



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Documento de sesión*

---

**A7-0156/2012**

20.6.2012

**\*\*\*I**

## **INFORME**

sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea  
(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Comisión de Asuntos Jurídicos

Ponente: Dagmar Roth-Behrendt

### ***Explicación de los signos utilizados***

- \* Procedimiento de consulta
- \*\*\* Procedimiento de aprobación
- \*\*\*I Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
- \*\*\*II Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
- \*\*\*III Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se basa en el fundamento jurídico propuesto en el proyecto de acto.)

### ***Enmiendas a un proyecto de acto***

En las enmiendas del Parlamento las modificaciones introducidas en el proyecto de acto se señalan en ***cursiva negrita***. La utilización de la *cursiva fina* constituye una indicación para los servicios técnicos referente a elementos del proyecto de acto para los que se propone una corrección con miras a la elaboración del texto final (por ejemplo, elementos claramente erróneos u omitidos en alguna versión lingüística). Estas propuestas de corrección están supeditadas al acuerdo de los servicios técnicos interesados.

En las cabeceras de las enmiendas relativas a un acto existente que se quiere modificar con el proyecto de acto, figuran una tercera y cuarta líneas en las que se indican, respectivamente, el acto existente y la disposición en cuestión. Las partes retomadas de una disposición de un acto existente que el Parlamento desee modificar pero que no se hayan modificado en el proyecto de acto se señalarán en **negrita**. Las supresiones que se refieran a dichos pasajes se indicarán de la siguiente manera: [...].

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	5
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	75
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTOS .....	80
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL PRESUPUESTARIO .....	91
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO.....	120
PROCEDIMIENTO .....	140



## PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea

(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2011)0890),
  - Vistos el artículo 294, apartado 2, y el artículo 336 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C7-0507/2011),
  - Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
  - Visto el dictamen del Tribunal de Justicia de 22 de marzo de 2012<sup>1</sup>,
  - Visto el dictamen del Tribunal de Cuentas de ...<sup>2</sup>,
  - Visto el artículo 55 de su Reglamento,
  - Vistos el informe de la Comisión de Asuntos Jurídicos y las opiniones de la Comisión de Presupuestos, de la Comisión de Control Presupuestario y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A7-0156/2012),
1. Considera que ningún acuerdo político sobre reducción de la plantilla de las instituciones y órganos de la Unión debe ir en detrimento de sus prerrogativas presupuestarias en el marco de otros procedimientos como, por ejemplo, el procedimiento presupuestario anual o las próximas negociaciones sobre el marco financiero plurianual 2014-2020; se opondrá con la mayor energía a cualquier intento de prejuzgar el resultado de estas negociaciones;
  2. Opina que la propuesta de la Comisión, cuyo principal objetivo es lograr ahorros en detrimento del personal de los grados inferiores, plantea problemas desde el punto de vista de la justicia social;
  3. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;
  4. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo si se propone modificar sustancialmente su propuesta o sustituirla por otro texto;
  5. Encarga a su Presidente que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

---

<sup>1</sup> DO C 0 de 0.0.0000, p. 0/Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

<sup>2</sup> DO C 0 de 0.0.0000, p. 0/Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

## Enmienda 1

### Propuesta de Reglamento Considerando -1 (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(-1) El Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a otros agentes de la Unión Europea deben complementar la reglamentación relativa a los procedimientos administrativos para alcanzar el objetivo establecido en el artículo 298 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, garantizando que, en el cumplimiento de sus funciones, las instituciones, órganos y organismos de la Unión se apoyarán en una administración europea abierta, eficaz e independiente.*

## Enmienda 2

### Propuesta de Reglamento Considerando 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(1) La Unión Europea y las más de 50 instituciones y agencias con las que cuenta **debe disponer** de una administración pública europea de elevada calidad, para que pueda desempeñar las tareas que le corresponden de la mejor manera posible, de conformidad con los Tratados, y hacer frente a los retos internos y externos que se le planteen en el futuro.

(1) La Unión Europea y las más de 50 instituciones y agencias con las que cuenta **deben seguir disponiendo** de una administración pública europea de elevada calidad, para que pueda **alcanzar sus objetivos, ejecutar sus políticas, llevar a cabo sus actividades** y desempeñar las tareas que le corresponden de la mejor manera posible, de conformidad con los Tratados, **para** hacer frente a los retos internos y externos que se le planteen en el futuro y **servir a los ciudadanos de la Unión**.

### Enmienda 3

#### Propuesta de Reglamento Considerando 2

##### *Texto de la Comisión*

(2) Por consiguiente, es necesario **establecer** un marco para **el reclutamiento de personal de gran valía en términos de productividad e integridad**, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible.

##### *Enmienda*

(2) Por consiguiente, es necesario **garantizar** un marco para **atraer, reclutar y mantener un personal altamente cualificado y multilingüe**, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros **y prestando la debida atención al equilibrio entre hombres y mujeres, que sea independiente y esté comprometido con las normas profesionales más exigentes**, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible. **A ese respecto, es necesario superar las dificultades que encuentran actualmente las instituciones para contratar a funcionarios o personal de determinados Estados miembros.**

### Enmienda 4

#### Propuesta de Reglamento Considerando 2 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

**(2 bis) Dado que el tamaño de la función pública europea es muy limitado si se compara con los objetivos de la Unión y su población, la reducción de los efectivos de personal de las instituciones y agencias de la Unión no debe conllevar un deterioro en el desempeño de su tareas, deberes y funciones de conformidad con las obligaciones y competencias establecidas en los Tratados. A este respecto, se requiere una mayor transparencia de los gastos de personal efectuados por cada institución y agencia con respecto a todas las categorías del**

*personal que emplean.*

## **Enmienda 5**

### **Propuesta de Reglamento Considerando 2 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(2 ter) Se espera de la función pública europea que esté a la altura de las normas de ética profesional más exigentes, y se muestre independiente en todo momento. A tal efecto, el Título II del Estatuto, que establece un marco para los derechos y obligaciones, debe ser objeto de una clarificación ulterior. Cualquier incumplimiento por parte de funcionarios o antiguos funcionarios a la hora de cumplir con estas obligaciones debe dar lugar a que estos sean objeto de una sanción disciplinaria.*

## **Enmienda 6**

### **Propuesta de Reglamento Considerando 2 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(2 quater) El reclutamiento debe garantizar que el personal sea contratado sobre una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de todos los Estados miembros. A tal fin, la Comisión debe informar periódicamente al Parlamento Europeo y al Consejo sobre los posibles desequilibrios entre las nacionalidades. Tras un período de evaluación de cinco años, las instituciones deben tener la posibilidad de adoptar medidas correctoras en caso de un desequilibrio duradero y significativo entre las nacionalidades de los funcionarios que no se justifique por*

*críterios objetivos. Las medidas correctoras deben definirse mediante actos delegados adoptados por la Comisión y aplicados por la institución de que se trate sobre la base de unas disposiciones generales de aplicación que previamente aprobó. Dichas medidas nunca deben implicar unos criterios de reclutamiento que no se basen en el mérito.*

## **Enmienda 7**

### **Propuesta de Reglamento Considerando 3**

#### *Texto de la Comisión*

(3) El objetivo más general debe ser optimizar la gestión de los recursos humanos en el contexto de una función pública europea caracterizada por su competencia, independencia, lealtad, imparcialidad y estabilidad, así como por su diversidad cultural y lingüística.

#### *Enmienda*

(3) El objetivo más general debe ser optimizar la gestión de los recursos humanos en el contexto de una función pública europea caracterizada por su ***excelencia***, competencia, independencia, lealtad, imparcialidad y estabilidad, así como por su diversidad cultural y lingüística y ***por unas condiciones atractivas de reclutamiento***.

## **Enmienda 8**

### **Propuesta de Reglamento Considerando 3 bis (nuevo)**

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***(3 bis) Si bien las enmiendas al Estatuto de los funcionarios que introduce el presente Reglamento generarán algunos ahorros a la Unión, no deben prejuzgar en modo alguno las decisiones que se adopten en el futuro sobre cambios en las plantillas de las instituciones y agencias de la Unión, lo que se inscribe en el ámbito exclusivo de competencias de la Autoridad Presupuestaria.***

## *Justificación*

*El Parlamento Europeo, en su calidad de Autoridad Presupuestaria, es responsable de todas las decisiones relacionadas con el presupuesto administrativo y la plantilla de personal de las instituciones de la UE en el contexto del procedimiento presupuestario anual. Los objetivos en materia de reducción de la plantilla no deben anteponerse a las decisiones de la Autoridad Presupuestaria al respecto ni al resultado de las próximas negociaciones sobre el marco financiero plurianual 2014-2020. Esto resulta particularmente importante en el sentido de que la incidencia de toda reducción significativa de la plantilla sobre la calidad del trabajo de las instituciones deberá examinarse exhaustivamente antes de que se adopten compromisos políticos en la materia.*

## **Enmienda 9**

### **Propuesta de Reglamento Considerando 3 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(3 ter) Los funcionarios deben realizar un período de prueba de nueve meses. A la hora de decidir sobre el nombramiento definitivo de un funcionario, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no debe basarse exclusivamente en el informe relativo al período de prueba, sino también en la conducta del funcionario en prácticas con respecto a sus obligaciones en virtud del Estatuto. Se debe poder elaborar un informe en relación con el funcionario en prácticas a más tardar cinco meses después del inicio del período de prueba en caso de ineptitud manifiesta del funcionario en prácticas. De lo contrario, solo se debe elaborar un informe al final del período de prueba.*

## Enmienda 10

### Propuesta de Reglamento Considerando 4

#### *Texto de la Comisión*

(4) Con objeto de garantizar que el poder adquisitivo de los funcionarios de la Unión Europea y los otros agentes evolucione de forma paralela al de los funcionarios nacionales de las administraciones centrales de los Estados miembros, resulta fundamental preservar el principio de un mecanismo plurianual de remuneración, denominado «el método», ***extendiendo su aplicación hasta el término de 2022 con una revisión al final del quinto año.*** La discrepancia entre el mecanismo del método, que siempre ha sido de carácter administrativo, y la adopción unilateral por el Consejo del resultado del método ha sido fuente de problemas en el pasado y no es conforme con el Tratado de Lisboa. Procede, por tanto, permitir que los legisladores decidan, al adoptar estas modificaciones del Estatuto, sobre un método que actualizaría anualmente todos los sueldos, pensiones e indemnizaciones de forma automática. Esa actualización se basará en las decisiones políticas que adopte cada Estado miembro para la adaptación de los sueldos de sus funcionarios a nivel nacional.

#### *Enmienda*

(4) Con objeto de garantizar que el poder adquisitivo de los funcionarios de la Unión Europea y los otros agentes evolucione de forma paralela al de los funcionarios nacionales de las administraciones centrales de los Estados miembros, resulta fundamental preservar el principio de un mecanismo plurianual de remuneración, denominado «el método». La discrepancia entre el mecanismo del método, que siempre ha sido de carácter administrativo, y la adopción unilateral por el Consejo del resultado del método ha sido fuente de problemas en el pasado y no es conforme con el Tratado de Lisboa. Procede, por tanto, permitir que los legisladores decidan, al adoptar estas modificaciones del Estatuto, sobre un método que actualizaría anualmente todos los sueldos, pensiones e indemnizaciones de forma automática. Esa actualización se basará en las decisiones políticas que adopte cada Estado miembro para la adaptación de los sueldos de sus funcionarios a nivel nacional.

## Enmienda 11

### Propuesta de Reglamento Considerando 6

#### *Texto de la Comisión*

(6) Las ventajas potenciales de la aplicación del método para los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea deben ser equilibradas mediante el mantenimiento del sistema de exacción especial, que

#### *Enmienda*

(6) Las ventajas potenciales de la aplicación del método para los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea deben ser equilibradas mediante el mantenimiento del sistema de exacción especial, que

pasará a denominarse «exacción de solidaridad». Aunque el porcentaje de la exacción especial en vigor durante el período de 2004 a 2012 aumentó gradualmente con el tiempo y en promedio fue del 4,23 %, en las circunstancias actuales parece apropiado aumentar la exacción de solidaridad hasta el tipo uniforme del 6 %, con el fin de tener en cuenta la difícil coyuntura económica y sus implicaciones para las finanzas públicas en toda la Unión Europea. Dicha exacción de solidaridad debe aplicarse a todos los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea durante el mismo período que el propio «método».

pasará a denominarse «exacción de solidaridad». Aunque el porcentaje de la exacción especial en vigor durante el período de 2004 a 2012 aumentó gradualmente con el tiempo y en promedio fue del 4,23 %, en las circunstancias actuales parece apropiado aumentar la exacción de solidaridad hasta el tipo uniforme del 6 %, con el fin de **ayudar a financiar las políticas de crecimiento y empleo de la Unión con cargo al presupuesto de la Unión** y tener en cuenta la difícil coyuntura económica y sus implicaciones para las finanzas públicas en toda la Unión Europea. Dicha exacción de solidaridad debe aplicarse a todos los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea durante el mismo período que el propio «método».

## Enmienda 12

### Propuesta de Reglamento Considerando 7

#### *Texto de la Comisión*

(7) Los cambios demográficos y la evolución de la estructura de edad de la población en cuestión exige que se aumente la edad de jubilación, sin perjuicio de la aplicación, no obstante, de medidas transitorias para los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea ya en servicio. Estas medidas transitorias son necesarias para respetar los derechos adquiridos de los funcionarios ya en servicio que han contribuido al fondo de pensiones teórico para los funcionarios de la Unión Europea.

#### *Enmienda*

(7) Los cambios demográficos y la evolución de la estructura de edad de la población en cuestión exige que se aumente la edad de jubilación, sin perjuicio de la aplicación, no obstante, de medidas transitorias para los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea ya en servicio. Estas medidas transitorias son necesarias para respetar los derechos adquiridos de los funcionarios ya en servicio que han contribuido al fondo de pensiones teórico para los funcionarios de la Unión Europea. ***Se debe flexibilizar la edad de jubilación facilitando al personal la posibilidad de continuar trabajando voluntariamente hasta la edad de 67 años y permitiendo, en circunstancias excepcionales, trabajar hasta los 70 años de edad.***

## Enmienda 13

### Propuesta de Reglamento Considerando 11

#### *Texto de la Comisión*

(11) Teniendo en cuenta esta petición, resulta apropiado que la promoción a un grado superior deba condicionarse al desempeño de funciones cuya importancia justifique el ascenso del funcionario a un grado superior.

#### *Enmienda*

(11) Teniendo en cuenta esta petición, resulta apropiado que la promoción a un grado superior deba condicionarse **a la dedicación personal, a la mejora de las capacidades y competencias, así como** al desempeño de funciones cuya importancia justifique el ascenso del funcionario a un grado superior.

## Enmienda 14

### Propuesta de Reglamento Considerando 13

#### *Texto de la Comisión*

(13) Para adaptar aún más las estructuras de carrera en los ámbitos actuales del personal AST a los diferentes niveles de responsabilidad y como contribución imprescindible a la limitación de los gastos administrativos, conviene introducir un nuevo grupo de funciones «AST/SC» para personal de oficina y secretaría. Los sueldos y los porcentajes de promoción **establecen** una correspondencia adecuada entre el nivel de responsabilidad y el nivel de retribución. De esta manera será posible preservar una función pública europea estable y completa.

#### *Enmienda*

(13) Para adaptar aún más las estructuras de carrera en los ámbitos actuales del personal AST a los diferentes niveles de responsabilidad y como contribución imprescindible a la limitación de los gastos administrativos, conviene introducir un nuevo grupo de funciones «AST/SC» para personal de oficina y secretaría. Los sueldos y los porcentajes de promoción **deben establecer** una correspondencia adecuada entre el nivel de responsabilidad y el nivel de retribución. De esta manera será posible preservar una función pública europea estable y completa. **La Comisión debe efectuar evaluaciones e informar sobre la escala y efectos de la introducción de este nuevo grupo de funciones, considerando en particular la situación de las mujeres, a fin de poder asegurar el mantenimiento de una función pública europea estable y amplia.**

## Enmienda 15

### Propuesta de Reglamento Considerando 14

#### *Texto de la Comisión*

(14) Los horarios de trabajo de las instituciones deben ajustarse ***a los vigente en algunos de los Estados miembros de la Unión Europea***, para compensar la reducción del personal de las instituciones. La introducción de un número mínimo de horas de trabajo semanales garantizará que el personal empleado por ellas pueda llevar a cabo el volumen de trabajo resultante de los objetivos de las políticas de la Unión Europea, armonizando al mismo tiempo las condiciones de trabajo en las instituciones, en aras de la solidaridad en toda la función pública de la Unión Europea.

#### *Enmienda*

(14) Los horarios de trabajo de las instituciones deben ajustarse para compensar la reducción del personal de las instituciones. ***Este ajuste debe tener en cuenta los horarios de trabajo aplicados en la función pública de los Estados miembros. La*** introducción de un número mínimo de horas de trabajo semanales garantizará que el personal empleado por ellas pueda llevar a cabo el volumen de trabajo resultante de los objetivos de las políticas de la Unión Europea, armonizando al mismo tiempo las condiciones de trabajo en las instituciones, en aras de la solidaridad en toda la función pública de la Unión Europea.

## Enmienda 16

### Propuesta de Reglamento Considerando 19

#### *Texto de la Comisión*

(19) Es conveniente establecer un marco más flexible para el empleo de personal contratado. Se debe, pues, permitir a las instituciones de la Unión Europea recurrir a personal contractual durante un período máximo de ***seis*** años para realizar tareas bajo la supervisión de funcionarios o agentes temporales. Además, aunque la gran mayoría de los funcionarios seguirán siendo seleccionados mediante concursos generales, se deberá autorizar a las instituciones para organizar concursos internos en los que también puedan participar agentes contractuales.

#### *Enmienda*

(19) Es conveniente establecer un marco más flexible para el empleo de personal contratado. Se debe, pues, permitir a las instituciones de la Unión Europea recurrir a personal contractual durante un período máximo de ***cinco*** años para realizar tareas bajo la supervisión de funcionarios o agentes temporales. Además, aunque la gran mayoría de los funcionarios seguirán siendo seleccionados mediante concursos generales, se deberá autorizar a las instituciones para organizar concursos internos en los que también puedan participar agentes contractuales.

## Enmienda 17

### Propuesta de Reglamento Considerando 20 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(20 bis) Al igual que otros miembros del personal sujetos al Estatuto, el personal de las agencias está cubierto por el régimen de pensiones de la UE. En la actualidad, las agencias que se autofinancian completamente abonan al régimen la cotización de los empleadores. Con el fin de garantizar la transparencia presupuestaria y un reparto de cargas más equilibrado, las agencias que estén parcialmente financiadas con cargo al presupuesto general de la Unión Europea ingresarán la parte de las cotizaciones de los empleadores que corresponda a la proporción entre los ingresos de la agencia sin la subvención con cargo a dicho presupuesto y sus ingresos totales. Dado que esta nueva disposición puede requerir el ajuste de las normas pertinentes relativas a las tasas cobradas por las agencias, solo debe aplicarse a partir del 1 de enero de 2016. Si procede, la Comisión debe presentar propuestas para la adaptación de esas normas.*

## Enmienda 18

### Propuesta de Reglamento Considerando 22

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(22) Un registro de todas las normas adoptadas para llevar a efecto el Estatuto debe ser establecido y administrado en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Dicho registro, que podrá ser consultado por todas las instituciones y agencias, garantizará la transparencia y fomentará una aplicación coherente del Estatuto.

(22) Un registro de todas las normas adoptadas para llevar a efecto el Estatuto, ***incluidas las autorizaciones de las excepciones***, debe ser establecido y administrado en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Dicho registro, que podrá ser consultado por todas las instituciones y agencias, garantizará la

transparencia y fomentará una aplicación coherente del Estatuto.

## Enmienda 19

### Propuesta de Reglamento Considerando 26

#### *Texto de la Comisión*

(26) Al preparar y redactar los actos delegados, la Comisión **debe** garantizar la transmisión simultánea, oportuna y apropiada de los documentos pertinentes al Parlamento Europeo y al Consejo.

#### *Enmienda*

(26) Al preparar y redactar los actos delegados, la Comisión **ha de** garantizar la transmisión simultánea, oportuna y apropiada de **todos** los documentos pertinentes al Parlamento Europeo y al Consejo.

## Enmienda 20

### Propuesta de Reglamento Artículo 1 – punto 1 bis (nuevo) Estatuto de los funcionarios Artículo 1 quinquies – apartado 4 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***1 bis. En el artículo 1 quinquies, apartado 4, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:***

**«4. A efectos de lo previsto en el apartado 1, se considerarán discapacitadas aquellas personas que presenten una deficiencia física, psíquica, intelectual o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Esta deficiencia se determinará con arreglo al procedimiento contemplado en el artículo 33.».**

#### *Justificación*

*La enmienda tiene el propósito de alinear la definición de persona con discapacidad*

*establecida en el artículo 1 quinquies del Estatuto con la definición empleada en el artículo 1 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

## **Enmienda 21**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 1 ter (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 1 quinquies – apartado 4 – párrafo 3 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***1 ter. En el artículo 1 quinquies, apartado 4, se añade el párrafo siguiente:***

***«El principio de igualdad de trato no impide a las autoridades facultadas para proceder a los nombramientos de las instituciones mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas con discapacidad el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales.».***

## **Enmienda 22**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 1 quater (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 1 sexies – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***1 quater. En el artículo 1 sexies, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:***

**«1. Los funcionarios en servicio activo tendrán acceso a las medidas de carácter social, incluidas medidas específicas para conciliar la vida laboral con la vida familiar, adoptadas por las instituciones y a los servicios prestados por los órganos de carácter social a que se refiere el artículo 9. Los antiguos funcionarios podrán tener acceso a medidas de carácter social específicas y limitadas.».**

## **Enmienda 23**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 3**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 6

#### *Texto de la Comisión*

«Artículo 6

1. El número de puestos de trabajo en cada grado y grupo de funciones se fijará en un cuadro de efectivos que figurará en anexo a la sección del presupuesto correspondiente a cada institución.

***El cuadro de efectivos de cada institución deberá reflejar las obligaciones establecidas en el Marco Financiero Plurianual y el acuerdo interinstitucional sobre su aplicación.***

2. Sin perjuicio del principio de promoción por mérito establecido en el artículo 45, dicho cuadro garantizará que, para cada institución, el número de puestos vacantes en cada grado del cuadro de efectivos a 1 de enero de cada año se corresponda con el número de funcionarios del grado inferior que se encontraran en activo a 1 de enero del año anterior, multiplicado por los porcentajes establecidos en el anexo I, sección B, en relación con tal grado.

#### *Enmienda*

«Artículo 6

1. El número de puestos de trabajo en cada grado y grupo de funciones se fijará en un cuadro de efectivos que figurará en anexo a la sección del presupuesto correspondiente a cada institución.

2. Sin perjuicio del principio de promoción por mérito establecido en el artículo 45, dicho cuadro garantizará que, para cada institución, el número de puestos vacantes en cada grado del cuadro de efectivos a 1 de enero de cada año se corresponda con el número de funcionarios del grado inferior que se encontraran en activo a 1 de enero del año anterior, multiplicado por los porcentajes establecidos en el anexo I, sección B, en relación con tal grado.

Dichos porcentajes se aplicarán durante un período medio de cinco años, a partir del 1 de enero de 2013.

3. Los porcentajes establecidos en el anexo I, sección B, se revisarán al final de un periodo de cinco años que comenzará el 1 de enero de 2013, sobre la base de un informe, presentado por la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, y de una propuesta de la Comisión.

El Parlamento Europeo y el Consejo decidirán con arreglo al artículo 336 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

4. Transcurrido el mismo período de cinco años, la Comisión informará al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de las disposiciones relativas al grupo de funciones AST/SC y de las disposiciones transitorias previstas en el artículo 30 del anexo XIII, teniendo en cuenta la evolución de la necesidad de personal que lleve a cabo tareas de oficina y de secretaría en todas las instituciones, la evolución de los puestos permanentes y temporales **del grupo** de funciones AST y **la evolución del número de agentes contractuales del grupo de funciones II**.».

Dichos porcentajes se aplicarán durante un período medio de cinco años, a partir del 1 de enero de 2013.

3. Los porcentajes establecidos en el anexo I, sección B, se revisarán al final de un periodo de cinco años que comenzará el 1 de enero de 2013, sobre la base de un informe, presentado por la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, y de una propuesta de la Comisión.

El Parlamento Europeo y el Consejo decidirán con arreglo al artículo 336 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

4. Transcurrido el mismo período de cinco años, la Comisión informará al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de las disposiciones relativas al grupo de funciones AST/SC y de las disposiciones transitorias previstas en el artículo 30 del anexo XIII, teniendo en cuenta la evolución de la necesidad de personal que lleve a cabo tareas de oficina y de secretaría en todas las instituciones y la evolución de los puestos permanentes y temporales de **los grupos de** funciones AST y **AST/SC**.».

#### *Justificación*

*Las instituciones deben conservar la posibilidad de elegir los métodos para economizar y los recursos respecto de los cuales es posible generar ahorros. Es asimismo suficiente con vincular el organigrama al presupuesto de las instituciones, que se basa en el presupuesto general de la UE, que sigue a su vez el MFP.*

*La modificación del apartado 4 es un ajuste técnico. Puesto que guarda relación con las obligaciones de información sobre la ejecución de las disposiciones sobre el grupo de funciones AST/SC, la referencia a la evolución de las necesidades y los puestos también debe extenderse a este grupo.*

## Enmienda 24

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 5 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 11

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*5 bis. El texto del artículo 11 se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 11**

**El funcionario deberá desempeñar sus funciones y regir su conducta teniendo como única guía el interés de la Unión, sin solicitar ni aceptar instrucciones de ningún gobierno, autoridad, organización o persona ajena a su institución. Realizará las tareas que le sean encomendadas con objetividad e imparcialidad, y cumpliendo con su deber de lealtad hacia la Unión.**

**El funcionario no podrá aceptar de un gobierno ni de ninguna fuente ajena a la institución a la que pertenece, sin autorización de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, ninguna distinción honorífica, condecoración, merced, donativo o remuneración, sea cual fuere su naturaleza, salvo por razón de servicios prestados antes de su nombramiento o durante el transcurso de la excedencia especial por servicio militar o nacional, y sólo por causa de tales servicios.**

*Antes de proceder a reclutar a un funcionario, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos deberá examinar si el candidato tiene intereses personales que puedan menoscabar su independencia, o cualquier otro conflicto de interés. A tal efecto, el candidato deberá informar a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, utilizando un formulario específico, de cualquier conflicto real o potencial de*

*interés. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos tomará esto en consideración en un dictamen debidamente motivado.*

*El presente artículo se aplicará mutatis mutandis a los funcionarios que retomen sus funciones tras una excedencia voluntaria.».*

## **Enmienda 25**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 5 ter (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 16

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*5 ter. El texto del artículo 16 se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 16**

**El funcionario estará obligado, después del cese de sus funciones, a respetar los deberes de probidad y corrección en cuanto a la aceptación de determinadas funciones o beneficios.**

**Todo funcionario que se proponga ejercer una actividad profesional, retribuida o no, en los dos años siguientes al cese de sus funciones deberá notificarlo a su institución utilizando un formulario específico. En el supuesto de que dicha actividad guarde una relación con el trabajo realizado por el interesado durante los tres últimos años de servicio y pueda resultar incompatible con los intereses legítimos de la institución, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá, atendiendo al interés del servicio, bien prohibirle que ejerza tal actividad, bien subordinar su autorización a cuantas condiciones considere oportunas. La institución, previa consulta a la Comisión paritaria,**

**comunicará su decisión en los treinta días hábiles siguientes a la citada notificación. Se considerará que la ausencia de comunicación de decisión alguna al término de dicho plazo equivale a una aceptación implícita.**

*En el caso de los antiguos altos funcionarios tal como se definen en las medidas de aplicación, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos deberá, en principio, prohibirles, durante los 12 meses siguientes al cese de sus funciones, que ejerzan actividades de promoción o defensa, de cara al personal de su antigua institución, de sus negocios, clientes o empleadores en relación con cuestiones de las que fueron responsables durante los últimos tres años de servicio.*

*No se concederá la excedencia voluntaria a un funcionario para que ejerza una actividad profesional, retribuida o no, que implique actividades relacionadas con grupos de interés o la prestación de asesoramiento sobre la actuación de los grupos de interés en las instituciones de la Unión o que pueda dar lugar a la existencia o la posibilidad de un conflicto con los intereses legítimos del servicio.*

*En cumplimiento del Reglamento (CE) n° 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos\*, cada institución deberá publicar anualmente información sobre la aplicación del presente artículo, incluida una lista de los casos evaluados.».*

---

**DO L 8 de 12.1.2001, p. 1.**

## Enmienda 26

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 6 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 19

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*6 bis. El texto del artículo 19 se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 19**

**El funcionario no podrá revelar, en un procedimiento judicial, por ningún concepto, asuntos de los que haya tenido conocimiento por razón de sus funciones, sin autorización de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. Esta autorización únicamente podrá denegarse si los intereses de la Unión lo exigieren y si la denegación no implicare consecuencias penales para el funcionario interesado. El funcionario seguirá sometido a esta obligación incluso tras el cese en sus funciones.**

**Las disposiciones del párrafo *primero* no serán aplicables al funcionario o antiguo funcionario que testifique ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea o ante el Consejo de disciplina de una institución, en un asunto que afecte a un agente o antiguo agente de la Unión Europea.**

***Por lo que se refiere a las comisiones de investigación establecidas por el Parlamento Europeo, las obligaciones de los funcionarios se establecerán en un reglamento adoptado en virtud del artículo 226 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.».***

## **Enmienda 27**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 6 ter (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 21 bis – apartado 2 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**6 ter. En el artículo 21 bis, se añade el siguiente apartado:**

**«2 bis. El funcionario que informe a sus superiores de órdenes que considera que son irregulares o que pueden dar lugar a dificultades graves no sufrirá perjuicio alguno causado por sus superiores o por la institución en cuestión.».**

## **Enmienda 28**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 2 – punto 6 quater (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 22 quater (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**6 quater. Se inserta el artículo 22 quater siguiente:**

**«Artículo 22 quater**

**De conformidad con los artículos 24 y 90, cada institución establecerá un procedimiento para el examen de las quejas presentadas por funcionarios referentes al trato recibido por cumplir o tras haber cumplido con sus obligaciones a tenor del artículo 22 bis o el artículo 22 ter. La institución interesada velará por que dichas quejas sean tratadas de forma confidencial y, cuando las circunstancias así lo justifiquen, antes de que venzan los plazos establecidos en el artículo 90.**

**Cada institución adoptará normas internas en relación, entre otras cosas, con:**

*– la transmisión a los funcionarios a los que sean aplicables el artículo 22 bis, apartado 1, o el artículo 22 ter de información relativa a los asuntos que hayan denunciado,*

*– la protección del legítimo interés de esos funcionarios y de su privacidad, así como*

*– el procedimiento para el tratamiento de las quejas a que se refiere el primer párrafo del presente artículo.».*

## **Enmienda 29**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 8**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 27

#### *Texto de la Comisión*

«Artículo 27

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado.

El principio de la igualdad de los ciudadanos de la Unión permitirá a cada institución adoptar medidas correctoras tras la observación de un desequilibrio significativo y duradero entre las nacionalidades de los funcionarios, que no esté justificado por criterios objetivos.

***Esas medidas correctoras nunca deberán implicar criterios de reclutamiento distintos de los basados en el mérito. Antes de la adopción de tales medidas correctoras, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de la institución de que se trate aprobará las***

#### *Enmienda*

«Artículo 27

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado.

***Transcurrido un período de cinco años a partir del 1 de enero de 2013, la Comisión evaluará la aplicación del apartado 1 e informará al Parlamento Europeo y al Consejo sobre los posibles desequilibrios entre las nacionalidades de los funcionarios.***

*disposiciones generales de aplicación del presente apartado de conformidad con el artículo 110.*

*Transcurrido un período de cinco años desde el 1 de enero de 2013, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación del párrafo anterior.».*

*Tras el vencimiento de dicho período, el principio de la igualdad de los ciudadanos de la Unión permitirá a las instituciones adoptar medidas correctoras tras la observación de un desequilibrio significativo y duradero entre las nacionalidades de los funcionarios que no esté justificado por criterios objetivos y de conformidad con el procedimiento establecido en los párrafos siguientes.*

*Tras el vencimiento del período a que se refiere el párrafo segundo, podrán adoptarse medidas correctoras de conformidad con el procedimiento establecido en los artículos 110 bis y 110 ter.*

*Antes de la aplicación de tales medidas correctoras por parte de una institución, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de la institución de que se trate aprobará las disposiciones generales de conformidad con el artículo 110. Dichas medidas correctoras nunca deberán implicar criterios de reclutamiento distintos de los basados en el mérito.*

*La Comisión informará cada tres años al Parlamento Europeo y al Consejo sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo tercero.».*

## **Enmienda 30**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 1 – punto 9**  
Estatuto de los funcionarios  
Artículo 29 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

9. En el artículo 29, apartado 1, se *añade el párrafo* siguiente:

*Enmienda*

9. En el artículo 29, *el* apartado 1 se *sustituye por el texto* siguiente:

«Manteniendo el principio de que la gran mayoría de funcionarios serán seleccionados mediante concursos generales, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir, no obstante lo dispuesto en la letra b), convocar un concurso interno en la institución que también estará abierto al personal contractual, según se define en los artículos 3 bis y 3 ter del régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea.».

**«1. A fin de proveer las vacantes que existan en una institución, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos considerará en primer lugar:**

**a) las posibilidades de proveer la vacante mediante**

**i) traslado, o**

**ii) nombramiento con arreglo al artículo 45 bis, o**

**iii) promoción**

**en la institución;**

**b) las solicitudes de transferencia de funcionarios del mismo grado de otras instituciones y/o las posibilidades de convocar un concurso interno en la institución abierto exclusivamente a los funcionarios y a los agentes temporales definidos en el artículo 2 del régimen aplicable a otros agentes de la Unión,**

**e iniciará acto seguido el procedimiento de concurso, de oposición o de concurso-oposición. El procedimiento de concurso será uno de los establecidos en el anexo III.**

**Dicho procedimiento podrá igualmente utilizarse para constituir una reserva de personal seleccionado.**

Manteniendo el principio de que la gran mayoría de funcionarios serán seleccionados mediante concursos generales, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir, no obstante lo dispuesto en la letra b), convocar un concurso interno en la institución que también estará abierto al personal contractual, según se define en los artículos 3 bis y 3 ter del régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea, *siempre que hayan trabajado como agentes contractuales para la institución de que se trate durante al menos tres años*

*en la fecha límite de presentación de las candidaturas para el concurso.».*

### **Enmienda 31**

#### **Propuesta de Reglamento**

##### **Artículo 1 – punto 10**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 31 – apartado 2 – primera frase

#### *Texto de la Comisión*

«Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29, apartado 2, los funcionarios solo podrán ser seleccionados en los grados SC 1, AST 1 a AST 4 o AD 5 a AD 8.».

#### *Enmienda*

«Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29, apartado 2, los funcionarios solo podrán ser seleccionados en los grados SC 1 **a** SC 3, AST 1 a AST 4 o AD 5 a AD 8.».

#### *Justificación*

*Las instituciones deben tener la posibilidad de decidir el grado inicial del personal reclutado en el grupo de funciones AST/SC en función de su experiencia, por ejemplo, igual que en el caso de los grupos de funciones AST y AD.*

### **Enmienda 32**

#### **Propuesta de Reglamento**

##### **Artículo 1 – punto 11 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 34

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***11 bis. El texto del artículo 34 se sustituye por el texto siguiente:***

**«Artículo 34**

**1. Todo funcionario deberá efectuar un período de prácticas de nueve meses antes de poder ser nombrado con carácter definitivo. La decisión de nombrar con carácter definitivo a un funcionario deberá tomarse sobre la base del informe a que se refiere el apartado 3, así como sobre la base de los elementos de**

*que disponga la autoridad facultada para proceder a los nombramientos en relación con la conducta del funcionario en prácticas con respecto al Título II.*

**En el supuesto de que, durante el período de prácticas, el funcionario se viere imposibilitado para ejercer sus funciones durante un período continuo de un mes como mínimo, por razón de enfermedad, permiso de maternidad contemplado en el artículo 58, o accidente, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir la prórroga del período de prácticas por el plazo de tiempo que corresponda. *La duración total del período de prácticas no deberá superar bajo ninguna circunstancia los 15 meses.***

**2. En caso de ineptitud manifiesta del funcionario en prácticas, podrá elaborarse *antes de que finalice el período de prácticas un informe en cualquier momento, pero a más tardar cinco meses después del inicio del período de prácticas.***

**Este informe será comunicado al interesado, que podrá formular por escrito sus observaciones en un plazo de ocho días naturales. El informe y las observaciones serán remitidos inmediatamente por el superior jerárquico del funcionario en prácticas a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, la cual recabará en un plazo de tres semanas el dictamen del Comité de informes, constituido paritariamente, sobre el curso que ha de darse al período de prácticas. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir separar del servicio al funcionario en prácticas antes de que expire dicho período, mediante un preaviso de un mes, *o destinar al funcionario a otro departamento por el tiempo restante del período de prueba.***

**3. Un mes, como mínimo, antes de la terminación del período de prácticas, se elaborará un informe sobre las aptitudes del funcionario en prácticas para desempeñar los cometidos propios de su función, así como sobre su rendimiento y conducta en el servicio. Dicho informe será comunicado al interesado, que podrá formular por escrito sus observaciones en el plazo de ocho días naturales.**

**Si la conclusión a la que llegase el informe fuera la separación del servicio [...], el informe y las observaciones serán inmediatamente remitidos por el superior jerárquico del funcionario en prácticas a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, la cual recabará en un plazo de tres semanas el dictamen del Comité de informes, constituido paritariamente, sobre el curso que ha de darse al período de prácticas.**

**El funcionario en prácticas que no se haya *mostrado idóneo* para ser nombrado con carácter definitivo será despedido. [...]**

[...]

**4. Salvo en caso de que tenga posibilidad de reincorporarse inmediatamente a una actividad profesional, el funcionario en prácticas que haya sido despedido tendrá derecho a una indemnización correspondiente a tres meses de su sueldo base, si hubiere completado más de un año de servicio, a dos meses de su sueldo base, si hubiere completado como mínimo seis meses de servicio y a un mes de su sueldo base, si hubiere completado menos de seis meses de servicio.**

**5. Los apartados 2, 3 y 4 no se aplicarán al funcionario que presente su dimisión antes de la conclusión del período de prácticas.».**

## Enmienda 33

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 12

Estatuto de los funcionarios

Artículo 37

#### *Texto de la Comisión*

12. *En el segundo guión de la letra b) del artículo 37, el término «instituciones» se sustituye por «autoridades facultadas para proceder a los nombramientos de las instituciones».*

#### *Enmienda*

12. *El texto del artículo 37 se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 37**

**La comisión de servicio es la situación del funcionario titular que, por decisión de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos:**

*a) haya sido designado, por interés del servicio:*

– para ocupar temporalmente un puesto de trabajo fuera de su institución, o

– haya sido encargado de ejercer temporalmente funciones bajo la dependencia de una persona que cumpla un mandato previsto en los Tratados, de un presidente elegido de una institución o un órgano de la Unión, de un grupo político del Parlamento Europeo o del Comité de las Regiones, o de un grupo del Comité Económico y Social Europeo, o

*b) haya sido puesto temporalmente a disposición de otra institución de la Unión Europea, o*

*c) haya sido designado para ocupar temporalmente un puesto de trabajo, incluido en el cuadro del personal retribuido con cargo a los créditos de investigación e inversiones y al que las autoridades presupuestarias hayan conferido un carácter temporal.*

*Un funcionario podrá, a petición propia y siempre que no exista un interés superior*

*del servicio, ser puesto temporalmente a disposición de:*

*– una administración pública de un Estado miembro,*

*– uno de los organismos con vocación de defender los intereses de la Unión que figuren en una relación establecida de común acuerdo por las instituciones de la Unión, previo informe del Comité del Estatuto.*

**En esta situación el funcionario continuará gozando de todos sus derechos en las condiciones previstas en los artículos 38 y 39, y seguirá sometido a las obligaciones derivadas de su pertenencia a su institución de origen. Sin embargo, durante la comisión de servicio prevista en el párrafo primero, a), segundo guión, el funcionario estará sometido a las disposiciones aplicables a un funcionario del mismo grado que el atribuido al puesto de trabajo que ocupe en comisión, sin perjuicio de las disposiciones previstas en el párrafo tercero, del artículo 77, relativas a la pensión.**

**Todo funcionario en servicio activo o en excedencia voluntaria podrá presentar una solicitud de comisión de servicio o recibir una propuesta de comisión por interés del servicio. Una vez que el funcionario pase a estar en comisión de servicio, la excedencia voluntaria se dará por terminada.».**

## Enmienda 34

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 12 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 38

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*12 bis. El texto del artículo 38 se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 38**

**La comisión en interés del servicio se ajustará a las siguientes normas:**

- a) Será ordenada por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, previa audiencia del interesado.**
- b) Su duración será fijada por la misma autoridad y se podrá dar por terminada en cualquier momento en interés del servicio.**
- c) Al término de cada período de seis meses el interesado podrá solicitar el fin de la comisión de servicios.**
- d) El funcionario en comisión de servicio en virtud de las disposiciones previstas en el primer guión de la letra a) del artículo 37, tendrá derecho a una retribución diferencial cuando al puesto de trabajo que ocupe le corresponda una retribución global inferior a la correspondiente a su grado y escalón en su institución de origen; también tendrá derecho al reintegro de la totalidad de los gastos suplementarios que le suponga la comisión.**
- e) El funcionario en comisión de servicio en virtud de las disposiciones previstas en el primer guión de la letra a) del artículo 37, continuará cotizando para el régimen de pensiones según la retribución en activo correspondiente a su grado y escalón en la institución de origen.**

f) El funcionario en comisión de servicio conservará su puesto de trabajo, su derecho a ascenso y su candidatura para la promoción; *tomará parte en el ejercicio de promoción de la institución de origen en las mismas condiciones que los demás funcionarios de esa institución.*

g) Al término de la comisión de servicio, el funcionario se incorporará inmediatamente al puesto que ocupaba anteriormente.».

## Enmienda 35

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 12 ter (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 40

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*12 ter. El texto del artículo 40 se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 40**

**1. En circunstancias excepcionales y a petición del funcionario titular podrá concedérsele excedencia sin derecho a sueldo por interés personal. *El artículo 12 ter seguirá aplicándose durante el período de excedencia voluntaria.***

*1 bis. No se concederá la excedencia voluntaria a un funcionario para que ejerza una actividad profesional, retribuida o no, que implique actividades relacionadas con grupos de interés o prestar asesoramiento sobre la actuación de los grupos de interés en las instituciones de la Unión o que pueda dar lugar a la existencia o la posibilidad de un conflicto con los intereses legítimos del servicio.*

**2. La excedencia voluntaria tendrá una duración máxima de un año, salvo lo dispuesto en el artículo 15. La excedencia voluntaria podrá ser**

renovada varias veces.

Cada renovación tendrá una duración máxima de un año. La duración total de la excedencia voluntaria no podrá exceder de *seis* años a lo largo de toda la carrera del funcionario.

Sin embargo, cuando la excedencia se solicite para permitir al funcionario:

i) educar a un hijo que se considere que está a su cargo con arreglo al apartado 2 del artículo 2 del anexo VII, que esté afectado por una discapacidad psíquica o física grave, reconocida por el médico-asesor de la institución y que exija una vigilancia o cuidados permanentes; o

ii) seguir a su cónyuge, también funcionario o agente de la Unión, que esté obligado, a causa de sus funciones, a establecer su residencia habitual a una distancia tal del lugar de destino del interesado que el establecimiento de la residencia conyugal común en este lugar sea para el interesado fuente de inconvenientes para el ejercicio de sus funciones; o

*iii) asistir a su cónyuge, un ascendiente, un descendiente o un hermano en caso de una enfermedad grave o una seria discapacidad, corroboradas por un certificado médico,*

la excedencia podrá renovarse sin ninguna limitación, siempre que, en el momento de cada renovación, subsistan las condiciones que hayan justificado la concesión de la excedencia.

3. El período de excedencia no será computado a efectos de subida de escalón y promoción de grado y durante el mismo quedará suspendida su afiliación al régimen de seguridad social previsto en los artículos 72 y 73 y la cobertura de riesgos correspondiente.

No obstante, si el funcionario no ejerce una actividad profesional retribuida,

**podrá, siempre que lo solicite a más tardar en el mes siguiente al comienzo de la excedencia voluntaria, seguir disfrutando de la cobertura prevista en dichos artículos, a condición de que sufrague la mitad de las contribuciones necesarias para la cobertura de los riesgos a que se refieren el apartado 1 del artículo 72 y el apartado 1 del artículo 73 durante el primer año de excedencia voluntaria y la totalidad de las mismas durante el período restante de dicha excedencia. Sin embargo, únicamente podrá disfrutar de la cobertura contra los riesgos contemplados en el artículo 73 si está cubierto igualmente contra los riesgos contemplados en el artículo 72. Las contribuciones se calcularán en función del último sueldo base del funcionario. Asimismo, el funcionario que acredite no poder adquirir derecho a pensión en otro régimen de pensiones, podrá, a petición propia, continuar adquiriendo nuevos derechos a pensión durante un período máximo de un año, a condición de satisfacer una contribución igual al triple de la cuantía prevista en el apartado 2 del artículo 83; las contribuciones se calcularán según el sueldo base del funcionario que corresponda a su grado y a su escalón.**

**4. La excedencia voluntaria se regirá por las siguientes normas:**

- a) Será concedida por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos a petición del interesado.**
- b) Su renovación deberá ser solicitada dos meses antes de la expiración del período en curso.**
- c) El funcionario podrá ser sustituido en su puesto de trabajo.**
- d) Al término de la excedencia voluntaria, el funcionario deberá incorporarse obligatoriamente a la**

**primera vacante de un puesto de trabajo de su grupo de funciones, correspondiente a su grado, siempre que reuniera las aptitudes requeridas para su desempeño. Si rehusare el puesto de trabajo que se le ofrezca, conservará su derecho a la reincorporación, en las mismas condiciones, hasta que se produzca una segunda vacante de un puesto de su grupo de funciones correspondiente a su grado. En caso de un segundo rechazo podrá ser separado de oficio previa consulta a la Comisión paritaria. Mientras no se reincorpore o se halle en comisión de servicio, continuará en situación de excedencia voluntaria sin derecho a retribución.».**

## **Enmienda 36**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 13**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 42 bis

#### *Texto de la Comisión*

13. El artículo 42 bis *queda modificado como sigue:*

*a) en la segunda frase del párrafo primero, se sustituyen los términos «las instituciones» por «la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución»;*

#### *Enmienda*

13. El *texto del* artículo 42 bis *se sustituye por el texto siguiente:*

**«Artículo 42 bis**

**Todo funcionario tendrá derecho, por cada hijo y en los doce años siguientes al nacimiento o la adopción del mismo, a una licencia parental de una duración máxima de seis meses, sin percepción del sueldo base. La duración de esta licencia podrá duplicarse en el caso de las familias monoparentales reconocidas en virtud de las disposiciones generales de aplicación adoptadas por *la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución y en el caso de padres de hijos a cargo con una discapacidad o una enfermedad grave reconocida por el médico-asesor. La licencia podrá concederse por tramos de***

*b) en la última frase del tercer párrafo, el término «adaptación» se sustituye por «actualización».*

una duración mínima de un mes.

Durante la licencia parental, el funcionario continuará estando afiliado al régimen de seguridad social. Seguirá adquiriendo derechos a pensión y conservará el beneficio de las asignaciones por hijos a cargo y de escolaridad. Asimismo, conservará su puesto de trabajo y tendrá derecho a la subida de escalón y a la promoción de grado. La licencia podrá consistir en un cese total de actividad o en un trabajo a media jornada. Cuando la licencia parental consista en un trabajo a media jornada, la duración máxima a que se refiere el párrafo primero se duplicará. Durante la licencia parental, el funcionario tendrá derecho a una asignación mensual de *911,73 EUR*, que se reducirá en un 50 % en caso de trabajo a media jornada, pero no podrá ejercer ninguna otra actividad retribuida. La contribución al régimen de seguridad social previsto en los artículos 72 y 73 será sufragada, en su totalidad, por la institución y se calculará en función del sueldo base del funcionario. No obstante, cuando la licencia se conceda en forma de trabajo a media jornada, esta disposición se aplicará exclusivamente a la diferencia entre el sueldo base íntegro y el sueldo base reducido proporcionalmente. La contribución del funcionario por la parte del sueldo base efectivamente abonada se calculará aplicando los mismos porcentajes que si trabajase a tiempo completo.

La asignación será de *1 215,63 EUR* mensuales, o el 50 % de este importe en caso de trabajo a media jornada, para las familias monoparentales y *los padres de hijos a cargo con una discapacidad o enfermedad grave reconocida por el médico-asesor* a que se refiere el párrafo primero y durante los tres primeros meses de la licencia parental, cuando

ésta se conceda al padre en el transcurso de la licencia por maternidad o al padre o la madre inmediatamente después de la licencia por maternidad, durante la licencia por adopción o inmediatamente después de ésta.

*La licencia parental podrá ser renovada por otros seis meses con una asignación limitada al 50 % del importe mencionado en el párrafo segundo. En el caso de las familias monoparentales contempladas en el primer párrafo, la licencia parental podrá ser renovada por otros doce meses con una asignación limitada al 50 % del importe mencionado en el párrafo tercero.*

Los importes mencionados en el presente artículo estarán sujetos a la misma adaptación que las retribuciones.».

## Enmienda 37

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 14

Estatuto de los funcionarios

Artículo 43

#### *Texto de la Comisión*

14. El artículo 43 *queda modificado como sigue:*

*a) en la primera frase del párrafo primero, los términos «cada institución» se sustituyen por «la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución»;*

*b) en la segunda frase del párrafo primero, los términos «Cada institución» se sustituyen por «La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución».*

#### *Enmienda*

14. El *texto del* artículo 43 *se sustituye por el texto siguiente:*

**«Artículo 43**

**La capacidad, el rendimiento y la conducta en el servicio de cada funcionario serán objeto de un informe anual que lleve a cabo una evaluación objetiva, en las condiciones fijadas por cada institución conforme a lo dispuesto en el artículo 110. Dicho informe, con arreglo a las disposiciones de aplicación, podrá indicar el nivel de las prestaciones del funcionario. Si las prestaciones del**

*funcionario han sido insatisfactorias, el informe dejará constancia de ello. En caso de desacuerdo y a petición del funcionario evaluado, el superior jerárquico del evaluador u otro funcionario designado por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos revisará el informe inicial. Dicha revisión habrá de solicitarse antes de presentar una reclamación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 90.*

**En lo que respecta a los funcionarios del grupo de funciones AST, a partir del grado 5, el informe podrá contener, asimismo, un dictamen que indique si, a la luz de las prestaciones realizadas, el interesado posee el potencial necesario para desempeñar funciones de administrador.**

**Dicho informe será comunicado al funcionario, quien podrá añadir las observaciones que considere oportunas.».**

## **Enmienda 38**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 14 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 44

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*14 bis. El texto del artículo 44 se sustituye por el texto siguiente:*

**«Artículo 44**

**El funcionario con antigüedad de dos años en un escalón de su grado accederá automáticamente al escalón siguiente de tal grado, salvo que sus prestaciones hayan sido consideradas insatisfactorias en su último informe anual a que se refiere el artículo 43. El funcionario accederá al escalón siguiente de su grado**

*después de no más de cuatro años, salvo que se aplique el procedimiento establecido en el artículo 51, apartado 1.*

**Cuando un funcionario sea nombrado jefe de unidad, director o director general en el mismo grado, y siempre que sus prestaciones hayan sido satisfactorias a los efectos del artículo 43 durante los nueve primeros meses posteriores a su nombramiento, disfrutará con carácter retroactivo de una subida de escalón en dicho grado en el momento en que el nombramiento se haga efectivo. Esta subida implicará un aumento del sueldo base mensual igual al porcentaje de progresión entre el primer y el segundo escalón de cada grado. Si el aumento es inferior o si el funcionario se encuentra ya en el último escalón de su grado, recibirá un suplemento del sueldo base que le permita disfrutar del aumento entre el primer y el segundo escalón hasta que se haga efectiva su próxima promoción.».**

## **Enmienda 39**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 15 – letra a**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 45 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

a) *en el apartado 1, después de la segunda frase se inserta la siguiente:*

*«A menos que se aplique el procedimiento establecido en el artículo 4 y en el artículo 29, apartado 1, los funcionarios sólo podrán ser promovidos si ocupan un puesto que corresponde a uno de los tipos de puestos establecidos en el anexo I, sección A, para el grado inmediatamente superior.».*

#### *Enmienda*

a) *El apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:*

**«1. La promoción se concederá por decisión de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, atendiendo a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 6. Consistirá en el nombramiento del funcionario en el grado inmediatamente superior del grupo de funciones al que pertenezca. Los funcionarios de grado AST 9 podrán ser promovidos al grado AST 10**

*solamente con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 4 y en el artículo 29, apartado 1. Las promociones se efectuarán únicamente mediante libre designación entre funcionarios con una antigüedad mínima en su grado de dos años y previo examen comparativo de los méritos de los candidatos. La evaluación comparativa de los méritos por parte de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos se basará en los informes de los funcionarios, la utilización en el desempeño de sus funciones de lenguas distintas de aquella de la que hayan justificado tener un conocimiento en profundidad, de conformidad con la letra f) del artículo 28, y [...] las responsabilidades por ellos desempeñadas.».*

## **Enmienda 40**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 15 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 45 bis – apartado 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*15 bis. En el artículo 45 bis, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:*

**«2. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos elaborará un proyecto de lista de funcionarios AST seleccionados para participar en el programa de formación mencionado, basándose en los informes anuales de los mismos a que se refiere el artículo 43 y en su nivel de educación y formación, y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios. Este proyecto se someterá al dictamen de una comisión paritaria.**

**Dicha comisión podrá oír a los funcionarios que hayan solicitado participar en el citado programa de formación y a los representantes de la**

autoridad facultada para proceder a los nombramientos. Emitirá por mayoría un dictamen motivado sobre el proyecto de lista presentado por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. Esta autoridad adoptará la lista de los funcionarios que tendrán derecho a participar en el citado programa de formación.».

## Enmienda 41

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – apartado 1 – punto 19

Estatuto de los funcionarios

Artículo 51

#### *Texto de la Comisión*

19. El artículo 51 *queda modificado como sigue:*

*a) en la primera frase del apartado 1, las palabras «Cada institución» se sustituyen por «La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución»;*

*b) en la primera y en la última frases del párrafo primero del apartado 6 se sustituyen los términos «grado 1» por «grado AST 1».*

#### *Enmienda*

19. El *texto del* artículo 51 *se sustituye por el texto siguiente:*

*«Artículo 51*

*1. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución definirá los procedimientos oportunos para poder detectar, gestionar y resolver los casos de incompetencia profesional de forma preventiva y apropiada.*

*En cualquier caso, el funcionario que, a la luz de tres informes anuales consecutivos insatisfactorios mencionados en el artículo 43, no haya demostrado progresos en sus competencias profesionales será clasificado en el grado inmediatamente inferior. Si los dos informes anuales siguientes siguen demostrando prestaciones insatisfactorias, el funcionario será separado del servicio.*

*2. Toda propuesta de clasificación en un grado inferior o de separación del servicio*

**de un funcionario deberá exponer las razones que la motivan y será comunicada al interesado. La propuesta de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos será remitida a la Comisión paritaria consultiva a que se refiere el apartado 6 del artículo 9.**

**3. El funcionario tendrá derecho a que se le comunique íntegramente su expediente personal y a hacer copia de todos los documentos relativos al procedimiento. Para preparar su defensa, dispondrá de un plazo mínimo de quince días, *pero no superior a treinta días*, a contar desde la fecha de recepción de la propuesta. Podrá ser asistido por una persona de su elección. El funcionario podrá presentar observaciones por escrito. Será oído por la Comisión paritaria consultiva. Podrá, asimismo, citar testigos.**

**4. La institución estará representada ante la Comisión paritaria consultiva por un funcionario designado a tal efecto por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos y dispondrá de los mismos derechos que el interesado.**

**5. A la luz de la propuesta contemplada en el apartado 2 y habida cuenta, en su caso, de las declaraciones presentadas verbalmente y por escrito por el interesado y los testigos, la Comisión paritaria consultiva emitirá, por mayoría, un dictamen motivado en el que indique la actuación que considera apropiada ante los hechos demostrados a instancia suya. Remitirá dicho dictamen a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos y al interesado en el plazo de dos meses a contar desde la fecha en que haya sido llamada a pronunciarse. El presidente no participará en las decisiones de la Comisión paritaria consultiva, salvo cuando se trate de cuestiones procedimentales o en caso de empate de**

los votos.

**6. Todo funcionario separado del servicio por incompetencia profesional tendrá derecho mensualmente a una indemnización igual al sueldo base mensual correspondiente al primer escalón del grado *AST 1*, durante el período definido en el apartado 7. El funcionario tendrá derecho igualmente, durante ese mismo período, a los complementos familiares previstos en el artículo 67. La asignación familiar se calculará en función del sueldo base mensual de un funcionario de grado *AST 1*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del anexo VII.**

**La citada indemnización no será abonada cuando el funcionario presente su renuncia tras iniciarse el procedimiento a que se refieren los apartados 1 a 3 o cuando tenga ya derecho al pago inmediato de la pensión íntegra. Si tiene derecho a una prestación por desempleo al amparo de un régimen de desempleo nacional, el importe de la misma será deducido de la indemnización antes mencionada.**

**7. El período durante el cual se efectuarán los pagos previstos en el apartado 6 se determinará del siguiente modo:**

- a) si, en la fecha en que se adopte la decisión de separación, el interesado no ha cumplido aún cinco años de servicio, será de tres meses;**
- b) si el interesado ha cumplido cinco años de servicio o más, pero menos de diez años, será de seis meses;**
- c) si el interesado ha cumplido diez años de servicio o más, pero menos de veinte años, será de nueve meses;**
- d) si el interesado ha cumplido más de veinte años de servicio, será de doce meses.**

**8. Cuando un funcionario sea clasificado en un grado inferior por incompetencia profesional, podrá, transcurrido un plazo de seis años, solicitar que se suprima de su expediente personal cualquier mención de dicha medida.**

**9. El interesado tendrá derecho al reembolso de los gastos en que razonablemente incurra en el transcurso del procedimiento, y en particular los honorarios pagados por su defensa a una persona ajena a la institución, cuando el procedimiento a que se refiere el presente artículo finalice sin que recaiga decisión de separación del servicio o clasificación [...] en un grado [...] inferior.».**

## **Enmienda 42**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 20**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 52 – letra b – párrafo 2

#### *Texto de la Comisión*

No obstante, todo funcionario podrá, si así lo solicita y cuando la autoridad facultada para proceder a los nombramientos lo considere justificado en interés del servicio, seguir en activo hasta la edad de 67 años, en cuyo caso será jubilado de oficio el último día del mes en que cumpla dicha edad.

#### *Enmienda*

No obstante, todo funcionario podrá, si así lo solicita y cuando la autoridad facultada para proceder a los nombramientos lo considere justificado en interés del servicio, seguir en activo hasta la edad de 67 años, **o, excepcionalmente hasta los 70 años**, en cuyo caso será jubilado de oficio el último día del mes en que cumpla dicha edad.

## Enmienda 43

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 21 – letra d

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 – apartado 4

#### *Texto de la Comisión*

4. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución podrá introducir disposiciones en materia de horario laboral flexible. **Los funcionarios a quienes se aplican las disposiciones del párrafo segundo del artículo 44 gestionarán su tiempo de trabajo sin acogerse a tales disposiciones.**

#### *Enmienda*

4. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución podrá introducir disposiciones en materia de horario laboral flexible. **En virtud de estas disposiciones, la compensación por las horas trabajadas de antemano no se concederá en forma de días laborables enteros a los funcionarios de grado AD/AST9 o superior.**

**Estas disposiciones no se aplicarán a los funcionarios a quienes se aplican las disposiciones del párrafo segundo del artículo 44. Dichos funcionarios gestionarán su tiempo de trabajo de acuerdo con sus superiores.**

## Enmienda 44

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 22 – letra -a (nueva)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 bis – apartado 2 – letra b bis (nueva)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**-a) En el apartado 2, párrafo primero, se inserta la letra siguiente:**

**«b bis) para cuidar a un hijo hasta que cumpla la edad de 14 años cuando el funcionario sea progenitor único;».**

#### *Justificación*

*Los progenitores únicos deben tener el derecho a la autorización para trabajar a tiempo parcial con independencia de la edad del niño, lo que está en consonancia con la Resolución*

del Parlamento Europeo de 25 de octubre de 2011 sobre la situación de las madres solas.

## Enmienda 45

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 22 – letra -a bis (nueva)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 bis – apartado 2 – letra b ter (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**-a bis) En el apartado 2, párrafo primero, se inserta la letra siguiente:**

**«b ter) para ocuparse de un hijo de menos de trece años de edad, si la reducción del tiempo de trabajo no excede del 5 % del tiempo de trabajo normal; en este caso, no se aplicará el artículo 3 del anexo IV bis;».**

## Enmienda 46

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 23

Estatuto de los funcionarios

Artículo 56 – párrafo 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

«Las horas extraordinarias cumplidas por funcionarios de los grados SC 1 a SC 6 y de los grados AST 1 a AST 4 darán derecho, en las condiciones fijadas en el anexo VI, a un permiso compensatorio o, si las condiciones del servicio no permiten la compensación en **el mes siguiente** al mes en que se hayan cumplido, a una retribución.».

«Las horas extraordinarias cumplidas por funcionarios de los grados SC 1 a SC 6 y de los grados AST 1 a AST 4 darán derecho, en las condiciones fijadas en el anexo VI, a un permiso compensatorio o, si las condiciones del servicio no permiten la compensación en **los dos meses siguientes** al mes en que se hayan cumplido, a una retribución.».

## Enmienda 47

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 26 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 58

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*26 bis. El texto del artículo 58 se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 58**

**Además de las vacaciones previstas en el artículo 57, las funcionarias tendrán derecho, previa presentación de un certificado médico, a una licencia *por maternidad* de veinte semanas. La licencia *por maternidad* comenzará, como máximo, seis semanas antes de la fecha probable del parto indicada en el certificado y concluirá, como mínimo, catorce semanas después de la fecha del parto. En caso de nacimiento múltiple o prematuro o de nacimiento de un niño con una discapacidad o una enfermedad grave, la duración de la licencia será de veinticuatro semanas. A efectos de la presente disposición, se considerará prematuro todo nacimiento que tenga lugar antes de que finalice la trigesimocuarta semana de gestación.**

*Los contratos de las funcionarias y otros miembros del personal, incluidas las asistentes parlamentarias acreditadas, no podrán rescindirse durante el embarazo. Los contratos de las mujeres que estén disfrutando de una licencia *por maternidad*, incluidas las asistentes parlamentarias acreditadas, no podrán rescindirse hasta que finalice el período de licencia *por maternidad*.».*

## Enmienda 48

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 31 – letra b

Estatuto de los funcionarios

Artículo 66

#### *Texto de la Comisión*

«El sueldo base mensual para cada grado y escalón en los grupos de funciones AST/SC queda establecido según el cuadro siguiente:

	<i>Escalón</i>				
Grado	1	2	3	4	5
SC 6	<b>3 844,31</b>	<b>4 005,85</b>	<b>4 174,78</b>	<b>4 290,31</b>	<b>4 349,59</b>
SC 5	<b>3 397,73</b>	<b>3 540,50</b>	<b>3 689,28</b>	<b>3 791,92</b>	<b>3 844,31</b>
SC 4	<b>3 003,02</b>	<b>3 129,21</b>	<b>3 260,71</b>	<b>3 351,42</b>	<b>3 397,73</b>
SC 3	<b>2 654,17</b>	<b>2 765,70</b>	<b>2 881,92</b>	<b>2 962,10</b>	<b>3 003,02</b>
SC 2	<b>2 345,84</b>	<b>2 444,41</b>	<b>2 547,14</b>	<b>2 617,99</b>	<b>2 654,17</b>
SC 1	<b>2 160,45</b>	<b>2 251,24</b>	<b>2 313,87</b>	<b>2 345,84</b>	

#### *Enmienda*

«El sueldo base mensual para cada grado y escalón en los grupos de funciones AST/SC queda establecido según el cuadro siguiente:

	<i>Escalón</i>				
Grado	1	2	3	4	5
SC 6	<b>4 349,59</b>	<b>4 532,36</b>	<b>4 722,82</b>	<b>4 854,21</b>	<b>4 921,28</b>
SC 5	<b>3 844,31</b>	<b>4 005,85</b>	<b>4 174,78</b>	<b>4 290,31</b>	<b>4 349,59</b>
SC 4	<b>3 397,73</b>	<b>3 540,50</b>	<b>3 689,28</b>	<b>3 791,92</b>	<b>3 844,31</b>
SC 3	<b>3 003,02</b>	<b>3 129,21</b>	<b>3 260,71</b>	<b>3 351,42</b>	<b>3 397,73</b>
SC 2	<b>2 654,17</b>	<b>2 765,70</b>	<b>2 881,92</b>	<b>2 962,10</b>	<b>3 003,02</b>
SC 1	<b>2 345,84</b>	<b>2 444,41</b>	<b>2 547,14</b>	<b>2 617,99</b>	<b>2 654,17</b>

#### *Justificación*

*Los grados iniciales de todos los grupos deben garantizar la contratación de personal adecuado. En el caso del grupo AST/SC, ello supone que deben reclutarse secretarios que representen una amplia gama de nacionalidades a fin de satisfacer los requisitos de servicio plurinacional y multilingüe y de mantenimiento del equilibrio geográfico. Deben ponderarse los ahorros potenciales con la obligación de las instituciones de ofrecer permanentemente un alto nivel de servicio. Además, la mayoría de los secretarios son de sexo femenino, por lo que son las mujeres quienes soportarían el peso de los ahorros realizados. Esto podría ir en contra del principio de igualdad de género. Por consiguiente, la enmienda fija el grado*

*inicial de la categoría AST/SC un nivel por debajo del AST 1, en lugar de dos.*

## **Enmienda 49**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 32 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 67 – apartado 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*32 bis. El texto del artículo 67, apartado 3, se sustituye por el texto siguiente:*

**«3. La asignación por hijo a cargo podrá ser aumentada al doble por decisión especial y motivada de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, teniendo como base documentos médicos probatorios de que el hijo en cuestión *padece una discapacidad o una enfermedad prolongada que constituye una carga pesada para el funcionario.*».**

## **Enmienda 50**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 32 ter (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 67 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*32 ter. Se inserta el siguiente artículo después del artículo 67:*

**«Artículo 67 bis**

***Con el fin de velar por el reclutamiento según una base geográfica lo más amplia posible, las instituciones se esforzarán por ofrecer una educación multilingüe y multicultural para los hijos de su personal.***

***El presupuesto de la Unión contribuirá a la financiación de las escuelas europeas.***

*El Reglamento (CE, Euratom) n° 1605/2002 del Consejo, de 25 de junio de 2002, por el que se aprueba el Reglamento financiero aplicable al presupuesto general de las Comunidades Europeas se aplicará a las escuelas europeas.*

*La Comisión dará su consentimiento previo a la ubicación de una nueva escuela europea.».*

## **Enmienda 51**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 39**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 83 bis – apartado 2

#### *Texto de la Comisión*

«Las agencias que no reciban subvención con cargo al presupuesto general de la Unión Europea ingresarán en dicho presupuesto la totalidad de las contribuciones necesarias para financiar el régimen de pensiones. Las agencias que estén parcialmente financiadas con cargo a dicho presupuesto ingresarán la parte de las cotizaciones de los empleadores que corresponda a la proporción entre los ingresos de la agencia sin la subvención con cargo al presupuesto general de la Unión Europea y sus ingresos totales.».

#### *Enmienda*

«Las agencias que no reciban subvención con cargo al presupuesto general de la Unión Europea ingresarán en dicho presupuesto la totalidad de las contribuciones necesarias para financiar el régimen de pensiones. **A partir del 1 de enero de 2016**, las agencias que estén parcialmente financiadas con cargo a dicho presupuesto ingresarán la parte de las cotizaciones de los empleadores que corresponda a la proporción entre los ingresos de la agencia sin la subvención con cargo al presupuesto general de la Unión Europea y sus ingresos totales.».

## Enmienda 52

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 43 – letra a

Estatuto de los funcionarios

Anexo I – sección A – punto 2

#### *Texto de la Comisión*

#### 2. Grupo de funciones AST

Asistente experimentado

Que realice actividades administrativas, técnicas o de formación que requieran un alto grado de autonomía y conlleven importantes responsabilidades en términos de gestión del personal, ejecución presupuestaria o coordinación política

Asistente

Que realice actividades administrativas, técnicas o de formación que requieran alguna autonomía, sobre todo por lo que respecta a la aplicación de normas y reglamentos o instrucciones generales, o como asistente personal de un miembro de la institución, del jefe del gabinete de algún miembro o de un director general (adjunto) o directivo equivalente

#### *Enmienda*

#### 2. Grupo de funciones AST

Asistente experimentado

Que realice actividades administrativas, técnicas o de formación que requieran un alto grado de autonomía y conlleven importantes responsabilidades en términos de gestión del personal, ejecución presupuestaria o coordinación política

AST 10 – AST 11

Asistente

Que realice *de forma novel (AST 1 – AST 4) o confirmada (AST 5 – AST 9)* actividades administrativas, técnicas o de formación que requieran alguna autonomía, sobre todo por lo que respecta a la aplicación de normas y reglamentos o instrucciones generales, o como asistente personal de un miembro de la institución, del jefe del gabinete de algún miembro o de un director general (adjunto) o directivo equivalente

AST 1 – AST 9

## Enmienda 53

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 43 – letra a

Estatuto de los funcionarios

Anexo I – sección A – punto 3

#### *Texto de la Comisión*

#### 3. Grupo de funciones AST/SC

#### *Enmienda*

#### 3. Grupo de funciones AST/SC

*Personal experimentado de secretaría/oficina<sup>1</sup>*

Personal de secretaría/oficina

Que realice tareas de oficina y secretaría, de gestión administrativa y otras tareas equivalentes que requieran un cierto grado de autonomía

SC 1 - SC 6

*Que realice tareas de oficina y secretaría, de gestión administrativa y otras tareas equivalentes que requieran un grado elevado de autonomía*

SC 5 - SC 6

Personal de secretaría/oficina

Que realice tareas de oficina y secretaría, de gestión administrativa y otras tareas equivalentes que requieran un cierto grado de autonomía

SC 1 - SC 4

---

<sup>1</sup> La primera asignación de un funcionario a un puesto de *personal experimentado de secretaría/oficina* sólo podrá tener lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 4 y en el artículo 29, apartado 1, del Estatuto.

## Enmienda 54

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 46 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Anexo V – artículo 6

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**46 bis. El artículo 6 del anexo V se sustituye por el texto siguiente:**

#### **«Artículo 6**

**Además de la vacación anual podrán concederse licencias especiales a petición del interesado. En concreto, en los casos siguientes, deberán concederse permisos dentro de los límites de tiempo indicados:**

**– por matrimonio del funcionario: cuatro días,**

**– por mudanza del funcionario: hasta dos días,**

**– por enfermedad grave del cónyuge:**

**hasta tres días,**

**– por fallecimiento del cónyuge: cuatro días,**

**– por enfermedad grave de un ascendiente: hasta dos días,**

**– por fallecimiento de un ascendiente: dos días,**

**– por matrimonio de un hijo: dos días,**

**– por nacimiento de un hijo: diez días, que deberán tomarse en las catorce semanas siguientes al nacimiento,**

***– por nacimiento de un hijo con una discapacidad o enfermedad grave: veinte días, que deberán tomarse en las catorce semanas siguientes al nacimiento,***

**– por fallecimiento de la esposa durante la licencia por maternidad: el número de días restantes de dicha licencia; si la esposa no es funcionaria, el número de días restantes de la licencia por maternidad se determinará aplicando, por analogía, lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto,**

**– por enfermedad grave de un hijo: hasta dos días,**

**– por enfermedad muy grave de un hijo, certificada por un médico, u hospitalización de un hijo de doce años o menos: hasta cinco días,**

**– por fallecimiento de un hijo: cuatro días,**

**– por adopción de un hijo: veinte semanas, que pasarán a veinticuatro en caso de adopción de un hijo discapacitado.**

**Cada hijo adoptado dará derecho a una sola licencia especial, que podrá dividirse entre los padres adoptivos si ambos son funcionarios. La licencia se concederá exclusivamente si el cónyuge del funcionario ejerce una actividad retribuida, al menos a media jornada. En el supuesto de que el cónyuge trabaje**

**fuera de las instituciones de la Unión y disfrute de una licencia comparable, se deducirá el correspondiente número de días del permiso a que tenga derecho el funcionario.**

**La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá, en caso de necesidad, otorgar una licencia especial suplementaria en el supuesto de que la legislación nacional del país en que se lleve a cabo el procedimiento de adopción, siempre que no sea aquel en que trabaje el funcionario adoptante, exija la estancia in situ de uno de los padres adoptivos o ambos,**

**– Se concederá una licencia especial de diez días si el funcionario no tiene derecho a la licencia especial íntegra de veinte o veinticuatro semanas al amparo de lo dispuesto en la primera frase del presente guión; esta licencia especial suplementaria se otorgará una sola vez por cada hijo adoptado.**

**Asimismo, la institución podrá conceder una licencia especial en caso de perfeccionamiento profesional hasta el límite previsto en el programa de perfeccionamiento profesional establecido por la institución en aplicación del artículo 24 bis del Estatuto. *Asimismo, se podrá conceder a los funcionarios una licencia especial en caso de labor excepcional que vaya más allá de las obligaciones normales de un funcionario. Dicha licencia especial se concederá a más tardar tres meses después de que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos haya tomado una decisión sobre el carácter excepcional de la labor del funcionario.***

**A efectos de lo previsto en el presente artículo, la pareja no casada del funcionario tendrá la consideración de cónyuge, siempre que se cumplan las tres primeras condiciones de la letra c) del apartado 2 del artículo 1 del anexo**

## VII.

*Cuando se conceda una licencia especial en aplicación de la presente sección, cualquier licencia por viaje se fijará mediante decisión especial, atendiendo a las necesidades particulares.».*

### Enmienda 55

#### Propuesta de Reglamento

##### Artículo 1 – punto 47

Estatuto de los funcionarios

Anexo V – artículo 7

#### *Texto de la Comisión*

*A las vacaciones anuales de los funcionarios con derecho a la indemnización por expatriación o por residencia fuera del país de origen se añadirán una licencia por viaje basada en la distancia geográfica entre el lugar de destino y el de origen, calculada de la manera siguiente:*

*– entre 250 y 600 km: un día de licencia de viaje,*

*– entre 601 y 1 200 km: dos días de licencia de viaje,*

*– más de 1 200 km: tres días de licencia de viaje.*

Las *anteriores* disposiciones se aplicarán a los funcionarios cuyo lugar de destino esté situado en el territorio de los Estados miembros. Si el lugar de destino se encuentra fuera de dicho territorio, se fijará *una licencia por viaje* mediante decisión especial, atendiendo a las necesidades particulares.

#### *Enmienda*

Los funcionarios con derecho a la indemnización por expatriación o por residencia fuera del país de origen *tendrán derecho a dos días y medio de licencia adicional por año, con el fin de visitar su hogar.*

Las disposiciones *del párrafo primero* se aplicarán a los funcionarios cuyo lugar de destino esté situado en el territorio de los Estados miembros. Si el lugar de destino se encuentra fuera de dicho territorio, *la duración de la licencia por viaje* se fijará mediante decisión especial, atendiendo a las necesidades particulares.

Cuando se conceda una licencia especial en aplicación de la anterior sección 2, cualquier licencia por viaje se fijará mediante decisión especial, atendiendo a las necesidades particulares.».

## Enmienda 56

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 49 – letra c

Estatuto de los funcionarios

Anexo VII – artículo 8

#### *Texto de la Comisión*

1. Los funcionarios con derecho a la indemnización por expatriación o residencia en el extranjero tendrán derecho, por cada año natural y dentro de los límites establecidos en el apartado 2, a un pago a tanto alzado correspondiente a los gastos de viaje desde el lugar de destino hasta el lugar de origen definido en el artículo 7, para sí mismos y, si tienen derecho a la asignación familiar, para su cónyuge y las personas a su cargo con arreglo a lo previsto en el artículo 2.

Cuando ambos cónyuges sean funcionarios de la Unión Europea, cada uno tendrá derecho al pago a tanto alzado de los gastos de viaje para sí mismo y para las personas a su cargo, según las disposiciones anteriores; cada persona a cargo dará derecho exclusivamente a un solo pago. En lo que respecta a los hijos a cargo, el pago se determinará, con arreglo a lo que los cónyuges soliciten, en función del lugar de origen de uno u otro cónyuge.

#### *Enmienda*

1. Los funcionarios ***de los grados AST/SC 1 a 6, AST 1 a 8 y AD 5 a 8*** con derecho a la indemnización por expatriación o residencia en el extranjero tendrán derecho, por cada año natural y dentro de los límites establecidos en el apartado 2, a un pago a tanto alzado correspondiente a los gastos de viaje desde el lugar de destino hasta el lugar de origen definido en el artículo 7, para sí mismos y, si tienen derecho a la asignación familiar, para su cónyuge y las personas a su cargo con arreglo a lo previsto en el artículo.

***Las disposiciones del párrafo primero se aplicarán asimismo a los funcionario de otros grados con derecho tanto a la indemnización por expatriación o residencia en el extranjero como a la asignación familiar.***

Cuando ambos cónyuges sean funcionarios de la Unión Europea, cada uno tendrá derecho al pago a tanto alzado de los gastos de viaje para sí mismo y para las personas a su cargo, según las disposiciones anteriores; cada persona a cargo dará derecho exclusivamente a un solo pago. En lo que respecta a los hijos a cargo, el pago se determinará, con arreglo a lo que los cónyuges soliciten, en función del lugar de origen de uno u otro cónyuge.

Cuando un funcionario contraiga matrimonio durante un año determinado y adquiera así el derecho a asignación familiar, los gastos de viaje correspondientes al cónyuge se calcularán en proporción al período comprendido entre la fecha del matrimonio y el final del año de que se trate.

Las modificaciones que, en su caso, se produzcan en la base de cálculo como consecuencia de un cambio de la situación familiar, tras la fecha de pago de las cantidades correspondientes no darán lugar a devolución por parte del interesado.

No se reembolsarán los gastos de viaje de los menores de dos años durante todo el año natural.

2. El pago a tanto alzado se basará en una asignación por kilómetro de distancia geográfica entre el lugar de destino del funcionario y su lugar de origen.

Cuando el lugar de origen, tal como se define en el artículo 7, quede fuera del territorio de los Estados miembros de la Unión, fuera de los países y territorios que figuran en el anexo II del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y fuera del territorio de los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio, el pago a tanto alzado se basará en una asignación por kilómetro de distancia geográfica entre el lugar de destino del funcionario y la capital del Estado miembro cuya nacionalidad posea. Los funcionarios cuyo lugar de origen esté situado fuera del territorio de los Estados miembros de la Unión, fuera de los países y territorios que figuran en el anexo II del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y fuera del territorio de los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y que no sean nacionales de alguno de los Estados miembros no tendrán derecho al pago a tanto alzado.

Cuando un funcionario contraiga matrimonio durante un año determinado y adquiera así el derecho a asignación familiar, los gastos de viaje correspondientes al cónyuge se calcularán en proporción al período comprendido entre la fecha del matrimonio y el final del año de que se trate.

Las modificaciones que, en su caso, se produzcan en la base de cálculo como consecuencia de un cambio de la situación familiar, tras la fecha de pago de las cantidades correspondientes no darán lugar a devolución por parte del interesado.

No se reembolsarán los gastos de viaje de los menores de dos años durante todo el año natural.

2. El pago a tanto alzado se basará en una asignación por kilómetro de distancia geográfica entre el lugar de destino del funcionario y su lugar de origen.

Cuando el lugar de origen, tal como se define en el artículo 7, quede fuera del territorio de los Estados miembros de la Unión, fuera de los países y territorios que figuran en el anexo II del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y fuera del territorio de los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio, el pago a tanto alzado se basará en una asignación por kilómetro de distancia geográfica entre el lugar de destino del funcionario y la capital del Estado miembro cuya nacionalidad posea. Los funcionarios cuyo lugar de origen esté situado fuera del territorio de los Estados miembros de la Unión, fuera de los países y territorios que figuran en el anexo II del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y fuera del territorio de los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio y que no sean nacionales de alguno de los Estados miembros no tendrán derecho al pago a tanto alzado.

La asignación por kilómetro será de:

0 EUR por km para el tramo comprendido entre 0 y 200 km  
0,3790 EUR por km para el tramo comprendido entre 201 y 1000 km  
0,6316 EUR por km para el tramo comprendido entre 1001 y 2000 km  
0,3790 EUR por km para el tramo comprendido entre 2001 km y 3000 km  
0,1262 EUR por km para el tramo comprendido entre 3001 km y 4000 km  
0,0609 EUR por km para el tramo comprendido entre 4001 km y 10000 km  
0 EUR por km para la distancia que exceda de 10000 km

A dicha asignación por kilómetro se añadirá un importe a tanto alzado suplementario que ascenderá a:  
189,48 EUR si la distancia geográfica entre el lugar de destino y de origen está comprendida entre 600 km y 1 200 km,

378,93 EUR si la distancia geográfica entre el lugar de destino y el de origen es superior a 1 200 km.

La asignación por kilómetro y el importe global suplementario antes indicados se actualizarán cada año en la misma proporción que las retribuciones.

3. El funcionario que en el curso del año natural cese en sus funciones por causa distinta del fallecimiento, o disfrute de un período de excedencia voluntaria, en caso de que el período de servicio activo en las instituciones de la Unión Europea sea inferior a nueve meses en el transcurso de ese año, solamente tendrá derecho a una parte del pago a tanto alzado mencionado en los apartados 1 y 2, calculada en proporción al tiempo que hubiere pasado en servicio activo.

4. Las anteriores disposiciones se aplicarán a los funcionarios cuyo lugar de destino esté situado en el territorio de los Estados miembros. Los funcionarios cuyo lugar de destino esté situado fuera del territorio de

La asignación por kilómetro será de:

0 EUR por km para el tramo comprendido entre 0 y 200 km  
0,3790 EUR por km para el tramo comprendido entre 201 y 1000 km  
0,6316 EUR por km para el tramo comprendido entre 1001 y 2000 km  
0,3790 EUR por km para el tramo comprendido entre 2001 y 3000 km  
0,1262 EUR por km para el tramo comprendido entre 3001 km y 4000 km  
0,0609 EUR por km para el tramo comprendido entre 4001 km y 10000 km  
0 EUR por km para la distancia que exceda de 10000 km

A dicha asignación por kilómetro se añadirá un importe a tanto alzado suplementario que ascenderá a:  
189,48 EUR si la distancia geográfica entre el lugar de destino y de origen está comprendida entre 600 km y 1 200 km,

378,93 EUR si la distancia geográfica entre el lugar de destino y el de origen es superior a 1 200 km.

La asignación por kilómetro y el importe global suplementario antes indicados se actualizarán cada año en la misma proporción que las retribuciones.

3. El funcionario que en el curso del año natural cese en sus funciones por causa distinta del fallecimiento, o disfrute de un período de excedencia voluntaria, en caso de que el período de servicio activo en las instituciones de la Unión Europea sea inferior a nueve meses en el transcurso de ese año, solamente tendrá derecho a una parte del pago a tanto alzado mencionado en los apartados 1 y 2, calculada en proporción al tiempo que hubiere pasado en servicio activo.

4. Las anteriores disposiciones se aplicarán a los funcionarios cuyo lugar de destino esté situado en el territorio de los Estados miembros. Los funcionarios cuyo lugar de destino esté situado fuera del territorio de

los Estados miembros tendrán derecho por cada año natural, para sí mismos y, en el supuesto de que tengan derecho a la asignación familiar, para su cónyuge y las personas a su cargo, con arreglo al artículo 2, al reembolso de los gastos de viaje hasta su lugar de origen o, dentro de los límites de los gastos de viaje a su lugar de origen, hasta otro lugar. No obstante, si el cónyuge y las personas a cargo, con arreglo al artículo 2, apartado 2, no viven con el funcionario en su lugar de destino, tendrán derecho, por cada año natural, al reembolso de los gastos de viaje desde el lugar de origen hasta el de destino o, dentro de los límites de los gastos de viaje desde el lugar de origen hasta el de destino, hasta otro lugar.

El reembolso de estos gastos de viaje consistirá en el pago a tanto alzado de un importe basado en el coste del billete de avión en la clase inmediatamente superior a la clase turista.».

## **Enmienda 57**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 52 – letra -a (nueva)**

Estatuto de los funcionarios

Anexo X – artículo 6

*Texto de la Comisión*

los Estados miembros tendrán derecho por cada año natural, para sí mismos y, en el supuesto de que tengan derecho a la asignación familiar, para su cónyuge y las personas a su cargo, con arreglo al artículo 2, al reembolso de los gastos de viaje hasta su lugar de origen o, dentro de los límites de los gastos de viaje a su lugar de origen, hasta otro lugar. No obstante, si el cónyuge y las personas a cargo, con arreglo al artículo 2, apartado 2, no viven con el funcionario en su lugar de destino, tendrán derecho, por cada año natural, al reembolso de los gastos de viaje desde el lugar de origen hasta el de destino o, dentro de los límites de los gastos de viaje desde el lugar de origen hasta el de destino, hasta otro lugar.

El reembolso de estos gastos de viaje consistirá en el pago a tanto alzado de un importe basado en el coste del billete de avión en la clase inmediatamente superior a la clase turista.».

*Enmienda*

**-a) El texto del artículo 6 se sustituye por el texto siguiente:**

#### **«Artículo 6**

**El funcionario tendrá derecho a unas vacaciones anuales, por año natural, de tres días laborables [...] por mes de servicio.».**

## **Enmienda 58**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 52 – letra -a bis (nueva)**

Estatuto de los funcionarios

Anexo X – artículo 8 – párrafo 1 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**-a bis) En el artículo 8, se añade el siguiente párrafo:**

**«Los funcionarios que participen en acciones de perfeccionamiento profesional de conformidad con el artículo 24 bis del Estatuto y a los que se hubiere concedido una licencia especial de descanso con arreglo al primer párrafo del presente artículo se comprometerán a combinar, si procede, sus períodos de perfeccionamiento profesional con la licencia de descanso.».**

## **Enmienda 59**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 53**

Estatuto de los funcionarios

Anexo XI – capítulo 7

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

### **CAPÍTULO 7**

**suprimido**

#### **DISPOSICIÓN FINAL Y CLÁUSULA DE REVISIÓN**

##### **Artículo 14**

**1. Las disposiciones del presente anexo serán aplicables desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2022.**

**2. Podrán ser revisadas al finalizar el quinto año, en particular a la luz de sus implicaciones presupuestarias. Con ese fin, la Comisión presentará un informe al Parlamento Europeo y al Consejo y, en su caso, una propuesta de modificación del presente anexo conforme a lo establecido**

*en el artículo 336 del Tratado de  
Funcionamiento de la Unión Europea.».*

## **Enmienda 60**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 55 – letra i**

Estatuto de los funcionarios

Anexo XIII – artículo 30 – apartado 2 – letra b

#### *Texto de la Comisión*

b) Los funcionarios no regulados por la letra a) que antes del 1 de mayo de 2004 pertenecieran a la antigua categoría B o que antes de esa fecha pertenecieran a las antiguas categorías C o D y se hayan convertido en miembros sin restricción del grupo de funciones AST serán clasificados como asistentes.

#### *Enmienda*

b) Los funcionarios no regulados por la letra a) que antes del 1 de mayo de 2004 pertenecieran a la antigua categoría B o que antes de esa fecha pertenecieran a las antiguas categorías C o D y se hayan convertido en miembros sin restricción del grupo de funciones AST, ***así como los funcionarios reclutados desde el 1 de mayo de 2004***, serán clasificados como asistentes.

#### *Justificación*

*La propuesta fija en el grado AST 7 el límite de la carrera AST de los asistentes en transición reclutados después del 1 de mayo de 2004. No obstante, para poder participar en los concursos AST, tenían que acreditar un nivel de enseñanza muy superior al requerido antes para las antiguas categorías B, C y D y demostrar el conocimiento de un tercer idioma antes de su primera promoción. Además, las perspectivas de carrera en el momento del reclutamiento les daban la posibilidad de alcanzar el grado AST 11 (como ocurría con la antigua categoría B y con los funcionarios de las antiguas categorías C y D que habían superado el procedimiento de certificación). Finalmente, no debe haber diferencias de trato o de reclasificación sobre la base del concurso en el que participasen. Por lo tanto, la enmienda pretende fijar el límite de las perspectivas de carrera de estos funcionarios en el grado AST 9.*

## **Enmienda 61**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 55 – letra i**

Estatuto de los funcionarios

Anexo XIII – artículo 30 – apartado 2 – letra e

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*e) Los funcionarios no regulados por las letras a) a d) serán clasificados en función del grado de la oposición que haya permitido elaborar la lista de aptitud a partir de la cual hayan sido reclutados. Los funcionarios que hayan superado una oposición de grado AST3 o superior serán clasificados como asistentes, todos los demás funcionarios serán clasificados como asistentes administrativos en transición. El cuadro de correspondencias que figura en el artículo 13, apartado 1, del presente anexo se aplicará por analogía, independientemente de la fecha en la que el funcionario fuera reclutado.*

*suprimida*

*Justificación*

*Véase la justificación de la enmienda 60. Cabe señalar asimismo que no debe haber diferencias de trato o de reclasificación de los AST sobre la base del concurso en el que participasen.*

## **Enmienda 62**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 55 – letra i**

Estatuto de los funcionarios

Anexo XIII – artículo 30 – apartado 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*3. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, letra e), los funcionarios reclutados sobre la base de una oposición en un grado inferior a AST 3 podrán ser clasificados como asistentes, antes del 31 de diciembre de 2015, por la autoridad facultada para proceder a los*

*suprimido*

*nombramientos, en interés del servicio y teniendo en cuenta el puesto ocupado a 31 de diciembre de 2012. Cada autoridad facultada para proceder a los nombramientos establecerá las disposiciones de aplicación del presente artículo de conformidad con el artículo 110 del Estatuto. No obstante, el número total de asistentes administrativos en transición que se acojan a la presente disposición no superará el 5 % de los asistentes en transición a 1 de enero de 2013.*

#### *Justificación*

*La presente enmienda se deriva de las enmiendas 60 y 61; véase la justificación de estas enmiendas.*

### **Enmienda 63**

#### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 55 – letra i**

Estatuto de los funcionarios

Anexo XIII – artículo 30 – apartado 7

#### *Texto de la Comisión*

7. Los funcionarios autorizados, sobre la base del **artículo 55, apartado 2, letra e)**, del Estatuto y del artículo 4 del anexo IV bis del Estatuto, a trabajar a tiempo parcial durante un periodo que comience antes del 1 de enero de 2013 y se extienda más allá de esa fecha, podrán seguir trabajando a tiempo parcial en las mismas condiciones durante un periodo total máximo de cinco años.

#### *Enmienda*

7. Los funcionarios autorizados, sobre la base del **artículo 55 bis, apartado 2, letra e)**, del Estatuto y del artículo 4 del anexo IV bis del Estatuto, a trabajar a tiempo parcial durante un periodo que comience antes del 1 de enero de 2013 y se extienda más allá de esa fecha, podrán seguir trabajando a tiempo parcial en las mismas condiciones durante un periodo total máximo de cinco años.

#### *Justificación*

*La referencia cruzada correcta es artículo 55 bis, apartado 2, letra e). La enmienda tiene el propósito de subsanar este error.*

## **Enmienda 64**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 55 – letra i**

Estatuto de los funcionarios

Anexo XIII – artículo 30 – apartado 7 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***7 bis. Para los funcionarios cuya edad de jubilación de conformidad con el artículo 22 del presente anexo sea inferior a 65 años, el periodo de tres años contemplado en el artículo 55 bis, apartado 2, letra e), del Estatuto podrá exceder de su edad de jubilación, pero no de la edad de 65 años.***

*Justificación*

*La presente enmienda pretende permitir que los funcionarios cuya edad de jubilación de conformidad con las disposiciones transitorias sea inferior a 65 años y que deseen seguir trabajando hasta más allá de esta edad puedan trabajar a tiempo parcial antes de la jubilación.*

## **Enmienda 65**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 55 – letra i**

Estatuto de los funcionarios

Anexo XIII – artículo 31

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***«Artículo 31***

***No obstante lo dispuesto en el artículo 1, apartado cuarto, frase primera, del anexo II del Estatuto, no será necesario garantizar la representación del grupo de funciones AST/SC en el Comité de Personal hasta el 1 de enero de 2017.».***

***suprimido***

## Enmienda 66

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 55 – letra i

Estatuto de los funcionarios

Anexo XIII – artículo 31 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

#### *Artículo 31 bis*

*No obstante lo dispuesto en el artículo 40, apartado 2, párrafo segundo, del Estatuto, la duración total de la excedencia voluntaria será la siguiente:*

<i>Comienzo de la excedencia antes de:</i>	<i>Duración total</i>
<i>1/1/2013</i>	<i>15 años</i>
<i>1/1/2015</i>	<i>12 años</i>
<i>1/1/2017</i>	<i>9 años</i>

## Enmienda 67

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 10 bis (nuevo)

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 16 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*10 bis. En el artículo 16, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:*

**«Las disposiciones de los artículos 42 bis y 42 ter y de los artículos 55 a 61 del Estatuto relativas a la duración y el horario de trabajo, horas extraordinarias, trabajo en servicio continuado, situación de disponibilidad en el lugar de trabajo o en el domicilio, vacaciones, licencias y días feriados se aplicarán por analogía. La licencia especial, licencia parental y licencia familiar no podrán prolongarse más allá de la duración del contrato. Asimismo,**

*los artículos 41, 42, 45 y 46 del Estatuto se aplicarán por analogía a los agentes temporales a que se refiere el artículo 29 del anexo XIII del Estatuto, con independencia de su fecha de contratación.».*

## **Enmienda 68**

### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 2 – punto 10 ter (nuevo)**

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 16 – párrafo 4 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***10 ter. En el artículo 16, se añade el siguiente párrafo:***

***«Los párrafos segundo y tercero no se aplicarán a los miembros del personal con contratos permanentes.».***

## **Enmienda 69**

### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 2 – punto 11 bis (nuevo)**

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 17 – párrafo 4 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***11 bis. En el artículo 17, a continuación del párrafo cuarto se inserta el párrafo siguiente:***

***«Las mujeres cuya licencia por maternidad comience antes de finalizar su contrato tendrán derecho a la licencia por maternidad y a la asignación correspondiente.».***

## Enmienda 70

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 19

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 47

#### *Texto de la Comisión*

19. **En** el artículo 47, **la letra a)** se sustituye por el texto siguiente:

«al término del mes en que el agente cumpla la edad de 65 años o, en **casos excepcionales**, en la fecha fijada de conformidad con el **artículo 52, letra b), párrafo segundo, del Estatuto**; o».

#### *Enmienda*

19. El **texto del** artículo 47 se sustituye por el texto siguiente:

#### «Artículo 47

**Además de en caso de cese por fallecimiento, el contrato del agente temporal quedará extinguido:**

a) al término del mes en que el agente cumpla la edad de 65 años o, en **su caso**, en la fecha fijada de conformidad con el **artículo 50 quater, apartado 2**; o

**b) en los contratos de duración determinada:**

**i) en la fecha establecida en el contrato;**

**ii) al término del plazo de preaviso establecido en el contrato, si éste contiene una cláusula que otorgue al agente o a la institución la facultad de rescindir el contrato antes de su vencimiento. Este plazo de preaviso no podrá ser inferior a un mes por año de servicio, con un mínimo de un mes y un máximo de tres. Para el agente temporal cuyo contrato se haya renovado, el referido plazo será como máximo de seis meses. No obstante, el plazo de preaviso no podrá comenzar a contar durante *el embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico, una licencia de maternidad o una licencia por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses. Además, quedará en suspenso durante el período del embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico, la licencia de maternidad o por***

enfermedad, dentro del citado límite. Si la institución rescindiera el contrato, el agente tendrá derecho a una indemnización igual a la tercera parte de su sueldo base durante el período comprendido entre la fecha en que cese en sus funciones y la fecha de expiración de su contrato;

iii) si deja de reunir las condiciones establecidas en la letra a) del apartado 2 del artículo 12, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar la excepción prevista en dicho artículo. Si no se otorgara esta excepción, será de aplicación el plazo de preaviso señalado en el inciso ii) de la presente letra b); o

c) en los contratos por tiempo indefinido:

i) al término del plazo de preaviso establecido en el contrato; este plazo de preaviso no podrá ser inferior a un mes por año de servicio prestado, con un mínimo de tres y un máximo de diez meses. No obstante, el plazo de preaviso no podrá comenzar a contar durante *el embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico, una licencia de maternidad o una licencia por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses. Por otra parte, el citado plazo se suspenderá, con el límite antes citado, durante el embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico, así como durante el disfrute de estas licencias;* o

ii) si deja de reunir las condiciones establecidas en la letra a) del apartado 2 del artículo 12, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar la excepción prevista en dicho artículo. Si no se otorgara esta excepción, será de aplicación el plazo de preaviso señalado en el inciso ii) de la presente letra c).».

## Enmienda 71

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 19 bis (nuevo)

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 48 – letra b

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*19 bis. En el artículo 48, la letra b) se sustituye por el texto siguiente:*

**«b) en caso de que el agente *contratado con un contrato de duración determinada* no pudiera retomar sus funciones al término del permiso por enfermedad remunerado a que se refiere el artículo 16. En este caso, el agente tendrá derecho a una indemnización igual a su sueldo base y a sus complementos familiares a razón de dos días por mes de servicio cumplido.»**

## Enmienda 72

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 21

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 53 – párrafo 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

En el caso de un procedimiento de selección externo, el personal temporal mencionado en el artículo 2, letra f), solo será contratado en los grados SC1, AST 1 a AST 4 o AD 5 a AD 8. Sin embargo, la agencia podrá, cuando proceda, autorizar la contratación en los grados AD 9, AD 10, AD 11 o, excepcionalmente, AD 12. El número total de contrataciones en los grados AD 9 a AD 12 en una agencia no podrá exceder del 20 % del número total de contrataciones de agentes temporales para el grupo de funciones AD, calculado a lo largo de un período móvil de cinco años.

En el caso de un procedimiento de selección externo, el personal temporal mencionado en el artículo 2, letra f), solo será contratado en los grados SC1 **a SC3**, AST 1 a AST 4 o AD 5 a AD 8. Sin embargo, la agencia podrá, cuando proceda, autorizar la contratación en los grados AD 9, AD 10, AD 11 o, excepcionalmente, AD 12. El número total de contrataciones en los grados AD 9 a AD 12 en una agencia no podrá exceder del 20 % del número total de contrataciones de agentes temporales para el grupo de funciones AD, calculado a lo largo de un período móvil de cinco años.

## Enmienda 73

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 29

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 88 – subapartado 1 – letra b

#### *Texto de la Comisión*

En la letra b) del párrafo primero del artículo 88, los términos «tres años» se sustituyen por «*seis* años».

#### *Enmienda*

En la letra b) del párrafo primero del artículo 88, los términos «tres años» se sustituyen por «*cinco* años».

## Enmienda 74

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 33 bis (nuevo)

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 132 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***33 bis. Se añade el artículo siguiente:***

***«Artículo 132 bis***

***De conformidad con las medidas de aplicación a que se hace referencia en el artículo 125, apartado 1, previa solicitud expresa del diputado o diputados respectivos a los que presten asistencia, se podrá abonar a los asistentes parlamentarios acreditados una sola vez, bien una indemnización por gastos de instalación, bien una indemnización por gastos de reinstalación, sobre la base de pruebas que demuestren que ha sido necesario un cambio del lugar de residencia. La cuantía de la indemnización no podrá exceder de un mes del sueldo base del asistente.».***

## Enmienda 75

### Propuesta de Reglamento

Artículo 2 – punto 33 ter (nuevo)

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 139 – apartado 1 – letra b

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**33 ter. En el artículo 139, la letra b) se sustituye por el texto siguiente:**

**«b) al término del mes en el cual el asistente parlamentario acreditado cumpla la edad de 65 años o, en casos excepcionales, en la fecha fijada de conformidad con el artículo 52, letra b), párrafo segundo, del Estatuto;».**

*Justificación*

*Los asistentes parlamentarios acreditados deben tener la posibilidad de trabajar con carácter excepcional hasta los 67 años de edad.*

## Enmienda 76

### Propuesta de Reglamento

Artículo 2 – punto 33 quater (nuevo)

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 139 – apartado 1 – letra d

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**33 quater. En el artículo 139, apartado 1, la letra d) se sustituye por el texto siguiente:**

**«d) teniendo en cuenta que la confianza es la base de la relación profesional entre el diputado y su asistente parlamentario acreditado, al término del plazo de preaviso establecido en el contrato, que debe contener una cláusula que otorgue al asistente parlamentario acreditado o al Parlamento Europeo —que actuará a petición del diputado o diputados al Parlamento Europeo que hayan contratado al asistente parlamentario**

acreditado para asistirles— el derecho de rescindir el contrato antes de su vencimiento. Este plazo de preaviso no podrá ser inferior a un mes por año de servicio, con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses; no obstante, el plazo de preaviso no podrá comenzar a contar durante *un embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico*, una licencia de maternidad o una licencia por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses. Además, quedará en suspenso durante el período *del embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico*, la licencia de maternidad o por enfermedad, dentro del citado límite;».

## Enmienda 77

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 2 – punto 33 quinquies (nuevo)

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 139 – apartado 3 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*33 quinquies. En el artículo 139, se inserta el apartado siguiente:*

*«3 bis. Las medidas de aplicación a que se hace referencia en el artículo 125, apartado 1, establecerán un procedimiento de conciliación que se aplicará, antes de que se rescinda el contrato de un asistente parlamentario acreditado, a petición del diputado o diputados al Parlamento Europeo que le hayan contratado para asistirles o del asistente parlamentario en cuestión, de conformidad con el apartado 1, letra d), y el apartado 3.».*

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En total, las instituciones y agencias radicadas en diferentes lugares de destino en la Unión Europea y sus delegaciones en terceros países emplean aproximadamente a 55 000 funcionarios y otros agentes. En comparación con las administraciones nacionales, o incluso locales, de algunos Estados miembros, este número es muy reducido y disminuye aún más proporcionalmente si se tiene en cuenta que las instituciones europeas están al servicio de aproximadamente 501 millones de ciudadanos de la UE.

En 2004, el Estatuto y la función pública europea fueron objeto de una reforma importante que debía garantizar su modernización e incrementar su rentabilidad. Esa reforma habrá permitido ahorrar 8 000 millones de euros para finales de 2020. El motivo principal, y aspecto esencial, de la propuesta de la Comisión objeto de examen es establecer un nuevo método para la adaptación de las retribuciones y las pensiones, incluida la aplicación de la cláusula de excepción, así como la exacción especial. Esta iniciativa se debe a la expiración de las disposiciones pertinentes del Estatuto a finales de 2012 y a la necesidad de dar seguimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-40/10<sup>1</sup>.

Aunque los cambios que exigía la fecha de expiración ya mencionada podrían haberse limitado a la propuesta actual de modificación del Estatuto, la Comisión ha decidido ir más allá de la misma y ha propuesto varias modificaciones adicionales. Todas ellas se inscriben en la categoría de diversas medidas de ahorro que habrán de aplicarse junto con el nuevo método y la exacción especial.

La ponente considera que la reforma en curso solo debería afectar a los elementos que han de modificarse, y justifica su opinión por dos motivos: la reforma principal del Estatuto, con la que se han obtenido ahorros considerables, se llevó a cabo hace pocos años y todavía está surtiendo efecto; por otro lado, es necesario atenerse estrictamente al calendario de adopción de las modificaciones que se proponen actualmente. Debe tenerse en cuenta que es esencial respetar el plazo de finales de 2012 como fecha límite para que el Parlamento Europeo y el Consejo lleguen a un acuerdo. De no ser así, con la expiración del método y de la exacción especial no sólo no se logrará ningún ahorro sino que además aumentarán los gastos con cargo al presupuesto de la UE.

La ponente desea hacer una última observación sobre el contexto global de la propuesta actual. Esta propuesta, que ha ido precedida de llamamientos para que la administración de la UE economice gastos, llega en un momento de crisis financiera en Europa. Si bien esos llamamientos deben tomarse en serio y examinarse debidamente, no pueden prevalecer sobre las consideraciones básicas sobre la misión y el papel de la función pública europea. Es esencial encontrar el equilibrio entre los ahorros y la necesidad de garantizar que las instituciones puedan desempeñar sus tareas y sus cometidos con arreglo a las obligaciones y las competencias que les confieren los Tratados. Para que las instituciones puedan cumplir las obligaciones que les impone el Tratado, deben disponer permanentemente de la posibilidad de reclutar y conservar a su personal sobre la base del valor, los méritos y las competencias, es

---

<sup>1</sup> C-40/10 Comisión/Consejo, pendiente de publicación en la Recopilación.

decir, un personal independiente, motivado por el proyecto europeo y sus valores, muy cualificado, plurinacional, multilingüe<sup>1</sup> y dispuesto a trasladarse y a trabajar en el extranjero de forma permanente.

## **1. Principales elementos de la propuesta**

La ponente celebra que la Comisión haya presentado su propuesta antes de la fecha de expiración del método y de la exacción especial.

Por otra parte, la ponente aprueba la propuesta de basar el método en las variaciones del salario nominal (en vez de las del salario real) en todos los Estados miembros, y no solo en algunos de ellos, y confía en que la Comisión encuentre una solución práctica para el problema de conseguir a tiempo los datos correspondientes de los 27 Estados miembros. La ponente destaca asimismo que la cláusula de excepción debería hacer referencia a la crisis financiera. Por último, la ponente está de acuerdo con el aumento de la exacción especial, que pasa a denominarse «exacción de solidaridad», al nivel propuesto del 6 %.

## **2. Medidas de ahorro**

### **2.1 Reducción de la plantilla en un 5 %**

La Comisión propone reducir en un 5 % la plantilla de cada institución y agencia, lo que refleja su compromiso de ahorro ya establecido en la propuesta de Marco Financiero Plurianual<sup>2</sup>. Si se tiene en cuenta que, de conformidad con la plantilla de personal<sup>3</sup>, en 2011 las instituciones y las agencias podían reclutar en total a 46 678 personas (funcionarios y otros agentes, agentes contractuales excluidos), ello supondría una reducción de 2 334 personas en todas las categorías y una reducción de aproximadamente 400 agentes contractuales. La reducción deberá haberse completado para 2018, y consistirá en no cubrir algunos de los puestos que deje vacantes por razones «naturales» el personal de las instituciones (por ejemplo, por jubilación o fin de contrato).

Cabe notar que la propuesta conlleva una reducción automática del 5 % del personal por cada institución y agencia. Aunque la Comisión tiene razón al ver en ello una posibilidad para economizar, es erróneo afirmar que debería aplicarse automáticamente a todas las instituciones. Esta solución no sería realista: en el mejor de los casos, algunas instituciones tendrían que congelar el nivel de personal actual, habida cuenta de las nuevas competencias que les atribuyen los Tratados o que se deriven de futuras ampliaciones, mientras que para otras podría resultar incluso necesario aumentar la plantilla en el futuro<sup>4</sup>. En consecuencia,

---

<sup>1</sup> El personal debe demostrar que es capaz de trabajar en 3 lenguas oficiales de la UE antes de su primera promoción.

<sup>2</sup> Propuesta de Reglamento del Consejo por el que se establece el Marco Financiero Plurianual para el período 2014-2020 (COM(2011)0398).

<sup>3</sup> DO L 68 de 15.3.2011, p. 1.

<sup>4</sup> Cabe notar que, en el período 2000-2010, la evolución de las tareas de las instituciones como consecuencia de los Tratados y las ampliaciones se tradujo en los aumentos de personal siguientes: un 21,6 % para la Comisión, un 34,3 % para el Consejo, un 52,5 % para el Parlamento Europeo, un 90,8 % para el Tribunal de Justicia, un 61,1 % para el Tribunal de Cuentas, un 35,2 % para el Comité Económico y Social, y un 140 % para el Comité de las Regiones.

será necesario aplicar soluciones mejor adaptadas a las necesidades individuales.

La propuesta de la Comisión prevé el establecimiento de un vínculo entre el Marco Financiero Plurianual (MFP) y el cuadro de efectivos de las instituciones mediante la introducción de una enmienda al artículo 6 del Estatuto, con objeto de fijar la obligación de las instituciones y agencias de respetar el compromiso de reducir en un 5 % su personal. Sin embargo, el Estatuto ya establece que «el número de puestos de trabajo en cada grado y grupo de funciones se fijará en un cuadro de efectivos que figurará en anexo a la sección del presupuesto correspondiente a cada institución». Esta disposición deja claro que en sus cuadros de efectivos las instituciones han de respetar los compromisos presupuestarios que se derivan de sus presupuestos, que dependen del presupuesto general de la UE, a su vez dependiente del MFP. No hay razón alguna para establecer un vínculo adicional entre el Estatuto y el marco financiero de la UE. Asimismo, cabe observar que la rúbrica 5 del MFP cubre los «gastos administrativos de las instituciones», que abarcan mucho más que los gastos de personal.

Por consiguiente, si bien la ponente opina que las instituciones deben hacer los ahorros necesarios, la metodología concreta y la elección de los recursos en los que deben hacerse esos ahorros deben dejarse en manos de las propias instituciones, dado que son las más aptas para indicar exactamente y decidir dónde pueden efectuarse los recortes con el fin de no obstaculizar su propio funcionamiento. Sería más conveniente prever un compromiso en este sentido.

Habida cuenta de todo lo anterior, la ponente propone que no se acepte esta propuesta.

## **2.2 Condiciones de empleo**

Otras medidas de ahorro propuestas por la Comisión se refieren a las condiciones de empleo e incluyen, por ejemplo:

a) enmiendas relativas al tiempo de trabajo:

- aumento del tiempo de trabajo con la introducción de un número mínimo de horas de trabajo semanales (40) sin compensación retributiva,
- reducción de la licencia anual por viaje al lugar de origen a 3 días;

b) enmiendas relativas al régimen de pensiones:

- aumento de la edad de jubilación de 63 a 65 años, con la posibilidad de seguir trabajando hasta los 67 años,
- aumento de la edad mínima para la jubilación anticipada de 55 a 58 años,
- reducción del número de funcionarios que pueden acogerse a la jubilación anticipada del 10 % al 5 % al año en todas las instituciones;

c) enmiendas relativas a las indemnizaciones y los derechos:

- reducción de la indemnización correspondiente a la licencia anual por viaje al lugar de origen,
- adaptación de las normas relativas al reembolso de los gastos de mudanza,
- adaptación de las normas relativas al reembolso de los gastos de misión.

Algunas de estas medidas deben situarse en el contexto de las recientes adaptaciones de las condiciones de empleo efectuadas en los distintos Estados miembros, y en particular el aumento de la edad de jubilación, que refleja las tendencias demográficas actuales en toda la Unión. Otras medidas, si bien cumplen su papel como medidas de ahorro, no pueden considerarse en realidad como elementos clave de las enmiendas que se proponen.

Se presenta una propuesta específica para ofrecer a las instituciones la posibilidad de introducir una organización flexible del tiempo de trabajo como método de gestión moderna de los recursos humanos. La ponente considera que el enfoque de la Comisión va por buen camino, pero tiene la intención de examinar la necesidad de limitar, en su caso, dichas posibilidades de organización flexible en relación con algunas categorías de personal.

### **2.3 Carrera de los asistentes (grado AST)**

La reforma de 2004 creó una nueva estructura para la carrera del personal AST. Sin embargo, es necesario seguir adaptando la estructura retributiva y el sistema de carreras del personal AST<sup>1</sup>.

En un principio, la Comisión propuso como solución recurrir a personal contractual para el reclutamiento de secretarios. En el curso de un primer intercambio de puntos de vista celebrado en julio de 2011 con la Comisión y su Vicepresidente Šefčovič en el seno de la Comisión de Asuntos Jurídicos, se dejó claro que esa propuesta conllevaría el riesgo de no poder satisfacer la necesidad de las instituciones de contar con personal con un perfil específico (por ejemplo, lingüístico), por lo que sería inaceptable. Este punto también se dejó claro durante el diálogo social mantenido por la Comisión en vísperas de la adopción de la propuesta oficial.

Finalmente, la Comisión decidió proponer un nuevo grupo de funciones AST/SC con objeto de crear una carrera más baja para el personal encargado de realizar tareas y cometidos más sencillos. Se propone que el grado inicial del personal de esta nueva categoría se sitúe dos grados por debajo del personal AST 1. La ponente desea insistir en que, si bien no tiene nada que objetar a la categoría AST/SC, no puede aceptar un grado inicial tan bajo. Los grados iniciales de todas las categorías deben garantizar a las instituciones la posibilidad de contratar al personal apropiado. En este caso concreto, es indispensable garantizar que las instituciones puedan reclutar a secretarios (en la mayoría de los casos mujeres) que representen a un amplio abanico de nacionalidades y tengan las competencias lingüísticas necesarias para hacer frente

---

<sup>1</sup> Véase también el informe de la Comisión, de 30 de marzo de 2011, titulado «Equivalencia entre la estructura de carrera antigua y la nueva - Artículo 6 del Estatuto de los Funcionarios» (COM(2011)0171).

a las exigencias de un servicio plurinacional y multilingüe, que sigue siendo la base primordial de las instituciones plurinacionales de la UE al servicio de los ciudadanos de los 27 Estados miembros. En este contexto, la protección del equilibrio geográfico en las instituciones es un factor importante que no debe dejarse de lado y que ha de tenerse muy en cuenta. La capacidad de las instituciones de ofrecer permanentemente un alto nivel de servicio debe ponderarse en este caso con los ahorros potenciales. También es importante preservar debidamente el principio de igualdad de género. Por consiguiente, la ponente propone que se fije el grado inicial de la categoría AST/SC un nivel por debajo del AST 1.

Por lo que respecta al grado AST, la ponente desea referirse a dos elementos de la propuesta. En primer lugar, se pretende limitar la carrera AST a AST 7 para los asistentes en transición reclutados después del 1 de mayo de 2004. La ponente afirma que esta medida constituye una violación de las condiciones de contratación, con arreglo a las cuales la perspectiva de carrera de este grupo de asistentes llegaba hasta el grado AST 11. Para mitigar el efecto de esta medida, se podría establecer como límite el grado AST 9. En segundo lugar, la ponente propone que se examine atentamente la propuesta de reestructuración de la carrera AST, en virtud de la cual los dos grados superiores se reservarían para el personal que desempeñe responsabilidades importantes.

### **3. Puntos específicos**

La ponente ha decidido abordar en su proyecto de informe algunos puntos que solo afectan de forma específica a algunas instituciones y que requerían una solución desde hace tiempo. Concretamente, presenta una enmienda por la que se introducen disposiciones específicas relativas a la jubilación de los asistentes parlamentarios. Por otra parte, con el fin de respetar el compromiso de las instituciones de contratar personal garantizando la igualdad de oportunidades, la ponente también propone una enmienda relativa a la situación del personal con discapacidad.

21.3.2012

## **OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTOS**

para la Comisión de Asuntos Jurídicos

sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea  
(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Ponente de opinión: George Lyon

### **BREVE JUSTIFICACIÓN**

#### **Antecedentes**

El contexto económico actual brinda una buena oportunidad para modernizar el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea a fin de reflejar mejor la realidad demográfica y económica en Europa. No obstante, es importante que los principios que sustentan una política adecuada y moderna en materia de recursos humanos en las instituciones de la UE se basen, en particular, en la necesidad de recompensar el rendimiento y la calidad del servicio, y que tengan en cuenta el equilibrio geográfico. El ponente considera que estos principios deben ser el fundamento de las nuevas reformas y que cualquier modificación debe garantizar, también, la equidad del sistema de la UE y reflejar los esfuerzos de las administraciones nacionales en materia de consolidación, así como las condiciones que ofrecen otras organizaciones internacionales.

En este sentido, el ponente acoge favorablemente la propuesta de la Comisión que, tras la celebración de un verdadero diálogo social, ha sabido encontrar un equilibrio satisfactorio entre la necesidad de una mayor eficiencia y ahorro, en consonancia con el saneamiento presupuestario en los Estados miembros de la UE, y la necesidad de que las instituciones atraigan a personal altamente cualificado e independiente capaz de aplicar las políticas de la UE de modo eficiente y eficaz.

La gran reforma del Estatuto en 2004, que introdujo cambios significativos en todos los ámbitos de la función pública europea, ya ha permitido ahorrar 3 000 millones de euros hasta la fecha, a los que cabe añadir otros 5 000 millones de euros hasta 2020. Los gastos administrativos de la UE suponen tan solo el 5,8 % del marco financiero plurianual para 2007-2013, lo que, a su vez, representa el 1 % del PIB de la UE, aproximadamente.

## **Competencias de la Comisión BUDG**

El ponente señala que los principales elementos de la propuesta, es decir, los cambios en las pensiones, las horas de trabajo semanales, la nueva exacción de solidaridad, el nuevo método de ajuste de los salarios y pensiones, los cambios en el sistema de carreras, etc., se abordan de manera explícita en las nuevas disposiciones legislativas. Sin embargo, el ponente considera que, si bien estos elementos se decidirán en el marco del procedimiento legislativo, la propuesta de reducción del cuadro de efectivos de todas las instituciones y órganos en un 5 % se inscribe en el ámbito de competencias de la Comisión de Presupuestos (BUDG).

En el seno del PE, la Comisión BUDG es competente de la adopción de todas las decisiones relacionadas con el presupuesto administrativo y la plantilla de personal de las instituciones de la UE en el contexto del procedimiento presupuestario anual. Los objetivos en materia de reducción de la plantilla no deben anticiparse a las decisiones de la Autoridad Presupuestaria ni al resultado de las próximas negociaciones sobre el marco financiero plurianual 2014-2020, que también se inscriben en el ámbito de las competencias de la Comisión BUDG del Parlamento Europeo.

El ponente considera que, en la perspectiva de la adhesión de Croacia, de las nuevas tareas derivadas del Tratado de Lisboa, y de la crisis económica, debe llevarse a cabo un examen detallado de las necesidades de todas las instituciones y órganos para evaluar la incidencia de las reducciones de plantilla propuestas sobre el nivel y la calidad de la ejecución de los programas y, en términos más generales, sobre la calidad del trabajo de las instituciones, antes de asumir compromisos políticos en este ámbito.

Las enmiendas propuestas por el ponente tienen como objetivo clarificar este punto y garantizar el respeto de las prerrogativas de la Comisión BUDG, y que estas no estén determinadas por decisiones adoptadas en el marco de otros procedimientos.

El ponente considera que la Comisión JURI, en su calidad de comisión competente para el fondo, debe examinar el contenido de las enmiendas legislativas propuestas. No obstante, a fin de documentar mejor las decisiones futuras de dicha comisión, se recoge a continuación en detalle la incidencia presupuestaria de las medidas propuestas.

Por último, el ponente confía en que las Comisiones JURI y BUDG continúen colaborando estrechamente en caso de que en el futuro se examinen enmiendas con una incidencia presupuestaria importante en el transcurso del procedimiento.

### **Breve descripción de la incidencia presupuestaria de la propuesta de la Comisión**

La incidencia presupuestaria de la propuesta de la Comisión supone un ahorro global de 1 010 millones de euros en el periodo 2014-2020, de los que aproximadamente el 80 % proceden de la reducción de plantilla en un 5 %, que no figura en la propuesta formal de la Comisión, y un ahorro «a largo plazo» de 1 022 millones de euros anuales una vez que las nuevas disposiciones se estén aplicando plenamente (a partir de 2060). Las fuentes de estos ahorros se presentan a continuación (de acuerdo a la metodología utilizada para la ficha financiera legislativa adjunta a su propuesta).

***Cálculo de los ahorros previstos en relación con los gastos administrativos a corto y largo plazo  
(exclusión de las rúbricas operativas del marco financiero plurianual, por ejemplo las agencias)***

		<b><i>Incidencia presupuestaria sobre la rúbrica 5 (en millones de euros)</i></b>	
		<b><i>Ahorro total 2013-2020</i></b>	<b><i>Ahorro anual cuando las nuevas disposiciones se estén aplicando plenamente (a largo plazo)</i></b>
<i>Reducción de la plantilla en un 5 %</i>	<i>Remuneración</i>	832	195
	<i>Pensiones</i>	2	144
	<i>Total</i>	834	339
<i>Nueva estructura de la carrera de los asistentes</i>	<i>Remuneración</i>	85	64
	<i>Pensiones</i>	5	86
	<i>Total</i>	90	150
<i>Nuevo grupo de funciones (AST/SC)</i>	<i>Remuneración</i>	97	213
	<i>Pensiones</i>	0	160
	<i>Total</i>	97	373
<i>Aumento de la edad de jubilación</i>	<i>Remuneración</i>	0	-49
	<i>Pensiones</i>	2	207
	<i>Total</i>	2	158
<i>Indemnización por gastos de viaje</i>	<i>Remuneración</i>	18	2
	<i>Pensiones</i>	0	0
	<i>Total</i>	18	2
<b><i>TODAS LAS MEDIDAS</i></b>	<b><i>Remuneración</i></b>	<b>1 032</b>	<b>425</b>
	<b><i>Pensiones</i></b>	<b>9</b>	<b>597</b>
	<b><i>Total</i></b>	<b>1 041</b>	<b>1 022</b>

Para terminar, el ponente quisiera expresar su preocupación sobre la presión ejercida en relación con el calendario así como por el hecho de que, en caso de no alcanzarse un acuerdo sobre la propuesta a finales de 2012, existe la posibilidad real de que todas las instituciones incrementen los salarios en un 5,5 % debido a la expiración de la exacción especial existente en la actualidad. Ello sería contrario al resultado deseado con la reforma y pondría a todas las instituciones y al personal en una situación embarazosa frente a nuestros conciudadanos de la UE, que están profundamente afectados por la crisis, por lo que debemos hacer todo lo que esté en nuestras manos para evitar esta situación.

### **ENMIENDAS**

La Comisión de Presupuestos pide a la Comisión de Asuntos Jurídicos, competente para el fondo, que incorpore en su informe las siguientes enmiendas:

## **Enmienda 1**

### **Proyecto de Resolución legislativa Apartado 1 bis (nuevo)**

*Proyecto de Resolución legislativa*

*Enmienda*

***1 bis. Considera que ningún acuerdo político sobre reducción de la plantilla de las instituciones y órganos de la Unión debe ir en detrimento de sus prerrogativas presupuestarias en el marco de otros procedimientos como, por ejemplo, el procedimiento presupuestario anual o las próximas negociaciones sobre el marco financiero plurianual 2014-2020; se opondrá con la mayor energía a cualquier intento de prejuzgar el resultado de estas negociaciones;***

#### *Justificación*

*El Parlamento Europeo, en su calidad de Autoridad Presupuestaria, es responsable de todas las decisiones relacionadas con el presupuesto administrativo y la plantilla de personal de las instituciones de la UE en el contexto del procedimiento presupuestario anual. Los objetivos en materia de reducción de la plantilla no deben anteponerse a las decisiones de la Autoridad Presupuestaria al respecto ni al resultado de las próximas negociaciones sobre el marco financiero plurianual 2014-2020. Esto resulta particularmente importante en el sentido de que la incidencia de toda reducción significativa de la plantilla sobre la calidad del trabajo de las instituciones deberá examinarse exhaustivamente antes de que se adopten compromisos políticos en la materia.*

## **Enmienda 2**

### **Proyecto de Resolución legislativa Apartado 1 ter (nuevo)**

*Proyecto de Resolución legislativa*

*Enmienda*

***1 ter. Opina que la propuesta de la Comisión, cuyo principal objetivo es ahorrar dinero en detrimento del personal de los grados inferiores, plantea problemas desde el punto de vista de la justicia social;***

### Enmienda 3

#### Propuesta de Reglamento Considerando 1

##### *Texto de la Comisión*

(1) La Unión Europea y las más de 50 instituciones y agencias con las que cuenta debe disponer de una administración pública europea de elevada calidad, para que pueda desempeñar las tareas que le corresponden de la mejor manera posible, de conformidad con los Tratados, y hacer frente a los retos internos y externos que se le planteen en el futuro.

##### *Enmienda*

(1) La Unión Europea y las más de 50 instituciones y agencias con las que cuenta debe disponer de una administración pública europea de elevada calidad, para que pueda desempeñar las tareas que le corresponden, ***incluidas las tareas nuevas derivadas de los Tratados***, de la mejor manera posible, de conformidad con los Tratados, y hacer frente a los retos internos y externos que se le planteen en el futuro, ***en particular la posible adhesión de nuevos países***.

### Enmienda 4

#### Propuesta de Reglamento Considerando 2

##### *Texto de la Comisión*

(2) Por consiguiente, es necesario establecer un marco para el reclutamiento de personal ***de gran valía en términos de productividad e integridad***, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible.

##### *Enmienda*

(2) Por consiguiente, es necesario establecer un marco para el reclutamiento de personal ***con el nivel más elevado de habilidades y competencias***, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible, ***en particular mediante un sistema apropiado de desarrollo de la carrera que recompense el rendimiento, la dedicación y la calidad del servicio***.

## Enmienda 5

### Propuesta de Reglamento Considerando 3 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(3 bis) Si bien las enmiendas al Estatuto de los funcionarios que introduce el presente Reglamento generarán algunos ahorros a la Unión, no deberán prejuzgar en modo alguno las decisiones que se adopten en el futuro sobre cambios en las plantillas de las instituciones y agencias de la Unión, lo que se inscribe en el ámbito exclusivo de competencias de la Autoridad Presupuestaria.***

*Justificación*

*El Parlamento Europeo, en su calidad de Autoridad Presupuestaria, es responsable de todas las decisiones relacionadas con el presupuesto administrativo y la plantilla de personal de las instituciones de la UE en el contexto del procedimiento presupuestario anual. Los objetivos en materia de reducción de la plantilla no deben anteponerse a las decisiones de la Autoridad Presupuestaria al respecto ni al resultado de las próximas negociaciones sobre el marco financiero plurianual 2014-2020. Esto resulta particularmente importante en el sentido de que la incidencia de toda reducción significativa de la plantilla sobre la calidad del trabajo de las instituciones deberá examinarse exhaustivamente antes de que se adopten compromisos políticos en la materia.*

## Enmienda 6

### Propuesta de Reglamento Considerando 6

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(6) Las ventajas potenciales de la aplicación del método para los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea deben ser equilibradas mediante el mantenimiento del sistema de exacción especial, que pasará a denominarse «exacción de solidaridad». Aunque el porcentaje de la exacción especial en vigor durante el período de 2004 a 2012 aumentó gradualmente con el tiempo y en promedio

(6) Las ventajas potenciales de la aplicación del método para los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea deben ser equilibradas mediante el mantenimiento del sistema de exacción especial, que pasará a denominarse «exacción de solidaridad». Aunque el porcentaje de la exacción especial en vigor durante el período de 2004 a 2012 aumentó gradualmente con el tiempo y en promedio

fue del 4,23 %, en las circunstancias actuales parece apropiado aumentar la exacción de solidaridad hasta el tipo uniforme del 6 %, con el fin de tener en cuenta la difícil coyuntura económica y sus implicaciones para las finanzas públicas en toda la Unión Europea. Dicha exacción de solidaridad debe aplicarse a todos los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea durante el mismo período que el propio «método».

fue del 4,23 %, en las circunstancias actuales parece apropiado aumentar la exacción de solidaridad hasta el tipo uniforme del 6 %, con el fin de **ayudar a financiar las políticas de crecimiento y empleo de la Unión con cargo al presupuesto de la Unión** y tener en cuenta la difícil coyuntura económica y sus implicaciones para las finanzas públicas en toda la Unión Europea. Dicha exacción de solidaridad debe aplicarse a todos los funcionarios y otros agentes de la Unión Europea durante el mismo período que el propio «método».

## Enmienda 7

### Propuesta de Reglamento Considerando 11

#### *Texto de la Comisión*

(11) Teniendo en cuenta esta petición, resulta apropiado que la promoción a un grado superior deba condicionarse al desempeño de funciones cuya importancia justifique el ascenso del funcionario a un grado superior.

#### *Enmienda*

(11) Teniendo en cuenta esta petición, resulta apropiado que la promoción a un grado superior deba condicionarse **a la dedicación personal, a la mejora de las capacidades y competencias, así como** al desempeño de funciones cuya importancia justifique el ascenso del funcionario a un grado superior.

## Enmienda 8

### Propuesta de Reglamento Considerando 14

#### *Texto de la Comisión*

(14) Los horarios de trabajo de las instituciones deben ajustarse a los *vigente* en algunos de los Estados miembros de la Unión Europea, **para compensar la reducción del personal de las instituciones**. La introducción de un número mínimo de horas de trabajo semanales garantizará que el personal

#### *Enmienda*

(14) Los horarios de trabajo de las instituciones deben ajustarse a los *vigentes* en algunos de los Estados miembros de la Unión Europea. La introducción de un número mínimo de horas de trabajo semanales garantizará que el personal empleado por ellas pueda llevar a cabo el volumen de trabajo resultante de los

empleado por ellas pueda llevar a cabo el volumen de trabajo resultante de los objetivos de las políticas de la Unión Europea, armonizando al mismo tiempo las condiciones de trabajo en las instituciones, en aras de la solidaridad en toda la función pública de la Unión Europea.

objetivos de las políticas de la Unión Europea, armonizando al mismo tiempo las condiciones de trabajo en las instituciones, en aras de la solidaridad en toda la función pública de la Unión Europea.

#### *Justificación*

*Las dimensiones de la función pública de la UE han de determinarse en el contexto de la negociación del MFP 2014-2020 y de los procedimientos presupuestarios anuales. Aun cuando los esfuerzos de consolidación presupuestaria realizados por los Estados miembros puedan aconsejar una reducción temporal del gasto administrativo de la UE, dicha reducción no debe aplicarse automáticamente a todas las instituciones ni adquirir carácter permanente dado el incremento de competencias y cometidos que ha de asumir la UE.*

### **Enmienda 9**

#### **Propuesta de Reglamento**

##### **Artículo 1 – punto 3**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 6 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

1. El número de puestos de trabajo en cada grado y grupo de funciones se fijará en un cuadro de efectivos que figurará en anexo a la sección del presupuesto correspondiente a cada institución.

***El cuadro de efectivos de cada institución deberá reflejar las obligaciones establecidas en el marco financiero plurianual y el acuerdo interinstitucional sobre su aplicación.***

#### *Enmienda*

1. El número de puestos de trabajo en cada grado y grupo de funciones se fijará en un cuadro de efectivos que figurará en anexo a la sección del presupuesto correspondiente a cada institución.

#### *Justificación*

*Esta obligación es redundante porque ya está prevista en el artículo 312 del TFUE.*

## Enmienda 10

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 8

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 27 – párrafos 1 y 2

#### *Texto de la Comisión*

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado.

El principio de la igualdad de los ciudadanos de la Unión permitirá a cada institución adoptar medidas correctoras tras la observación de un desequilibrio significativo y duradero entre las nacionalidades de los funcionarios, que no esté justificado por criterios objetivos. Esas medidas correctoras nunca deberán implicar criterios de reclutamiento distintos de los basados en el mérito. Antes de la adopción de tales medidas correctoras, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de la institución de que se trate aprobará las disposiciones generales de aplicación del presente apartado de conformidad con el artículo 110.

#### *Enmienda*

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de ***aptitud***, competencia, ***capacidad***, rendimiento e integridad, seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado.

El principio de la igualdad de los ciudadanos de la Unión permitirá a cada institución adoptar medidas correctoras tras la observación de un desequilibrio significativo y duradero entre las nacionalidades de los funcionarios, ***teniendo en cuenta el desglose separado por categoría y por grado***, que no esté justificado por criterios objetivos. Esas medidas correctoras nunca deberán implicar criterios de reclutamiento distintos de los basados en el mérito. Antes de la adopción de tales medidas correctoras, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de la institución de que se trate aprobará las disposiciones generales de aplicación del presente apartado de conformidad con el artículo 110.

## Enmienda 11

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 10

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 31 – apartado 2

#### *Texto de la Comisión*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29, apartado 2, los funcionarios solo podrán ser seleccionados en los grados SC 1, AST 1 a AST 4 o AD 5 a AD 8.

#### *Enmienda*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo **27 y en el artículo** 29, apartado 2, los funcionarios solo podrán ser seleccionados en los grados SC 1, AST 1 a AST 4 o AD 5 a AD 8.

## Enmienda 12

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 14 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 44 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**14 bis. El artículo 44, párrafo primero, se sustituye por el siguiente texto:**

***El funcionario con antigüedad de dos años en un escalón de su grado accederá automáticamente al escalón siguiente de tal grado, salvo cuando se trate de funcionarios de grado AD 12 o AST 10 o superior que no tengan responsabilidades de gestión de personal, los cuales accederán automáticamente al escalón siguiente de tal grado al cabo de tres años.***

## PROCEDIMIENTO

<b>Título</b>	Estatuto de los funcionarios y régimen aplicable a otros agentes de la UE
<b>Referencias</b>	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 19.1.2012
<b>Comisión(es) competente(s) para emitir opinión</b> Fecha del anuncio en el Pleno	BUDG 19.1.2012
<b>Ponente(s)</b> Fecha de designación	George Lyon 25.1.2012
<b>Fecha de aprobación</b>	21.3.2012
<b>Resultado de la votación final</b>	+: 30 –: 3 0: 3
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Marta Andreasen, Richard Ashworth, Reimer Böge, Zuzana Brzobohatá, James Elles, Göran Färm, José Manuel Fernandes, Eider Gardiazábal Rubial, Salvador Garriga Polledo, Jens Geier, Ivars Godmanis, Ingeborg Gräßle, Carl Haglund, Lucas Hartong, Jutta Haug, Monika Hohlmeier, Sidonia Elżbieta Jędrzejewska, Anne E. Jensen, Ivailo Kalfin, Sergej Kozlík, Jan Kozłowski, Alain Lamassoure, Giovanni La Via, George Lyon, Claudio Morganti, Nadezhda Neynsky, Potito Salatto, Helga Trüpel, Derek Vaughan, Jacek Włosowicz
<b>Suplente(s) presente(s) en la votación final</b>	Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, María Muñoz De Urquiza, Georgios Papastamkos, Georgios Stavrakakis, Gianluca Susta
<b>Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final</b>	Eva Ortiz Vilella

20.3.2012

## OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL PRESUPUESTARIO

para la Comisión de Asuntos Jurídicos

sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea  
(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Ponente de opinión: Ingeborg Gräßle

### ENMIENDAS

La Comisión de Control Presupuestario pide a la Comisión de Asuntos Jurídicos, competente para el fondo, que incorpore en su informe las siguientes enmiendas:

#### Enmienda 1

##### Propuesta de Reglamento Considerando 2

###### *Texto de la Comisión*

(2) Por consiguiente, es necesario establecer un marco para el reclutamiento de personal de gran valía en términos de productividad e integridad, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible.

###### *Enmienda*

(2) Por consiguiente, es necesario establecer un marco para el reclutamiento de personal de gran valía en términos de productividad e integridad, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible. ***En este orden de cosas es necesario superar las dificultades que encuentran actualmente las instituciones para contratar a funcionarios o personal de determinados Estados miembros, como***

*Alemania, el Reino Unido, Austria y los Países Bajos, debido a que las condiciones de trabajo en las Instituciones de la Unión resultan menos atractivas y menos competitivas que en algunos sectores en dichos Estados miembros;*

## Enmienda 2

### Propuesta de Reglamento Considerando 2 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(2 bis) Dado que el tamaño de la función pública europea es muy limitado si se compara con los objetivos de la Unión y su población, la reducción de los efectivos de personal de las instituciones y agencias de la Unión Europea no debe conducir a un deterioro en el desempeño de su tareas, deberes y funciones de conformidad con las obligaciones y competencias establecidas en los Tratados. A este respecto, se requiere una mayor transparencia de los gastos de personal efectuados por cada institución y agencia con respecto a todas las categorías del personal que emplean.*

## Enmienda 3

### Propuesta de Reglamento Considerando 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(3) El objetivo más general debe ser optimizar la gestión de los recursos humanos en el contexto de una función pública europea caracterizada por su competencia, independencia, lealtad, imparcialidad y estabilidad, así como por su diversidad cultural y lingüística.

(3) El objetivo más general debe ser optimizar la gestión de los recursos humanos en el contexto de una función pública europea caracterizada por su **excelencia**, competencia, independencia, lealtad, imparcialidad y estabilidad, así como por su diversidad cultural y lingüística y **unas condiciones de**

#### **Enmienda 4**

##### **Propuesta de Reglamento Considerando 13**

###### *Texto de la Comisión*

(13) Para adaptar aún más las estructuras de carrera en los ámbitos actuales del personal AST a los diferentes niveles de responsabilidad y como contribución imprescindible a la limitación de los gastos administrativos, conviene introducir un nuevo grupo de funciones «AST/SC» para personal de oficina y secretaría. Los sueldos y los porcentajes de promoción **establecen** una correspondencia adecuada entre el nivel de responsabilidad y el nivel de retribución. De esta manera será posible preservar una función pública europea estable y completa.

###### *Enmienda*

(13) Para adaptar aún más las estructuras de carrera en los ámbitos actuales del personal AST a los diferentes niveles de responsabilidad y como contribución imprescindible a la limitación de los gastos administrativos, conviene introducir un nuevo grupo de funciones «AST/SC» para personal de oficina y secretaría. Los sueldos y los porcentajes de promoción **deben establecer** una correspondencia adecuada entre el nivel de responsabilidad y el nivel de retribución. De esta manera será posible preservar una función pública europea estable y completa. **La Comisión debe efectuar evaluaciones e informar sobre la escala y efectos de la introducción de este nuevo grupo de funciones, considerando en particular la situación de las mujeres, a fin de poder asegurar el mantenimiento de una función pública europea estable y completa.**

#### **Enmienda 5**

##### **Propuesta de Reglamento Considerando 18**

###### *Texto de la Comisión*

(18) Algunos miembros del personal deben desplazarse frecuentemente en misión a los demás lugares de implantación de su institución. En la actualidad, las normas sobre las misiones no tienen en cuenta adecuadamente estas situaciones. Por tanto, procede adaptar tales normas para que en

###### *Enmienda*

(18) Algunos miembros del personal deben desplazarse frecuentemente en misión a los demás lugares de implantación de su institución. En la actualidad, las normas sobre las misiones no tienen en cuenta adecuadamente estas situaciones. Por tanto, procede adaptar tales normas para que en

tales casos *se puedan* reembolsar *los gastos de alojamiento sobre la base de un importe a tanto alzado*.

tales casos *se pueda* reembolsar *un importe a tanto alzado, basado en la media de los costes de alojamiento locales*.

## Enmienda 6

### Propuesta de Reglamento Considerando 20

#### *Texto de la Comisión*

(20) Debe preverse un régimen transitorio que permita que las nuevas normas y medidas se vayan aplicando gradualmente, al tiempo que se respetan los derechos adquiridos y las expectativas legítimas del personal empleado antes de la entrada en vigor *de estas modificaciones del* Estatuto.

#### *Enmienda*

(20) Debe preverse un régimen transitorio que permita que las nuevas normas y medidas se vayan aplicando gradualmente, al tiempo que se respetan los derechos adquiridos y las expectativas legítimas del personal empleado antes de la entrada en vigor *del* Estatuto *modificado*.

## Enmienda 7

### Propuesta de Reglamento Considerando 21

#### *Texto de la Comisión*

(21) En aras de la simplificación y la coherencia de la política de personal, las normas adoptadas por la Comisión para ejecutar el Estatuto deben aplicarse por analogía a las agencias. Ahora bien, para garantizar que la situación específica de las agencias pueda, en caso necesario, ser tomada en cuenta, las agencias deben tener derecho a solicitar la autorización de la Comisión para adoptar normas de aplicación que constituyan excepciones a las adoptadas por la Comisión, *o simplemente a no aplicar las normas de la Comisión*.

#### *Enmienda*

(21) En aras de la simplificación y la coherencia de la política de personal, las normas adoptadas por la Comisión para ejecutar el Estatuto deben aplicarse por analogía a las agencias. Ahora bien, para garantizar que la situación específica de las agencias pueda, en caso necesario, ser tomada en cuenta, las agencias deben tener derecho a solicitar la autorización de la Comisión para adoptar normas de aplicación que constituyan excepciones a las adoptadas por la Comisión.

## Enmienda 8

### Propuesta de Reglamento Considerando 22

#### *Texto de la Comisión*

(22) Un registro de todas las normas adoptadas para llevar a efecto el Estatuto debe ser establecido y administrado en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Dicho registro, que podrá ser consultado por todas las instituciones y agencias, garantizará la transparencia y fomentará una aplicación coherente del Estatuto.

#### *Enmienda*

(22) Un registro de todas las normas adoptadas para llevar a efecto el Estatuto, ***con inclusión de las excepciones autorizadas***, debe ser establecido y administrado en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Dicho registro, que podrá ser consultado por todas las instituciones y agencias, garantizará la transparencia y fomentará una aplicación coherente del Estatuto.

## Enmienda 9

### Propuesta de Reglamento Considerando 26

#### *Texto de la Comisión*

(26) Al preparar y redactar los actos delegados, la Comisión debe garantizar la transmisión simultánea, oportuna y apropiada de los documentos pertinentes al Parlamento Europeo y al Consejo.

#### *Enmienda*

*(No afecta a la versión española.)*

## Enmienda 10

### Propuesta de Reglamento Artículo 1 – punto 2 – letra a Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea Artículo 5 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

1. Los puestos de trabajo regulados por el Estatuto se clasificarán, según la naturaleza y el nivel de las responsabilidades que comporten, en un grupo de funciones de administradores (en lo sucesivo, «AD»), en

#### *Enmienda*

*(No afecta a la versión española.)*

un grupo de funciones de asistentes (en lo sucesivo, «AST») y en un grupo de funciones de personal de oficina y secretaría (en lo sucesivo, «AST/SC»).

## **Enmienda 11**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 5 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 11 bis – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***5 bis. En el artículo 11 bis, el texto del apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:***

***«1. En el ejercicio de sus funciones, y salvo lo dispuesto a continuación, el funcionario no tramitará ningún asunto en el que tenga, directa o indirectamente, intereses personales, en particular familiares o financieros, que puedan menoscabar su independencia, u otro conflicto de interés relacionado, entre otras cosas, con un empleo anterior ejercido en los últimos cinco años. Todos los funcionarios recién nombrados deberán cumplimentar y presentar, antes de empezar a trabajar para la institución a la que pertenezcan, un formulario detallado de «declaración de intereses» que incluya información sobre empleadores y clientes anteriores que cubra al menos los últimos cinco años.***

***Por «conflicto de intereses» se entenderá, de conformidad con la definición auspiciada por la OCDE, un conflicto entre los cometidos públicos y los intereses privados de un funcionario, en el cual el funcionario tenga intereses de carácter privado que puedan influir indebidamente en el desempeño de sus funciones y responsabilidades oficiales. Además, se considerará que existe un***

*conflicto de intereses en situaciones en que un antiguo funcionario pudiera utilizar información privilegiada, conocimientos, influencia y contactos adquiridos en el desempeño de una función al servicio de las instituciones en beneficio de sus propios intereses financieros o los de empleadores o clientes posteriores.»*

#### *Justificación*

*Hay que reforzar el Estatuto en lo concerniente a la prevención y gestión de conflictos de intereses y dejar menores márgenes de interpretación. El enunciado actual puede dar pie a una insuficiente conceptualización de las reglas que deben seguir las instituciones en este ámbito, con el peligro de minar la confianza de los ciudadanos de la UE en las instituciones, agencias y demás organismos comunitarios.*

#### **Enmienda 12**

##### **Propuesta de Reglamento**

##### **Artículo 1 – punto 5 ter (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 12 ter – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

*5 ter. En el artículo 12 ter, el texto del apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:*

**«1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15, todo funcionario que se proponga ejercer una actividad ajena al servicio, retribuida o no, o cumplir un mandato fuera del ámbito de la Unión, solicitará previamente autorización a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. Dicha autorización únicamente le será denegada si la actividad o el mandato pudiera, por su naturaleza, obstaculizar el desempeño de sus funciones, poner en tela de juicio su independencia y lealtad hacia la institución, o fuese incompatible con los intereses de la misma.»**

## *Justificación*

*Durante los últimos años han circulado numerosas noticias sobre casos de conflictos de intereses o supuestos conflictos de intereses en las instituciones de la UE. Es necesario reforzar el Estatuto en lo concerniente a la prevención y gestión de conflictos de intereses y dejar menores márgenes de interpretación.*

### **Enmienda 13**

#### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 6 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 22 quater (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*6 bis. Después del artículo 22 ter se inserta el artículo siguiente:*

*«Artículo 22 quater*

*Cada institución establecerá un procedimiento independiente para el examen de las quejas presentadas por funcionarios referentes al trato recibido por cumplir y/o tras haber cumplido con sus obligaciones de conformidad con el artículo 22 bis y/o del artículo 22 ter. La institución interesada velará por que estas quejas se examinen de forma confidencial en un plazo de dos meses. Cuando no fuese posible respetar ese plazo, la institución informará por escrito al autor de la queja de las razones del retraso. Cada institución adoptará directrices internas relativas a las denuncias de irregularidades que contengan, entre otras, normas sobre:*

- la transmisión a los funcionarios a los que sean aplicables el artículo 22 bis, apartado 1, y el artículo 22 ter (denuncia de irregularidades), de informaciones relativas a los asuntos que tienen encomendados,*
- la protección del legítimo interés del denunciante y de su privacidad, así como*
- el procedimiento independiente para el*

*tratamiento de las quejas con arreglo al primer apartado del presente artículo.*

*Dichas normas internas deberán ser conformes con los principios expuestos en el anexo A.*

*«Anexo A*

### *Artículo 1*

*1. Cuando, en el desempeño o con ocasión del ejercicio de sus funciones, el funcionario conozca la existencia de infracciones de la legislación, de incumplimiento por parte de otros funcionarios de las obligaciones derivadas de los principios éticos fundamentales, de casos de despilfarro y/o de riesgos perjudiciales para los intereses de la Unión Europea, o crea de buena fe en la existencia de tales hechos, tendrá el derecho de informar y de facilitar información de apoyo a su superior inmediato o a su Director General o un cargo equivalente, o si el asunto atañe a las competencias de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), directamente a la OLAF. Cada institución deberá crear asimismo una vía de comunicación para la transmisión bilateral anónima de comunicaciones al amparo del presente artículo.*

*2. Cada institución velará por que todo funcionario que transmita una información de conformidad con el apartado 1 (denunciante) reciba sin demora un acuse de recibo de su comunicación y se le informe en un plazo de cuatro semanas sobre el tiempo aproximado requerido para estudiar la información facilitada, que no debe exceder de seis meses. Si se rebasa dicho plazo, deberán comunicarse al denunciante las razones de la necesidad de ampliar dicho plazo y el tiempo total estimado necesario. Lo mismo se aplicará para cada período consecutivo de tres meses.*

*3. Si del análisis preliminar se infiere que el asunto incluye aspectos que entran en el ámbito de competencias de la OLAF, el caso se transferirá a la OLAF. Se informará al denunciante sin demora de dicha transferencia. En relación con el denunciante y la forma de tramitación de la denuncia de irregularidades, la OLAF tendrá las mismas obligaciones que el destinatario inicial y su institución.*

*4. Cada institución velará por que la identidad del denunciante sea tratada con la máxima confidencialidad posible. La institución interesada y/o la OLAF tendrán asimismo la responsabilidad de informar inmediatamente al denunciante de toda vulneración o riesgo de vulneración del anonimato o de la confidencialidad.*

*5. Cada institución velará por que se analice cada asunto notificado por un denunciante. Los análisis serán imparciales, pertinentes y rápidos, estarán debidamente documentados, estarán realizados por órganos competentes y no podrán verse influidos por las personas acusadas por el denunciante o de las que éste sospeche. El denunciante tendrá derecho a ser informado y oído en la forma adecuada antes de que se complete el análisis. Asimismo se le informará del resultado final del mismo y tendrá derecho de acceso a los documentos correspondientes.*

*6. Durante todo el procedimiento de examen de un caso denunciado se respetarán los derechos procesales y los derechos de privacidad y de protección de datos de todas las personas implicadas, así como las necesidades de secreto de las instituciones.*

*7. El funcionario no se verá perjudicado como consecuencia de su denuncia o de la tramitación de la misma por parte de la institución, y estará protegido por la institución contra cualquier perjuicio de*

*este tipo que surja o pueda surgir por parte de otros funcionarios o de terceros. Si el denunciante sufre perjuicios y no puede excluirse un vínculo entre dicho perjuicio y la denuncia, la institución estará obligada a probar la inexistencia de tal vínculo.*

*8. La interferencia indebida por parte de un funcionario en un proceso de denuncia de irregularidades (por ejemplo, la manipulación de un análisis o cualquier acción que cause un perjuicio a un denunciante) dará lugar a que dicho funcionario pueda ser objeto de una sanción disciplinaria. El funcionario que haga un mal uso del procedimiento de denuncia de irregularidades también podrá ser objeto de una acción disciplinaria si puede demostrarse que formuló intencionadamente una sospecha falsa o que proporcionó información falsa.*

*9. Las instituciones establecerán un sistema de apoyo interno para proporcionar asesoramiento confidencial independiente al denunciante potencial, e informarán al personal de forma transparente y constructiva de su política en materia de denuncia de irregularidades. Se establecerán mecanismos para transmitir de forma anónima a los denunciantes información relativa a medidas que hubieren surtido efecto en casos concretos, tales como la detección de riesgos, la prevención de irregularidades, la imposición de sanciones a los infractores, la protección frente represalias y las sanciones contra denuncias malintencionadas.*

*10. Las instituciones controlarán y evaluarán periódicamente la aplicación del presente artículo, adoptarán medidas proactivas y proporcionarán formación sobre detección de riesgos y denuncia de irregularidades, con el fin de promover las mejores prácticas en la aplicación de estas disposiciones. Se establecerá un*

*sistema coordinado para el registro, seguimiento y localización de las divulgaciones, sin perjuicio de las disposiciones del apartado 6.*

*11. El presente artículo se aplicará también en aquellos casos en que un funcionario ejerza sus derechos con arreglo al artículo 21 bis del Estatuto de los funcionarios, o cuando un funcionario tenga un deber de información con respecto a alguno de los asuntos con arreglo al apartado 1 del presente artículo.*

## *Artículo 2*

*1. Cuando un denunciante estime de buena fe que sus derechos en virtud del artículo 22 bis del Estatuto de los funcionarios no se han respetado o que funcionarios de grado AD 14 o superior o miembros de su institución o de la OLAF han infringido la legalidad, tendrá derecho de informar al respecto y de proporcionar información de apoyo al Presidente de la Comisión o, si los hechos atañen al ámbito de competencias del Tribunal de Cuentas, al Presidente del mismo, o bien al Presidente del Consejo, al Presidente del Parlamento Europeo o al Defensor del Pueblo Europeo.*

*2. Cuando un denunciante estime de buena fe que sus derechos en virtud del artículo 22 ter, apartados 1 y 3, del Estatuto de los funcionarios no se han respetados, tendrá derecho a informar al respecto y a proporcionar información de apoyo sobre las presuntas irregularidades en perjuicio de la Unión Europea o sospechas de conducta delictiva de funcionarios o miembros de su institución, directamente a cualquier diputado del Parlamento Europeo, y si los hechos fueran de la incumbencia del Tribunal de Cuentas, a dicha institución.*

*3. Los derechos y obligaciones contemplados en el artículo 22 bis del Estatuto de los funcionarios se aplicarán*

*a los denunciantes de irregularidades y a los destinatarios de la información de conformidad con el artículo 22 ter de dicho Estatuto. El destinatario de la información tendrá derecho a consultar a todo destinatario y/o institución que haya participado anteriormente en el asunto acerca de la tramitación de la denuncia, y se le deberá facilitar la información que fuera necesaria para permitirle el análisis del asunto.*

*4. En caso de que la legislación de la Unión otorgue a órganos ajenos a las instituciones de la Unión las competencias necesarias para evaluar de forma confidencial (dentro de las instituciones), asuntos que pudieran ser objeto de divulgación por parte de funcionarios, éstos también podrán dirigirse a dichos órganos en las condiciones fijadas por el presente artículo.*

*5. Los destinatarios de información a que se refieren los apartados 1, 2 y 4 también tendrán derecho a informar al público si lo consideran necesario.*

*6. Cuando un denunciante sea objeto de un procedimiento disciplinario o de otra índole por no haber observado las restricciones sobre destinatarios con arreglo a los artículos 22 bis o 22 ter, y/o por haber facilitado, por ejemplo, información a los medios de comunicación y/o al público, cualquier medida adoptada contra éste tendrá debidamente en cuenta si la información proporcionada era cierta o si el denunciante creía que era cierta. También se habrá de tener en cuenta el interés público del asunto».*

## Enmienda 14

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 6 ter (nuevo)

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 24 – párrafo 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**6 ter. En el artículo 24, se añade la siguiente frase al final del párrafo segundo:**

**«Esta disposición no se aplicará a los costes en que haya incurrido el funcionario debidos a las investigaciones de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude.»**

*Justificación*

*Los costes en que incurra el funcionario en relación con investigaciones de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude no deberían recaer sobre el contribuyente.*

## Enmienda 15

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 8

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 27 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado.

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado **directa o indirectamente** a nacionales de un Estado miembro determinado.

## Enmienda 16

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 8

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 27 – párrafo 2

#### *Texto de la Comisión*

El principio de la igualdad de los ciudadanos de la Unión permitirá a cada institución adoptar medidas correctoras tras la observación de un desequilibrio significativo y duradero entre las nacionalidades de los funcionarios, que no esté justificado por criterios objetivos. Esas medidas correctoras nunca deberán implicar criterios de reclutamiento distintos de los basados en el mérito. Antes de la adopción de tales medidas correctoras, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de la institución de que se trate aprobará las disposiciones generales de aplicación del presente apartado de conformidad con el artículo 110.

#### *Enmienda*

El principio de la igualdad de los ciudadanos de la Unión permitirá a cada institución adoptar medidas correctoras tras la observación de un desequilibrio significativo y duradero entre las nacionalidades **o el género** de los funcionarios, que no esté justificado por criterios objetivos. Esas medidas correctoras nunca deberán implicar criterios de reclutamiento distintos de los basados en el mérito. Antes de la adopción de tales medidas correctoras, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de la institución de que se trate aprobará las disposiciones generales de aplicación del presente apartado de conformidad con el artículo 110.

## Enmienda 17

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 9

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 29 – apartado 1 – párrafo 2

#### *Texto de la Comisión*

«Manteniendo el principio de que la gran mayoría de funcionarios serán seleccionados mediante concursos generales, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir, no obstante lo dispuesto en la letra b), convocar un concurso interno en la institución que también estará abierto al personal contractual, según se define en los artículos 3 bis y 3 ter del régimen aplicable

#### *Enmienda*

«Manteniendo el principio de que la gran mayoría de funcionarios serán seleccionados mediante concursos generales, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir, no obstante lo dispuesto en la letra b), convocar un concurso interno en la institución que también estará abierto al personal contractual, según se define en los artículos 3 bis y 3 ter del régimen aplicable

a los otros agentes de la Unión Europea.».

a los otros agentes de la Unión Europea.».

*El personal contratado podrá participar en estos concursos internos a condición de que posea un profundo conocimiento de una de las lenguas de la Unión y un conocimiento satisfactorio de otras dos lenguas de la Unión, en la medida necesaria para poder desempeñar sus funciones.»*

#### *Justificación*

*Con esta enmienda se quiere garantizar que el personal contratado que se presente a un concurso interno reúne las condiciones para ejercer sus tareas profesionales en al menos tres lenguas, de conformidad con lo establecido para los funcionarios.*

### **Enmienda 18**

#### **Propuesta de Reglamento**

##### **Artículo 1 – punto 9 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 29 – párrafo 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*9 bis. En el artículo 29 bis se añade el siguiente apartado:*

*«2 bis. No se permitirán los concursos hechos a medida para el reclutamiento de una persona concreta.»*

### **Enmienda 19**

#### **Propuesta de Reglamento**

##### **Artículo 1 – punto 14 – letra a bis (nueva)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 43 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*a bis) En el apartado 1, se inserta después de la primera frase la frase siguiente:*

*«Dicho informe de calificación se basará en un sistema de evaluación del rendimiento de los funcionarios,*

*establecido por las instituciones, que sea transparente y fácilmente comprensible.»*

*Justificación*

*De conformidad con el Estatuto, la capacidad, el rendimiento y la conducta en el servicio se evalúan a intervalos de dos años, como mínimo. La enmienda reivindica un sistema de calificación transparente y de fácil comprensión.*

**Enmienda 20**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 1 – punto 14 bis (nuevo)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 44 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***14 bis. En el artículo 44, el primer párrafo se sustituye por el texto siguiente:***

***«El funcionario con antigüedad de tres años en un escalón de su grado accederá automáticamente al escalón siguiente de tal grado. A partir del grado AD 12, el paso al escalón superior solo será automático para los funcionarios que respondan a los criterios del párrafo segundo.»***

*Justificación*

*Las subidas de escalón bienales no vinculadas a la calidad de las prestaciones, asociadas a incrementos salariales de hasta 650 euros, tienen un coste muy elevado. Parece razonable ampliar estos intervalos a tres años, máxime sabiendo que los distintos escalones no se van a modificar. La propuesta de introducir a partir del grado AD 12 un cierto vínculo entre la subida de escalón y el desempeño de funciones de dirección responde al criterio de exigir elevadas prestaciones profesionales y parece razonable en escalafones con retribuciones mensuales de más de 10.000 euros.*

## Enmienda 21

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 20

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 52 – letra b – párrafo 2

#### *Texto de la Comisión*

No obstante, todo funcionario podrá, si así lo solicita y **cuando** la autoridad facultada para proceder a los nombramientos **lo considere justificado en interés del servicio**, seguir en activo hasta la edad de 67 años, en cuyo caso será jubilado de oficio el último día del mes en que cumpla dicha edad.».

#### *Enmienda*

No obstante, todo funcionario podrá, si así lo solicita y **a condición de que** la autoridad facultada para proceder a los nombramientos **no presente objeciones justificadas**, seguir en activo hasta la edad de 67 años, en cuyo caso será jubilado de oficio el último día del mes en que cumpla dicha edad.

## Enmienda 22

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 21 – letra d

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 55 – párrafo 4

#### *Texto de la Comisión*

4. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución podrá introducir disposiciones en materia de horario laboral flexible. Los funcionarios a quienes se aplican las disposiciones del párrafo segundo del artículo 44 gestionarán su tiempo de trabajo sin **acogerse a tales** disposiciones.».

#### *Enmienda*

4. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución podrá introducir disposiciones en materia de horario laboral flexible. **La compensación por horas extraordinarias adoptará la forma de horas acreditadas en la cuenta de tiempo de trabajo del funcionario y no podrá exceder de ocho horas por mes natural. Las horas extraordinarias deberán ser aprobadas previamente por la dirección general pertinente y por la Dirección General de Recursos Humanos. Las solicitudes de horas extraordinarias deberán especificar las razones de la situación excepcional, las circunstancias que justifican la compensación, el número de trabajadores a los que conciernen y la cantidad estimada de horas extras que se realizarán.**

Los funcionarios a quienes se aplican las disposiciones del párrafo segundo del artículo 44 y **los funcionarios de grado AD/AST 9 o superior** gestionarán su tiempo de trabajo sin **derecho a vacación compensatoria con arreglo a estas** disposiciones.

### *Justificación*

*En las condiciones que se aplican en la actualidad, la propuesta podría dar lugar a un total de hasta 1 200 000 días de permiso adicionales. La enmienda desea aclarar las condiciones que rigen en materia de horas extraordinarias y recorta a la mitad el número de días de permiso compensatorio que se pueden tomar. También trata de asegurar que no se concedan permisos compensatorios por horas extraordinarias a los funcionarios de grado AD/AST 9 o superior (EUR 7100). A partir de este grado, las horas extraordinarias se consideran compensadas por el sueldo del funcionario. Gracias a ello se reduciría el número de posibles días de permiso compensatorio a unos 170 000.*

## **Enmienda 23**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 23**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 56 – párrafo 3

#### *Texto de la Comisión*

«Las horas extraordinarias cumplidas por funcionarios de los grados SC 1 a SC 6 y de los grados AST 1 a AST 4 darán derecho, en las condiciones fijadas en el anexo VI, a un permiso compensatorio o, si las condiciones del servicio no permiten la compensación en **el mes siguiente** al mes en que se hayan cumplido, a una retribución.».

#### *Enmienda*

«Las horas extraordinarias cumplidas por funcionarios de los grados SC 1 a SC 6 y de los grados AST 1 a AST 4 darán derecho, en las condiciones fijadas en el anexo VI, a un permiso compensatorio o, si las condiciones del servicio no permiten la compensación en **los dos meses siguientes** al mes en que se hayan cumplido, a una retribución.».

## Enmienda 24

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 27

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea  
Artículo 61

#### *Texto de la Comisión*

27. **En** el artículo 61, el término «instituciones» se sustituye por «autoridades facultadas para proceder a los nombramientos de las instituciones».

#### *Enmienda*

27. El artículo 61 **queda modificado como sigue:**

**a)** El término «instituciones» se sustituye por «autoridades facultadas para proceder a los nombramientos de las instituciones».

**b)** *Se añade el apartado siguiente:*

**«El número total de días festivos y de cierre de oficinas no será superior a 14.»**

#### *Justificación*

*En la actualidad, los días festivos y los días de cierre de oficinas suman 18 días feriados, que son días remunerados. En el año civil 2012, nueve de estos días no son días festivos, lo que equivale a decir que se trata de días feriados adicionales y remunerados. La enmienda propone una reducción de cuatro días. Cada día feriado, calculado sobre el conjunto de las instituciones de la UE, cuesta 24 millones de euros.*

## Enmienda 25

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 39 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea  
Artículo 86

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**39 bis.** *El texto del artículo 86, apartado 2, se sustituye por el texto siguiente:*

**«2. Cuando la autoridad facultada para proceder a los nombramientos o la OLAF tengan conocimiento de algún indicio que lleve a presumir la existencia de un incumplimiento, a efectos de lo previsto en el apartado 1, podrán iniciar una investigación administrativa con**

**vistas a verificar la existencia de tal incumplimiento. Si en un plazo de cinco años desde que dichos indicios se pusieron en conocimiento de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos o de la OLAF, la investigación administrativa no ha llegado a ninguna conclusión se considerará prescrita y se cerrará.**

**Cuando a raíz de una investigación administrativa, un funcionario permanezca suspendido del servicio por más de seis meses, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos dispondrá de atribuciones para adoptar medidas disciplinarias.»**

### *Justificación*

*Un expediente de investigación administrativa contra un funcionario de la UE puede permanecer muchos años abierto sin dar lugar a ningún tipo de sentencia judicial. Esta enmienda introduce por primera vez un plazo de prescripción para tales casos. Además, contempla la posibilidad de que se adopten medidas disciplinarias, con independencia del resultado de la investigación administrativa. Esto protegerá al personal de la UE, al garantizar bien que se impone la sanción pertinente o se cierra la investigación.*

## **Enmienda 26**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 41**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 110 – apartado 2 – párrafo 2

#### *Texto de la Comisión*

Tales normas de aplicación entrarán en vigor en las agencias **nueve meses** después de su entrada en vigor en la Comisión o en el plazo de **nueve meses** a partir de la fecha en la que la Comisión informe a las agencias de la adopción de la norma de aplicación respectiva, si ésta es posterior. No obstante lo anterior, una agencia podrá también decidir que dichas normas de aplicación entren en vigor en una fecha anterior.

#### *Enmienda*

Tales normas de aplicación entrarán en vigor en las agencias **seis meses** después de su entrada en vigor en la Comisión o en el plazo de **seis meses** a partir de la fecha en la que la Comisión informe a las agencias de la adopción de la norma de aplicación respectiva, si ésta es posterior. No obstante lo anterior, una agencia podrá también decidir que dichas normas de aplicación entren en vigor en una fecha anterior.

## Enmienda 27

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 41

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 110 – apartado 2 – párrafo 3

#### *Texto de la Comisión*

Como excepción, una agencia podrá, antes de la expiración del período de **nueve meses** mencionado anteriormente y previa consulta a su Comité de personal, presentar a la Comisión, para su acuerdo, normas de aplicación diferentes de las adoptadas por la Comisión. En las mismas condiciones, una agencia podrá solicitar el acuerdo de la Comisión para no aplicar algunas de estas normas. En este último caso, la Comisión podrá, en lugar de aceptar o rechazar la solicitud, pedir a la agencia que presente, para su acuerdo, normas de aplicación diferentes de las adoptadas por la Comisión.

#### *Enmienda*

Como excepción, una agencia podrá, **sobre la base de una solicitud debidamente motivada**, antes de la expiración del período de **seis meses** mencionado anteriormente y previa consulta a su Comité de personal, presentar a la Comisión, para su acuerdo, normas de aplicación diferentes de las adoptadas por la Comisión. En las mismas condiciones, una agencia podrá solicitar el acuerdo de la Comisión para no aplicar algunas de estas normas. En este último caso, la Comisión podrá, en lugar de aceptar o rechazar la solicitud, pedir a la agencia que presente, para su acuerdo, normas de aplicación diferentes de las adoptadas por la Comisión.

## Enmienda 28

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 41

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Artículo 110 – apartado 2 – párrafo 4

#### *Texto de la Comisión*

El plazo de **nueve meses** mencionado en los párrafos anteriores dejará de correr desde la fecha en que la agencia haya solicitado el acuerdo de la Comisión hasta la fecha en que esta haya expresado su posición.

#### *Enmienda*

El plazo de **seis meses** mencionado en los párrafos anteriores dejará de correr desde la fecha en que la agencia haya solicitado el acuerdo de la Comisión hasta la fecha en que esta haya expresado su posición.

## Enmienda 29

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 42

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea  
Artículo 110 ter – apartado 4

#### *Texto de la Comisión*

4. Tan pronto como la Comisión adopte un acto delegado, lo notificará simultáneamente al Parlamento Europeo y al Consejo.

#### *Enmienda*

4. Tan pronto como la Comisión adopte un acto delegado, lo notificará simultáneamente al Parlamento Europeo y al Consejo ***e informará al Tribunal de Justicia.***

## Enmienda 30

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 47

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea  
Anexo V – artículo 7 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

A las vacaciones anuales de los funcionarios con derecho a la indemnización por expatriación o por residencia fuera del país de origen se añadirán una licencia por viaje basada en la distancia geográfica entre el lugar de destino y el de origen, calculada de la manera siguiente:

– **250 y 600 km:** un día de licencia de viaje,

– **601 y 1 200 km:** dos días de licencia de viaje,

– **más de 1 200 km:** tres días de licencia de viaje.

#### *Enmienda*

A las vacaciones anuales de los funcionarios con derecho a la indemnización por expatriación o por residencia fuera del país de origen se añadirán una licencia por viaje basada en la distancia geográfica entre el lugar de destino y el de origen, calculada de la manera siguiente:

– **entre 250 y 1000 km:** un día de licencia de viaje,

– **más de 1000 km:** dos días de licencia de viaje,

#### *Justificación*

*La concesión de tres días remunerados de licencia de viaje para el desplazamiento al lugar de origen en la UE no parece proporcionada, habida cuenta de la rapidez de los modernos medios de transporte. A un funcionario o agente destinado a un lugar de servicio en un tercer país solo se le conceden dos días para el viaje a casa. Lo que se considera adecuado aplicar con respecto a los viajes desde cualquier lugar del mundo debería ser asumible también*

*desde Bruselas.*

### **Enmienda 31**

#### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 49 – letra d bis (nueva)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Anexo VII – artículo 12 – apartado 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*d bis) En el artículo 12, el texto del apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:*

**«2. Avión**

**Los funcionarios estarán autorizados a viajar en avión si la distancia por ferrocarril del viaje de ida y vuelta es igual o superior a 800 kilómetros. Cuando la duración del viaje en avión sea inferior a ocho horas, solo se reembolsará el precio del viaje en clase económica.»**

*Justificación*

*Adaptación a la práctica al uso en los Estados miembros.*

### **Enmienda 32**

#### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 51 – letra -a (nueva)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Anexo IX – artículo 1 – apartado 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*-a) En el artículo 1, el texto del apartado 2 queda modificado como sigue:*

**«2. En aquellos casos en que la investigación requiera que se guarde un absoluto secreto o que requieran el recurso a procedimientos de investigación que sean de la competencia de una autoridad judicial nacional, el**

**cumplimiento de la obligación de invitar al funcionario de la institución a expresar su opinión podrá diferirse, previa información a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. En tal caso, no podrá incoarse ningún procedimiento disciplinario antes de que el funcionario haya tenido la posibilidad de expresar su opinión.»**

*Justificación*

*Adaptación del Estatuto de los Funcionarios a las disposiciones del Reglamento 1073/99 relativo a las investigaciones efectuadas por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), sobre el cual se está negociando actualmente con el Consejo y la Comisión.*

**Enmienda 33**

**Propuesta de Reglamento**

**Artículo 1 – punto 51 – letra b bis (nueva)**

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Anexo IX – artículo 25

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*b bis) El texto del artículo 25 se sustituye por el texto siguiente:*

*«Artículo 25*

**Cuando el funcionario se halle incurso en un procedimiento penal por los mismos hechos, su situación no quedará definitivamente resuelta hasta tanto la resolución dictada por el tribunal competente no adquiera carácter firme. Cuando proceda y sea posible, se otorgarán atribuciones a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos para aplicar medidas disciplinarias contra el funcionario objeto de investigación antes de que la resolución dictada por el tribunal competente adquiera carácter firme.»**

## Enmienda 34

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 52 – letra -a (nueva)

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Anexo X – artículo 8 – apartado 1 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***-a) En el artículo 8 se añade el párrafo siguiente:***

***«Los funcionarios que participen en acciones de perfeccionamiento profesional en Bruselas de conformidad con el artículo 24 bis del Estatuto y a los que se hubiere concedido asimismo una licencia de descanso con arreglo al primer párrafo del presente artículo combinarán, por regla general, sus períodos de perfeccionamiento profesional en Bruselas con la licencia de descanso.»***

*Justificación*

*La enmienda se presenta en aras de que la licencia especial de descanso otorgada al funcionario o agente en razón de las condiciones de vida especialmente duras en su lugar de destino en un tercer país (hasta cinco periodos de una semana, con carácter adicional), el interesado la disfrute, llegado el caso, en combinación con una estancia para fines de formación en Bruselas que se le hubiere concedido. El precio del billete de avión se reembolsa tanto para estas licencias especiales de descanso como para la asistencia a las acciones de formación. Con esta enmienda se pretende reducir el número de días de ausencia de los agentes o funcionarios de sus lugares de servicio en terceros países.*

## Enmienda 35

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 52 – letra -a (nueva)

Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea

Anexo X – artículo 9

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***-a) El texto del artículo 9 se sustituye por el texto siguiente:***

***«1. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en una o varias veces, de***

acuerdo con el interés del funcionario y teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En todo caso, deberá incluir al menos un periodo de catorce días laborables. *Las vacaciones anuales no podrán exceder de 37 días, a los que se añadirán los días de viaje de conformidad con el anexo V, artículo 7.*

**2. La licencia de descanso prevista en el artículo 8 no podrá exceder de un período de quince días laborables por año de servicio, *incluidos los días de viaje.*»**

#### *Justificación*

*Con esta enmienda se pretende reducir el número de días de ausencia de los agentes o funcionarios de sus lugares de servicio en terceros países.*

### **Enmienda 36**

#### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 1 – punto 52 – letra b bis (nueva)** Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea  
Anexo X – artículo 20

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

*b bis) El texto del artículo 20 se sustituye por el texto siguiente:*

#### *«Artículo 20*

**El funcionario tendrá derecho para sí mismo y, si tuviere derecho a la asignación de cabeza de familia, para su cónyuge y las personas a su cargo que habiten bajo su techo, a los gastos de viaje ocasionados por las licencias de descanso desde el lugar de destino hasta el lugar autorizado para el disfrute de la licencia.**

**El reembolso de dichos gastos se efectuará mediante decisión especial, previa presentación de los billetes de avión, cualquiera que sea la distancia, cuando el enlace por vía férrea sea inexistente o impracticable. *Cuando la***

*duración del viaje en avión sea inferior a ocho horas, solo se reembolsará el precio del viaje en clase económica.»*

*Justificación*

*Adaptación a la práctica al uso en los Estados miembros.*

## PROCEDIMIENTO

<b>Título</b>	Estatuto de los funcionarios y régimen aplicable a otros agentes de la UE	
<b>Referencias</b>	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)	
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 19.1.2012	
<b>Comisión(es) competente(s) para emitir opinión</b> Fecha del anuncio en el Pleno	CONT 19.1.2012	
<b>Ponente(s)</b> Fecha de designación	Ingeborg Gräßle 12.1.2012	
<b>Examen en comisión</b>	28.2.2012	29.2.2012
<b>Fecha de aprobación</b>	20.3.2012	
<b>Resultado de la votación final</b>	+: 26	–: 1
	0: 2	
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Marta Andreasen, Jean-Pierre Audy, Inés Ayala Sender, Zigmantas Balčytis, Andrea Cozzolino, Ryszard Czarnecki, Tamás Deutsch, Martin Ehrenhauser, Jens Geier, Gerben-Jan Gerbrandy, Ingeborg Gräßle, Iliana Ivanova, Bogusław Liberadzki, Monica Luisa Macovei, Jan Mulder, Eva Ortiz Vilella, Crescenzo Rivellini, Paul Rübig, Petri Sarvamaa, Theodoros Skylakakis, Bart Staes, Georgios Stavrakakis, Søren Bo Søndergaard, Michael Theurer	
<b>Suplente(s) presente(s) en la votación final</b>	Zuzana Brzobohatá, Jorgo Chatzimarkakis, Derk Jan Eppink, Christofer Fjellner, Monika Hohlmeier, Ivailo Kalfin, Derek Vaughan	

24.4.2012

## **OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO**

para la Comisión de Asuntos Jurídicos

sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea  
(COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD))

Ponente de opinión: Silvana Koch-Mehrin

### **BREVE JUSTIFICACIÓN**

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental de la Unión Europea, consagrado en los Tratados, y uno de sus objetivos<sup>1</sup>. La incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades y órganos representa un objetivo importante para la Unión. Las instituciones de la UE deben ser el mejor ejemplo en lo que concierne a la igualdad de género y la participación igualitaria de hombres y mujeres. La conciliación del trabajo y la vida privada, también mencionada en la Estrategia Europa 2020, es un elemento clave para la calidad del trabajo y el aumento del empleo, sin excluir la propia función pública de la UE. De hecho es un requisito previo para el logro de sus objetivos. El objetivo del 75% de empleo para ambos sexos solo se puede alcanzar si existen instrumentos para equilibrar el trabajo y la vida privada. Hacer el mejor uso del fondo común de talento que ofrece la UE, utilizando al máximo la creatividad y la capacidad de innovación de su personal, teniendo en cuenta al hacerlo el potencial de hombres y mujeres, es una cuestión clave para las instituciones de la UE si desean responder con eficacia a los retos del futuro.

La propuesta de la Comisión tiene por objeto modificar el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea. Su objetivo es adoptar un paquete completo que proporcione ahorros en los gastos administrativos y un marco estable en términos de salario y carrera profesional. La ponente acoge favorablemente la propuesta de la Comisión, que es el resultado de amplias consultas con las partes y otros interesados. En tiempos de austeridad presupuestaria, la propuesta intenta encontrar un equilibrio entre el ahorro necesario y el correcto funcionamiento de la administración pública, que sea capaz de atraer y mantener a profesionales altamente cualificados dispuestos a actuar y prestar servicio en el entorno

---

<sup>1</sup> Véanse el artículo 2 y el segundo párrafo del punto 3 del artículo 3 del TUE

multinacional, en favor de los intereses europeos.

En 2004, la UE reformó la función pública e hizo del Estatuto de sus funcionarios uno de los más modernos. Se introdujo una nueva estructura de carrera orientado al rendimiento y basada en méritos, un nuevo estatuto contractual para el personal que cumple tareas no esenciales, una reforma del sistema de pensiones, nuevos métodos de trabajo y algunas condiciones de trabajo favorables a la familia, como las disposiciones sobre el permiso parental, el permiso por razones familiares y un nuevo derecho a trabajar a tiempo parcial.

El sistema de Flexitime se introdujo por primera vez en la Comisión en 1986, y se modificó posteriormente en 1991. Sin embargo, este sistema no se empezó a utilizar en la Comisión hasta 2007. Por lo que concierne al teletrabajo, hubo varios proyectos piloto para introducir su uso en la Comisión. No obstante, hasta el 18 de diciembre de 2009 la Comisión no adoptó una decisión concerniente a la aplicación del teletrabajo en sus departamentos en el periodo 2010-2015.

Pese a todos estos esfuerzos, la ponente considera que los cambios introducidos en 2004, así como en la presente propuesta de la Comisión, no consiguen alcanzar una buena conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares, que es un deseado requisito necesario para el bienestar del personal y, por consiguiente, para un funcionamiento eficaz y una mayor modernización del sector público de la UE.

Los acuerdos de trabajo flexibles se centran en una gestión basada en resultados y un rendimiento orientado a objetivos precisos, dando al mismo tiempo a los trabajadores mayor libertad en la organización del tiempo de trabajo. Sin embargo, hoy en día estos acuerdos facultativos de trabajo no están disponibles para todo el personal empleado en el sector público de la UE.

Por esta razón, la ponente de opinión propone que todas las instituciones de la UE estén obligadas a permitir horarios flexibles de trabajo, incluso para quienes ocupan puestos directivos. El equilibrio entre vida y trabajo concierne a cada uno de los miembros del personal, por lo que no hay razón objetiva para excluir a quienes ocupan puestos directivos. Se espera de ellos que den ejemplo. Esta excepción iría en contra de la igualdad de trato para todo el personal. Además, hay razones de peso para suponer que el número de solicitudes de candidatas a puestos de dirección se reduciría si los candidatos tuvieran que perder su derecho a un horario laboral flexible con su nombramiento a un puesto directivo. Por el contrario, se debe alentar a las mujeres a presentar su candidatura a puestos directivos, tanto de nivel medio como superior.

Además, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución introducirá el teletrabajo como un acuerdo de trabajo opcional, ya que esto demuestra ser muy beneficioso. Ofrece, entre otros beneficios, un alto grado de autonomía, mayor capacitación, reducción del estrés, mayor motivación para un mejor rendimiento y menos tiempo utilizado en desplazamientos y, en consecuencia, menos contaminación. También es deseable con miras a la reducción de costes, la retención del personal y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

En cuanto a la lista de personas que podrían beneficiarse del trabajo a tiempo parcial, la

ponente de opinión considera que un progenitor único también debe tener derecho a esa autorización, con independencia de la edad del niño y por lo tanto se debe incluir este grupo de personas en la lista.

La participación y la implicación activas de los hombres en las medidas de conciliación es fundamental para conseguir el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, ya que tanto las mujeres como los hombres podrían beneficiarse de unas políticas de empleo propicias para la familia y de un reparto igualitario de los trabajos no remunerados y de las responsabilidades del hogar. A este respecto, debe prestarse la debida atención a la lucha contra los estereotipos de género, por ejemplo, en el caso del permiso parental. Unas disposiciones sobre permiso parental inadecuadas siguen dando lugar a desventajas en la carrera. Actualmente muchas mujeres se enfrentan a este problema. Por esta razón, la ponente propone que se cambie el enfoque dado al permiso parental. La ponente propone también que se aumente la asignación por permiso parental a fin de alentar a ambos progenitores a participar activamente en medidas de conciliación.

## ENMIENDAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Asuntos Jurídicos, competente para el fondo, que incorpore en su informe las siguientes enmiendas:

### Enmienda 1

#### Propuesta de Reglamento Considerando 2

##### *Texto de la Comisión*

(2) Por consiguiente, es necesario establecer un marco para el reclutamiento de personal de gran valía en términos de productividad e integridad, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible.

##### *Enmienda*

(2) Por consiguiente, es necesario establecer un marco para el reclutamiento de personal de gran valía en términos de productividad e integridad, seleccionado con arreglo a una base geográfica lo más amplia posible entre los ciudadanos de los Estados miembros **y prestando la debida atención al equilibrio entre hombres y mujeres**, y permitir que dicho personal lleve a cabo su cometido de la manera más eficaz y eficiente posible.

##### *Justificación*

*Habida cuenta de que las mujeres representan el 51 % de la población europea, esta enmienda tiene por objeto añadir el equilibrio entre hombres y mujeres como criterio objetivo en el marco del reclutamiento, junto con la dimensión geográfica, con objeto de garantizar una participación igual de hombres y mujeres, preservando al mismo tiempo los principios basados en las cualificaciones y los niveles más altos de rendimiento.*

## Enmienda 2

### Propuesta de Reglamento Considerando 2 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(2 bis) La igualdad de género y la no discriminación son valores esenciales en el funcionamiento de las instituciones de la Unión, por lo que debe lograrse un mejor equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal. Con el fin de lograr los objetivos de igualdad de género y no discriminación, se han de elaborar políticas más eficientes que repercutan en la contratación, la formación y el funcionamiento diario de las diversas instituciones.***

## Enmienda 3

### Propuesta de Reglamento Considerando 9

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(9) La práctica actuarial comúnmente aceptada exige que se utilice un periodo de observaciones realizadas en el pasado (entre 20 y 40 años) para los tipos de interés y el crecimiento salarial con vistas a garantizar el equilibrio de los regímenes de pensiones. Las medias móviles para los tipos de interés y el crecimiento salarial deberían, por lo tanto, ampliarse a 30 años con un período de transición de 8 años.

(9) La práctica actuarial comúnmente aceptada exige que se utilice un periodo de observaciones realizadas en el pasado (entre 20 y 40 años) para los tipos de interés y el crecimiento salarial con vistas a garantizar el equilibrio de los regímenes de pensiones. Las medias móviles para los tipos de interés y el crecimiento salarial deberían, por lo tanto, ampliarse a 30 años con un período de transición de 8 años. ***La reforma del régimen de pensiones debe tener en cuenta la diferencia ya existente en las pensiones entre hombres y mujeres, así como el efecto potencial que esta reforma tendrá en las pensiones de las mujeres, especialmente las que se encuentran en los grados inferiores.***

## Enmienda 4

### Propuesta de Reglamento Considerando 15

#### *Texto de la Comisión*

(15) Las disposiciones en materia de horario laboral flexible son **un elemento esencial** de una administración pública moderna y eficiente, pues permiten condiciones laborales favorables a la familia y posibilitan un **adecuado** equilibrio entre hombres y mujeres en las instituciones. Por lo tanto, es necesario introducir una referencia explícita a tales disposiciones en el Estatuto.

#### *Enmienda*

(15) Las disposiciones en materia de horario laboral flexible **y de acceso al teletrabajo** son **elementos esenciales** de una administración pública moderna y eficiente, pues permiten condiciones laborales favorables a la familia, **en particular en el caso de las familias monoparentales**, y posibilitan un equilibrio **efectivo** entre hombres y mujeres en las instituciones. Por lo tanto, es necesario introducir una referencia explícita a tales disposiciones en el Estatuto.

#### *Justificación*

*El teletrabajo es parte de una tendencia de modernización en las organizaciones e instituciones que se centra más en la gestión basada en resultados y el rendimiento orientado a objetivos precisos y permite una mayor flexibilidad en el trabajo, lo que ayuda a crear un equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Ofrece, entre otros beneficios, un alto grado de autonomía, libertad para administrar el tiempo de trabajo, mayor capacitación, reducción del estrés, mayor motivación para un mejor rendimiento y menos tiempo utilizado en desplazamientos y, en consecuencia, menos contaminación. También es deseable con miras a la reducción de costes y la retención de personal.*

## Enmienda 5

### Propuesta de Reglamento Artículo 1 – punto -1 (nuevo) Estatuto de los funcionarios Artículo 1 quinquies – apartado 1 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**-1. En el artículo 1 quinquies, apartado 1, párrafo primero, se añade la frase siguiente:**

**«A este fin, las instituciones estarán obligadas a garantizar que el 40 % de los puestos AD están ocupados por mujeres.»**

## Enmienda 6

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 1 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 1 sexies – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*1 bis. En el artículo 1, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:*

**«1. Los funcionarios en servicio activo tendrán acceso a las medidas de carácter social, incluyendo las medidas específicas destinadas a conciliar la vida laboral con la vida familiar, tales como los servicios de guardería, adoptadas por las instituciones y a los servicios prestados por los órganos de carácter social a que se refiere el artículo 9. Los antiguos funcionarios podrán tener acceso a medidas de carácter social específicas y limitadas.».**

#### *Justificación*

*Esta enmienda tiene por objeto introducir una referencia específica a las medidas destinadas a conciliar la vida laboral con la vida familiar, tales como los servicios de guardería, a fin de asegurar condiciones de trabajo favorables a la familia como condición previa para un funcionamiento eficaz y una mayor modernización del servicio público de la UE.*

## Enmienda 7

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 8

Estatuto de los funcionarios

Artículo 27 – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base

El reclutamiento tendrá como objetivo garantizar a la institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad, seleccionados según una base

geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado.

geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea y ***prestando la debida atención al equilibrio entre hombres y mujeres***. Ningún puesto de trabajo podrá estar reservado a nacionales de un Estado miembro determinado.

### *Justificación*

*Habida cuenta de que las mujeres representan el 51 % de la población europea, esta enmienda tiene por objeto añadir el equilibrio entre hombres y mujeres como criterio objetivo en el marco del reclutamiento, junto con la dimensión geográfica, con objeto de garantizar una participación igual de hombres y mujeres, preservando al mismo tiempo los principios basados en las cualificaciones y los niveles más altos de rendimiento.*

## **Enmienda 8**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 13**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 42 bis

#### *Texto de la Comisión*

13. El artículo 42 bis ***queda modificado como sigue:***

***a) en la segunda frase del párrafo primero, se sustituyen los términos «las instituciones» por «la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución»;***

***b) en la última frase del tercer párrafo, el***

#### *Enmienda*

13. El ***texto del*** artículo 42 bis ***se sustituye por el texto siguiente:***

#### **«Artículo 42 bis**

**Todo funcionario tendrá derecho, por cada hijo y en los doce años siguientes al nacimiento o la adopción del mismo, a una licencia parental de una duración máxima de seis meses, sin percepción del sueldo base. La duración de esta licencia podrá duplicarse en el caso de las familias monoparentales reconocidas en virtud de las disposiciones generales de aplicación adoptadas por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución y en el caso de padres de hijos a cargo con una discapacidad o una enfermedad grave reconocida por el médico asesor. La licencia podrá concederse por tramos de una duración mínima de un mes.**

**Durante la licencia parental, el**

*término «adaptación» se sustituye por «actualización».*

**funcionario continuará estando afiliado al régimen de seguridad social. Seguirá adquiriendo derechos a pensión y conservará el beneficio de las asignaciones por hijos a cargo y de escolaridad. Asimismo, conservará su puesto de trabajo y tendrá derecho a la subida de escalón y a la promoción de grado. La licencia podrá consistir en un cese total de actividad o en un trabajo a media jornada. Cuando la licencia parental consista en un trabajo a media jornada, la duración máxima a que se refiere el párrafo primero se duplicará. Durante la licencia parental, el funcionario tendrá derecho a una asignación del 60 % de su sueldo base por mes, con un límite máximo de 2 552,40 euros, o al 50% de este importe en caso de trabajo a media jornada, pero no podrá ejercer ninguna otra actividad retribuida. La contribución al régimen de seguridad social previsto en los artículos 72 y 73 será sufragada, en su totalidad, por la institución y se calculará en función del sueldo base del funcionario. No obstante, cuando la licencia se conceda en forma de trabajo a media jornada, esta disposición se aplicará exclusivamente a la diferencia entre el sueldo base íntegro y el sueldo base reducido proporcionalmente. La contribución del funcionario por la parte del sueldo base efectivamente abonada se calculará aplicando los mismos porcentajes que si trabajase a tiempo completo.**

*La asignación calculada según se indica en el párrafo segundo no será inferior a 1 592,50 euros mensuales, o al 50 % de este importe en caso de trabajo a media jornada, para las familias monoparentales y los padres de hijos a cargo con una discapacidad o una enfermedad grave reconocida por el médico asesor a que se refiere el párrafo primero y durante los tres primeros*

meses de la licencia parental cuando ésta se conceda al padre en el transcurso de la licencia por maternidad o al padre o la madre inmediatamente después de la licencia por maternidad, durante la licencia por adopción o inmediatamente después de ésta.

*La licencia parental podrá ser renovada por otros seis meses con una asignación limitada al 50 % del importe mencionado en el párrafo segundo. En el caso de las familias monoparentales contempladas en el primer párrafo, la licencia parental podrá ser renovada por otros doce meses con una asignación limitada al 50 % del importe mencionado en el párrafo tercero.*

Los importes mencionados en el presente artículo estarán sujetos a la misma actualización que las retribuciones.».

## Enmienda 9

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 21 – letra d

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 – apartado 4

#### *Texto de la Comisión*

«4. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución **podrá introducir** disposiciones en materia de horario laboral flexible. **Los funcionarios a quienes se aplican las disposiciones del párrafo segundo del artículo 44 gestionarán su tiempo de trabajo sin acogerse a tales disposiciones.**».

#### *Enmienda*

«4. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución **introducirá** disposiciones en materia de horario laboral flexible.».

#### *Justificación*

*Las disposiciones en materia de horario laboral flexible permiten conciliar la vida profesional y privada y facilitan que exista un equilibrio adecuado entre los hombres y las mujeres en las instituciones, respetando las obligaciones preceptivas de tiempo de trabajo. Todas las instituciones y todos los órganos de la UE deben estar obligados a prever un sistema de organización flexible del tiempo de trabajo. El equilibrio entre vida y trabajo*

*concierna a cada uno de los miembros del personal; no hay ninguna razón objetiva para excluir a quienes ocupan puestos directivos. Se espera de ellos que den ejemplo. Esta excepción iría en contra de la igualdad de trato para todo el personal.*

## **Enmienda 10**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 21 – letra d bis (nueva)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 – apartado 4 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*d bis) Se añade el apartado siguiente:*

*«La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución introducirá disposiciones específicas para que una funcionaria que haya regresado después de su licencia de maternidad pueda amamantar a su bebé o extraerse leche, previendo a tal fin una dispensa de un mínimo de dos horas por día.*

*Estas disposiciones se aplicarán para cada jornada completa trabajada. Cuando la funcionaria trabaje jornadas más reducidas, el tiempo libre destinado a amamantar o extraer leche se reducirá a un mínimo de una hora.*

*La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución facilitará un entorno adecuado para amamantar o extraer leche.».*

## **Enmienda 11**

### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 21 – letra d ter (nueva)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 – apartado 4 ter (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*d ter) Se añade el apartado siguiente:*

*«4 ter. La autoridad facultada para*

***proceder a los nombramientos de cada institución introducirá el teletrabajo como un acuerdo de trabajo opcional.».***

#### *Justificación*

*La autoridad facultada para proceder a los nombramientos de cada institución introducirá el teletrabajo como un acuerdo de trabajo opcional, ya que esta modalidad de trabajo ha demostrado ser muy beneficiosa. Ofrece, entre otros beneficios, un alto grado de autonomía, libertad para administrar el tiempo de trabajo, mayor capacitación, reducción del estrés, mayor motivación para un mejor rendimiento y menos tiempo utilizado en desplazamientos y, en consecuencia, menos contaminación. También es deseable con miras a la reducción de costes, la retención del personal y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.*

### **Enmienda 12**

#### **Propuesta de Reglamento**

#### **Artículo 1 – punto 22 – letra -a (nueva)**

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 bis – apartado 2 – letra b bis (nueva)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***-a) En el apartado 2, párrafo primero, se añade la letra siguiente después de la letra b):***

***«b bis) para cuidar a un niño cuando el funcionario o la funcionaria sea progenitor único, con independencia de la edad del niño;»;***

#### *Justificación*

*Los progenitores únicos deben tener derecho a obtener la autorización para trabajar a tiempo parcial con independencia de la edad del niño, lo que está en consonancia con la Resolución del Parlamento Europeo de 25 de octubre de 2011 sobre la situación de las madres solteras.*

## Enmienda 13

### Propuesta de Reglamento

Artículo 1 – punto 22 – letra -a bis (nueva)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 55 bis – apartado 2 – letra b ter (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*-a bis) En el apartado 2, párrafo primero, se añade la letra siguiente:*

*«b ter) para ocuparse de un hijo menor de catorce años de edad, si la reducción del tiempo de trabajo no excede del 5 % del tiempo de trabajo normal. En este caso, no será aplicable el anexo IV bis, artículo 3.».*

## Enmienda 14

### Propuesta de Reglamento

Artículo 1 – punto 26 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Artículo 58

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*26 bis. El texto del artículo 58 se sustituye por el texto siguiente:*

**«Artículo 58**

**Además de las vacaciones previstas en el artículo 57, los funcionarios tendrán derecho, previa presentación de un certificado médico, a una licencia *por maternidad* de veinte semanas. La licencia *por maternidad* comenzará, como máximo, seis semanas antes de la fecha probable del parto indicada en el certificado y concluirá, como mínimo, catorce semanas después de la fecha del parto. En caso de nacimiento múltiple o prematuro o de nacimiento de un niño con una discapacidad o una enfermedad grave, la duración de la licencia será de veinticuatro semanas. A efectos de la presente disposición, se considerará**

**prematureo todo nacimiento que tenga lugar antes de que finalice la trigésimocuarta semana de gestación.**

*Los costes totales de los pagos correspondientes a la licencia por maternidad para todos los funcionarios y miembros del personal, incluidos los asistentes de los diputados al Parlamento Europeo, correrán a cargo del régimen conjunto de seguridad social de todas las instituciones a partir del primer día de dicha licencia.*

*Los contratos de los funcionarios y otros miembros del personal, incluidos los asistentes parlamentarios acreditados, no podrán rescindirse durante el embarazo. Los contratos de las mujeres durante la licencia por maternidad, incluidas las asistentes parlamentarias acreditadas, no podrán rescindirse hasta finalizado el período de licencia por maternidad.».*

## **Enmienda 15**

**Propuesta de Reglamento**  
**Artículo 1 – punto 32 bis (nuevo)**  
Estatuto de los funcionarios  
Artículo 67 – apartado 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*32 bis. El texto del artículo 67, apartado 3, se sustituye por el texto siguiente:*

**«3. La asignación por hijo a cargo podrá ser aumentada al doble por decisión especial y motivada de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, teniendo como base documentos médicos probatorios de que el hijo en cuestión *padece una discapacidad o una enfermedad prolongada que constituye una carga pesada para el funcionario.*».**

## Enmienda 16

### Propuesta de Reglamento

#### Artículo 1 – punto 46 bis (nuevo)

Estatuto de los funcionarios

Anexo V – artículo 6

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(46 bis) El anexo V, artículo 6, se sustituye por el texto siguiente:*

#### **«Artículo 6**

**Además de la vacación anual podrán concederse licencias especiales a petición del interesado. En concreto, en los casos siguientes, deberán concederse permisos dentro de los límites de tiempo indicados:**

- por matrimonio del funcionario: cuatro días,**
- por mudanza del funcionario: hasta dos días,**
- por enfermedad grave del cónyuge: hasta tres días,**
- por fallecimiento del cónyuge: cuatro días,**
- por enfermedad grave de un ascendiente: hasta dos días,**
- por fallecimiento de un ascendiente: dos días,**
- por matrimonio de un hijo: dos días,**
- por nacimiento de un hijo: diez días, que deberán tomarse en las catorce semanas siguientes al nacimiento,**
- por nacimiento de un hijo con discapacidad o enfermedad grave: veinte días, que deberán tomarse en las catorce semanas siguientes al nacimiento;**
- por fallecimiento de la esposa durante la licencia por maternidad: el número de días restantes de dicha licencia; si la esposa no es funcionaria, el número de días restantes de la licencia por**

**maternidad se determinará aplicando, por analogía, lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto,**

**– por enfermedad grave de un hijo: hasta dos días,**

**– por enfermedad muy grave de un hijo, certificada por un médico, u hospitalización de un hijo de doce años o menos: hasta cinco días,**

**– por fallecimiento de un hijo: cuatro días,**

**– por adopción de un hijo: veinte semanas, que pasarán a veinticuatro en caso de adopción de un hijo discapacitado.**

**Cada hijo adoptado dará derecho a una sola licencia especial, que podrá dividirse entre los padres adoptivos si ambos son funcionarios. La licencia se concederá exclusivamente si el cónyuge del funcionario ejerce una actividad retribuida, al menos a media jornada. En el supuesto de que el cónyuge trabaje fuera de las instituciones *de la Unión* y disfrute de una licencia comparable, se deducirá el correspondiente número de días del permiso a que tenga derecho el funcionario.**

**La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá, en caso de necesidad, otorgar una licencia especial suplementaria en el supuesto de que la legislación nacional del país en que se lleve a cabo el procedimiento de adopción, siempre que no sea aquel en que trabaje el funcionario adoptante, exija la estancia in situ de uno de los padres adoptivos o ambos,**

**Se concederá una licencia especial de diez días si el funcionario no tiene derecho a la licencia especial íntegra de veinte o veinticuatro semanas al amparo de lo dispuesto en la primera frase del presente guión; esta licencia especial suplementaria se otorgará una sola vez**

**por cada hijo adoptado.**

**Asimismo, la institución podrá conceder una licencia especial en caso de perfeccionamiento profesional hasta el límite previsto en el programa de perfeccionamiento profesional establecido por la institución en aplicación del artículo 24 bis del Estatuto.**

**A efectos de lo previsto en el presente artículo, la pareja no casada del funcionario tendrá la consideración de cónyuge, siempre que se cumplan las tres primeras condiciones de la letra c) del apartado 2 del artículo 1 del anexo VII.».**

## **Enmienda 17**

### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 1 – punto 49 – letra -a (nueva)** Estatuto de los funcionarios  
Anexo VII – artículo 1 – apartado 2 – letra c – inciso iv

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***-a) En el artículo 1, apartado 2, se suprime el inciso iv) de la letra c).***

### *Justificación*

*Esta disposición crea una situación discriminatoria para las parejas registradas que pueden contraer matrimonio legal conforme a la legislación nacional, pero que, dado que la legislación también permite celebrar una unión registrada, eligen esta última opción.*

## **Enmienda 18**

### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 2 – punto 19**  
Régimen aplicable a otros agentes  
Artículo 47

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

19. ***En el artículo 47, la letra a)*** se sustituye por el texto siguiente:

19. ***El texto del artículo 47*** se sustituye por el texto siguiente:

«al término del mes en que el agente cumpla la edad de 65 años o, en *casos excepcionales*, en la fecha fijada de conformidad con el *artículo 52, letra b), párrafo segundo, del Estatuto*; o».

#### «Artículo 47

**Además de en caso de cese por fallecimiento, el contrato del agente temporal quedará extinguido:**

a) al término del mes en que el agente cumpla la edad de 65 años o, en *su caso*, en la fecha fijada de conformidad con el *artículo 50 quater, apartado 2*; o

**b) en los contratos de duración determinada:**

**i) en la fecha establecida en el contrato;**

**ii) al término del plazo de preaviso establecido en el contrato, si éste contiene una cláusula que otorgue al agente o a la institución la facultad de rescindir el contrato antes de su vencimiento. Este plazo de preaviso no podrá ser inferior a un mes por año de servicio, con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses. Para el agente temporal cuyo contrato se haya renovado, el referido plazo será como máximo de seis meses. No obstante, el plazo de preaviso no podrá comenzar a contar durante *el embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico, una licencia de maternidad o una licencia por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses. Además, quedará en suspenso durante el período del embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico, la licencia de maternidad o por enfermedad, dentro del citado límite. Si la institución rescindiera el contrato, el agente tendrá derecho a una indemnización igual a la tercera parte de su sueldo base durante el período comprendido entre la fecha en que cese en sus funciones y la fecha de expiración de su contrato;***

**iii) si deja de reunir las condiciones establecidas en la letra a) del apartado 2 del artículo 12, sin perjuicio de la**

**posibilidad de otorgar la excepción prevista en dicho artículo. Si no se otorgara esta excepción, será de aplicación el plazo de preaviso señalado en el inciso ii) de la presente letra b); o**

**c) en los contratos por tiempo indefinido:**

**i) al término del plazo de preaviso establecido en el contrato; este plazo de preaviso no podrá ser inferior a un mes por año de servicio prestado, con un mínimo de tres y un máximo de diez meses. No obstante, el plazo de preaviso no podrá comenzar a contar durante *el embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico*, una licencia de maternidad o una licencia por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses. Además, quedará en suspenso durante *el período del embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico*, la licencia de maternidad o por enfermedad, dentro del citado límite; o**

**ii) si deja de reunir las condiciones establecidas en la letra a) del apartado 2 del artículo 12, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar la excepción prevista en dicho artículo. Si no se otorgara esta excepción, será de aplicación el plazo de preaviso señalado en el inciso ii) de la presente letra c).»**

## **Enmienda 19**

### **Propuesta de Reglamento**

**Artículo 2 – punto 33 bis (nuevo)**

Régimen aplicable a otros agentes

Artículo 139 – apartado 1 – letra d

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***33 bis. En el artículo 139, apartado 1, la letra d) se sustituye por el texto siguiente:***

**«d) teniendo en cuenta que la confianza**

es la base de la relación profesional entre el diputado y su asistente parlamentario acreditado, al término del plazo de preaviso establecido en el contrato, que debe contener una cláusula que otorgue al asistente parlamentario acreditado o al Parlamento Europeo —que actuará a petición del diputado o diputados al Parlamento Europeo que hayan contratado al asistente parlamentario acreditado para asistirles— el derecho de rescindir el contrato antes de su vencimiento. Este plazo de preaviso no podrá ser inferior a un mes por año de servicio, con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses. No obstante, el plazo de preaviso no podrá comenzar a contar durante *un embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico*, una licencia de maternidad o una licencia por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses. Además, quedará en suspenso durante *el período del embarazo debidamente acreditado mediante certificado médico*, la licencia de maternidad o por enfermedad, dentro del citado límite;»;

## PROCEDIMIENTO

<b>Título</b>	Estatuto de los funcionarios y régimen aplicable a otros agentes de la UE	
<b>Referencias</b>	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)	
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 19.1.2012	
<b>Comisión(es) competente(s) para emitir opinión</b> Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 19.1.2012	
<b>Ponente(s)</b> Fecha de designación	Silvana Koch-Mehrin 25.1.2012	
<b>Examen en comisión</b>	27.3.2012	24.4.2012
<b>Fecha de aprobación</b>	24.4.2012	
<b>Resultado de la votación final</b>	+: 20 -: 5 0: 4	
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Sophia in 't Veld, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber	
<b>Suplente(s) presente(s) en la votación final</b>	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neveďalová	
<b>Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final</b>	Tamás Deutsch	

## PROCEDIMIENTO

<b>Título</b>	Estatuto de los funcionarios y régimen aplicable a otros agentes de la UE			
<b>Referencias</b>	COM(2011)0890 – C7-0507/2011 – 2011/0455(COD)			
<b>Fecha de la presentación al PE</b>	13.12.2011			
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 19.1.2012			
<b>Comisión(es) competente(s) para emitir opinión</b> Fecha del anuncio en el Pleno	BUDG 19.1.2012	CONT 19.1.2012	AFCO 19.1.2012	FEMM 19.1.2012
<b>Opinión(es) no emitida(s)</b> Fecha de la decisión	AFCO 28.2.2012			
<b>Ponente(s)</b> Fecha de designación	Dagmar Roth-Behrendt 11.4.2011			
<b>Examen en comisión</b>	25.1.2012	1.3.2012	27.3.2012	
<b>Fecha de aprobación</b>	25.4.2012			
<b>Resultado de la votación final</b>	+: -: 0:	19 3 2		
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Raffaele Baldassarre, Luigi Berlinguer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Christian Engström, Marielle Gallo, Giuseppe Gargani, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Klaus-Heiner Lehne, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Evelyn Regner, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Rainer Wieland, Cecilia Wikström, Tadeusz Zwiefka			
<b>Suplente(s) presente(s) en la votación final</b>	Piotr Borys, Cristian Silviu Buşoi, Vytautas Landsbergis, Eva Lichtenberger, Dagmar Roth-Behrendt			
<b>Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final</b>	Alejandro Cercas			
<b>Fecha de presentación</b>	3.5.2012			