

**DECISIÓN n° 9/2005 DEL COMITÉ DE EMBAJADORES ACP-CE****de 27 de julio de 2005****sobre el régimen aplicable al personal del Centro para el desarrollo de la empresa (CDE)**

(2005/939/CE)

EL COMITÉ DE EMBAJADORES ACP-CE,

Visto el Acuerdo de asociación entre los Estados de África, del Caribe y del Pacífico, por una parte, y la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por otra, firmado en Cotonú el 23 de junio de 2000 <sup>(1)</sup>, en lo sucesivo denominado «el Acuerdo de Cotonú», y, en particular, el artículo 2, apartado 6, de su anexo III,

Visto el Acuerdo interno de 12 de septiembre de 2000, firmado entre los representantes de los gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el Consejo, relativo a la financiación y la gestión de la ayuda comunitaria con arreglo al protocolo financiero del Acuerdo de Cotonú,

Vista la propuesta de la Comisión, elaborada de común acuerdo con el Centro para el desarrollo de la empresa,

Considerando que el Comité de Embajadores, tras la firma del Acuerdo de Cotonú, debe elaborar el régimen aplicable al personal del Centro para el desarrollo de la empresa,

HA ADOPTADO EL SIGUIENTE RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL DEL CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA EMPRESA:

## TÍTULO I

**DISPOSICIONES GENERALES***Artículo 1*

1. El presente régimen de personal, en lo sucesivo denominado «régimen», se establece atendiendo al carácter internacional y público de la actividad del Centro para el desarrollo de la empresa, denominado en lo sucesivo «el Centro». En concreto, regula los derechos y obligaciones del personal, las condiciones de nombramiento, clasificación de los puestos de trabajo y cese en el servicio; las condiciones de trabajo; las retribuciones y las prestaciones sociales; el régimen disciplinario y las vías de recurso.

2. El consejo de administración del Centro, en lo sucesivo denominado «el consejo de administración», podrá aprobar, dentro de los límites establecidos por el presente régimen, propuestas de disposiciones internas o modificaciones de éstas, presentadas por el director del Centro, en lo sucesivo denominado «el director», y dirigidas a desarrollar los principios contenidos en el presente régimen; esta facultad se ejercerá, en particular, en relación con aspectos expresamente previstos en el citado régimen.

3. El consejo de administración notificará al Comité de Embajadores ACP-CE, en lo sucesivo denominado «Comité», y a la Comisión las propuestas de disposiciones internas o modificaciones de éstas aprobadas, a la mayor brevedad posible y, a más tardar, en los 30 días hábiles siguientes a la fecha de aprobación.

Si lo juzga necesario, el consejo de administración podrá aplicar, provisionalmente y de forma condicionada, las propuestas de disposiciones internas o modificaciones de éstas aprobadas. La fecha efectiva de aplicación no podrá ser anterior a la fecha de aprobación del consejo de administración.

Dentro de los tres meses siguientes a la fecha de notificación, el Comité deberá aprobar las disposiciones internas notificadas o modificarlas.

4. El Acuerdo de Cotonú, el Acuerdo de sede entre Bélgica y el Centro, los Estatutos y el reglamento interno del Centro, el presente régimen y sus anexos, que forman parte integrante de los mismos, el reglamento financiero del Centro, las disposiciones internas aprobadas, conforme a lo estipulado en los apartados 2 y 3 del presente artículo, con posterioridad a la entrada en vigor del presente régimen, las disposiciones internas de aplicación aprobadas por el director y toda condición particular establecida por escrito en el momento de la contratación o con posterioridad a la misma, en ambos casos previa autorización del consejo de administración, conforman en su conjunto el marco jurídico al que estarán sujetos el director, el director adjunto y los agentes del Centro, según lo especificado en el artículo 2.

5. Aquellos agentes que tuvieran derecho a complementos retributivos y reducción de impuestos en virtud del régimen de personal de anteriores Acuerdos conservarán ese derecho.

<sup>(1)</sup> DO L 317 de 15.12.2000, p. 3. Acuerdo modificado por la Decisión n° 1/2003 del Consejo de Ministros ACP-CE (DO L 141 de 7.6.2003, p. 25).

*Artículo 2*

1. El presente régimen establece las disposiciones aplicables a:

- el director y el director adjunto del Centro,
- los agentes del Centro,
- los agentes locales del Centro.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente régimen, se entenderá por agentes del Centro todas aquellas personas empleadas al amparo de un contrato de duración determinada firmado por el director, según lo especificado en el artículo 6, apartado 2, letras a) y b), en las condiciones y dentro de los límites que establece el presente régimen.

3. A efectos de lo dispuesto en el presente régimen, se entenderá por agentes locales todas aquellas personas contratadas por el Centro por un período de tiempo determinado para ejecutar tareas manuales o de servicio, en un puesto no previsto en el artículo 7 y de conformidad con los usos locales.

4. Toda referencia contenida en el presente régimen a personas de sexo masculino se entenderá hecha igualmente a personas de sexo femenino, y a la inversa, salvo que el contexto indique claramente lo contrario.

*Artículo 3*

1. Corresponderá al consejo de administración aprobar, a propuesta del director, la contratación de los agentes de grado 2.A y 2.B, así como la renovación, prórroga y rescisión de los contratos de personal, y toda posible condición particular referida a uno o más agentes.

La contratación de los agentes locales, la renovación, prórroga y rescisión de sus contratos corresponderá al director, conforme a los procedimientos normales según las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

2. El director someterá a la aprobación del consejo de administración cuanto se refiera a la contratación de agentes, así como a la renovación, prórroga y rescisión de sus contratos. Esto es, entre otras cosas, las vacantes, la forma de publicidad de las mismas, las solicitudes recibidas, el método y los criterios de selección de los candidatos.

*Artículo 4*

1. Se creará:

- un comité de personal,
- un comité de contratación/promoción,

que desempeñarán las funciones que les asigne el presente régimen.

La composición de estos órganos y sus procedimientos se determinarán conforme a lo estipulado en el anexo V.

2. El comité de personal representará los intereses de los agentes ante el Centro y servirá de enlace entre éste y aquéllos. Este órgano favorecerá el buen funcionamiento del servicio, sirviendo de canal de expresión por lo que se refiere a los asuntos de personal.

El comité de personal podrá presentar al director propuestas de mejora de las condiciones de trabajo o de vida en general de los agentes.

3. El director habrá de estar informado de la elección del comité de personal, los candidatos presentados y el resultado de los votos emitidos.

El director comunicará al consejo de administración los nombres de los miembros del comité de personal.

El director proporcionará al comité de personal los medios adecuados para el desempeño de su misión.

4. El director designará un comité de contratación/promoción por cada puesto legalmente vacante o cada promoción que prevea el presupuesto (en relación con un contrato de duración indeterminada contemplado en la letra a) del apartado 2 del artículo 6).

*Artículo 5*

El Centro podrá recurrir a los servicios de expertos en comisión o de expertos financiados por terceros. Estos expertos estarán sujetos a disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

Se considerará experto en comisión todo funcionario nacional o internacional o todo cuadro del sector privado que posea cualificación y experiencia equivalentes a las exigidas a los agentes del Centro, que haya sido destinado temporalmente al mismo o esté en régimen de intercambio con otro agente conforme a las disposiciones a que se refiere el apartado 1.

## TÍTULO II

## DE LOS AGENTES

## CAPÍTULO I

**Nombramiento — clasificación de los puestos — plantilla**

## Artículo 6

1. Todo nombramiento de un agente tendrá como única finalidad cubrir, en las condiciones establecidas por el presente régimen, un puesto vacante incluido en la relación de puestos de trabajo adjunta al presupuesto, tal como dispone el artículo 10.

2. Los agentes estatutarios estarán sujetos a uno de los siguientes tipos de contrato:

## a) contrato de duración indeterminada

Todo contrato autorizado por el consejo de administración estará supeditado a lo siguiente:

- disponibilidad de fondos,
- prestaciones satisfactorias de manera continuada, según lo establecido en el artículo 30,
- continuidad de las funciones desempeñadas por el agente,
- aptitud para el desempeño de las funciones conforme a lo estipulado en el contrato.

Queda entendido que un «contrato de duración indeterminada» no equivale a un empleo permanente.

Todo contrato podrá ser rescindido como consecuencia de sanción disciplinaria ;

## b) contrato de duración determinada

- todo contrato autorizado por el director para personal destinado a cubrir un puesto vacante incluido en la relación de puestos adjunta a la sección del presupuesto del Centro y que las autoridades presupuestarias hayan clasificado como temporal. La duración de estos contratos será de dos años, pudiendo renovarse únicamente dos veces, hasta un período máximo de cinco años,
- todo contrato autorizado por el director para personal destinado a cubrir un puesto creado al amparo de programas o fondos gestionados por el Centro;

## c) contratos de corta duración

Todo contrato autorizado por el director para personal destinado a desempeñar funciones, a tiempo completo o parcial, no asignadas a ninguno de los puestos incluidos en la relación de puestos adjunta a la sección del presupuesto del Centro. La duración de estos contratos será de un año, pudiendo renovarse únicamente dos veces, hasta un período máximo de dos años.

Todo contrato de duración indeterminada, redactado conforme al modelo que figura en el anexo I del presente régimen, establecerá la fecha a partir de la cual surta efecto, la categoría, el grado y el escalón, así como la obligación de la persona contratada de cumplir lo dispuesto en el presente régimen. En el contrato se tendrán en cuenta los años de servicio prestados en anteriores empleos como agente del Centro.

## Artículo 7

1. Los puestos regulados por el presente régimen se clasifican, según el tipo y el nivel de las funciones a que corresponden, en las siguientes cuatro categorías, que se especifican por orden jerárquico descendente: «director», «administrador», «agente de aplicación» y «agente de ejecución».

2. Cada categoría comprenderá grados, y cada grado escalones.

En el cuadro mencionado en el anexo II, entre otra información, figuran las categorías, los grados (y sus funciones-tipo) y los escalones previstos. Basándose en dicho cuadro, el director definirá las funciones y atribuciones de cada puesto del Centro.

3. La categoría «administrador» corresponderá a funciones de gestión, de concepción y de estudio en el ámbito del desarrollo, y exigirán conocimientos de nivel universitario. Esta categoría comprenderá cuatro grados:

- a) un grado 2.A y un grado 2.B correspondientes a la función-tipo de «experto principal» y que exigirán titulación universitaria o equivalente, que permita emprender estudios de postgrado, y experiencia profesional pertinente de un mínimo de 20 y 15 años, respectivamente, posterior a la obtención de dicha titulación;
- b) un grado 2.C y un grado 2.D correspondientes a la función-tipo de «experto» y que exigirán titulación universitaria o equivalente, que permita emprender estudios de postgrado, y experiencia profesional pertinente de un mínimo de 10 y 5 años, respectivamente, posterior a la obtención de dicha titulación.

El consejo de administración, a propuesta del director, fijará el número de puestos de grado 2.A.

4. La categoría «agente de aplicación» comprenderá tres grados:

a) dos grados correspondientes a las funciones-tipo de «asistente principal» y «asistente de secretaría»:

— un grado 3.A, que exigirá un título de enseñanza superior o cualificación equivalente en el ámbito de competencia y una experiencia profesional pertinente de un mínimo de cinco años, posterior a la obtención de la cualificación,

— un grado 3.B, que exigirá un título de enseñanza secundaria o cualificación equivalente, un diploma expedido por una escuela de secretariado reconocida y una experiencia profesional pertinente de un mínimo de cinco años, posterior a la obtención de la cualificación;

b) un grado 3.C correspondiente a la función-tipo de «secretaría», que exigirá un título de enseñanza secundaria o cualificación equivalente y experiencia profesional pertinente de un mínimo de tres años, posterior a la obtención de la cualificación.

5. La categoría «agente de ejecución» comprenderá un grado 4.A, correspondiente a la función-tipo de «agente técnico», esto es, trabajos manuales o de servicios, que exigirá estudios de enseñanza primaria, complementados, en su caso, con conocimientos técnicos, y una experiencia profesional mínima de dos años.

#### Artículo 8

1. Corresponderá al director clasificar al agente en el momento de su nombramiento, precisando la categoría, el grado y el escalón, conforme al presupuesto y a las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

2. En el momento de la contratación, el agente se clasificará en el primer escalón de su grado.

No obstante, a fin de tomar en consideración la cualificación y experiencia profesional específica del agente, el director podrá otorgar la bonificación de un escalón y contratar al agente en el segundo escalón.

3. La designación de un agente para un puesto de nivel superior a aquel para el que haya sido contratado exigirá modificar su contrato.

#### Artículo 9

1. El director destinará a cada agente a puestos cuyas funciones correspondan a su categoría y grado, atendiendo únicamente al interés del Centro y sin tener en cuenta la nacionalidad.

2. La designación de un agente para un puesto de jefe o jefe adjunto de una unidad, sea cual sea el grado, se hará exclusivamente por razones funcionales.

3. El destino de los agentes reflejará, en la medida de lo posible, la naturaleza paritaria (ACP-CE) del Centro.

4. El destino a una sede fuera de Bruselas se regirá por disposiciones internas aprobadas por el comité de administración a propuesta del director.

#### Artículo 10

Un cuadro adjunto al presupuesto anual del Centro fijará el número de puestos de cada categoría y grado, y especificará las posibles vacantes.

### CAPÍTULO II

#### **Derechos y obligaciones**

#### Artículo 11

1. El agente deberá desempeñar sus funciones y regir su conducta teniendo como única guía el interés del Centro, sin solicitar ni aceptar instrucciones de ningún gobierno, autoridad, organización o persona ajena al Centro.

2. Sin la autorización del director, el agente no podrá aceptar de ningún gobierno o fuente ajena al Centro merced, donación o remuneración alguna, salvo por servicios prestados antes de su designación o durante una licencia especial, y sólo por causa de tales servicios.

#### Artículo 12

1. Los agentes del Centro se abstendrán de todo acto y, en particular, de toda expresión pública de opinión que pueda atentar contra la dignidad de su función o la reputación del Centro.

2. El agente se abstendrá de ejercer cualquier actividad, remunerada o no, que pueda menoscabar su independencia o ir en detrimento de la actividad del Centro.

#### Artículo 13

Cuando el cónyuge de un agente o quien conviva maritalmente con él ejerza profesionalmente una actividad lucrativa, el agente deberá ponerlo en conocimiento del director.

En caso de que dicha actividad resultase incompatible con la del agente o con el interés del Centro, y si el agente no pudiera garantizar que se pondrá fin a dicha actividad en un plazo determinado razonable, el director propondrá al consejo de administración que adopte una decisión sobre la continuidad del agente en su puesto, la rescisión del contrato o la suspensión de funciones del agente.

#### Artículo 14

El agente que en el ejercicio de sus funciones se vea obligado a pronunciarse sobre un asunto en cuya gestión o solución tuviera un interés personal que pueda menoscabar su independencia, deberá ponerlo en conocimiento del director.

#### Artículo 15

El agente estará obligado, después del cese en sus funciones, a respetar los deberes de probidad y corrección en cuanto a la aceptación de determinadas funciones o beneficios que guarden relación directa o indirectamente con el Centro.

#### Artículo 16

1. El agente estará obligado a observar la mayor discreción en relación con todos los hechos y toda la información de que hubiere tenido conocimiento en el desempeño o con ocasión del desempeño de sus funciones; no revelará, en modo alguno, a personas físicas o jurídicas no autorizadas, ningún documento o información que aún no haya sido hecho público. Continuará sujeto a esta obligación durante los diez años siguientes al cese en el servicio.

2. El agente deberá abstenerse de publicar o hacer publicar sin autorización del director, ya sea individualmente o en colaboración, cualquier texto cuyo asunto tenga relación con la actividad del Centro. La autorización sólo podrá ser denegada cuando la publicación prevista pueda perjudicar a los intereses del Centro.

#### Artículo 17

Todos los derechos derivados de obras escritas o trabajos de otra índole efectuados por el agente en el ejercicio de sus funciones, incluidos los derechos de autor y demás derechos de la propiedad intelectual, pertenecerán al Centro.

#### Artículo 18

El agente deberá residir en la localidad de destino o a una distancia máxima que no resulte incompatible con el adecuado desempeño de sus funciones.

#### Artículo 19

1. Los agentes de cualquier rango estarán obligados a asistir y aconsejar a sus superiores y serán responsables de la ejecución de las tareas que se les encomienden.

2. Todo agente encargado de dirigir un servicio será responsable ante sus superiores del ejercicio de la autoridad que le haya sido conferida y del cumplimiento de las órdenes que imparta. La responsabilidad de sus subordinados no le exonerará de la suya propia.

3. Cuando el agente estime que una orden recibida adolece de irregularidad o puede dar lugar a graves inconvenientes, deberá informar de ello a su superior jerárquico inmediato, por escrito si fuera necesario. Si éste confirmara la orden por escrito, deberá ejecutarla, a menos que dicha orden sea contraria al derecho penal o implique un riesgo inaceptable para su seguridad. Si la orden fuera contraria a derecho, el agente lo pondrá en conocimiento del director.

#### Artículo 20

1. El agente estará obligado a reparar total o parcialmente el perjuicio sufrido por el Centro como consecuencia de falta personal grave cometida en el ejercicio o con ocasión del ejercicio de sus funciones.

2. A propuesta del director, el consejo de administración adoptará una decisión motivada, conforme al procedimiento previsto en materia disciplinaria.

#### Artículo 21

1. Los privilegios y las inmunidades de que gozan los agentes del Centro se confieren exclusivamente en interés del Centro. Sin perjuicio de las pertinentes disposiciones del protocolo sobre privilegios e inmunidades del Acuerdo de Cotonú aplicable al Centro y a su personal, y, en su caso, en el Acuerdo de sede, el agente no estará exento de cumplir las obligaciones de índole privada que le incumban, ni de observar las leyes y los reglamentos de policía en vigor.

2. Siempre que estos privilegios e inmunidades sean objeto de controversia, el agente interesado informará de ello inmediatamente al director.

#### Artículo 22

1. El Centro asistirá al agente en la persecución legal contra los autores de amenazas, ultrajes, injurias, difamaciones o atentados contra la persona o los bienes de que el agente o los miembros de su familia sean objeto por su condición de tales o como consecuencia del ejercicio de sus funciones. El Centro reparará solidariamente los daños sufridos por el agente por esta causa, siempre que los mismos no hayan sido originados por el propio agente, intencionadamente o como consecuencia de negligencia grave, y que dicho agente no haya podido obtener resarcimiento del autor de los hechos.

2. El Centro facilitará el perfeccionamiento profesional del agente en la medida en que sea compatible con las exigencias del buen funcionamiento de los servicios y ello vaya en interés del propio Centro.

#### Artículo 23

El agente disfrutará del derecho de asociación; podrá, en particular, ser miembro de organizaciones sindicales o profesionales. El desempeño de funciones en dichas organizaciones sindicales o profesionales no debe ir, en modo alguno, en perjuicio del agente.

#### Artículo 24

1. El agente podrá dirigir al director peticiones sobre asuntos relacionados con sus funciones.

2. Toda decisión individual adoptada en aplicación del presente régimen deberá comunicarse inmediatamente por escrito al agente.

3. Toda decisión que afecte negativamente a un agente habrá de motivarse.

#### Artículo 25

1. Existirá un sólo expediente de personal por agente. Este expediente comprenderá lo siguiente:

- todo documento que se refiera a la situación administrativa del agente, y los informes sobre su competencia, rendimiento y comportamiento,
- toda posible observación formulada por el agente con respecto a dichos documentos.

El agente tendrá derecho a conocer todos los documentos que figuren en su expediente. Una vez cese en el servicio, conservará este derecho por un período máximo de dos años.

El expediente de personal del agente tendrá carácter confidencial y sólo podrá ser consultado en las oficinas de la administración del Centro. Si un acto que afecte al agente es recurrido ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, se remitirá a éste copia de los documentos que resulten pertinentes, siempre que el Tribunal así lo solicite.

2. Todo documento que figure en el expediente de personal del agente y que se refiera a una sanción disciplinaria por falta cuya gravedad se considere de primer grado, según lo establecido en el artículo 55, apartado 2, quedará anulado una vez transcurrido un período de tres años, siempre y cuando el agente no haya sido objeto de una nueva sanción disciplinaria durante dicho período.

### CAPÍTULO III

#### **Contratación — evaluación periódica carrera profesional — cese en el servicio/rescisión del contrato — remoción del puesto**

#### Sección 1

#### **Contratación**

#### Artículo 26

1. La contratación de personal estará presidida por el objetivo de garantizar al Centro los servicios de personas que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad.

2. El agente será seleccionado mediante procedimiento competitivo, conforme a disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

3. El procedimiento de contratación establecido por las disposiciones que se mencionan en el apartado 2 será abierto y transparente, y ofrecerá las mismas oportunidades de participación y de empleo a todos los nacionales de los Estados signatarios del Acuerdo de Cotonú.

El agente será seleccionado sin distinción de raza, creencias o sexo.

Ningún puesto podrá estar reservado a los nacionales de un Estado miembro determinado.

En caso de niveles equivalentes en cuanto a la cualificación profesional y experiencia exigidas para la obtención de un puesto, la selección se hará según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados signatarios del Acuerdo de Cotonú.

La contratación de agentes reflejará, en la medida de lo posible, el carácter paritario ACP-CE del Centro.

#### Artículo 27

1. Sólo podrán ser nombrados agentes las personas que cumplan los requisitos siguientes:

- a) ser nacionales de uno de los Estados signatarios del Acuerdo de Cotonú;
- b) encontrarse en situación regular respecto a las leyes de reclutamiento al servicio militar que les sean aplicables;
- c) ofrecer las garantías de moralidad requeridas para el ejercicio de sus funciones;

- d) haber sido contratados de acuerdo con el procedimiento competitivo a que se refiere el artículo 26, apartado 2;
- e) reunir las condiciones de aptitud física requeridas para el ejercicio de sus funciones, certificadas por una revisión médica efectuada por un médico designado por el Centro;
- f) demostrar que posee el conocimiento en profundidad de una de las lenguas principales de trabajo del Centro (francés o inglés) y un conocimiento satisfactorio de la otra lengua de trabajo del Centro, en la medida necesaria para el desempeño de sus funciones.
2. Todo agente presentará al Centro, antes de su entrada en funciones, los siguientes documentos:
- a) un certificado médico que acredite su aptitud para ejercer las funciones para las que haya sido nombrado;
- b) un documento que acredite que ha cumplido sus obligaciones militares;
- c) un certificado que pruebe su condición de nacional de uno de los Estados signatarios del Acuerdo de Cotonú y que está en plena posesión de sus derechos cívicos;
- d) documentos que acrediten su estado civil, así como los de su cónyuge e hijos a su cargo.
3. A solicitud del Centro, el agente deberá aceptar someterse a un reconocimiento médico a cargo del médico asesor del Centro antes de que finalice el período de prueba.

#### Artículo 28

1. A fin de proveer los puestos vacantes, el Director, tras examinar las posibilidades de designar a agentes del Centro para dichos puestos mediante traslado o ascenso de grado o de categoría en virtud de los artículos 32 y 33, iniciará un procedimiento competitivo de contratación externa, de conformidad con la normativa a que se refiere el artículo 4, apartado 1, y el artículo 26, apartado 2, del anexo V.
2. El procedimiento de contratación podrá igualmente utilizarse para constituir una lista de reserva para futuras contrataciones.

#### Artículo 29

1. Al entrar en servicio, el agente deberá realizar un período de prácticas de seis meses de duración.
2. Todo agente que no demuestre poseer cualidades profesionales satisfactorias para ser confirmado en el puesto será revocado en el nombramiento. No obstante, en casos excepcionales, el director podrá prorrogar el período de

prácticas por períodos sucesivos, hasta un total de seis meses adicionales.

3. En el supuesto de que, durante el período de prácticas y sucesivas prórrogas, el agente se viera imposibilitado para ejercer sus funciones durante un período continuado de un mes como mínimo, por razón de enfermedad, permiso de maternidad o accidente, el director podrá prorrogar el período de prácticas por el plazo de tiempo que corresponda.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3, la duración total del período de prácticas no podrá, en ningún caso, ser superior a 12 meses.

5. El agente en prácticas podrá dimitir en todo momento durante el período de prácticas, con un preaviso de un mes, salvo acuerdo en contrario.

### Sección 2

## Evaluación periódica — Carrera profesional

#### Artículo 30

1. Cada 12 meses, al finalizar el año natural y en las condiciones que establezcan las disposiciones internas de aplicación aprobadas por el director, los superiores jerárquicos del agente elaborarán un informe de evaluación sobre la competencia, el rendimiento y la conducta en el servicio del mismo.

2. El informe de evaluación se pondrá en conocimiento del agente, que podrá hacer cuanta observación considere oportuna al respecto.

#### Artículo 31

1. El agente que, tras un buen rendimiento y un servicio continuado de al menos dos años en el mismo grado y escalón, y cuyo contrato tenga validez durante, como mínimo, un mes tras dicho período, podrá progresar hasta el siguiente escalón de su nivel.

2. El avance de escalón no será automático, sino que será decidido por el Director atendiendo a la competencia, el rendimiento y la conducta del agente, según la evaluación efectuada por sus superiores jerárquicos, así como a la evolución de la complejidad de sus funciones.

#### Artículo 32

1. Todo ascenso de grado del agente únicamente se producirá para proveer una vacante y por vía de nombramiento por el director en el grado inmediatamente superior, de conformidad con las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

2. Para el nombramiento de un agente en el grado inmediatamente superior de la categoría a la que pertenece se seleccionará entre los agentes que hayan completado un tiempo mínimo de servicio en su grado, previo examen comparativo de sus méritos y de los informes de sus superiores jerárquicos.

3. El nombramiento de un agente para la categoría inmediatamente superior sólo podrá producirse tras concurso entre los agentes candidatos que posean la formación y experiencia requeridas y hayan completado un tiempo de servicio mínimo en su grado. El agente será nombrado en el grado inferior de la nueva categoría.

4. Todo candidato a un ascenso de grado o de categoría deberá poseer un mínimo de dos años de antigüedad en el mismo grado.

#### Artículo 33

1. El agente será clasificado en aquel escalón cuyo sueldo base sea más cercano al que percibía en su grado anterior.

2. En ningún caso el agente percibirá en el nuevo grado un sueldo base inferior al que percibía en el antiguo.

3. En ningún supuesto podrá el agente ser sancionado económicamente si, en caso de no haber ascendido, hubiera tenido derecho a un escalón de mérito en su antiguo grado. En este caso, el agente tendrá derecho a un escalón adicional en la fecha en que hubiera tenido derecho al nuevo escalón en su antiguo grado.

#### Sección 3

### Cese en el servicio — Rescisión del contrato

#### Artículo 34

Además de en caso de fallecimiento, el agente cesará en el servicio:

1. Una vez concluido el período de preaviso de dimisión presentado por el agente. El período de preaviso será de un mínimo de tres y un máximo de seis meses, a no ser que se acuerde un período más breve.
2. Una vez concluido el período de preaviso de cese presentado por el Centro.

El período de preaviso será de un mes por cada año completo de servicio, con un mínimo de tres y un máximo de nueve meses. El plazo de preaviso no comenzará a correr, sin embargo, durante el permiso de maternidad o una baja por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses. Además, dicho plazo se suspenderá durante el permiso de maternidad o una baja por enfermedad, dentro de los límites antes señalados.

3. Al finalizar el mes en el cual el agente cumpla 65 años de edad.
4. En aras de un eficaz funcionamiento del Centro, el contrato del agente podrá rescindirse en caso de incompetencia o servicio insatisfactorio durante el período de empleo, conforme a lo estipulado en el artículo 55.
5. En caso de clausurarse el Centro, debido, en particular, a la falta de financiación, el agente tendrá derecho a una indemnización igual a un mes del sueldo base bruto por año completo de servicio, hasta un máximo de 12 meses. Este cálculo se basará en el último sueldo base bruto mensual percibido por el agente.
6. En caso de eliminación de un puesto, el agente afectado recibirá un preaviso, según lo establecido en el apartado 2, y percibirá una indemnización, conforme a lo estipulado en el apartado 5.

#### Artículo 35

El contrato de un agente podrá rescindirse sin preaviso a iniciativa del director:

- a) durante el período de prácticas o al final del mismo, en las condiciones establecidas en el artículo 29, apartado 2;
- b) si el agente ya no cumple las condiciones establecidas en el artículo 27, apartado 1;
- c) en el supuesto previsto en el artículo 36;
- d) en el supuesto previsto en el artículo 37.

#### Artículo 36

1. Una vez completado el procedimiento disciplinario previsto en el capítulo VI del presente título, el contrato de un agente podrá rescindirse sin preaviso, por motivos disciplinarios, en caso de que el agente haya incumplido gravemente sus obligaciones, intencionadamente o por negligencia. La decisión de rescisión será adoptada por el director, una vez que el interesado haya tenido previamente la posibilidad de presentar su defensa.

2. Antes de la rescisión del contrato, el agente podrá ser suspendido de funciones, en las condiciones previstas en el artículo 57.

3. En caso de rescisión según lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, el director podrá proponer al consejo de administración que retire al interesado la totalidad o parte de su derecho a las indemnizaciones o reembolsos de gastos previstos en las disposiciones a que se refieren los artículos 46 y 52.

### Artículo 37

1. El Centro rescindirá el contrato del agente sin preaviso si el director comprueba que el interesado facilitó intencionadamente, al ser contratado, información falsa sobre su cualificación profesional o los requisitos previstos en el artículo 27, apartado 1.

2. En este supuesto, el consejo de administración, a propuesta del director, rescindirá el contrato, tras haber oído a la persona afectada y una vez completado el procedimiento disciplinario establecido en el capítulo VI del presente título.

3. Antes de la rescisión del contrato, el agente podrá ser suspendido de funciones, en las condiciones previstas en el artículo 57.

Será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 36.

## CAPÍTULO IV

### Condiciones de trabajo

#### Sección 1

### Horario de trabajo

#### Artículo 38

1. Los agentes en activo estarán a disposición del Centro en todo momento.

No obstante, la duración normal de trabajo no podrá exceder de treinta y siete horas y media semanales, según un horario general fijado conforme a las disposiciones internas de aplicación que establezca el director.

2. Con carácter excepcional y por causas debidamente justificadas, el director podrá autorizar al agente a ejercer su actividad en media jornada, si estimara que tal medida corresponde igualmente al interés del Centro.

Las fórmulas de concesión de dicha autorización serán fijadas en las disposiciones internas de aplicación que establezca el director.

#### Artículo 39

1. Los agentes estarán obligados a trabajar horas extraordinarias en caso de urgencia o acumulación excepcional de trabajo. El trabajo nocturno, y a cualquier hora del día en domingo o en día festivo, sólo podrá ser autorizado conforme a las disposiciones internas de aplicación que establezca el director.

2. El total de horas extraordinarias exigidas a un agente no podrá exceder de 150 horas por cada período de seis meses.

3. Las horas extraordinarias trabajadas por los agentes de las categorías «administrador» y «agente de aplicación» no darán derecho a compensación ni a retribución.

En las condiciones fijadas por las disposiciones internas de desarrollo a que se refiere el apartado 1, las horas extraordinarias efectuadas por los agentes de la categoría «agente de ejecución» darán derecho a la concesión de un permiso compensatorio o, si las necesidades del servicio no permitieran tal compensación dentro de los seis meses siguientes al mes en que se hubieran efectuado dichas horas, a la concesión automática de una prima por hora extraordinaria fijada en las citadas disposiciones.

## Sección 2

### Vacaciones y licencias

#### Artículo 40

1. El agente tendrá derecho a una vacación anual de 24 días laborables como mínimo y de 30 como máximo, por año natural, conforme a las disposiciones internas de aplicación que establezca el director. Dichas disposiciones especificarán las condiciones de transferencia de los días de vacaciones de un año al siguiente.

2. Aparte de estas vacaciones anuales, el director podrá otorgar, a título excepcional y a petición del interesado, una licencia especial. Las condiciones de concesión de dicha licencia se establecerán en disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

#### Artículo 41

Independientemente de las vacaciones y licencias previstas en el artículo 40, el personal de sexo femenino tendrá derecho, previa presentación de un certificado médico, a una licencia de maternidad, con mantenimiento de la totalidad de sus retribuciones, que comenzará normalmente seis semanas antes de la fecha probable del parto indicada en el certificado, y terminará normalmente diez semanas después de la fecha del parto, sin que su duración total pueda ser inferior a 16 semanas.

No obstante, con autorización médica, la interesada podrá comenzar la licencia de maternidad con una anticipación a la fecha probable del parto inferior a seis semanas, terminándose en este caso al final de un período de diez semanas después de la fecha del parto, al que se añadirá el tiempo que la interesada haya continuado trabajando desde la sexta semana anterior a la fecha exacta del parto.

El personal de sexo masculino tendrá derecho a una licencia de paternidad de cinco días hábiles en las diez semanas posteriores a la fecha de nacimiento del bebé.

#### Artículo 42

El agente que justifique la imposibilidad de ejercer sus funciones como consecuencia de enfermedad o accidente disfrutará automáticamente de licencia por enfermedad, con arreglo a las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director. El Centro podrá solicitar la opinión de un experto médico si así lo juzga necesario.

#### Artículo 43

La vacación anual del agente autorizado a ejercer su actividad a tiempo parcial será, mientras dure esta situación, reducida de forma proporcional. Las fracciones de días deducibles se calcularán a prorrata, conforme a las disposiciones internas de aplicación que establezca el director.

#### Artículo 44

1. El agente no podrá ausentarse sin autorización previa de su superior jerárquico inmediato, salvo en caso de enfermedad o accidente. Sin perjuicio de la aplicación de las correspondientes medidas disciplinarias, toda ausencia no autorizada, debidamente comprobada, se computará dentro del período de vacaciones anuales del interesado. Si hubiera agotado sus vacaciones anuales, se deducirá automáticamente de sus retribuciones la cantidad correspondiente al período excedido.

2. Si un agente decidiera permanecer durante su licencia por enfermedad en un lugar distinto del de su destino, deberá obtener autorización previa del director.

3. A título excepcional y a solicitud del interesado, el director podrá conceder al agente una licencia no retribuida por motivos personales. La duración de esta licencia será como máximo de un año por cada período de 15 años.

Durante este período, el agente no podrá avanzar de escalón; además, este período de ausencia por licencia no retribuida no se contabilizará en el período mínimo que estipulan los apartados 1 y 2 del artículo 31.

Las condiciones de concesión de dicha licencia se establecerán en disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

4. Al final de cada período de 18 meses de servicio continuado, el agente, su cónyuge e hijos a su cargo tendrán derecho a un billete de ida y vuelta hasta su lugar de origen,

conforme a las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

### Sección 3

#### Días festivos

##### Artículo 45

La lista de días festivos será establecida por el director.

### CAPÍTULO V

#### Retribuciones y reembolso de los gastos

##### Artículo 46

1. Los agentes tendrán derecho a la retribución correspondiente a su categoría, a su grado y a su escalón por el solo hecho de su nombramiento, en las condiciones fijadas en disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director y salvo disposición expresa en contrario.

Este derecho será irrenunciable.

2. La retribución consistirá en un sueldo base, complementos familiares e indemnizaciones.

##### Artículo 47

La retribución se expresará y abonará en EUR.

##### Artículo 48

A propuesta del director, el consejo de administración autorizará la adaptación anual de las retribuciones, conforme al método aprobado por el Consejo de la Unión Europea para el personal comunitario.

##### Artículo 49

Los sueldos base mensuales se fijarán para cada categoría, grado y escalón con arreglo al cuadro que figura en el anexo II.

##### Artículo 50

1. Los complementos familiares a los que tendrá derecho el agente se establecerán en las disposiciones internas a que se refiere el artículo 46, y serán las siguientes:

- a) asignación familiar;
- b) asignación por hijos a cargo;

c) asignación por escolaridad.

2. Los agentes beneficiarios de los complementos familiares contemplados en el presente artículo estarán obligados a declarar los complementos del mismo tipo que perciban de otras fuentes, los cuales serán deducidos de los que se abonen en virtud de lo dispuesto en el presente régimen.

3. La asignación por hijo a cargo podrá ser aumentada al doble por decisión especial y motivada del director, teniendo como base documentos médicos probatorios, elaborados por un médico designado por el Centro, de que el hijo en cuestión impone al funcionario excesivas cargas derivadas de una discapacidad mental o física padecida por el mismo.

#### Artículo 51

En caso de fallecimiento del agente sobrevenido durante el cumplimiento de su contrato, el cónyuge supérstite o los hijos a su cargo percibirán la retribución global del fallecido hasta el fin del sexto mes siguiente al del fallecimiento.

#### Artículo 52

El agente tendrá derecho, en las condiciones fijadas en las disposiciones a que se refiere el artículo 46, al reembolso de los gastos en que hubiere incurrido con ocasión de su incorporación al servicio, traslado, retorno periódico al lugar de origen o fin de su contrato, así como de los gastos en que hubiere incurrido en el ejercicio o con ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36, apartado 3.

#### Artículo 53

1. En caso de fallecimiento del agente, su cónyuge o los hijos a su cargo, el Centro reembolsará los gastos de transporte de los restos mortales desde el lugar de destino hasta el lugar de origen del agente. El Centro podrá conceder un anticipo a dichos efectos.

El Centro reembolsará asimismo los gastos de viaje y los gastos correspondientes al transporte de los efectos personales y los equipajes de las personas supervivientes mencionadas en el párrafo primero que regresen al lugar de origen del agente fallecido.

2. En caso de fallecimiento del agente durante una misión, el Centro reembolsará los gastos de transporte de los restos mortales desde el lugar del fallecimiento hasta el lugar de origen del agente.

#### Artículo 54

Las cantidades percibidas en exceso darán lugar a su devolución cuando el beneficiario haya tenido conocimiento de la irregularidad del pago o dicha irregularidad sea tan

evidente que el agente no haya podido dejar de advertirlo. Las modalidades de devolución serán aprobadas por el director.

### CAPÍTULO VI

#### Régimen disciplinario

##### Artículo 55

1. Todo incumplimiento, voluntario o por negligencia, de las obligaciones a que están sujetos los agentes en virtud del presente régimen, dará lugar a una sanción disciplinaria.

2. Las sanciones disciplinarias serán las siguientes:

— sanciones por faltas de primer grado de gravedad:

- a) apercibimiento por escrito;
- b) amonestación;

— sanciones por faltas de segundo grado de gravedad:

- a) descenso de escalón;
- b) descenso de grado o categoría;
- c) separación del servicio.

3. No podrá aplicarse más de una sanción disciplinaria por una misma falta.

##### Artículo 56

1. El director podrá proceder al apercibimiento y amonestación sin consultar al consejo de administración, a propuesta del superior jerárquico inmediato del agente o por iniciativa propia, previa audiencia del interesado. Si lo desea, el interesado podrá responder al apercibimiento o amonestación. Esta respuesta se incluirá en su expediente de personal.

2. Las demás sanciones serán impuestas por el consejo de administración una vez completado el procedimiento disciplinario previsto en el artículo 58. Dicho procedimiento se incoará a iniciativa del director o del consejo de administración, previa audiencia del interesado.

##### Artículo 57

1. Cuando se acuse a un agente de falta grave, tanto en el caso de incumplimiento de sus obligaciones profesionales como en el caso de una presunta infracción penal, el director podrá decidir que dicho agente quede suspendido en sus funciones. Esta decisión tendrá carácter preventivo y deberá producirse a más tardar en el plazo de cuatro días laborables, a contar desde el día siguiente a aquel en que se tenga conocimiento de los hechos que se le imputan.

2. La decisión de suspensión de funciones deberá precisar si el interesado conserva su retribución durante el período de suspensión o qué parte de ella debe ser retenida sin que ésta pueda exceder de la mitad de su sueldo base.

3. Si, transcurridos dos meses desde la fecha de efecto de la decisión de suspensión, no se hubiera adoptado ninguna decisión con respecto al agente, la continuidad de la suspensión habrá de ser corroborada por el consejo de administración.

4. Si, transcurridos cuatro meses desde la fecha de efecto de la decisión sobre la suspensión de funciones del agente, no se hubiera adoptado ninguna decisión con respecto a éste, el agente percibirá nuevamente sus retribuciones íntegras.

5. Si, al término del procedimiento disciplinario, el agente no hubiera sido objeto de ninguna sanción disciplinaria, o únicamente de apercibimiento por escrito o amonestación, tendrá derecho a la devolución de las retribuciones retenidas.

6. Sin embargo, cuando el agente fuere objeto de un proceso penal por los mismos hechos, sólo se adoptará una solución definitiva cuando el tribunal competente haya dictado sentencia firme.

#### Artículo 58

1. El director incoará procedimiento, que incluirá la creación de una Comisión *ad hoc* de investigación, que deberá presentar al director un informe en el que se indicarán claramente los hechos reprobados y, en su caso, las circunstancias en que se produjeron.

El informe se remitirá al presidente del consejo de administración, que lo notificará por escrito al agente.

Todo impedimento de notificación imputable al agente y toda negativa del agente a firmar el acuse de recibo equivaldrán a una notificación.

2. La composición de la Comisión *ad hoc* de investigación, así como sus procedimientos, se establecerán en disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

#### TÍTULO III

### DEL DIRECTOR Y DEL DIRECTOR ADJUNTO

#### Artículo 59

1. Las disposiciones del presente régimen por las que se establecen los derechos y obligaciones de los agentes serán aplicables, *mutatis mutandis*, al director y al director adjunto.

2. Siempre que, en el marco del presente régimen, se disponga que el director tomará decisiones en relación con los agentes y los agentes locales, el consejo de administración

tomará tales decisiones en relación con el director y el director adjunto.

Del mismo modo, cuando se disponga que los agentes y los agentes locales facilitarán información al director, éste y el director adjunto facilitarán esa información al consejo de administración.

#### TÍTULO IV

### DISPOSICIONES SOCIALES Y FISCALES Y VÍAS DE RECURSO

#### CAPÍTULO I

### Disposiciones sociales

#### Sección 1

### Seguridad social

#### Artículo 60

1. En lo relativo al régimen de seguridad social, los agentes, el director adjunto y el director, y, en caso necesario, los miembros de sus familias reconocidos por el Centro, podrán escoger entre el régimen del Estado en cuyo territorio tenga su sede el Centro, el régimen del Estado en que hayan residido anteriormente por última vez y el régimen del Estado del que sean nacionales, o cualquier régimen privado con el cual el Centro haya firmado un acuerdo.

No obstante, dicha opción podrá ejercerse una sola vez, en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha del nombramiento, y surtirá efectos en la fecha de entrada en servicio.

2. El agente, el director adjunto y el director, su cónyuge legítimo, cuando éste no pueda disfrutar de prestaciones del mismo tipo y nivel en aplicación de cualesquiera otras disposiciones legales o reglamentarias, y los hijos a su cargo, conforme a lo especificado en las disposiciones internas, estarán cubiertos frente al riesgo de enfermedad. El grado de cobertura se establecerá en disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

3. Las cotizaciones necesarias para facilitar la cobertura frente al riesgo de enfermedad serán sufragadas por el propio agente y el Centro, conforme a las disposiciones internas a que se refiere el apartado 2.

#### Artículo 61

1. En las condiciones establecidas en las disposiciones internas a que se refiere el artículo 60, el agente, el director adjunto y el director estarán cubiertos frente a los riesgos de enfermedad profesional y de accidente desde la fecha de su entrada en servicio, y participarán obligatoriamente en el coste de la cobertura frente a dichos riesgos.

2. Las disposiciones internas mencionadas en el apartado 1 especificarán los riesgos no cubiertos, las prestaciones garantizadas y los gastos cubiertos.

#### Artículo 62

1. En caso de nacimiento de un hijo de un agente, del director adjunto o del director, se abonará una asignación única a tanto alzado a la persona que asuma la guarda efectiva del niño, de conformidad con las disposiciones internas a que se refiere el artículo 60.

2. El beneficiario de la asignación por nacimiento estará obligado a declarar las asignaciones de la misma naturaleza percibidas de otras fuentes por ese mismo hijo. Estas asignaciones se deducirán de la prevista en el apartado 1. Cuando tanto el padre como la madre puedan beneficiarse de esta asignación, por ser ambos agentes del Centro, dicha asignación sólo se abonará una vez.

#### Sección 2

### Fondo de previsión

#### Artículo 63

1. Conforme a disposiciones internas aprobadas por consejo de administración, a propuesta del director, el Centro constituirá un fondo de previsión para los agentes, el director adjunto y el director. Las citadas disposiciones fijarán las formas de contribución al fondo, con carácter obligatorio y voluntario, por los agentes y por el Centro, así como las modalidades de liquidación del importe que, con cargo al fondo, corresponda abonar al agente que cese en el servicio al Centro.

2. Las cotizaciones necesarias para constituir este fondo de previsión serán sufragadas por los propios agentes y el Centro, conforme a las disposiciones internas a que se refiere el apartado 1.

#### Sección 3

### Indemnización por cese definitivo y voluntario

#### Artículo 64

1. El agente cuyo contrato finalice a raíz de un acuerdo entre él mismo y el Centro y que haya permanecido al servicio de éste al menos cinco años, podrá recibir, por decisión del consejo de administración y sobre la base de un informe elaborado por el director, una indemnización por cese

definitivo y voluntario, conforme a las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

2. Esta indemnización no será automática y se concederá atendiendo a los intereses y los objetivos del Centro. Su pago se efectuará en las condiciones establecidas por el consejo de administración a propuesta del director y conforme a las disposiciones internas a que se refiere el apartado 1.

3. No se concederá la indemnización en los casos de rescisión de contrato que se especifican en los artículos 36 y 37.

4. El director y el director adjunto no se beneficiarán de dicha indemnización.

5. Esta indemnización será incompatible con la indemnización contemplada en el artículo 34, apartado 5.

#### CAPÍTULO II

### Disposiciones fiscales

#### Artículo 65

1. El director, el director adjunto y los agentes del Centro estarán sujetos a un impuesto sobre la retribución que les abona el Centro, a beneficio del mismo.

Las condiciones y el procedimiento de aplicación de este impuesto se determinarán en el anexo III. El comité estará facultado para modificar dicho anexo, si fuera necesario.

2. El Centro percibirá dicho impuesto mediante retención en origen. El producto del impuesto se consignará en los ingresos del presupuesto del Centro.

#### CAPÍTULO III

### Vías de recurso

#### Artículo 66

1. Los agentes, el director adjunto y el director podrán solicitar a la autoridad competente que adopte una decisión sobre un asunto que les afecte. La autoridad competente notificará su decisión motivada al interesado en el plazo de dos meses a partir de la fecha de presentación de la solicitud. Si, al expirar este plazo, la solicitud no hubiera recibido respuesta, se considerará que existe una decisión denegatoria implícita, contra la cual podrá presentarse reclamación según lo especificado en el apartado 2.

2. Los agentes, el director adjunto y el director podrán presentar reclamación ante la autoridad competente frente a todo acto que les perjudique, tanto si la autoridad competente ha tomado una decisión, como si se ha abstenido de adoptar alguna de las medidas previstas en el presente régimen. Por reclamación se entenderá un documento escrito en el que se solicitará la búsqueda de una solución amistosa al conflicto planteado. La reclamación se presentará en el plazo de dos meses, transcurridos los cuales se perderá todo derecho a reclamar. Este plazo empezará a contar:

- a partir de la fecha de notificación de la decisión al destinatario y, en todo caso, a más tardar, a partir de la fecha en que el interesado haya tenido conocimiento de la misma si se trata de una medida de carácter individual; no obstante, si un acto de carácter individual pudiera perjudicar a una persona que no sea el destinatario, dicho plazo se contará, por lo que hace referencia a la citada persona, a partir del día en que haya tenido conocimiento de ello,
- a partir de la fecha de expiración del plazo de respuesta, cuando la reclamación se dirija contra una decisión denegatoria implícita, según lo especificado en el apartado 1.

La autoridad competente notificará su decisión motivada al interesado en el plazo de dos meses, a contar desde el día en que se presente la reclamación. Si, al expirar este plazo, la solicitud no hubiera recibido respuesta, se considerará que existe una decisión denegatoria implícita, contra la cual podrá recurrirse según lo especificado en el artículo 67.

El procedimiento por el que la autoridad competente tomará su decisión motivada se establecerá en disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se considerará autoridad competente:

- el director, en el caso de los agentes,
- el consejo de administración, en lo que atañe al director y al director adjunto, y en los casos de reclamación contra una sanción disciplinaria impuesta por el director,
- el comité, en los casos de reclamación contra una sanción disciplinaria impuesta por el consejo de administración con respecto al director o al director adjunto.

#### Artículo 67

1. Los litigios que opongan a los agentes del Centro, así como los litigios entre el director o el director adjunto, por una parte, y el Centro, por otra, podrán resolverse mediante conciliación, conforme a los procedimientos que se especifican en el anexo IV del presente régimen. No obstante, si no se

lograra alcanzar un acuerdo, el agente podrá dirigirse al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

2. El Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, en lo sucesivo denominado «el Tribunal Administrativo», será competente en relación con cualquier conflicto entre el Centro y sus agentes por lo que atañe a la legalidad de un acto que afecte negativamente a los mismos, según lo especificado en el artículo 66, apartado 2.

3. Los recursos ante el Tribunal Administrativo sólo serán admisibles si:

- previamente se ha reclamado ante la autoridad competente, según lo estipulado en el artículo 66, apartado 2, dentro del plazo previsto,
- la reclamación ha sido rechazada mediante decisión expresa o implícita,
- la conciliación ha fracasado o no se ha alcanzado un acuerdo en el plazo de cuatro meses a partir de la designación del conciliador.

4. La reclamación prevista en el apartado 2 deberá presentarse en el plazo de tres meses. Este plazo comenzará a correr a partir de la fecha de notificación a las dos partes del fracaso de la conciliación o, a falta de acuerdo, a partir de la fecha de expiración del plazo de cuatro meses a partir de la designación del conciliador.

## TÍTULO V

### DE LOS AGENTES LOCALES

#### Artículo 68

1. Los agentes locales serán contratados por el director mediante un contrato de trabajo de duración determinada.

2. Exceptuados los artículos 6 a 10, 29, 31 a 37, 40 a 43, 46 a 50 y el capítulo VI, el título II será aplicable, *mutatis mutandis*, a los agentes locales.

#### Artículo 69

Las condiciones de trabajo de los agentes locales, en particular en lo relativo a:

- a) las modalidades de contratación y de rescisión del contrato ;
- b) las vacaciones y licencias, y
- c) su clasificación y retribución,

serán fijadas por el director, con arreglo a la normativa y los usos locales vigentes en el lugar donde el agente deba ejercer sus funciones.

*Artículo 70*

El Centro asumirá la contribución que corresponda al empresario en materia de seguridad social en virtud de la normativa vigente en el lugar en que el agente local deba ejercer sus funciones.

*Artículo 71*

Cualquier agente local podrá solicitar al director que adopte una decisión sobre algún asunto que le afecte. El director notificará su decisión motivada al interesado en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la solicitud. En caso de desacuerdo, el agente local podrá recurrir según lo dispuesto en el artículo 72.

*Artículo 72*

Los litigios que opongan al Centro y a los agentes locales se someterán a la jurisdicción competente en virtud de la legislación vigente en el lugar en que el agente local ejerza sus funciones.

## TÍTULO VI

**AGENTES DESTINADOS EN EL EXTRANJERO***Artículo 73*

Los agentes destinados en el extranjero se regirán por las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

## TÍTULO VII

**DISPOSICIONES APLICABLES AL PERSONAL EN COMISIÓN DE SERVICIOS EN EL CENTRO***Artículo 74*

Las disposiciones aplicables a las personas que, procedentes de organizaciones o empresas, se hallen en comisión de servicios en el Centro al amparo de acuerdos especiales de cooperación o intercambio, se regirán por las disposiciones internas aprobadas por el consejo de administración a propuesta del director.

## TÍTULO VIII

**DISPOSICIONES FINALES***Artículo 75*

El presente régimen entrará en vigor al mismo tiempo que la Decisión del Comité de Embajadores ACP-CE que lo establece.

*Artículo 76*

La presente Decisión entrará en vigor el día de su aprobación.

Hecho en Bruselas, el 27 de julio de 2005.

*Por el Comité de Embajadores*

*El Presidente*

J. WAHNON FERREIRA

## ANEXO I DEL RÉGIMEN DE PERSONAL

**CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA EMPRESA (CDE)**

CONTRATO <sup>(1)</sup> CELEBRADO CON:

El Sr./la Sra.

Fecha de nacimiento

Nacionalidad

Documento de identidad nº

Expedido el

Vista la información que usted facilitó al presentar su candidatura y concluido el procedimiento competitivo de contratación, el Centro para el Desarrollo de la empresa (CDE), representado por su Director, ....., con arreglo al artículo 6 de la Decisión nº 9/2005 del Comité de Embajadores ACP-CE por la que se establece el régimen aplicable al personal del Centro, ha decidido nombrarlo a usted agente del CDE.

Las condiciones de nombramiento son las siguientes:

1. DURACIÓN

El contrato surtirá efecto el ..... y su duración será indeterminada, en el marco del anexo III del Acuerdo de Cotonú.

2. PERÍODO DE PRÁCTICAS

Los seis primeros meses del contrato se considerarán período de prácticas. Durante este período, cada una de las partes podrá rescindir el presente contrato mediante carta certificada y sin preaviso. El período de prácticas afectará sólo al personal de nueva contratación.

3. LUGAR

El lugar de destino es actualmente .... No obstante, podrá ser destinado a otra sede exclusivamente en interés del Centro.

---

<sup>(1)</sup> Este modelo de contrato ha de adaptarse cuando se trate de los contratos de duración determinada y contratos de corta duración a que se refiere el artículo 6 del presente régimen, a fin de atender a las disposiciones aplicables a ese tipo de contratos y dar cabida a cláusulas particulares establecidas en el momento de celebración del contrato.

#### 4. CLASIFICACIÓN

Categoría:

Grado:

Escalón:

En virtud del presente nombramiento, acepta usted que el director, siempre que considere que así lo exigen las necesidades del Centro, le destine a un puesto de su misma categoría y grado, que podrá comportar un cambio de funciones.

#### 5. DURACIÓN SEMANAL DEL TRABAJO

La semana laboral será de treinta y siete horas y media.

#### 6. CESE EN EL SERVICIO TRAS UN PLAZO DE PREAVISO

Conforme a lo establecido en el artículo 34 del presente régimen de personal del Centro, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato mediante carta certificada.

#### 7. RÉGIMEN APLICABLE AL PERSONAL

Ambas partes quedan obligadas por lo siguiente:

- a) los Estatutos, el reglamento interno y el régimen de personal del Centro, así como el Acuerdo de sede;
- b) las distintas disposiciones internas aprobadas por el Centro, conforme al citado régimen de personal, que usted declara conocer; las posibles modificaciones de dichas disposiciones sólo podrán invocarse frente a usted si le han sido notificadas;
- c) toda posible cláusula particular que el Centro establezca en relación con usted, de conformidad con el artículo 1, apartado 5, del citado régimen.

Renuncia usted expresamente a aquellas ventajas que el citado régimen contemple con ocasión de la entrada en servicio de las que ya haya disfrutado como consecuencia de un contrato anterior con el Centro.

En el contrato se tendrán en cuenta los años de servicio prestados en anteriores empleos como agente del Centro.

#### 8. LITIGIOS

Todo posible litigio entre usted y el Centro se resolverá mediante conciliación o recurso ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 del régimen de personal.

Los litigios no podrán resolverse de ninguna otra forma.



## ANEXO A DEL ANEXO I

**FICHA ADMINISTRATIVA**

Apellidos:

Nombre:

Fecha de nacimiento:

Situación familiar:

Fecha de contratación:

Fecha de efecto del presente contrato:

Duración del contrato:

Lugar de origen:

Residencia a efectos administrativos:

Categoría, grado y escalón:

Salario base mensual:

Cláusulas especiales:

Firma del agente

Director

  

---

## A3NEXO B DEL ANEXO I

**FICHA FAMILIAR**

Apellidos:

Nombre:

Lugar y fecha de nacimiento:

## PERSONAS A SU CARGO

Apellidos y nombre:	Lugar y fecha de nacimiento:	Parentesco:	Estado civil:	Nacionalidad:
---------------------	------------------------------	-------------	---------------	---------------

El(la) abajo firmante certifica que los datos facilitados son exactos.

Firma del agente

Director

Fecha:

\_\_\_\_\_

## ANEXO II DEL RÉGIMEN DE PERSONAL

## CUADRO DE LOS SUELDOS BASE MENSUALES BRUTOS (EN EUROS)

Aplicable desde el 1 de julio de 2003 (índice de junio de 2003)

Categoría	Grado	Función tipo	Escalón							
			1	2	3	4	5	6		
1. DIRECTOR	1.A	Director	12 016,80	12 737,81						
	1.B	Director adjunto	10 643,46	11 282,07						
2. ADMINISTRADOR	2.A	Experto principal	8 583,47	9 098,43	9 613,46	10 190,27				
	2.B	Experto principal	6 866,75	7 278,71	7 725,10	8 171,43	8 652,13			9 171,26
	2.C	Experto	6 008,44	6 386,08	6 763,77	7 141,47	7 553,38			8 006,58
	2.D	Experto	4 806,73	5 098,55	5 407,56	5 733,75	6 077,09			6 441,72
3. AGENTE DE APLICACIÓN	3.A	Asistente principal	4 017,11	4 257,35	4 497,75	4 789,59	5 081,39			5 386,27
	3.B	Asistente de secretaría	3 090,01	3 261,68	3 467,71	3 673,74	3 879,42			4 112,19
	3.C	Secretario-a	2 231,71	2 369,02	2 506,39	2 643,72	2 815,35			2 984,27
4. AGENTE DE EJECUCIÓN	4.A	Agente técnico	1 819,66	1 922,67	2 025,70	2 128,73	2 266,02			2 401,98

Salvo por lo que se refiere a los grados 1.A y 1.B, el número de agentes que ocupen el escalón más elevado de cada grado representará como máximo el 25 % del número de puestos estatutariamente previstos para cada grado.

## ANEXO III DEL RÉGIMEN DE PERSONAL

**Condiciones y procedimiento de aplicación del impuesto en favor del Centro**

1. Estarán sujetos a un impuesto en favor del Centro, según contempla el artículo 65 del régimen, el director, el director adjunto y los agentes del Centro, con exclusión de los agentes locales.

Este impuesto se aplicará cada mes a los salarios y retribuciones de cualquier naturaleza abonados por el Centro a todo sujeto pasivo del mismo.

Sin embargo, quedarán excluidos de la base imponible, los complementos, sean o no a tanto alzado, que representen una compensación por los gastos soportados en razón de las funciones ejercidas.

2. Las prestaciones sociales y complementos familiares se deducirán de la base imponible.
3. Del importe resultante de la aplicación de los puntos 1 y 2 del presente anexo se deducirá un 10 % en concepto de gastos profesionales y personales.

Por cada hijo o persona a cargo del sujeto pasivo, se efectuará una deducción suplementaria equivalente al doble de la cuantía de la asignación por hijo a cargo percibida por el sujeto pasivo.

Para el cálculo de la base imponible, se efectuará una deducción adicional del 16 % sobre la retribución bruta del agente que se halle en situación de expatriación. La deducción mínima realizada con arreglo a la presente disposición no podrá ser inferior a 200 EUR.

Los importes pagados por el agente en virtud del régimen de seguridad social que le corresponda se deducirán de la base imponible, según lo definido en los artículos 60 a 63 y correspondientes disposiciones internas.

4. El impuesto se calculará sobre la base imponible obtenida conforme a lo dispuesto en el punto 3, despreciando la fracción inferior o igual a 84,96 EUR y aplicando los siguientes tipos:

— 0 %	fracción inferior a	84,96 EUR		
— 8 %	fracción comprendida entre	84,97	y	1 501,99 EUR
— 10 %	fracción comprendida entre	1 502,00	y	2 068,75 EUR
— 12,5 %	fracción comprendida entre	2 068,76	y	2 370,93 EUR
— 15 %	fracción comprendida entre	2 370,94	y	2 692,21 EUR
— 17,5 %	fracción comprendida entre	2 692,22	y	2 994,41 EUR
— 20 %	fracción comprendida entre	2 994,42	y	3 287,26 EUR
— 22,5 %	fracción comprendida entre	3 287,27	y	3 588,08 EUR
— 25 %	fracción comprendida entre	3 588,09	y	3 882,46 EUR
— 27,5 %	fracción comprendida entre	3 882,47	y	4 184,60 EUR

— 30 %	fracción comprendida entre	4 184,61	y	4 477,50 EUR
— 32,5 %	fracción comprendida entre	4 477,51	y	4 779,78 EUR
— 35 %	fracción comprendida entre	4 779,79	y	5 072,72 EUR
— 40 %	fracción comprendida entre	5 072,73	y	5 374,80 EUR
— 45 %	fracción superior a	5 374,81 EUR		

El importe del impuesto se redondeará a la baja a la unidad más próxima.

Los tramos impositivos que preceden son los aplicables a 1 de julio de 2003.

5. No obstante lo dispuesto en los puntos 3 y 4, los importes pagados en concepto de horas extraordinarias se gravarán al tipo impositivo que, el mes anterior al pago, fuera aplicable a la fracción imponible más elevada de las retribuciones del agente.

Los pagos efectuados por razón de cese en el servicio se gravarán, tras efectuar las deducciones previstas en los tres primeros párrafos del apartado 3, a un tipo equivalente a las dos terceras partes de la relación existente, en el momento del pago del último sueldo, entre:

- la cuantía del impuesto devengado, y
- la base imponible, según se define en los apartados 1, 2 y 3.

6. Cuando la base imponible se refiera a un período inferior a un mes, se aplicará el tipo del impuesto al pago mensual correspondiente.

Cuando la base imponible se refiera a un período superior a un mes, el impuesto se calculará como si el pago se hubiera distribuido uniformemente entre los meses a que corresponda.

Los pagos de regularización que no correspondan al mes durante el cual se paguen quedarán sujetos al impuesto que les habría sido aplicable de haberse efectuado en su fecha normal.

7. El Comité adoptará cuanta decisión resulte necesaria para la aplicación de las disposiciones que se establecen en el presente anexo.

El director del Centro velará por la aplicación de dichas disposiciones.

En su caso, se referirá por analogía al régimen aplicable en la materia a los funcionarios de las Comunidades Europeas y, en particular, al Reglamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68 del Consejo, de 29 de febrero de 1968, por el que se fijan las condiciones y el procedimiento de aplicación del impuesto establecido en beneficio de las Comunidades Europeas <sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> DO L 56 de 4.3.1968, p. 8. Reglamento modificado en último lugar por el Reglamento (CE) n° 1750/2002 (DO L 264 de 2.10.2002, p. 15).

## ANEXO IV DEL RÉGIMEN DE PERSONAL

**CONCILIACIÓN***Artículo 1***Ámbito de aplicación**

Los litigios entre los agentes del Centro, el director o el director adjunto, por una parte, y el Centro, por otra, se resolverán por conciliación con arreglo a las presentes normas de procedimiento.

*Artículo 2***Definiciones**

A efectos de las presentes normas, y salvo que el contexto requiera que sea de otro modo, se entenderá por:

- «Estados ACP»: cualquiera de los Estados pertenecientes al grupo de Estados de África, del Caribe y del Pacífico signatarios del Acuerdo de Cotonú,
- «Estado miembro»: todo Estado miembro de la Unión Europea,
- «Tribunal»: el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo,
- «Acuerdo»: Acuerdo de Asociación ACP-CE de Cotonú,
- «Consejo de Ministros»: el Consejo de Ministros ACP-CE a que se refiere el Acuerdo de Cotonú,
- «Comité»: el Comité de Embajadores ACP-CE,
- «consejo de administración»: el consejo de administración del Centro para el desarrollo de la empresa,
- «Centro»: el Centro para el desarrollo de la empresa,
- «régimen de personal»: el régimen aplicable al personal del Centro para el desarrollo de la empresa en virtud del Acuerdo de Cotonú,
- «demandante»: la Parte que inicia el procedimiento de conciliación notificando a la otra Parte que solicita la conciliación y exponiendo sus pretensiones,
- «demandado»: la Parte contra la que se dirigen las pretensiones,
- «parte»: a efectos del procedimiento de conciliación, el demandante o el demandado en dicho procedimiento.

*Artículo 3***Notificación y cómputo de los plazos**

1. Las notificaciones previstas en las presentes disposiciones se llevarán a cabo por correo certificado o mediante entrega en mano al destinatario, y deberá solicitarse acuse de recibo fechado en ambos casos. La notificación se considerará recibida el día en que haya sido así efectuada. En caso de intento fallido imputable al destinatario o de negativa a firmar el acuse de recibo, la notificación se considerará efectuada.
2. A efectos del cálculo de los plazos previstos en las presentes normas, se considerará que los mismos comienzan a contar a partir del día siguiente a la fecha de recepción de la notificación, comunicación o propuesta. Si el último día de plazo fuera festivo o día no hábil en el lugar de la dirección señalada en la notificación, comunicación o propuesta, dicho plazo se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente. Sin embargo, los días festivos o días no hábiles comprendidos en el plazo se incluirán en el cómputo del mismo.

*Artículo 4***Conciliación**

1. Antes de presentar recurso ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, quienes tengan derecho a tal procedimiento deberá solicitar la resolución de litigios por el procedimiento de conciliación, según lo dispuesto en las presentes normas. La solicitud de designación de un conciliador deberá presentarse en el plazo de dos meses. Dicho plazo comenzará a correr:

- a partir de la fecha de notificación de la decisión adoptada en respuesta a la reclamación,
- a partir de la fecha de expiración del plazo de respuesta previsto, cuando se trate de una solicitud de conciliación en respuesta a una decisión denegatoria implícita presentada conforme al artículo 66, apartado 2. No obstante, cuando una reclamación sea rechazada mediante decisión expresa, tras haber sido rechazada mediante decisión implícita, pero antes de que expire el plazo para la presentación de la solicitud de conciliación, el plazo de presentación de este última comenzará a correr nuevamente.

2. Cuando se trate de litigios entre el director o el director adjunto y el Centro, el demandante solicitará al Comité que designe un conciliador.

El Comité realizará dicha designación en el plazo máximo de los 60 días siguientes a la recepción de la solicitud.

3. Cuando se trate de litigios entre un agente y el Centro, el demandante deberá solicitar al consejo de administración que designe un conciliador. Esta designación se hará en el plazo máximo de 45 días.

4. El conciliador deberá poseer la nacionalidad de uno de los Estados signatarios del Acuerdo.

5. En un plazo de 30 días, a partir de la recepción de la notificación de la designación del conciliador, la parte que solicita la conciliación notificará su solicitud a la otra parte y al conciliador.

En la solicitud, el demandante expondrá su caso y adjuntará copia de cuanto documento resulte relevante.

6. En el plazo de 30 días a partir de la recepción de la notificación, la otra parte presentará al conciliador y al demandante sus alegaciones ante las pretensiones de este último.

7. La actuación del conciliador será tan informal y expeditiva como permita la resolución justa y objetiva del litigio, debiendo oír a ambas partes por igual. Las partes podrán contar con la asistencia o representación de un agente de su elección.

8. Estudiado el caso, el conciliador someterá a las partes fórmulas transaccionales.
  9. En caso de prosperar una solución, el conciliador redactará y firmará un acta de conciliación. Las partes firmarán asimismo dicha acta con el fin de expresar su acuerdo. El acta así firmada vinculará a ambas partes.
  10. Las partes recibirán sendas copias firmadas del acta de conciliación.
  11. Si, transcurrido un plazo de cuatro meses a partir de la designación del conciliador, la conciliación hubiera fracasado o no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán someter su litigio al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo; en tal caso, nada de cuanto haya trascendido en relación con el procedimiento ante el conciliador afectará en modo alguno a los derechos de cualquiera de las partes ante el citado Tribunal.
  12. El caso podrá remitirse al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo en el plazo de tres meses. Este plazo comenzará a correr a partir de la fecha de notificación a las dos partes del fracaso de la conciliación o, a falta de acuerdo, a partir de la fecha de expiración del plazo de cuatro meses a partir de la designación del conciliador.
-

## ANEXO V DEL RÉGIMEN DE PERSONAL

**Composición y procedimientos de los órganos previstos en el artículo 4 del régimen de personal**

## SECCIÓN 1

*Comité de personal*

El comité de personal estará integrado por miembros del personal y su mandato será de tres años. Cada miembro del personal tendrá derecho a votar y a ser elegido, siendo la votación secreta.

Las condiciones para la elección del comité de personal y de funcionamiento de éste serán decididas por la asamblea general de personal y se plasmarán en el reglamento interno de la organización del personal.

El número de miembros del comité de personal será el necesario para garantizar que estén representadas todas las categorías establecidas en el artículo 7 y, en la medida de lo posible, reflejará el carácter paritario ACP-CE del Centro.

Las elecciones al comité de personal sólo serán válidas cuando en ellas participen al menos las dos terceras partes del personal con derecho a voto. No obstante, si no se alcanzara esta proporción, una segunda votación será válida si en ella participa la mayoría del personal con derecho a voto.

Las funciones desempeñadas por los miembros del comité de personal y por agentes designados por éste para formar parte de órganos constituidos en virtud del régimen de personal o por el Centro se considerará que forman parte de sus funciones normales. El desempeño de tales funciones no podrá ir, en modo alguno, en perjuicio del agente.

## SECCIÓN 2

*Comité de contratación/promoción*

El director designará un comité de contratación/promoción por cada puesto legalmente vacante o cada promoción que prevea el presupuesto.

El comité de personal estará representado en el mismo en calidad de observador.

La composición y funcionamiento del comité de contratación/promoción se establecerán en las disposiciones internas.

---