



Disposiciones generales de aplicación de los procedimientos que rigen la contratación y el recurso a los agentes contractuales de la FEF

EL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE LA FEF,

Visto el Estatuto de los Funcionarios y el Régimen aplicable a otros Agentes de las Comunidades Europeas establecido por el Reglamento nº 259/68 del Consejo (CEE, Euratom, CECA) modificado por última vez por el Reglamento (CE, EURATOM) nº 31/2005 del Consejo de 20 de diciembre de 2004 y, en particular, el apartado 6 del artículo 82 del Régimen aplicable a otros Agentes,

Visto el Reglamento (CE) nº 1360/90 del Consejo de 7 de mayo de 1990 por el que se establece la Fundación Europea de Formación y, en particular, su artículo 14,

Visto el Reglamento (CE) nº 2063/94 del Consejo de 27 de julio de 1994 y, en particular, su artículo 14, por el que se modifican las normas que rigen al personal de la Fundación y que lo someten a las normas y reglamentos aplicables a los Funcionarios y otros Agentes de las Comunidades Europeas,

PREVIA consulta al Comité de Personal de la Fundación, y de acuerdo con la Comisión Europea en virtud del artículo 110 del Estatuto de los Funcionarios,

CONSIDERANDO:

- (1) Que es preferible disponer de normas relativas a la contratación de agentes contractuales, y que éstos deben seleccionarse mediante un procedimiento transparente y objetivo.
- (2) Que las normas establecidas en estas disposiciones de aplicación, y en particular las referentes a procedimientos de selección y clasificación, son sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del Anexo al Régimen aplicable a otros Agentes.
- (3) La clasificación de los agentes contractuales en grupos de funciones ha de basarse en las funciones que desempeñará la persona en cuestión. Por lo tanto, es esencial que se establezcan descripciones detalladas de los puestos de trabajo para todas aquellas funciones que se cubran con agentes contractuales.
- (4) La agencia únicamente contratará agentes contractuales de conformidad con el artículo 3 bis del Régimen aplicable a otros Agentes.

HA ADOPTADO LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES:

Disposiciones generales

Artículo 1 Ámbito de aplicación

Estas normas se aplicarán a los agentes contractuales mencionados en el artículo 3 bis (CA3 bis) del Régimen aplicable a otros Agentes contratados en la Fundación.

Artículo 2 Cualificaciones mínimas

En el colectivo mencionado anteriormente en el artículo 1, el apartado 2 del artículo 82 del Régimen aplicable a otros Agentes se aplicará como sigue:

1. Para ser contratado como agente contractual se requerirá, como mínimo:
 - (a) en lo que respecta al grupo de funciones I, haber completado el período de escolarización obligatoria;
 - (b) en el grupo de funciones II:
 - tener estudios superiores acreditados por un título o
 - tener un nivel de educación secundaria acreditado por un título que dé acceso a los estudios superiores, así como una experiencia profesional adecuada de tres años. El título de educación secundaria que da acceso a estudios superiores puede sustituirse por un certificado de formación profesional apropiada no inferior a tres años, a condición de que en el momento de su emisión no hubiera una formación profesional similar que diera acceso a la educación superior o
 - con carácter excepcional, haber finalizado la educación intermedia más dos años de formación especializada complementaria relevante y más cinco años de experiencia profesional apropiada.
 - (c) en el grupo de funciones III:
 - haber realizado estudios superiores acreditados por un título o

- tener un nivel de educación secundaria acreditado por un título que dé acceso a estudios superiores, así como una experiencia profesional adecuada de tres años,
 - con carácter excepcional, haber finalizado la educación intermedia y tener dos años de formación especializada complementaria relevante, más siete años de experiencia profesional apropiada.
- (d) en el grupo de funciones IV:
- haber completado estudios universitarios de una duración mínima de tres años y acreditados por un título y poseer una experiencia profesional adecuada de un año como mínimo.
2. Solo se considerarán los títulos y certificados otorgados en los Estados miembros de la UE o aquellos certificados equivalentes emitidos por las autoridades de dichos Estados miembros.

Artículo 3
Período de prueba

Cuando un agente contractual deba realizar un período de prueba conforme al artículo 84 del Régimen aplicable a otros Agentes, el informe mencionado en dicho artículo se establecerá de conformidad con el procedimiento aplicado al informe mencionado en el artículo 87 del Régimen aplicable a otros Agentes.

Artículo 4
Sucesión de contratos

1. La autoridad mencionada en el artículo 6 del Régimen aplicable a otros Agentes (en lo sucesivo, AHCC) puede contratar como CA3 bis a personas contratadas como CA3 ter en una institución una vez que el último contrato haya expirado o se haya rescindido.
2. En este caso, el agente contractual CA3 bis debe cumplir las condiciones establecidas en el Régimen aplicable a otros Agentes y en estas disposiciones, en concreto las condiciones relativas a los méritos exigidos, y haberse sometido a un procedimiento de selección de conformidad con lo expuesto en el artículo 5 o un procedimiento de selección equivalente realizado por otra institución o agencia comunitaria, seguido de una entrevista realizada conforme a las disposiciones de la letra c) del apartado 1 del artículo 5 o de la letra d) del apartado 2 del artículo 5.

Artículo 5
Procedimiento de selección

La Fundación puede contratar agentes contractuales CA3 bis mediante cualquiera de los procedimientos de selección indicados a continuación:

1. Procedimiento de selección mediante el uso de la base de datos de la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas:

(a). La Fundación puede contratar a agentes contractuales CA3 bis a través de la base de datos de la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas. Los candidatos incluidos en dicha base de datos son aquellos que han finalizado con éxito el procedimiento de selección organizado por la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas conforme a la letra g) del apartado 1 del artículo 5 de la Decisión de la Comisión de 7 de abril de 2004 C(2004)1313 sobre los procedimientos que rigen la contratación y el recurso a los agentes contractuales.

(b). El Consejo de evaluación de contrataciones, establecido por la agencia, estará formado por tres o cuatro miembros.

En caso de que el Consejo de evaluación de contrataciones esté formado por un mínimo de tres miembros, constará de un miembro de la Unidad de Recursos Humanos de la agencia, un miembro de la unidad o departamento correspondiente y una persona designada por el Comité de personal. El miembro de la Unidad de Recursos Humanos o el miembro de la unidad o departamento correspondiente actuará como presidente. El cuarto miembro, recomendado para los procedimientos de selección de expertos, debe proceder de otra unidad o departamento de la agencia o ser externo.

(c). El Consejo de evaluación de contrataciones invitará a una entrevista a los candidatos considerados más apropiados, basándose en la descripción del puesto de trabajo, de entre la lista de solicitantes aprobada previamente por la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas. Las Actas de las reuniones del Consejo de evaluación de Contrataciones incluirán en su redacción los motivos de su análisis.

(d) Se informará a los candidatos del resultado de la entrevista.

2. Procedimiento de selección realizado por la Fundación:

(a). La Fundación impulsará el procedimiento de contratación anunciando las vacantes e indicando los criterios referentes a las competencias generales y específicas, así como los méritos principales exigidos.

(b). Tal y como se menciona en la letra b) del apartado 1 del artículo 5 de la presente decisión, el Consejo de evaluación de contrataciones evaluará las solicitudes y seleccionará las que mejor se ajusten al perfil y los méritos exigidos según el anuncio de la vacante.

(c). La Fundación organizará pruebas escritas para los solicitantes seleccionados según la descripción del puesto de trabajo que aparezca en el anuncio de la vacante. Las pruebas escritas se redactarán de acuerdo con el nivel y el perfil del puesto anunciado. Las pruebas escritas constarán de los siguientes apartados:

- capacidades lingüísticas y aptitudes generales necesarias para el desempeño de sus obligaciones,
- conocimientos sobre la integración y las instituciones europeas,
- competencias específicas referentes al perfil indicado en la vacante.

Los anteriores apartados podrán combinarse. Las capacidades prácticas específicas como la mecanografía, la conducción y similares se evaluarán mediante pruebas prácticas.

(d) El Consejo de evaluación de contrataciones invitará a los candidatos seleccionados a realizar una entrevista y unas pruebas escritas conforme al punto (b). Toda decisión relativa a los solicitantes se hará constar por escrito, indicando los motivos de su análisis.

(e). La Fundación establecerá una lista de candidatos considerados aptos conforme al procedimiento de selección mencionado anteriormente. Esta lista será válida durante 12 meses a partir de la fecha de establecimiento de la misma, y podrá ampliarse mediante decisión de la Autoridad competente para celebrar contratos de trabajo.

(f) Se informará a los candidatos sobre el resultado de la entrevista.

3. De conformidad con el apartado 5 del artículo 82 del Régimen aplicable a otros Agentes, la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas proporcionará, a petición de la Fundación, ayuda con el procedimiento de selección, tal y como se menciona en el párrafo 2, con el fin de seleccionar agentes contractuales, en concreto:

- incluyendo en su página web anuncios de vacantes de la Fundación,
- concediendo a la Fundación acceso a la lista establecida por la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas respecto a candidatos identificados mediante la evaluación mencionada en la letra e) del apartado 1 del artículo 5 de la Decisión de la Comisión de 7 de abril de 2004 C(2004) 1313 sobre el proceso que rige la contratación y el recurso a los agentes contractuales, seguida del proceso de selección indicado en las letras c) y d) del apartado 2 del artículo anterior.
- proporcionando y/o organizando pruebas escritas para el procedimiento de selección de la Fundación.

4. Cuando el interés del servicio así lo requiera y/o cuando no haya candidatos adecuados en la base de datos de la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas, la Unidad de Recursos Humanos, a petición de la unidad o departamento implicado, podrá conceder una exención del procedimiento de los párrafos 1 y 2 anteriormente citados para la contratación de un agente contractual en el grupo de funciones IV. En ese caso, el procedimiento de selección de los agentes contractuales será el mismo que el procedimiento de selección para los agentes temporales. En este proceso concreto las pruebas escritas no son obligatorias.
5. En caso de que no haya una lista establecida o de obtener un resultado negativo en los exámenes de los candidatos de una lista establecida de candidatos aptos, y si fuera necesaria la contratación de un agente contractual para una sustitución de manera urgente o para una sustitución a corto plazo, se aplicará el siguiente procedimiento:
 - (a). La Fundación iniciará el procedimiento de contratación anunciando las vacantes en la página web de la agencia durante un mínimo de dos semanas, y de forma optativa con una publicación adicional en un diario local, especificando los criterios relativos a las competencias generales y específicas y los principales méritos exigidos.
 - (b). Un Consejo de evaluación de Contrataciones evaluará las solicitudes y seleccionará las que mejor se ajusten al perfil y a los méritos exigidos conforme al anuncio de la vacante.
 - (c). El Consejo de evaluación de contrataciones invitará a los candidatos seleccionados a realizar una entrevista, de conformidad con el punto (b). La entrevista incluirá un análisis de las capacidades lingüísticas y de las competencias personales y profesionales de cada solicitante. Basándose en los resultados de las entrevistas, el Consejo de evaluación de contrataciones realizará su análisis por escrito, indicando los motivos de cualquier postura adoptada. En el caso de los grupos de funciones I y II, deberán organizarse pruebas prácticas de aptitudes/capacidades generales como la mecanografía y otras.
 - (d). El Consejo de evaluación de contrataciones estará formado por un mínimo de tres miembros: un miembro de la Unidad de Recursos Humanos de la agencia, un miembro de la unidad o departamento correspondiente, otro procedente de otra unidad o departamento de la agencia o externo y otro designado por el Comité de personal.
 - (e). Se informará a los candidatos sobre el resultado de la entrevista.
 - (f). Los contratos celebrados siguiendo el procedimiento de este párrafo para una sustitución rápida no superarán los seis meses o la duración máxima de la baja individual establecida en los artículos 42, 42 bis, 42 ter y el título IV «condiciones de trabajo» del Reglamento de personal. Ambos tipos de contrato solamente podrán renovarse por otro período fijo o con una

duración indefinida si el CA3 bis ha superado un procedimiento de selección conforme al párrafo 1, 2 o 3 del presente artículo.

Artículo 6
Duración de los contratos

1. Un CA3 bis podrá ser contratado por primera vez por un período fijo de tres meses como mínimo y cinco años como máximo.
2. La renovación de un contrato en los grupos de funciones II, III y IV se realizará por otro período fijo de tres meses como mínimo y cinco años como máximo. Únicamente podrá concederse una segunda renovación sin interrupción que dé lugar a un contrato de duración indefinida si los dos primeros contratos han tenido una duración total de al menos cinco años.
3. Las tres primeras renovaciones del contrato en el grupo de funciones I se realizarán por períodos fijos de tres meses como mínimo y cinco años como máximo, y la cuarta renovación, de conformidad con el apartado 2 del artículo 85 del Régimen aplicable a otros Agentes será por un período indefinido. No obstante,
 - en caso de que se superase una duración total de diez años de servicio, la renovación previa ya se realizará por un período indefinido, conforme al apartado 2 del artículo 85 del Régimen aplicable a otros Agentes.
 - únicamente podrá concederse una cuarta renovación si los cuatro primeros contratos se extendieron durante un período total de un mínimo de cinco años.
4. Para contemplarse la concesión de un contrato de duración indefinida, los contratos en cuestión deben sucederse ininterrumpidamente. Se considerará una interrupción un espacio de seis o más meses entre dos contratos.
5. Cuando un contrato como CA3 bis en el grupo de funciones I se haya renovado tres veces sin que se haya concedido otra renovación, toda nueva contratación respecto a dicho contrato se considerará respecto a un período de referencia de 12 años.

Artículo 7
Clasificación de CA3 bis

1. Los CA3 bis serán contratados:
 - (a) en el grupo de funciones I: en el grado 1;
 - (b) en el grupo de funciones II:

- en el grado 4 si la persona posee una experiencia profesional de hasta siete años;
 - en el grado 5 si la persona posee una experiencia profesional de más de siete años;
 - (c) en el grupo de funciones III:
 - en el grado 8 si la persona posee una experiencia profesional de hasta siete años;
 - en el grado 9 si la persona posee una experiencia profesional de más de siete años;
 - en el grado 10 si la persona posee una experiencia profesional de más de quince años;
 - (d) en el grupo de funciones IV:
 - en el grado 13 si la persona posee una experiencia profesional de hasta siete años;
 - en el grado 14 si la persona posee una experiencia profesional de más de siete años;
 - en el grado 16 si la persona posee una experiencia profesional de más de veinte años.
2. La AFCC puede decidir la concesión del grado inmediatamente superior al determinado en el párrafo 1 si la función que se cubrirá corresponde a un perfil de competencia en aquellos casos en que, por motivos de las condiciones del mercado laboral, esta medida sea necesaria para garantizar un número y una calidad de solicitudes suficiente. Estos perfiles se determinarán mediante decisión del Jefe del departamento de Recursos Humanos/Administración y se comunicarán a las unidades o departamentos.
 3. Para poder ser considerados, la experiencia profesional debe haberse adquirido en una actividad correspondiente, como mínimo, al nivel de méritos exigido para el acceso al grupo de funciones y que esté vinculada a uno de los sectores de actividad de la institución. Se considerará desde la fecha en que la persona cumpla los méritos mínimos para la contratación establecidos en el artículo 2 (incluida, si procede, toda experiencia profesional exigida por dicho artículo).
 4. En el caso de un Doctorado, se considerará la duración real de los estudios, sujeta a un límite superior de tres años. En el caso de otros méritos, se considerará la duración obligatoria de los estudios.
 5. El servicio militar y otros servicios civiles equivalentes se considerarán experiencia profesional.

6. Con el fin de determinar los grados, el trabajo a tiempo parcial se considerará en proporción al porcentaje establecido en relación con el trabajo a tiempo completo.

En el caso de los traductores autónomos, la experiencia profesional se calculará, dependiendo del período dedicado a esta actividad, basándose en el número de páginas traducidas.

7. Ningún período se contabilizará más de una vez.
8. En aquellos casos en que los CA3 bis estén contratados en otra institución o agencia ininterrumpidamente, tal y como se define en el apartado 4 del artículo 6 como agentes contractuales con el mismo tipo de contrato, se aplicará lo siguiente:
 - a. Si se contrata para desempeñar sus obligaciones dentro del mismo grupo de funciones, el agente contractual retendrá el grado, escalón y antigüedad adquiridos en su grado y escalón;
 - b. Si se contrata para realizar obligaciones en un grupo de funciones superior, el agente contractual se colocará en el grado más favorable resultante de:
 - la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 a 7 anteriores, incluida la exigencia de haber adquirido la experiencia profesional, como mínimo, en el nivel del grupo de funciones en cuestión y
 - la aplicación de la norma que se establece en el apartado 2 del artículo 86 del Régimen aplicable a otros Agentes al efecto de que se mantendrá el salario básico, optando por el menor grado posible, teniendo en cuenta los escalones.
 - c. Si se contrata a la persona para desempeñar obligaciones en un grupo de funciones inferior, se aplicarán los párrafos 1 a 7 anteriores.

Disposiciones transitorias y finales

Artículo 8

Posibilidad de contratar personal durante el período transitorio

1. Los contratos concluidos antes del 7 de junio de 2006 podrán ser renovados únicamente si el miembro del personal ha completado con éxito uno de los procedimientos de selección conforme al artículo 5.

2. Las pruebas escritas mencionadas en la letra c) del apartado 2 del artículo 5 de dichas normas pueden sustituirse por pruebas orales hasta el 1 de mayo de 2007 o posteriormente hasta que la Oficina de selección de personal de las Comunidades Europeas pueda ofrecerlas de acuerdo con la letra c) del apartado 2 del artículo 5.

Artículo 9
Entrada en vigor

Las presentes normas entrarán en vigor el 7 de junio de 2006.

Dado en Turín el 6 de junio de 2006.

Odile Quintin
Presidenta del Consejo de Dirección