extranjeras, ya sea a través de un proyecto o expediente con uso intensivo de datos o sobre una base *ad hoc*.
- Velar por que la DG COMP tenga acceso a tecnologías informáticas forenses de última generación («FIT», por su acrónimo en inglés), inteligencia, ciencia de datos y capacidades de inteligencia artificial para las investigaciones relacionadas con los distintos instrumentos, y en particular por lo que se refiere a los cárteles y la defensa de la competencia, las concentraciones, el Reglamento de mercados digitales y el Reglamento de subvenciones extranjeras.
- Desempeñar un papel activo en la red de expertos en investigación digital de la Red Europea de Competencia y servir de enlace con los demás departamentos de las instituciones europeas en los que se utilicen FIT y el análisis de datos
- Seguir constantemente los avances tecnológicos e identificar temas y acciones de interés para la DG COMP que garanticen la calidad y la pertinencia de las herramientas y métodos informáticos propiedad de la DG COMP o utilizados por ella, y asesorar al director general sobre el desarrollo y/o la contratación pública de herramientas y métodos actualizados o nuevos, en su caso sobre la base de estudios realizados por expertos externos o por el director de tecnología
- Asesorar sobre la implantación de herramientas informáticas nuevas o actualizadas propiedad de la DG COMP o utilizadas por ella y supervisar la misma

Durante la misión, el director de tecnología podrá publicar artículos y llevar a cabo tareas docentes limitadas, siempre que no interfieran con su cometido.

Qué buscamos

Las personas candidatas deberán poseer:

Cualidades personales:

- Excelentes capacidades de comunicación oral y escrita que le permitan comunicarse de manera eficiente y efectiva con interlocutores internos y externos, representar a la Comisión y defender la posición de esta en los foros europeos e internacionales.
- Capacidad para cooperar con interlocutores de alto nivel, así como para trabajar en diferentes niveles de la organización.

Competencias especializadas y experiencia:

- Conocimientos probados de análisis de datos, informática y/o inteligencia artificial, acreditados por un sólido historial académico y una formación posterior y/u otros métodos capaces de mantenerlos actualizados, por ejemplo, publicaciones académicas o ponencias en congresos de especialistas en tecnología.
- Muy buena comprensión de las necesidades institucionales en materia de análisis de datos y apoyo informático forense de última generación, y capacidad para proponer soluciones que se ajusten a esas necesidades
- Se considerará una ventaja poseer conocimientos demostrados sobre cuestiones de competencia o informática forense.

Capacidad de gestión:

- Capacidad para dirigir, motivar e inspirar a un equipo de científicos especializados en datos, definir planes, objetivos y prioridades, animar a las aportaciones del personal y proporcionar orientación sobre aspectos técnicos y estratégicos.
- Una muy buena capacidad de pensamiento estratégico y una gran capacidad para pensar de manera novedosa e innovar en los ámbitos de interés para la Dirección General, y para garantizar su seguimiento efectivo mediante un enfoque orientado al servicio y a los resultados.

Requisitos de admisibilidad

Solamente podrán ser admitidas a la fase de selección las candidaturas que cumplan los siguientes requisitos formales antes de que finalice el **plazo para la presentación de candidaturas**:

- Nacionalidad: las personas candidatas deberán ser ciudadanas de uno de los Estados miembros de la Unión Europea.
- Título o diploma universitario: Las personas candidatas deberán tener:
 - bien un nivel de formación correspondiente a estudios universitarios completos acreditados por un título, cuando la duración normal de la enseñanza universitaria sea de cuatro años o más;
 - bien un nivel de formación correspondiente a estudios universitarios completos acreditados por un título y una experiencia profesional apropiada de al menos un año, cuando la duración normal de la enseñanza universitaria sea de al menos tres años (esta experiencia profesional de un año no podrá incluirse en la experiencia posterior a la obtención del título universitario que se exige más abajo).
- Experiencia profesional: Las personas candidatas deben tener al menos quince años de experiencia profesional posterior a la obtención del título universitario¹, al nivel al que permitan acceder las titulaciones antes mencionadas. Al menos diez años de experiencia profesional posterior a la obtención del título universitario deberán haberse adquirido en una función y en ámbitos pertinentes para este puesto².
- Experiencia en puestos directivos: al menos cinco años de experiencia profesional tras la obtención del título universitario deben haberse adquirido en una función directiva de alto nivel³.
- Lenguas: Las personas candidatas deberán tener un conocimiento profundo de una de las lenguas oficiales de la Unión Europea⁴ y un conocimiento satisfactorio de otra de ellas. Los comités de selección comprobarán durante las entrevistas si las personas candidatas cumplen el requisito de poseer un conocimiento satisfactorio de otra lengua oficial de la UE. A tal efecto, la entrevista (o parte de ella) podrá realizarse en esa otra lengua.
- Límite de edad: Las personas candidatas deberán ser capaces de completar al menos el contrato de tres años antes de alcanzar la edad preceptiva de jubilación que, para los agentes temporales de la Unión Europea, se cumple el último día del mes durante el cual alcanzan los 66 años de edad (véase el artículo 47 del Régimen aplicable a otros agentes ⁵).

¹ La experiencia profesional solo se tendrá en cuenta si refleja una relación laboral real, definida como trabajo efectivo y genuino, remunerada y en calidad de empleado (con cualquier tipo de contrato) o de proveedor de servicios. Las actividades profesionales realizadas a tiempo parcial se prorratearán en función del porcentaje certificado de horas trabajadas a tiempo completo. Los permisos por maternidad, paternidad o adopción se tendrán en cuenta si se producen en el marco de un contrato de trabajo. Los doctorados, incluso los no remunerados, se asimilarán a experiencia profesional, por una duración máxima de tres años, siempre que el doctorado en cuestión se haya completado con éxito. Un mismo período no podrá computarse más de una vez.

² Las personas candidatas deberán indicar claramente en su *curriculum vitae*: 1) título y función del cargo ocupado y descripción de la función desempeñada; 2) el ámbito temático y el nivel del puesto en la organización (número de niveles jerárquicos por encima y por debajo), 3) las líneas jerárquicas para cada puesto ocupado.

³ Las personas candidatas deberán indicar claramente en su *curriculum vitae*, en relación con todos los años exigidos de experiencia en cargos directivos, la siguiente información: 1) denominación de los puestos de dirección ocupados y las funciones desempeñadas; 2) número de empleados bajo sus órdenes en esos puestos; 3) volumen de los presupuestos gestionados; 4) número de niveles jerárquicos superiores e inferiores; y 5) el número de personas con responsabilidades del mismo nivel.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

Selección y nombramiento

La selección y el nombramiento se llevarán a cabo con arreglo a los procedimientos de selección y contratación de personal de la Comisión Europea (véase el documento sobre la política relativa a los altos funcionarios⁶).

Como parte de este procedimiento de selección, la Comisión Europea creará un comité de preselección. Este comité analizará todas las candidaturas, realizará una primera verificación de su admisibilidad y determinará cuáles de ellas encajan mejor con el perfil definido en los criterios de selección antes mencionados y quiénes deben recibir una invitación a una entrevista con el propio comité. En cualquier momento del procedimiento podrá pedirse a las personas candidatas que presenten documentos justificativos de la información que figure en su candidatura. El incumplimiento de la obligación de presentar dichos documentos en el plazo fijado en la solicitud podrá dar lugar a la exclusión de la selección.

Tras las entrevistas, el comité de preselección extraerá sus conclusiones y propondrá una lista de personas candidatas que serán convocadas a otra entrevista con el Comité Consultivo para los Nombramientos (en lo sucesivo, «CCN») de la Comisión Europea. Teniendo en cuenta las conclusiones del comité de preselección, el CCN decidirá cuáles de ellas serán invitadas a una entrevista.

Las personas candidatas convocadas a la entrevista con el CCN serán evaluadas durante una jornada completa en un centro de evaluación de competencias de gestión por consultores externos de contratación de personal. En función de los resultados de la entrevista y el informe del centro de evaluación, el CCN confeccionará una lista restringida con las personas candidatas que considere aptas para el puesto.

Las personas candidatas incluidas en la lista restringida del CCN serán entrevistadas por los miembros competentes de la Comisión.

Tras las entrevistas, la Comisión Europea tomará la decisión relativa al nombramiento.

La persona seleccionada deberá haber cumplido todas las obligaciones impuestas por la legislación en relación con el servicio militar, ofrecer las debidas garantías de moralidad para el ejercicio de sus funciones y ser físicamente apta para llevarlas a cabo.

La persona seleccionada deberá poseer, o estar en condiciones de obtener, un certificado válido de habilitación de seguridad expedido por su autoridad nacional de seguridad. La habilitación personal de seguridad es una decisión administrativa que se toma al término de un cribado de seguridad realizado por la autoridad nacional de seguridad competente, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias nacionales de seguridad vigentes, en la que se certifica que el interesado puede ser autorizado a acceder a información clasificada hasta un nivel determinado (obsérvese que el procedimiento necesario para obtener la habilitación de seguridad solo puede iniciarse a petición de la persona o entidad empleadora, no del interesado).

Hasta que el Estado miembro de que se trate no haya concedido la habilitación personal de seguridad y completado el procedimiento de habilitación siguiendo las instrucciones de la Dirección de Seguridad de la Comisión Europea legalmente exigidas, la persona candidata no podrá acceder a información clasificada de la UE (ICUE) de grado CONFIDENTIEL UE / EU CONFIDENTIAL o superior, ni asistir a ninguna reunión en la que se examine dicha ICUE.

⁶ https://commission.europa.eu/publications/documents-senior-management-selection-procedures_en (only exists in English)

Igualdad de oportunidades

De conformidad con el artículo 1 *quinquies* del Estatuto de los funcionarios, la Comisión Europea persigue el objetivo estratégico de lograr la igualdad de género en todos los niveles de dirección y aplica una política de igualdad de oportunidades que fomenta la presentación de candidaturas que puedan contribuir a una mayor diversidad, a la igualdad de género y al equilibrio geográfico general.

Condiciones de empleo

Los sueldos y las condiciones de empleo figuran en el Régimen aplicable a los otros agentes.

La persona candidata seleccionada será contratada como agente temporal de conformidad con el artículo 2, letra a), del Régimen aplicable a los otros agentes, y desempeñará una función correspondiente al puesto de base de un director de grado AD14. Dependiendo de la duración de su experiencia profesional anterior, será clasificada en el escalón 1 o 2 de ese grado.

Se trata de un destino temporal de tres años renovable por un máximo de dos años.

La persona seleccionada debe tener en cuenta el requisito del Régimen aplicable a los otros agentes de acuerdo con el cual todo el personal nuevo debe superar con éxito un período de prueba de nueve meses.

El lugar de destino será Bruselas.

Independencia y declaración de intereses

Las personas candidatas deberán hacer una declaración por la que se comprometan a actuar con independencia y en interés público, y deberán declarar cualquier interés que pudiera considerarse perjudicial para su independencia.

Información importante para las personas candidatas

Se recuerda a las personas candidatas que la labor de los comités de selección es confidencial. Está prohibido que las personas candidatas se pongan en contacto directo o indirecto con sus miembros o que cualquier otra persona lo haga en su nombre. Todas las consultas deberán dirigirse a la secretaría del comité correspondiente.

Protección de datos personales

La Comisión se asegurará de que los datos personales de las personas candidatas sean tratados de acuerdo con el Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo⁷. Este principio se aplica, en particular, a la confidencialidad y a la seguridad de dichos datos.

Procedimiento de presentación de candidaturas

Antes de presentar su candidatura, las personas candidatas deberán comprobar cuidadosamente si cumplen todos los requisitos de admisibilidad (véase «Requisitos de admisibilidad de las personas candidatas»), especialmente por lo que respecta a los tipos de titulación y a la experiencia profesional de alto nivel, así como a los requisitos lingüísticos. El

⁷ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

incumplimiento de cualquiera de los criterios de admisibilidad supondrá la exclusión automática del procedimiento de selección.

Quienes deseen presentar su candidatura deberán inscribirse a través de internet en el sitio web que se indica a continuación y seguir las instrucciones relativas a las diferentes etapas del procedimiento:

<https://ec.europa.eu/dgs/human-resources/seniormanagementvacancies/>

Será imprescindible disponer de una dirección de correo electrónico válida, que se utilizará para confirmar la inscripción y como medio de contacto con las personas candidatas durante las diferentes fases del procedimiento. Por lo tanto, deberá comunicarse a la Comisión Europea todo cambio en la dirección de correo electrónico.

Para finalizar la presentación de su candidatura, las personas candidatas deberán adjuntar un currículum en formato PDF⁸, usando preferentemente el modelo CV Europass, y redactar, en línea, una carta de motivación (de 8 000 caracteres como máximo). El currículum y la carta de motivación podrán presentarse en cualquiera de las lenguas oficiales de la Unión Europea.

Por su propio interés, las personas candidatas han de asegurarse de que su solicitud sea precisa, completa y veraz.

Una vez finalizada la inscripción en línea, las personas candidatas recibirán un correo electrónico de confirmación de que su candidatura ha sido registrada. **Si no reciben un correo electrónico de confirmación, la candidatura no ha quedado registrada.**

Téngase en cuenta que no es posible realizar un seguimiento en línea de la tramitación de las candidaturas. La Comisión Europea se pondrá en contacto directamente con las personas candidatas para informarles del estado de su candidatura.

Las candidaturas presentadas por correo electrónico no serán aceptadas. Para obtener más información, o en caso de problemas técnicos, se puede enviar un correo electrónico a: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Es responsabilidad de las personas candidatas completar la inscripción en línea dentro del plazo previsto. Recomendamos encarecidamente no esperar a los últimos días para presentar la candidatura, ya que una sobrecarga de las líneas o un fallo en la conexión a internet podrían dar lugar a una interrupción de la operación de inscripción en línea, obligando a repetir todo el proceso. Una vez finalizado el plazo de inscripción, ya no se podrá introducir ningún dato. No se aceptarán las candidaturas presentadas fuera de plazo.

Plazo

El plazo para la inscripción finaliza el **20 de junio de 2025 a las 12.00 horas del mediodía (hora de Bruselas)**, momento a partir del cual ya no será posible inscribirse.

⁸ Se puede encontrar información sobre cómo crear un CV Europass en línea en: <https://europa.eu/europass/es/create-europass-cv>

