



Bruselas, 7 de febrero de 2025
(OR. en)

6059/25
ADD 1

**Expediente interinstitucional:
2025/0005(NLE)**

COLAC 16

NOTA DE TRANSMISIÓN

| | |
|-----------------|---|
| De: | Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. ^a Martine DEPREZ, directora |
| A: | D. ^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea |
| N.º doc. Ción.: | COM(2025) 11 final |
| Asunto: | ANEXO de la Propuesta de DECISIÓN DEL CONSEJO sobre la posición que debe adoptarse en nombre de la Unión Europea en el Consejo Directivo de la Fundación Internacional UE-ALC en relación con el Estatuto de dicha Fundación |

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2025) 11 final.

Adj.: COM(2025) 11 final



Bruselas, 22.1.2025
COM(2025) 11 final

ANNEX

ANEXO

de la

Propuesta de DECISIÓN DEL CONSEJO

sobre la posición que debe adoptarse en nombre de la Unión Europea en el Consejo Directivo de la Fundación Internacional UE-ALC en relación con el Estatuto de dicha Fundación

ANEXO

ESTATUTO DE LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL UE-ALC

ARTÍCULO 1

Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Estatuto regula las condiciones de empleo y define los derechos y obligaciones del personal que trabaja para la Fundación Internacional UE-ALC (en lo sucesivo, «la Fundación UE-ALC» o «la Fundación»), que está legalmente representada por el Director Ejecutivo. Asimismo, establece las normas generales de trabajo que rigen la gestión en materia administrativa y laboral entre la Fundación UE-ALC y su personal, con el fin de velar por que el trabajo se lleve a cabo en un marco transparente y eficiente. El presente Estatuto no contradice el acuerdo constitutivo (en lo sucesivo, «el Acuerdo») de la Fundación UE-ALC ni el acuerdo sobre la sede firmado entre la Fundación y la República Federal de Alemania (en lo sucesivo, «el Acuerdo sobre la sede»); en caso de conflicto, prevalecerán el Acuerdo y el Acuerdo sobre la sede, en ese orden.
2. Salvo disposición en contrario, el presente Estatuto se aplicará a todo el personal permanente o temporal al servicio de la Fundación UE-ALC.

ARTÍCULO 2

Personal y contratación

1. El personal de la Fundación UE-ALC estará compuesto por personas que firmen un contrato de trabajo con la Fundación para desempeñar las funciones relacionadas con los puestos específicos dentro de la estructura organizativa aprobada por el Consejo Directivo, sobre la base de la propuesta presentada por el Director Ejecutivo.
2. Las personas que hayan sido designadas o enviadas en comisión de servicios por cualquiera de los miembros de la Fundación, de los socios estratégicos o de otras organizaciones o entidades relacionadas con ella, previo acuerdo con la Fundación, se considerarán parte de su personal. No obstante, en estos casos específicos, todos los costes de remuneración, entre los que se encuentran las prestaciones sociales, los gastos de viaje y desplazamiento, los efectos domésticos y los subsidios de instalación, y la repatriación, en caso necesario, serán asumidos por el país, el socio estratégico, la organización o la entidad que designe o envíe a la persona en cuestión. Las personas se considerarán personal de la Fundación durante el período en el que desempeñen las funciones para las que fueron designadas, y esta consideración

finalizará cuando finalicen dichas funciones, sin que ello genere responsabilidad alguna por parte de la Fundación.

3. También se considerará parte de su personal toda persona que se incorpore a la Fundación como becario durante un período de tiempo limitado y preestablecido en el marco de su formación o con fines de investigación. Los becarios podrán tener derecho a recibir una asignación mensual de la Fundación para sufragar sus gastos de viaje y estancia.
4. La política de contratación de la Fundación UE-ALC tendrá por objeto contratar personal altamente competente y eficiente y se basará en la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
5. La contratación del personal de la Fundación UE-ALC se llevará a cabo mediante procesos de selección abiertos, objetivos, imparciales y transparentes, basados en criterios estrictamente concebidos para determinar la adecuación, experiencia y competencia de las personas que presenten su candidatura en lo que respecta al desempeño de las funciones relacionadas con el puesto al que optan.
6. No obstante lo anterior, el Director Ejecutivo intentará, en la medida de lo posible, mantener un equilibrio de género y una distribución geográfica birregional.
7. Al contratar a miembros del personal, la Fundación UE-ALC exigirá pruebas de las credenciales académicas o de la experiencia necesarias en relación con el puesto vacante.
8. Todo empleo se llevará a cabo mediante un contrato escrito, que deberá ser firmado por el Director Ejecutivo y el candidato seleccionado.
9. El personal de la Fundación UE-ALC podrá ser contratado:
 - a) por un período concreto/un tiempo determinado: un contrato firmado por la Fundación UE-ALC con el candidato seleccionado por un período concreto, renovable hasta tres veces, de mutuo acuerdo entre las partes, por un total de dos (2) años como máximo; o
 - b) por tiempo indefinido: un contrato firmado por la Fundación UE-ALC con miembros del personal que, por razones fundadas, la Fundación desea mantener como parte de la misma y que ya han trabajado para ella durante al menos dos (2) años.
10. El Director Ejecutivo determinará los plazos y condiciones de renovación de los contratos adjudicados a los empleados de la Fundación UE-ALC; el primer contrato firmado siempre será por un período máximo de dos años.

Nacionalidad

11. En lo que respecta a la nacionalidad, el personal de la Fundación UE-ALC será contratado de entre la ciudadanía de los miembros de la Fundación.

Conocimientos y experiencia

12. El personal contratado por la Fundación UE-ALC pertenecerá a la categoría correspondiente a los conocimientos y experiencia específicos necesarios para las tareas para las que se esté contratando. En consecuencia, y de conformidad con las funciones que se les confíen, y que se establecerán en la estructura de personal aprobada por el Consejo Directivo, desempeñarán cualquiera de los siguientes tipos de puestos:
 - a) gestión ejecutiva;
 - b) profesional; o bien
 - c) técnica o administrativa.

Contrato de trabajo para puestos directivos y profesionales

13. Los empleados contratados a nivel profesional o ejecutivo tendrán, en general, derecho a los «subsidios de instalación y gastos de regreso» descritos en el artículo 4, salvo decisión en contrario del Consejo Directivo a partir de la recomendación del Director Ejecutivo.
14. El personal ejecutivo y profesional que, en el momento de ser contratado, viva a más de 150 kilómetros de la ciudad de Hamburgo y que, como consecuencia de su contratación por la Fundación, deba trasladarse allí, tendrá derecho a recibir financiación para cubrir los gastos de desplazamiento e instalación. Asimismo, tendrán derecho a obtener el reembolso de determinados costes de regreso, siempre que se cumplan las condiciones descritas en el «Artículo 4. Derechos y prestaciones».
15. El personal ejecutivo y profesional deberá completar un período de prueba de seis meses, transcurrido el cual el contrato se considerará confirmado, salvo notificación en contrario por escrito. El período de prueba no se aplicará en caso de renovaciones o prórrogas sucesivas del contrato.

Contrato de trabajo para puestos técnicos y administrativos

16. El personal técnico y administrativo no tendrá, en general, derecho a los «subsidios de instalación y gastos de regreso» descritos en el artículo 4, salvo decisión en contrario del Consejo Directivo a partir de la recomendación del Director Ejecutivo.
17. El personal de nivel profesional y ejecutivo contratado que resida en Hamburgo o en un radio de 150 kilómetros se asimilará al personal técnico y administrativo en lo que respecta a los gastos de desplazamiento e instalación.
18. El personal técnico y administrativo deberá completar un período de prueba de seis meses, transcurrido el cual el contrato se considerará confirmado, salvo notificación en contrario por escrito. El período de prueba no se aplicará en caso de renovaciones o prórrogas sucesivas del contrato. La duración del período de prueba podrá adaptarse en consecuencia en el caso de los contratos de duración limitada.

Legislación aplicable y remuneraciones

19. Todos los contratos de trabajo cumplirán las disposiciones establecidas en la legislación laboral aplicable del país de acogida en virtud de las disposiciones del Acuerdo sobre la sede.
20. Los empleados comenzarán a percibir remuneración a partir del día en que las partes acuerden como fecha de inicio de la contratación.
21. La remuneración derivada de los servicios prestados por los empleados se abonará mensualmente, en la última semana de cada mes.

Lugar de trabajo

22. El lugar de trabajo es Hamburgo, Alemania, donde tiene su sede la Fundación.

ARTÍCULO 3

Deberes y obligaciones

1. El personal de la Fundación UE-ALC debe cumplir sus responsabilidades y desempeñar sus funciones de manera objetiva e imparcial, dando prioridad a su lealtad a la Fundación y teniendo en cuenta los intereses de esta única y exclusivamente. Serán plenamente responsables de sus actos en el desempeño de sus funciones y estarán bajo la autoridad y la gestión del Director Ejecutivo.

El personal de la Fundación UE-ALC no participará en ningún acto que pueda ser incompatible con el correcto ejercicio de sus funciones. El personal de la Fundación UE-ALC no podrá:

- a) solicitar o aceptar instrucciones sobre el ejercicio de sus funciones de cualquier gobierno, entidad o persona ajena a la Fundación UE-ALC; o
 - b) aceptar distinciones honoríficas, condecoraciones, donativos o remuneraciones de cualquier gobierno o fuente ajena a la Fundación UE-ALC cuando resulte evidente o sea razonable considerar que esto compromete la objetividad e independencia del empleado y perjudique la imagen de la Fundación UE-ALC. Esta evaluación solo podrá basarse, en primer lugar, en el buen juicio del empleado en las circunstancias concretas y, en caso necesario, podrá ser confirmada por el Director Ejecutivo en los casos pertinentes.
2. El personal de la Fundación UE-ALC pondrá a disposición de la Fundación UE-ALC todos sus conocimientos y experiencia. No desempeñará ningún empleo remunerado y activo en paralelo que pueda ser incompatible con los intereses de la Fundación UE-ALC o que pueda tener una influencia negativa en ella. Esto no se aplica a los puestos «en suspenso» ni a las actividades menores de asesoramiento o formación como miembros de un gobierno nacional, de la UE, de una organización intergubernamental o similar. Dichas actividades contarán con la autorización del Director Ejecutivo y, en el caso de las actividades del Director Ejecutivo, la autorización del Consejo Directivo.
 3. Los privilegios e inmunidades que se concedan a la Fundación UE-ALC y a su personal no eximirán al personal del cumplimiento de sus obligaciones personales o de las obligaciones relativas a la legislación y reglamentación de los Estados miembros de la Fundación, especialmente los del país y ciudad anfitriones de la Fundación según el Acuerdo sobre la sede. Los empleados deberán notificar al Director Ejecutivo cualquier situación de conflicto con las autoridades de cualquiera de sus Estados miembros, en lo que respecta a las inmunidades y privilegios acordes a su condición de empleados de la Fundación UE-ALC.
 4. El uso indebido de una o varias de estas prerrogativas se considerará una falta grave y podrá dar lugar a la extinción del contrato de trabajo correspondiente, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad que pudiera existir.
 5. Los miembros del personal deberán comportarse ética y profesionalmente en el desempeño de sus funciones, en sus relaciones con otros miembros del personal y en el suministro de información y datos a la Fundación UE-ALC, así como a sus partes interesadas externas. Asimismo, deben tratar con la debida confidencialidad cualquier información institucional privilegiada de la que puedan disponer o a la que puedan tener acceso, tal como se expresa en los correspondientes anexos de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 4

Derechos y prestaciones

1. Todo el personal tiene derecho a ser tratado con respeto y con arreglo a normas claras y transparentes. Además, el espacio de trabajo cumplirá las normas en materia medioambiental y de seguridad del país anfitrión.
2. Para el pleno ejercicio y disfrute de los derechos y prestaciones establecidos por la Fundación UE-ALC, se considerará personas a cargo de los miembros del personal:
 - a) el cónyuge o la pareja estable que no tenga sus propios ingresos o se encuentre en situación de incapacidad laboral permanente;
 - b) descendientes menores de 18 años; así como
 - c) descendientes mayores de 18 años hasta que alcancen los 25 años, siempre que estén cursando estudios superiores (estudios universitarios o técnicos) y dependan económicamente del empleado.

Subsidios de instalación y gastos de regreso

3. En general, la Fundación UE-ALC concederá una asignación por gastos de instalación al comienzo del contrato de trabajo del personal de nivel ejecutivo y profesional. La asignación por gastos de instalación se abonará previa presentación de documentos hasta un máximo de un salario neto mensual.
4. La Fundación UE-ALC también sufragará los gastos de viaje y reembolsará los gastos de traslado, entre ellos el seguro contra riesgos ordinarios por vía aérea, terrestre o marítima para mobiliario y efectos personales, previa presentación de los recibos, certificados u otros justificantes pertinentes. El importe que deberá reembolsar la Fundación para los traslados intercontinentales no excederá de 10 000 EUR y podrá transferirse al personal previa recepción de la factura final y de la confirmación de su satisfacción con el servicio prestado. En todos los casos, el empleado debe adjuntar al menos tres ofertas de diferentes empresas, a fin de demostrar que la empresa seleccionada era la más adecuada y eficiente. Estos costes se sufragarán para el personal y las personas a su cargo al principio de su contrato de trabajo y a su finalización. El regreso podría realizarse a un lugar diferente del lugar de contratación original, siempre que los costes no sean superiores y permanezcan dentro de los límites de los costes de regreso al lugar de contratación original. Los gastos de traslado también serán aplicables a las personas a cargo de dicho personal. Los gastos al término del contrato están sujetos a la estipulación expresa de que el contrato de trabajo no se extingue antes de la finalización de su período inicial.

Vacaciones y días festivos

5. El personal tendrá derecho a treinta días laborables de vacaciones retribuidas por cada año completo trabajado y a una prorrata para las fracciones de cada año trabajado. El personal podrá disfrutar en su totalidad de los días de vacaciones no empleados en un año a más tardar hasta el día 31 de marzo del año siguiente.
6. El Director Ejecutivo podrá fijar un período anual de descanso colectivo de diez días como máximo para el período de Navidad y Año Nuevo, durante el cual se cerrará la oficina de la Fundación y su personal quedará dispensado de sus funciones.
7. Siempre que las vacaciones sean compatibles con la carga de trabajo, los empleados podrán disfrutar libremente de sus derechos, previa autorización del Director Ejecutivo o de la persona que este haya designado.

Permisos retribuidos

8. El personal tendrá derecho a permisos retribuidos según lo establecido en cada momento por la legislación aplicable en el país de acogida o en las siguientes circunstancias:
 - a) **maternidad:** el personal de la Fundación UE-ALC tendrá derecho a seis (6) semanas naturales antes del parto y hasta un total de ocho (8) semanas naturales después de este [doce (12) semanas en caso de nacimiento múltiple o de parto prematuro]; estas semanas serán acumulables;
 - b) **paternidad:** el personal tendrá derecho a diez (10) días laborables después del parto;
 - c) **fallecimiento/urgencias domésticas:** el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de cuatro (4) días laborables en caso de defunción o enfermedad grave de un cónyuge o acompañante permanente, hijo, hija, padre, madre, hermano o hermana. Este permiso podrá prorrogarse hasta seis (6) días laborables si el empleado tiene que viajar fuera del país de acogida;
 - d) **enfermedad:** enfermedad que impida al empleado trabajar durante un máximo de seis (6) semanas. Sin embargo, este período de seis semanas comenzará de nuevo con el inicio de cada enfermedad si no se debe a la misma condición subyacente. En caso de que haya una misma condición básica subyacente, se reanudará después de que hayan transcurrido seis meses desde el final de la última baja por enfermedad o de un año desde el inicio de la primera baja por enfermedad. En cualquier caso, el empleado deberá presentar el certificado médico correspondiente. En caso contrario, la ausencia se considerará injustificada;
 - e) **Matrimonio:** un (1) día;
 - f) **cursos de formación:** asistencia o participación activa durante un máximo de cinco (5) días al año en seminarios y conferencias breves que estén directamente relacionados con el mandato del empleado de que se trate;

15. Cuando un empleado que no residiera en el país de acogida antes de su empleo en la Fundación falleciera durante su actividad laboral, la Fundación UE-ALC asumirá los gastos relacionados con la repatriación del cuerpo del causante. Las personas a cargo supervivientes serán repatriadas según las condiciones establecidas en el apartado «Subsidios de instalación y gastos de regreso».

ARTÍCULO 5

Misiones de viajes

1. A los efectos del presente Estatuto, se considerarán misiones de viaje las realizadas por el personal de la Fundación UE-ALC fuera del lugar de trabajo en el que habitualmente desempeñan sus funciones, siempre que hayan sido plena y debidamente autorizadas por el Director Ejecutivo o por el empleado al que se hayan delegado expresamente tales responsabilidades.
2. El personal debe tener en orden su pasaporte y demás documentos de viaje a fin de llevar a cabo los viajes que le asigne la Fundación UE-ALC para representarla. La Fundación reembolsará los gastos relacionados con la expedición de los visados correspondientes previa recepción de los documentos justificativos pertinentes.
3. La autorización de viaje correspondiente a cada misión deberá estar debidamente firmada tanto por el empleado en cuestión como por el Director Ejecutivo, o por la persona a la que se haya delegado expresamente tal responsabilidad, para llevar a cabo un proyecto o una actividad específica, e indicará el lugar, la finalidad y la duración de la misión, el itinerario, los medios de transporte y su coste y los gastos de alojamiento y manutención, así como la línea presupuestaria, la actividad o el proyecto al que se asignarán los gastos.
4. La Fundación correrá con los gastos de viaje del personal durante las misiones, en particular los gastos de transporte, alojamiento y manutención, de conformidad con las dietas mencionadas en el anexo 2, que podrán revisarse durante el examen presupuestario anual.

ARTÍCULO 6

Asistencia al trabajo

1. El tiempo de trabajo normal será de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales. La semana de trabajo constará de cinco días, de lunes a viernes, ambos inclusive. Salvo autorización previa del Director Ejecutivo, la asistencia al trabajo durante la jornada laboral es obligatoria.

2. Cuando un empleado no pueda asistir al trabajo por cualquier motivo, deberá notificarlo oportunamente al Director Ejecutivo o a la persona expresamente delegada a tal efecto. En caso de enfermedad, el empleado está obligado a presentar el certificado médico de incapacidad antes de que finalice el tercer día. Si la enfermedad se produce en viernes o lunes, o antes o después de un día de vacaciones, siempre se requiere un certificado médico. A más tardar el último día de la incapacidad certificada, el empleado debe informar sobre posteriores ausencias y está obligado a presentar el siguiente certificado en un plazo de otros tres días.
3. Toda ausencia injustificada de dos días de trabajo consecutivos o tres días de trabajo no consecutivos durante un año civil se considerará un abandono del puesto e implicará un apercibimiento por escrito.
4. Además de los sábados y domingos, se considerarán días no laborables aquellos que la legislación del Estado de la Ciudad Libre y Hanseática de Hamburgo declare como días no laborables. Además, se concederá un día libre común a todo el personal como compensación por sus respectivos días nacionales.

ARTÍCULO 7

Faltas y sanciones

1. El incumplimiento de las responsabilidades y funciones derivadas del contrato de trabajo, del presente Estatuto, del Reglamento interno o de cualquier otra disposición interna de la Fundación UE-ALC será responsabilidad del empleado y podrá considerarse una falta leve o grave en función de las circunstancias.
2. Se considerará que el empleado ha cometido una falta grave si ha incumplido las obligaciones esenciales establecidas en su contrato de trabajo, en el presente Estatuto, en el Reglamento interno o en cualquier otra disposición interna de la Fundación UE-ALC, o si ha mostrado un comportamiento incompatible con dichas obligaciones esenciales, de manera que la continuación de su contrato de trabajo resulte inviable. Se considerarán causas de falta grave:
 - a) el incumplimiento reiterado o grave de las obligaciones relacionadas con un puesto específico;
 - b) incurrir en cualquiera de las incompatibilidades previstas;
 - c) el comportamiento no ético, en particular en las actividades profesionales y laborales; así como
 - d) una condena impuesta mediante sentencia firme.

3. A efectos de la interpretación y aplicación del presente artículo, se considerará que existe un incumplimiento reiterado cuando se hayan dado al empleado dos apercibimientos por escrito en un período de un año, o tres en un período de dos años. Por otra parte, se considerará que existe un incumplimiento grave cuando el empleado incurra en una o varias de las demás causas contempladas. No obstante lo anterior, también se considerarán incumplimientos graves de las obligaciones:
- a) la apropiación con éxito o frustrada de bienes o servicios bajo custodia del empleado, así como la retención o el uso indebido de dichos bienes o servicios en beneficio propio del empleado o de terceros, independientemente de su valor;
 - b) la comisión de actos de violencia física o mental contra otro miembro del personal de la Fundación UE-ALC, ya sea dentro o fuera de la sede o de una delegación;
 - c) los daños intencionados a instalaciones, equipos, instrumentos, documentación y otros bienes pertenecientes a la Fundación UE-ALC;
 - d) el vandalismo;
 - e) el sabotaje; así como
 - f) el abandono del puesto de trabajo.
4. A efectos de la interpretación y aplicación del presente artículo, se considerarán faltas graves debidas a comportamientos incompatibles con el ejercicio de sus funciones: la solicitud o aceptación de instrucciones sobre el ejercicio de sus funciones de cualquier gobierno, entidad o persona ajena a la Fundación UE-ALC; o la realización de cualquier actividad que sea incompatible con la independencia e imparcialidad exigida por el estatuto del personal de la Fundación UE-ALC y que pueda afectar negativamente a la Fundación.
5. A efectos de la interpretación y aplicación del presente artículo, se entenderá por comportamiento poco ético: cuando se demuestre que un trabajador ha cometido actos de difamación o calumnia contra cualquier miembro del personal de la Fundación UE-ALC o un tercero; cuando se demuestre que un trabajador ha cometido faltas o infracciones contra la dignidad y la moral de conformidad con la legislación vigente en el país en el que se haya cometido dicha infracción; y el acoso. Estos actos podrán tener lugar dentro o fuera de la sede. En este último caso, el motivo del comportamiento no ético debe estar relacionado con el trabajo.
6. Los empleados que cometan una falta serán objeto de procedimientos disciplinarios, que deben garantizar el respeto de las garantías procesales. En función de la gravedad de la falta, podrán adoptarse una o varias de las siguientes medidas:
- a) **Advertencia verbal:** se derivará de la comisión de una falta leve. El Director Ejecutivo, o la persona a la que se haya delegado expresamente tal responsabilidad, aplicará esta sanción de tal manera que el trabajador acepte las repercusiones de la falta cometida con el fin de que mejore su comportamiento en el futuro.
 - b) **Apercibimiento por escrito:** se derivará de:

- 1) la comisión reiterada de faltas leves;
 - 2) la comisión de una falta que implique el incumplimiento de las funciones y responsabilidades que se establecen en el presente Reglamento o en otras disposiciones internas de la Fundación UE-ALC, cuyas características deben describirse como prueba de la falta sancionada para que el empleado pueda tener plenamente en cuenta el comportamiento que debe modificar y las consecuencias de sus actos.
- c) **Suspensión:** se derivará de la reiteración de una falta cometida tras un segundo apercibimiento por escrito. Su duración podrá variar en función de la evaluación del Director Ejecutivo.
- d) **Despido:** se deberá a una falta grave.
7. Todo empleado acusado de falta grave podrá ser suspendido con sueldo mientras se comprueben los hechos solo y exclusivamente en caso de que, en opinión del Director Ejecutivo, existan indicios de que esta medida está justificada.
8. En cualquier caso, la imputación de falta grave solo será válida sobre una base objetiva y verificable y, si se demuestra, podrá dar lugar a la extinción del contrato de trabajo correspondiente, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad jurídica o penal que pudiera existir.
9. En el presente Estatuto, se establece un mecanismo de resolución de litigios, con el objetivo de resolver de forma amistosa los problemas que puedan surgir entre la Fundación y su personal. Este mecanismo y sus resultados son vinculantes para ambas partes y se describen detalladamente en el anexo 1.

ARTÍCULO 8

Evaluación del rendimiento del personal

1. Todos los miembros del personal se someterán a una evaluación anual del rendimiento que será individual y confidencial. El Director Ejecutivo definirá, de común acuerdo con el personal, los pasos concretos para llevar a cabo dicha evaluación.
2. El resultado de la evaluación debe documentarse adecuadamente.

ARTÍCULO 9

Extinción del contrato de trabajo

1. Salvo en el caso del Director Ejecutivo, cuyas condiciones contractuales se rigen por lo dispuesto en el acuerdo constitutivo de la Fundación UE-ALC como organización internacional, todo contrato de trabajo quedará sin efecto como consecuencia de:
 - a) expiración del período del contrato;
 - b) dimisión del empleado;
 - c) mutuo acuerdo de las partes;
 - d) incapacidad permanente;
 - e) límite de edad;
 - f) requisitos operativos/causas objetivas; así como
 - g) despido por falta grave o causa justa.
2. La extinción del contrato de trabajo por motivos de despido por falta grave exime a la Fundación UE-ALC del pago de cualquier indemnización, sin perjuicio del pago a la Fundación UE-ALC de los daños y perjuicios resultantes de la comisión de la falta que se pueda determinar bien mediante acuerdo mutuo, bien a través de un procedimiento arbitral o judicial.
3. El límite de edad para trabajar como empleado de la Fundación UE-ALC es de sesenta y cinco (65) años. Los empleados con contrato de duración determinada en vigor que alcancen el límite de edad establecido en el presente artículo seguirán trabajando como empleados de la Fundación hasta la extinción del contrato. Los empleados con contrato indefinido cesarán en sus funciones una vez alcanzado el límite de edad establecido.
4. En caso de incapacidad permanente total o parcial, la Fundación podrá extinguir el contrato de trabajo. En cualquier caso, el empleado siempre tendrá derecho a ejercer el derecho a dimitir.
5. Cada una de las partes (empleados y Fundación UE-ALC) podrá extinguir el contrato con un preaviso de cuatro semanas hasta el final de un mes en caso de que el servicio haya sido inferior a cinco años. Tras cinco años de servicio, el plazo de preaviso se amplía a dos meses y, tras ocho años, a tres meses.
6. La Fundación UE-ALC podrá extinguir los contratos de forma individual o colectiva por causas objetivas o debido a la finalización de los servicios.
7. Se entenderá por causas objetivas para la extinción de un contrato de trabajo con la Fundación UE-ALC aquellas causas que pudieran imposibilitar el pago de las retribuciones debidas por los servicios prestados por los empleados.

ARTÍCULO 10

Disposiciones finales

1. El presente Estatuto entrará en vigor, con carácter provisional, en la fecha de su aprobación por el Consejo Directivo y se denominará «Estatuto de la Fundación Internacional Unión Europea-América Latina y Caribe». Una vez que el Acuerdo sobre la sede entre la República Federal de Alemania y la Fundación entre en vigor, este Estatuto se modificará para adaptarlo a dicho Acuerdo o se considerará definitivo si no son necesarios ajustes.
2. La Fundación UE-ALC podrá contratar asesores, expertos, consultores u otros, a través de un contrato de servicios, confiándoles la ejecución de proyectos o tareas específicas mientras el Acuerdo permanezca en vigor. Los contratos así firmados no implican la existencia de un contrato de trabajo con la Fundación UE-ALC y la parte contratada, ni el acceso a los derechos y prestaciones contemplados en el presente Estatuto.
3. A efectos del presente Estatuto, el término «descendiente» se refiere a un hijo/a nacido/a dentro o fuera del matrimonio, a un/a hijo/a adoptado/a y a un/a hijastro/a.
4. Cualquier beneficio o derecho concedido al personal de la Fundación UE-ALC por el presente Estatuto surtirá efecto a partir de la fecha en que se acuerde el inicio de sus responsabilidades.
5. Todo el personal, incluido el Director Ejecutivo, tendrá derecho a prestaciones y estará sujeto a las obligaciones establecidas en el Acuerdo constitutivo, el Reglamento interno y el presente Estatuto, con las condiciones correspondientes a sus respectivos puestos.
6. El Director Ejecutivo adoptará las normas de ejecución necesarias y suficientes para que el presente Estatuto pueda aplicarse plenamente.
7. Para todos los aspectos pertinentes no cubiertos por el presente Estatuto prevalecerá la legislación aplicable en el país de acogida.

ANEXO 1

Mecanismo de resolución de litigios de la Fundación Internacional UE-ALC

Este mecanismo consta de dos instancias: la instancia interna y, en caso necesario, una instancia externa.

1. INSTANCIA INTERNA: PROCEDIMIENTOS ANTE LA JUNTA DE RESOLUCIÓN INTERNA

- 1.1. Todas las partes implicadas en cualquier litigio o desacuerdo en relación con la relación laboral deben trabajar para posibilitar una solución amistosa en un plazo razonablemente rápido, siempre que sea posible.
- 1.2. En caso de no se llegue a una solución amistosa, el empleado perjudicado por una decisión de la dirección (entre ellas, las decisiones implícitas¹) relativa a la relación laboral entre el empleado y la Fundación, siempre que tenga un interés directo y real que se haya visto perjudicado, podrá presentar una reclamación contra ella, solicitando que se reconsidere, revise, modifique o revoque, total o parcialmente, la misma. El empleado dirigirá su reclamación mediante carta a la Junta de Resolución, a menos que sea uno de los miembros de la Junta de Resolución quien esté impugnando la revisión o actuación de la dirección, en cuyo caso podrá interponer directamente un recurso de conformidad con el apartado 2 a continuación. La reclamación deberá presentarse por escrito, en inglés, al Director Ejecutivo, que acusará recibo de la misma, indicando la fecha de recepción en una copia de la reclamación que deberá devolverse al empleado.
- 1.3. La Junta de Resolución estará compuesta por tres personas: el Director Ejecutivo, el director de Finanzas y Administración y el empleado de mayor rango en cada momento. La Junta de Resolución adoptará sus decisiones de manera simplificada, sin necesidad de reuniones especiales. Al adoptar sus decisiones, la Junta de Resolución tendrá la posibilidad, pero no la obligación, de solicitar el dictamen de los asesores de la Fundación en relación con el objeto del litigio (por ejemplo, jurídico, laboral, contable o fiscal), siempre que no esté obligada a justificar su decisión de no hacerlo o, en caso de haberlo hecho, a aportar pruebas del dictamen solicitado.
- 1.4. Una reclamación solo podrá basarse en un agravio causado al miembro del personal por el incumplimiento del contrato laboral pertinente, del Estatuto o de cualquier otra norma que regule la relación laboral entre el empleado y la Fundación.
- 1.5. La reclamación deberá estar firmada por el reclamante y describir con suficiente detalle su información identificativa, el resultado de la revisión por la dirección o la decisión contra la que se esté reclamando, el objeto de la reclamación y los motivos de la misma. Deberá asimismo adjuntarse cualquier prueba escrita o de otro tipo que el reclamante considere pertinente a tal efecto. En caso necesario, la Junta de Resolución podrá solicitar al reclamante que aclare o complete su reclamación en un breve plazo, so pena de inadmisibilidad. El acuse de recibo de la reclamación a que se refiere el apartado 1.2, que marca el inicio del plazo establecido en el apartado 1.7,

¹ Se considerará que se ha adoptado una decisión implícita cuando la solicitud de un miembro del personal se considere rechazada como consecuencia de la falta de respuesta del empleado de la dirección correspondiente en un plazo de treinta días a partir de su presentación.

se producirá tan pronto como la Junta de Resolución haya recibido a su satisfacción una reclamación que cumpla plenamente los requisitos establecidos a continuación.

- 1.6. La reclamación deberá presentarse en el plazo de los veintiún días siguientes a la fecha
 - b) de la notificación de la decisión de la dirección (o, en caso de decisiones implícitas, a partir de la expiración del plazo establecido en el apartado 1.2) o del acto de la dirección respecto de la persona afectada, en el caso de un acto de la dirección individual; o
 - c) de la publicación del acto de la dirección de que se trate, en el caso de un acto de gestión general; o
 - d) cuando el reclamante tenga conocimiento (debidamente acreditado) de un acto de la dirección, si el acto no ha sido publicado ni notificado.

- 1.7. La Junta de Resolución, según corresponda, adoptará una decisión motivada por escrito sobre la reclamación lo antes posible y a más tardar en el plazo de los veintiún días siguientes a la fecha de recepción de la reclamación con arreglo al apartado 2.1, en relación con el apartado 2.3, y lo notificará al reclamante. En caso de que la Junta de Resolución, según corresponda, no se pronuncie sobre la reclamación en ese plazo, se considerará que la misma ha sido rechazada implícitamente.

- 1.8. La presentación de una reclamación no suspenderá el efecto del acto de gestión impugnado. No obstante, la Junta de Resolución, según corresponda, podrá decidir, a su exclusiva discreción, ordenar una suspensión (total o parcial), si las circunstancias y el buen funcionamiento del servicio así lo exigen.

- 1.9. La decisión de imponer una sanción disciplinaria no está sujeta al procedimiento de reclamación, pero dicha decisión puede ser directamente objeto del procedimiento de recurso ante la «Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit» (en lo sucesivo, «DIS»), con sede en Alemania, de conformidad con el apartado 2. Véase como referencia: <https://www.disarb.org/>

- 1.10. Toda reclamación formal que no se presente en el plazo fijado será desestimada por extemporánea, salvo en casos excepcionales en los que, por razones debidamente justificadas, una reclamación presentada fuera del plazo fijado pueda declararse admisible. La inobservancia de los plazos debe estar causada por razones ajenas a la voluntad del empleado reclamante, y el retraso debe ser razonable habida cuenta de las circunstancias del caso.

- 1.11. Todos los plazos previstos en el presente Estatuto se expresan en días naturales y empezarán a contar a partir del día siguiente a aquel en que se haya producido el acontecimiento de que se trate y expirarán a las 24.00 horas (hora de Hamburgo, Alemania) del último día del plazo. El cómputo del plazo incluirá sábados, domingos y días festivos. Cuando el último día de un plazo sea sábado, domingo, día festivo o

día no laborable en la sede de la Fundación, el plazo expirará el siguiente día laborable.

- 1.12. El procedimiento de reclamación establecido en el apartado 2 subseguirá al procedimiento de recurso previsto en el apartado 1, es decir, el segundo se iniciará únicamente después de que el primero se haya agotado por completo (pero sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1.9), en las mismas condiciones, *mutatis mutandis*, a:
- a) los antiguos empleado;
 - b) los beneficiarios legales de los empleado; y
 - c) los candidatos que hayan solicitado un puesto en la Fundación a través de un procedimiento de selección, siempre que la reclamación se refiera a una irregularidad en el procedimiento de selección.

2. PROCEDIMIENTO DE RECURSO ANTE LA DIS

- 2.1. La decisión sobre el procedimiento de reclamación adoptada por la Junta de Resolución, según corresponda, puede recurrirse ante la DIS, de conformidad con sus normas y disposiciones vigentes en cada momento.
- 2.2. También podrá interponerse un recurso directamente ante la DIS en los casos regulados en los apartados 1.2 y 1.9, así como por el Director Ejecutivo en nombre de la Fundación contra un empleado que haya incumplido alguna de sus obligaciones y funciones.
- 2.3. El informe final de la DIS será firme y vinculante para las Partes.
- 2.4. Mientras esté pendiente un recurso, el Director Ejecutivo se abstendrá de adoptar cualquier otra medida con respecto al empleado.
- 2.5. La interposición de un recurso no suspenderá la decisión de gestión impugnada; se aplicará el apartado 1.8. No obstante, el empleado podrá presentar una solicitud ante la DIS para que suspenda la ejecución de una decisión de la dirección que haya sido impugnada (solicitud de suspensión de la ejecución) en casos de especial urgencia en los que la ejecución de la decisión de la dirección pueda causar un perjuicio grave e irreparable al empleado.
- 2.6. En casos excepcionales, el Director Ejecutivo podrá, en interés de la Fundación y dentro de los límites del presupuesto disponible, llegar a una solución de mutuo acuerdo para poner fin a un litigio planteado ante la DIS, a condición de que el

empleado renuncie a cualquier futura acción, reclamación y demanda en relación con dicho litigio.

- 2.7. Si el Director Ejecutivo considera que la ejecución de una decisión de anulación puede crear graves dificultades internas para la Fundación UE-ALC, informará de ello a la DIS y proporcionará un dictamen motivado. Si la DIS considera que las razones aducidas por el Director Ejecutivo son válidas, fijará la cantidad que debe abonarse al recurrente en concepto de indemnización.
- 2.8. En virtud de sus propios Estatutos y normas de procedimiento, la DIS también será competente para pronunciarse sobre las solicitudes de rectificación, interpretación, revisión y ejecución presentadas por las partes en el marco de un procedimiento de recurso.

ANEXO 2

Dietas actuales publicadas por la Comisión Europea (última actualización: 25 de julio de 2022):

<https://www.ecas.europa.eu/sites/default/files/documents/2024/Annexe%20M%20Current%20oper%20diem%20rates.pdf>