



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 20.3.2002
COM(2002) 136 final

2001/0027 (CNS)
2002/0069 (CNS)
2002/0070 (CNS)
2001/0028 (CNS)

Propuesta modificada de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Comisión de las Comunidades Europeas con motivo de la reforma de la Comisión

Propuesta de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea

Propuesta de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos del Parlamento Europeo

Propuesta modificada de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

que modifica el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68 por el que se fijan las condiciones y el procedimiento de aplicación del impuesto establecido en beneficio de las Comunidades Europeas

Propuesta modificada de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

que modifica el Reglamento (EURATOM, CECA, CEE) n° 549/69 que determina las categorías de los funcionarios y agentes de las Comunidades Europeas a las que se aplicarán las disposiciones del artículo 12, del párrafo segundo del artículo 13 y del artículo 14 del Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de las Comunidades

(presentadas por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En marzo de 2000, la Comisión anunció en un Libro Blanco su intención de llevar a cabo una redistribución de los recursos humanos en sus servicios, con el fin de concentrar sus actividades en los objetivos esenciales de su política.

El Grupo Director (*Peer Group*), encargado de llevar a cabo un análisis pormenorizado de la situación, presentó su informe en julio de 2000. Del informe se desprende que, no obstante los esfuerzos de racionalización realizados por la Comisión en 1999 y 2000, los efectivos asignados a sus actividades prioritarias son insuficientes. El déficit estimado se eleva a 1 254 puestos de trabajo.

Dos terceras partes de las necesidades señaladas se atenderán mediante esfuerzos suplementarios de racionalización (cese o reducción de actividades y aumento de la productividad), o a través de la reasignación del personal. Se establecerán medidas de acompañamiento bien orientadas y eficaces que permitirán al personal asignado a nuevas tareas hacerse cargo de actividades consideradas prioritarias. Estas medidas tendrán una importancia capital para el éxito de la reasignación.

La formación es una de estas medidas. Se definirán las necesidades de formación dirigidas a garantizar la readaptación más eficaz posible de este personal y se habilitarán los medios necesarios. No obstante, las cualificaciones de algunos de los funcionarios afectados, en particular entre los de mayor edad, estarán demasiado alejadas de las nuevas tareas requeridas.

El plan de jubilación anticipada, que autoriza a dichos funcionarios a abandonar la institución antes de alcanzar la edad normal de jubilación y permite la contratación de personal con la competencia que hace falta, constituye otra medida de acompañamiento necesaria, justificada asimismo por la necesidad de disponer de nuevos perfiles de cualificación y de alcanzar un nuevo equilibrio en la estructura del personal en favor de la presencia de más funcionarios de las categorías A/LA y B.

El número de funcionarios que podrán acogerse a este plan se ha estimado en 600, en base al análisis de perfiles especializados y cualificaciones requeridas en la Comisión, a lo largo de un período de tres años. El objeto de la presente propuesta es autorizar la jubilación anticipada de 600 funcionarios de la Comisión, 200 en 2002, 200 en 2003 y 200 en 2004.

Se trata de una operación neutra a efectos presupuestarios y se estima que el ahorro obtenido por la diferencia entre el coste de la retribución plena y el coste de la indemnización por el cese permitirá la contratación de 273 nuevos funcionarios.

Propuesta modificada de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Comisión de las Comunidades Europeas con motivo de la reforma de la Comisión

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, su artículo 283,

Vista la propuesta de la Comisión, realizada tras consultar con el Comité del Estatuto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 bis del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas¹,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo²,

Visto el dictamen del Tribunal de Justicia³,

Visto el dictamen del Tribunal de Cuentas⁴,

Considerando lo siguiente:

- (1) La reforma de la Comisión actualmente en curso se dirige, en particular, a concentrar los recursos disponibles en las actividades prioritarias.
- (2) Una Comunicación de la Comisión⁵ pone de manifiesto que, a pesar de los esfuerzos realizados en 1999 y 2000, el personal asignado a la realización de algunas de sus actividades prioritarias sigue siendo insuficiente.
- (3) La Comisión desea cubrir una parte significativa de estas necesidades mediante medidas internas de racionalización y de reasignación del personal.
- (4) La Comisión desea adoptar las disposiciones necesarias para garantizar, mediante la formación en particular, la readaptación de la forma más satisfactoria y eficaz posible del personal asignado a nuevas tareas.
- (5) No obstante, las cualificaciones de algunos funcionarios, particularmente entre los de mayor edad, parecen demasiado alejadas de las nuevas tareas requeridas.
- (6) La Comisión necesita nuevos perfiles de cualificaciones y reequilibrar su estructura de personal. Sin embargo, el número de funcionarios que alcanzan la edad de jubilación

¹ En lo sucesivo denominado "el Estatuto".

² DO C de , p. .

³ DO C de , p. .

⁴ DO C de , p. .

⁵ n° doc 6343/00 INST 4

estatutaria no es suficiente para adquirir las competencias necesarias mediante la contratación de nuevos funcionarios, en un plazo de tiempo satisfactorio.

- (7) Por lo tanto, es preciso adoptar medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios, a las que se añadirán disposiciones administrativas internas dirigidas al control eficaz de la aplicación de este Reglamento.
- (8) En la medida de lo posible, la aplicación de estas medidas deberá respetar cierto equilibrio geográfico, de conformidad con los principios por los que se rige el presente Reglamento.
- (9) Además, estas medidas deberán respetar la neutralidad presupuestaria.
- (10) El buen funcionamiento de los servicios de la Comisión requiere la urgente aplicación de las disposiciones del presente Reglamento; no obstante, si bien las medidas referentes a la Comisión están ya preparadas, no es ese el caso de las correspondientes a las demás instituciones.
- (11) La Comisión no podrá recurrir a otras medidas específicas y puntuales como las contenidas en el presente Reglamento en el contexto de la reforma, incluso si las aquí previstas no suscitan la reacción deseada.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

En interés del servicio y para tener en cuenta las necesidades de renovación de competencias que derivan de la concentración de sus recursos humanos en sus actividades prioritarias, la Comisión podrá adoptar, hasta el 31 de diciembre de 2004, medidas de cese definitivo, según se contempla en el artículo 47 del Estatuto y en las condiciones establecidas en el presente Reglamento, para aquellos funcionarios, independientemente del presupuesto (funcionamiento o investigación) del que dependan, que hayan alcanzado la edad de 55 años y hayan cumplido al menos quince años de servicio, con excepción de los pertenecientes a los grados A1 y A2.

Artículo 2

El número total de funcionarios a los que podrán aplicarse las medidas mencionadas en el artículo 1 queda fijado en 600.

Esta medida se entiende sin perjuicio de las decisiones que se adopten en virtud de los procedimientos presupuestarios anuales.

Artículo 3

Teniendo en cuenta el interés del servicio, la Comisión, tras consultar a la comisión paritaria y dentro de los límites establecidos en el artículo 2, seleccionará entre los solicitantes a los funcionarios a los que aplicará una medida de cese definitivo con arreglo al artículo 1.

La Comisión considerará en primer lugar a los funcionarios solicitantes afectados por las medidas de reorganización y de reorientación de los recursos hacia actividades prioritarias, en

particular la reasignación del personal, cuyas cualificaciones estén demasiado alejadas de las nuevas tareas requeridas. Tendrá en cuenta el grado de formación necesario para el cumplimiento de los nuevos cometidos, la edad, la competencia, el rendimiento, la conducta en el servicio, la situación familiar y la antigüedad de servicio.

Artículo 4

1. El antiguo funcionario que se vea afectado por la medida prevista en el artículo 1 tendrá derecho a una indemnización mensual fijada en un porcentaje del último sueldo base; dicho porcentaje variará en función de la edad y de la antigüedad en el momento del cese, de conformidad con el cuadro que se facilita en anexo al presente Reglamento (anexo I). El último sueldo base considerado será el correspondiente al grado y escalón que tuviera el interesado en el momento de su cese y que figure en el cuadro del artículo 66 del Estatuto, vigente el primer día del mes en que haya de liquidarse la indemnización.
2. El antiguo funcionario podrá acogerse, previa solicitud, a la pensión de jubilación con arreglo a las condiciones establecidas en el Estatuto. El derecho a la indemnización se extinguirá en ese momento y, en cualquier caso, el último día del mes en que el antiguo funcionario cumpla 65 años y cuando el interesado, antes de dicha edad, reúna las condiciones que dan derecho a la pensión máxima de jubilación establecida en el 70% (artículo 77 del Estatuto).

En ese momento, el antiguo funcionario será admitido de oficio en el régimen de la pensión de jubilación, con efecto a partir del primer día del mes civil siguiente a aquél en el que se le haya abonado por última vez la indemnización.

3. La indemnización prevista en el apartado 1 será ponderada mediante un coeficiente corrector fijado para el país miembro de la Comunidad en el que el beneficiario justifique tener su residencia. Este último deberá presentar cada año la prueba de su lugar de residencia.

Si el beneficiario fija su residencia fuera de un Estado miembro de la Comunidad, el coeficiente corrector aplicable a la indemnización será igual a 100.

La indemnización se expresará en euros. Se pagará en la moneda del país de residencia del beneficiario. Sin embargo, se pagará en euros cuando se le aplique un coeficiente igual a 100, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo.

La indemnización pagada en moneda distinta del euro se calculará con arreglo a las paridades contempladas en el segundo párrafo del artículo 63 del Estatuto.

4. La cuantía de los ingresos brutos percibidos por el interesado en cualquier nueva función se deducirá de la indemnización prevista en el apartado 1, en la medida en que dichos ingresos, acumulados con la indemnización, superen la última retribución global bruta del beneficiario, establecida con arreglo al cuadro de sueldos vigente el primer día del mes en que deba liquidarse la indemnización. A esta retribución se aplicará el coeficiente corrector mencionado en el apartado 3.

Por ingresos brutos y por última retribución global bruta a que se refiere el primer párrafo se entienden los ingresos una vez deducidas las cargas sociales y antes de la deducción del impuesto.

El interesado se comprometerá formalmente a proporcionar por escrito las pruebas que se le exijan, incluido un estado anual de sus ingresos en forma de hoja de nómina o de cuentas controladas, según el caso, y una declaración jurada o legalizada de que no recibe ningún otro tipo de ingresos por el desempeño de nuevas funciones, así como a notificar a la institución cualquier otro elemento que pueda modificar sus derechos a la indemnización, so pena de exponerse a las sanciones previstas en el artículo 86 del Estatuto.

5. En las condiciones que figuran en el artículo 67 del Estatuto y en los artículos 1, 2 y 3 del anexo VII del Estatuto, la asignación familiar, la asignación por hijo a cargo y la asignación escolar se abonarán al beneficiario de la indemnización prevista en el apartado 1, o a la persona o personas a las que, en virtud de disposiciones legales o por decisión judicial o de la autoridad administrativa competente, se haya confiado la custodia del hijo o hijos, calculándose la asignación familiar sobre la base de dicha indemnización.
6. Siempre y cuando no perciba ingresos derivados de una actividad profesional lucrativa, el beneficiario de la indemnización tendrá derecho, para sí mismo y para las personas que de él dependan, a las prestaciones del régimen de seguridad social previsto en el artículo 72 del Estatuto, siempre que abone la cotización correspondiente, calculada sobre la base de la cuantía de la indemnización mencionada en el apartado 1.
7. Durante el período a lo largo del cual tenga derecho a la indemnización, pero durante sesenta y cinco meses como máximo, el antiguo funcionario seguirá adquiriendo nuevos derechos a pensión de jubilación sobre la base del sueldo correspondiente a su grado y escalón, siempre que durante dicho período haya abonado la contribución prevista en el Estatuto sobre la base de dicho sueldo, y sin que el total de la pensión pueda exceder de la cantidad máxima prevista en el segundo párrafo del artículo 77 del Estatuto. Para la aplicación del artículo 5 del anexo VIII del Estatuto, este período se considerará período de servicio.
8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 1 y en el artículo 22 del anexo VIII del Estatuto, el cónyuge supérstite de un antiguo funcionario fallecido siendo beneficiario de la indemnización mensual prevista en el apartado 1, tendrá derecho, siempre que llevara siendo su cónyuge al menos un año en el momento en que el interesado haya cesado en sus funciones al servicio de la institución, a una pensión de viudedad igual al 60% de la pensión de jubilación de que se habría beneficiado el antiguo funcionario si hubiera tenido derecho a ella en el momento de su fallecimiento, sin condiciones de antigüedad ni de edad.

La cuantía de la pensión de viudedad prevista en el primer párrafo no podrá ser inferior a las cantidades previstas en el segundo párrafo del artículo 79 del Estatuto. No obstante, la cuantía de esta pensión no podrá superar en ningún caso la cuantía del primer pago de la pensión de jubilación a que hubiera tenido derecho el antiguo funcionario si, de haber seguido vivo y habiendo agotado sus derechos a la indemnización anteriormente mencionada, hubiera podido disfrutar la pensión de jubilación.

La condición de duración del matrimonio, prevista en el primer párrafo, no será de aplicación si existieran uno o varios hijos de un matrimonio del antiguo funcionario

contraído con anterioridad al cese de sus funciones, siempre que el cónyuge superviviente mantenga o haya mantenido a estos hijos.

Lo mismo se aplicará en caso de que el fallecimiento del antiguo funcionario se deba a una de las circunstancias previstas al final del segundo párrafo del artículo 17 del anexo VIII del Estatuto.

9. En caso de fallecimiento de un antiguo funcionario beneficiario de la indemnización prevista en el apartado 1, los hijos a su cargo en el sentido del artículo 2 del anexo VII del Estatuto tendrán derecho a una pensión de orfandad en las condiciones establecidas en los párrafos primero, segundo y tercero del artículo 80 del Estatuto, así como en el artículo 21 del anexo VIII del Estatuto.

Artículo 5

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo
El Presidente*

ANEXO 1
PORCENTAJE DE INDEMNIZACIÓN

El porcentaje de indemnización mencionado en el apartado 1 del artículo 4 del presente Reglamento se determinará en función de la edad y de la antigüedad del funcionario en el momento del cese, de acuerdo con el siguiente cuadro:

| Edad Antigüedad | De 55 à 56 años | de 57 à 58 años | de 59 à 60 años | De 61 à 62 años | Más de 63 años |
|------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| de 15 a 19 años | 60,0% | 60,0% | 60,0% | 62,0% | 64,0% |
| de 20 a 24 años | 60,0% | 60,0% | 62,0% | 64,0% | 66,0% |
| de 25 a 29 años | 62,0% | 64,0% | 66,0% | 68,0% | 70,0% |
| De 30 años en adelante | 64,0% | 66,0% | 68,0% | 70,0% | 70,0% |

Nivel de la indemnización en función de la edad y la antigüedad

La edad y la antigüedad se considerarán con respecto a la fecha efectiva de cese del funcionario interesado.

Aplicadas de manera ponderada sobre la población actual de funcionarios afectados, estas condiciones corresponderán a un nivel de indemnización media máxima del 62,5%.

FICHA FINANCIERA

1. DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Indemnización por cese definitivo en virtud de la medida de jubilación anticipada que acompaña a la reforma de la Comisión

(Reglamento CECA/CEE/EURATOM del Consejo nº)

2. LÍNEA(S) PRESUPUESTARIA(S)

| | |
|-------|--|
| A11 | personal en activo |
| A1218 | indemnizaciones y asignaciones del personal cesado |
| A1230 | contribución patronal al RCSE |
| A1290 | coeficiente corrector aplicado al personal cesado |
| A1291 | posible adaptación de las diversas indemnizaciones |
| A400 | impuesto |
| A401 | contribución del personal al sistema de pensiones |
| A403 | contribución temporal |

3. FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículo 283 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

4. DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

4.1 Objetivo general

Esta acción se dirige a permitir a 600 funcionarios, afectados por la reasignación de recursos humanos en la Comisión durante los años 2002, 2003 y 2004 y que no puedan reorientar su carrera para llevar a cabo los nuevos cometidos, abandonar la Comisión antes de alcanzar la edad normal de jubilación. La medida permitirá la contratación de nuevos funcionarios con las cualificaciones profesionales requeridas.

4.2 Plazo, modalidades de renovación

El cese de 600 funcionarios se llevará a cabo en tres tramos de 200 funcionarios en 2002, 2003 y 2004. La repercusión presupuestaria se concentrará en su mayor parte en el período 2002-2012. Con arreglo a los cálculos realizados sobre la población media mencionada en el anexo II de la presente ficha financiera, el importe de las indemnizaciones comenzará a disminuir a partir de 2009, a medida que los funcionarios cesados cumplan la edad y las condiciones para poder disfrutar la pensión de jubilación, hasta extinguirse en 2012, momento en que estos funcionarios deberán estar incluidos en el sistema de pensiones.

5. CLASIFICACIÓN DEL GASTO O DEL INGRESO

5.1 GO

5.2 CND

5.3 Tipo de ingresos: retenciones efectuadas sobre la indemnización

6. NATURALEZA DEL GASTO O DEL INGRESO

Presupuesto de funcionamiento – gastos administrativos: indemnizaciones de cese de funciones, cotización al régimen de seguro de enfermedad, retenciones sobre las indemnizaciones

7. INCIDENCIA FINANCIERA

La hipótesis de base es una operación neutra a efectos presupuestarios. El ahorro alcanzado mediante el cese de 600 funcionarios (diferencia del coste de su sueldo como personal en activo y de su indemnización tras su cese) hará posible la contratación de 273 nuevos funcionarios de los grados A/LA y B.

Globalmente, se produce una amortización de 327 puestos de trabajo (diferencia entre los 600 funcionarios cesados y los 273 contratados). El ahorro será visible a partir de 2009. En efecto, se observará entre 2009 y 2012 una disminución progresiva del importe de las indemnizaciones a medida que el personal cesado se incluya en el régimen de pensiones. El ahorro obtenido equivaldrá a los 327 puestos amortizados aproximadamente en 2012.

7.1 Modo de cálculo del coste total de la acción y desglose por año

Véanse más detalles en el anexo de la presente ficha financiera. Las referencias a los grados A3, A4, A5 y A7 incluidas en la ficha financiera incluyen la categoría LA.

En el cuadro siguiente se presenta el perfil y el número de los funcionarios cesados en 2002, 2003 y 2004, el coste presupuestario anual de un funcionario en activo, el coste presupuestario anual de un funcionario cesado, el ahorro anual resultante por funcionario cesado y la duración de la indemnización (hasta el momento de su inclusión en el régimen de pensiones):

| Perfil de los funcionarios cesados | Ceses | | | Coste en activo | Coste del cese | Ahorro obtenido | Duración de la indemnización |
|------------------------------------|-------|------|------|-----------------|----------------|-----------------|------------------------------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | | | | |
| A3 | 15 | 15 | 14 | 102.748 | 62.687 | 40.062 | 4años2meses |
| A4/A5 | 90 | 89 | 89 | 85.058 | 51.096 | 33.962 | 9años |
| B1/B2 | 30 | 30 | 30 | 64.168 | 37.380 | 26.788 | 3años9meses |
| C1/C2 | 53 | 53 | 54 | 44.494 | 24.752 | 19.742 | 3años |
| D1/D2 | 12 | 13 | 13 | 37.480 | 23.0017 | 14.479 | 4años |
| Total | 200 | 200 | 200 | | | | |

La situación presupuestaria, considerada sobre todo el período de indemnización de los funcionarios cesados, se presenta en el cuadro siguiente en el que figuran, en columnas sucesivas:

- el número de funcionarios cesados,
- el número de indemnizaciones pagaderas,
- el coste que hubiera representado el mantenimiento en el servicio de los funcionarios,
- el coste de las indemnizaciones pagaderas,
- el ahorro resultante de la aplicación de la medida

| Año | Número de cesados | Número de indemnizaciones | Coste en activo | Coste indemnizaciones | Ahorro obtenido |
|------|-------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| 2002 | 200 | 200 | 13.929.422 | 8.248.213 | 5.681.209 |
| 2003 | 400 | 400 | 27.811.266 | 16.468.311 | 11.342.935 |
| 2004 | 600 | 600 | 41.634.856 | 24.650.514 | 16.984.342 |
| 2005 | 600 | 600 | 41.634.856 | 23.338.658 | 18.296.198 |
| 2006 | 600 | 600 | 41.634.856 | 19.814.459 | 21.820.397 |
| 2007 | 600 | 600 | 41.634.856 | 16.117.133 | 25.517.723 |
| 2008 | 600 | 600 | 41.634.856 | 13.819.102 | 27.815.754 |
| 2009 | 600 | 577 | 41.634.856 | 13.693.728 | 27.941.128 |
| 2010 | 600 | 473 | 41.634.856 | 13.693.728 | 27.941.128 |
| 2011 | 600 | 274 | 41.634.856 | 9.095.088 | 32.539.768 |
| 2012 | 600 | 95 | 41.634.856 | 4.547.544 | 37.087.312 |

El coste presupuestario anual de un nuevo funcionario A7 es de 68 955 euros y el de un nuevo funcionario B5 es de 48 383 euros (estos costes incluyen el coeficiente corrector que tiene en cuenta la evolución de la carrera en el período considerado). Las disponibilidades financieras resultantes del cese de 600 funcionarios permitirán la contratación de 273 nuevos funcionarios (182 funcionarios A7 y 91 funcionarios B5, respectivamente, con un coste presupuestario total anual de 16 952 663 euros.

| | A7/3 | B5/3 | Total |
|---|------------|-----------|------------|
| Coste presupuestario anual por funcionario | 68.955 | 48.383 | |
| Número de contrataciones | 182 | 91 | 273 |
| Coste presupuestario anual de las nuevas contrataciones | 12.549.810 | 4.402.853 | 16.952.663 |

8. DISPOSICIONES ANTIFRAUDE PREVISTAS

No aplicable

9. ELEMENTOS DE ANÁLISIS COSTE - EFICACIA

Véase el punto 7.1

10. GASTOS ADMINISTRATIVOS (PARTE A DE LA SECCIÓN III DEL PRESUPUESTO GENERAL)

10.1 Incidencia sobre el número de empleos

La gestión de la medida hará que la Unidad ADMIN.B.6 necesite unos recursos suplementarios evaluados en una persona de categoría C.

10.2 Incidencia financiera global de los recursos humanos suplementarios

No

10.3 Aumento de otros gastos de funcionamiento debido a la acción, en particular, gastos de reuniones de comités y grupos de expertos

No

ANEXO DE LA FICHA FINANCIERA

BASE DE CÁLCULO DE LA NEUTRALIDAD PRESUPUESTARIA

Este anexo detalla las hipótesis de cálculo de los elementos incluidos en la ficha financiera. El principio de base es el de una operación neutra a efectos presupuestarios. El método de cálculo consiste en determinar el ahorro alcanzado con el plan de jubilación anticipada de 600 funcionarios (diferencia entre el coste resultante del pago de los sueldos de estos funcionarios mientras están en activo y el de su indemnización tras el cese), junto con el número de nuevas contrataciones que este ahorro posibilita.

Este razonamiento es aplicable a lo largo del período de la indemnización, hasta el momento en el que los funcionarios que han cesado puedan acogerse al régimen de pensiones.

Hipótesis 1 : Identificación de la población destinataria

La medida se aplicará a 600 funcionarios, en su mayor parte "en final de carrera"; teniendo en cuenta la población actual de funcionarios afectados, se tratará de:

| | 2002 | 2003 | 2004 | Total |
|----------------------------|------|------|------|-------|
| Funcionarios A/LA3 | 15 | 15 | 14 | 44 |
| Funcionarios A/LA4 – A/LA5 | 90 | 89 | 89 | 268 |
| Funcionarios B1 - B2 | 30 | 30 | 30 | 90 |
| Funcionarios C1 - C2 | 53 | 53 | 54 | 160 |
| Funcionarios D1 - D2 | 12 | 13 | 13 | 38 |
| Total | 200 | 200 | 200 | 600 |

Las referencias a los grados A3, A4, A5 y A7 que figuran en este anexo designan tanto a la categoría A como a la LA

Hipótesis 2 : Perfil medio de los funcionarios

El cálculo de los costes se ha llevado a cabo con arreglo a los siguientes perfiles de personal:

perfil A3 funcionario A3/3, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 32 años

perfil A4 - A5 funcionario A4/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 32 años

perfil B1 - B2 funcionario B1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 30 años

perfil C1 - C2 funcionario C1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 28 años

perfil D1 - D2 funcionario D1/5, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 30 años

La edad media de esta población de más de 55 años de edad es de 58,6 años. La edad media de la población ponderada es de 57 años.

Hipótesis 3 : Perfil medio de los nuevos funcionarios contratados

Los funcionarios que se acojan al plan serán sustituidos por funcionarios de las categorías A y B (en proporción a la población actual de funcionarios, es decir, aproximadamente dos terceras partes de funcionarios de grado A/LA y una tercera parte de funcionarios de grado B) contratados en los grados de base (respectivamente A7/3 y B5/3), casados y con un hijo a cargo.

Hipótesis 4 : Nivel medio de la indemnización

Si se aplican de manera ponderada sobre la población actual de funcionarios afectados (que satisfagan los criterios de edad y de antigüedad), las condiciones que figuran en el anexo I del presente Reglamento corresponden a un nivel de indemnización media del 62,5%. Este es el nivel de indemnización utilizado en los cálculos.

Hipótesis 5 : Otras hipótesis de cálculo

Los importes (sueldo, indemnización, etc.) tienen en cuenta una indización hipotética del 2,5% de los importes actuales (adaptación del Método para el año 2000 y actualización a mediados de 2001).

El porcentaje de la indemnización de expatriación incluido en el sueldo del personal en activo, se estima en el 12% (media entre los porcentajes del 0%, 4% y 16%, en función de las situaciones particulares).

El coeficiente corrector aplicado a la retribución de los funcionarios cesados se estima en 105 (según el lugar en que el funcionario fije su residencia tras su cese).

Ahorro presupuestario anual resultante del cese definitivo

El coste presupuestario anual por funcionario antes del cese se detalla en el cuadro siguiente:

| Coste presupuestario anual por funcionario en activo | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | A3/3 | A4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/5 |
| Sueldo base | 114.027 | 90.272 | 64.226 | 40.621 | 35.047 |
| Asignación familiar | 5.701 | 4.514 | 3.211 | 2.095 | 2.095 |
| Indemnización de secretariado | | | | 1.928 | |
| Expatriación | 14.367 | 11.374 | 8.093 | 5.357 | 4.457 |
| Contribución patronal al RCSE | 4.846 | 3.837 | 2.729 | 1.726 | 1.490 |
| Impuesto comunitario | -23.572 | -15.026 | -7.238 | -3.338 | -2.412 |
| Contribución temporal | -3.214 | -2.466 | -1.554 | -544 | -306 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -9.407 | -7.447 | -5.299 | -3.351 | -2.891 |
| Coste presupuestario por funcionario | 102.749 | 85.058 | 64.168 | 44.494 | 37.480 |

El coste presupuestario anual por funcionario cesado se detalla en el cuadro siguiente (los costes vinculados con el cese de las funciones no se consideran costes suplementarios, sino más bien costes anticipados, y no figuran en los cálculos):

| Coste presupuestario anual por funcionario cesado | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | A3/3 | A4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/5 |
| Indemnización | 71.267 | 56.420 | 40.141 | 25.388 | 21.904 |
| Asignación familiar | 3.563 | 2.821 | 2.095 | 2.095 | 2.095 |
| Coeficiente corrector | 3.226 | 2.554 | 1.817 | 1.186 | 1.037 |
| Contribución patronal al RCSE | 2.423 | 1.918 | 1.364 | 863 | 745 |
| Impuesto comunitario | -8.747 | -5.456 | -2.942 | -1.558 | |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -9.045 | -7.161 | -5.095 | -3.222 | -2.780 |
| Coste presupuestario por funcionario | 62.687 | 51.096 | 37.380 | 24.752 | 23.001 |

El ahorro presupuestario anual obtenido con el plan de jubilación anticipada (ahorro resultante del cese de un funcionario y ahorro total) se detalla en el siguiente cuadro:

| Ahorro presupuestario anual resultante del cese | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | A3/3 | A4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/5 | Total |
| Coste por funcionario en activo | 102.749 | 85.058 | 64.168 | 44.494 | 37.480 | |
| Coste por funcionario cesado | 62.687 | 51.096 | 37.380 | 24.752 | 23.001 | |
| Ahorro por funcionario | 40.061 | 33.962 | 26.788 | 19.742 | 14.479 | |
| Número de funcionarios cesados | 44 | 268 | 90 | 160 | 38 | 600 |
| Ahorro presupuestario total | 1.762.684 | 9.101.816 | 2.410.920 | 3.158.720 | 550.202 | 16.984.342 |

El ahorro presupuestario anual total es de 16 984 342 €.

Coste de las nuevas contrataciones y posibilidades de contratación

El coste presupuestario anual medio de un nuevo funcionario se detalla en el cuadro siguiente (el coeficiente corrector tiene en cuenta la evolución de la carrera durante el período considerado; los costes resultantes de la entrada en servicio no están incluidos en los cálculos):

| Coste presupuestario anual por nuevo funcionario | | |
|---|-------------|-------------|
| | A7/3 | B5/3 |
| Sueldo base | 57.643 | 37.107 |
| Asignación familiar | 2.882 | 2.095 |
| Asignación por hijos a cargo | 2.698 | 2.698 |
| Asignación escolar | 2.411 | 2.411 |
| Expatriación | 7.587 | 5.027 |
| Contribución patronal al RCSE | 2.450 | 1.577 |
| Impuesto comunitario | -4.572 | -1.973 |
| Contribución temporal | -1.291 | -401 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -4.756 | -3.061 |
| Total coste presupuestario de partida | 65.052 | 45.480 |
| Coeficiente corrector carrera | 1,06 | 1,06 |
| Coste presupuestario por funcionario | 68.955 | 48.383 |

El coste presupuestario anual resultante de la contratación de 273 nuevos funcionarios (dos terceras partes funcionarios del grado A/LA y una tercera parte funcionarios del grado B) equivale al ahorro presupuestario anual resultante del cese :

| Coste presupuestario anual total de las nuevas contrataciones | | | |
|--|-------------|-------------|--------------|
| | A7/3 | B5/3 | Total |
| Coste presupuestario por funcionario | 68.955 | 48.383 | |
| Número de contrataciones | 182 | 91 | 273 |
| Coste presupuestario total de las contrataciones | 12.549.810 | 4.402.853 | 16.952.663 |

El ahorro resultante del cese definitivo de 600 funcionarios permitirá la contratación de 273 funcionarios (dos terceras partes de funcionarios de grado A/LA y una tercera parte de funcionarios de grado B)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La evolución de la Unión Europea desde la firma del Tratado de Maastricht ha ampliado el campo de actividad del Consejo. Además, ha conducido a la creación de estructuras y procedimientos específicos para la aplicación de la política europea común de seguridad y defensa. Esos cambios han incrementado y reforzado las tareas de la Secretaría General, cuyo papel es mucho mayor que el de una Secretaría de Conferencia.

En una nota dirigida el 18 de abril de 2001 a los Representantes Permanentes, la Secretaría General del Consejo describió detalladamente el proceso de adaptación que debía emprender y los medios que contaba destinar a ese fin.

En el ámbito de la política de personal, como parte de la elaboración de una estrategia general de modernización de los métodos y las herramientas de trabajo, el aumento de la motivación, la provisión de nuevas actividades de formación, la planificación de los recursos humanos necesarios y las perspectivas de carrera, la política de movilidad y la política de formación e información adquirirán un carácter más prioritario si cabe.

La actual política de adquisición de la tecnología más eficaz, la reestructuración de los servicios, la expansión y diversificación de las tareas y obligaciones de la Secretaría, los cambios en los métodos de trabajo, la conveniencia de restablecer el equilibrio en la plantilla de personal y el recurso generalizado a la reasignación del personal son factores que exigen al personal de la Secretaría un constante esfuerzo de adaptación y reorientación profesional. No obstante y, como es inevitable, este proceso tiene límites. Algunos miembros del personal no son ya capaces de adquirir satisfactoriamente las cualificaciones adicionales o más adecuadas que exige el desempeño de las nuevas obligaciones y tareas.

La Secretaría considera por lo tanto necesario adoptar las medidas pertinentes para proceder al cese de determinados funcionarios con arreglo a la propuesta de la Comisión para sus propios servicios, actualmente en fase de estudio por parte de los organismos del Consejo. Las condiciones aplicables al cese de los funcionarios de la Secretaría General del Consejo serían idénticas a las aplicadas al personal de la Comisión y respetarían el principio de neutralidad presupuestaria.

La Secretaría del Consejo calcula que el número de funcionarios que podría acogerse a esa medida sería de 94 a lo largo de un periodo de tres años. La presente propuesta tiene por lo tanto por objeto autorizar la jubilación anticipada de 94 funcionarios de la Secretaría General del Consejo (12 A, 22 LA, 8 B, 44 C y 8 D) en el periodo comprendido entre 2002 y 2004.

Se trata de una operación neutra a efectos presupuestarios y se estima que el ahorro obtenido por la diferencia entre el coste de la retribución plena y el coste de la indemnización por el cese permitirá la contratación de 46 nuevos funcionarios.

Propuesta de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, su artículo 283,

Vista la propuesta de la Comisión, realizada tras consultar con el Comité del Estatuto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 bis del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas¹,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo²,

Visto el dictamen del Tribunal de Justicia³,

Visto el dictamen del Tribunal de Cuentas⁴,

Considerando lo siguiente:

- (1) El desarrollo de la Unión Europea desde la firma del Tratado de Maastricht ha ampliado el campo de actividad del Consejo. Estos cambios han aumentado y reforzado las tareas de la Secretaría General, cuyo papel es mucho mayor que el de una Secretaría de Conferencia.
- (2) La Secretaría General del Consejo desea cubrir una parte significativa de estas necesidades mediante medidas internas de racionalización y reasignación del personal.
- (3) La Secretaría General del Consejo desea adoptar las disposiciones necesarias para garantizar, en particular mediante la formación, la readaptación más satisfactoria y eficaz posible del personal asignado a nuevas tareas.
- (4) No obstante, las cualificaciones de algunos funcionarios, particularmente entre los de mayor edad, parecen demasiado alejadas de las nuevas tareas requeridas.
- (5) La Secretaría General del Consejo necesita nuevos perfiles de cualificaciones y reequilibrar su estructura de personal. Sin embargo, el número de funcionarios que alcanzan la edad de jubilación estatutaria no es suficiente para adquirir las

¹ En lo sucesivo denominado "el Estatuto".

² DO C de , p. .

³ DO C de , p. .

⁴ DO C de , p. .

competencias necesarias mediante la contratación de nuevos funcionarios, en un plazo de tiempo satisfactorio.

- (6) Por consiguiente, es preciso adoptar medidas específicas relativas al cese definitivo de funciones, que se completarán mediante disposiciones administrativas internas dirigidas al control eficaz de la aplicación del presente Reglamento.
- (7) En la medida de lo posible, esas medidas deberán respetar cierto equilibrio geográfico, de conformidad con los principios que rigen la aplicación del presente Reglamento.
- (8) Estas medidas deberán respetar la neutralidad presupuestaria.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

En interés del servicio y para tener en cuenta las necesidades de renovación de competencias que derivan de la concentración de sus recursos humanos en sus actividades prioritarias, la Secretaría General del Consejo podrá adoptar, hasta el 31 de diciembre de 2004, medidas de cese definitivo, según se contempla en el artículo 47 del Estatuto y en las condiciones establecidas en el presente Reglamento, para aquellos funcionarios que hayan alcanzado la edad de 55 años y hayan cumplido al menos quince años de servicio, con excepción de los pertenecientes a los grados A1 y A2.

Artículo 2

El número total de funcionarios a los que podrán aplicarse las medidas mencionadas en el artículo 1 queda fijado en 94 (12 A, 22 LA, 8 B, 44 C y 8 D).

Esta medida se entiende sin perjuicio de las decisiones que se adopten en virtud de los procedimientos presupuestarios anuales.

Artículo 3

Teniendo en cuenta el interés del servicio, la Secretaría General del Consejo, tras consultar a la comisión paritaria y dentro de los límites establecidos en el artículo 2, seleccionará entre los solicitantes a los funcionarios a los que aplicará una medida de cese definitivo con arreglo al artículo 1.

La Secretaría General del Consejo considerará en primer lugar a los funcionarios solicitantes afectados por las medidas de reorganización y de reorientación de los recursos hacia actividades prioritarias, en particular la reasignación del personal, cuyas cualificaciones estén demasiado alejadas de las nuevas tareas requeridas. Tendrá en cuenta el grado de formación necesario para el cumplimiento de los nuevos cometidos, la edad, la competencia, el rendimiento, la conducta en el servicio, la situación familiar y la antigüedad de servicio.

Artículo 4

1. El antiguo funcionario que se vea afectado por la medida prevista en el artículo 1 tendrá derecho a una indemnización mensual fijada en un porcentaje del último

suelo base; dicho porcentaje variará en función de la edad y de la antigüedad en el momento del cese, de conformidad con el cuadro que se facilita en anexo al presente Reglamento (anexo I). El último sueldo base considerado será el correspondiente al grado y escalón que tuviera el interesado en el momento de su cese y que figure en el cuadro del artículo 66 del Estatuto, vigente el primer día del mes en que haya de liquidarse la indemnización.

2. El antiguo funcionario podrá acogerse, previa solicitud, a la pensión de jubilación con arreglo a las condiciones establecidas en el Estatuto. El derecho a la indemnización se extinguirá en ese momento y, en cualquier caso, el último día del mes en que el antiguo funcionario cumpla 65 años y cuando el interesado, antes de dicha edad, reúna las condiciones que dan derecho a la pensión máxima de jubilación establecida en el 70% (artículo 77 del Estatuto).

En ese momento, el antiguo funcionario será admitido de oficio en el régimen de la pensión de jubilación, con efecto a partir del primer día del mes civil siguiente a aquél en el que se le haya abonado por última vez la indemnización.

3. La indemnización prevista en el apartado 1 será ponderada mediante un coeficiente corrector fijado para el país miembro de la Comunidad en el que el beneficiario justifique tener su residencia. Este último deberá presentar cada año la prueba de su lugar de residencia.

Si el beneficiario fija su residencia fuera de un Estado miembro de la Comunidad, el coeficiente corrector aplicable a la indemnización será igual a 100.

La indemnización se expresará en euros. Se pagará en la moneda del país de residencia del beneficiario. Sin embargo, se pagará en euros cuando se le aplique un coeficiente igual a 100, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo.

La indemnización pagada en moneda distinta del euro se calculará con arreglo a las paridades contempladas en el segundo párrafo del artículo 63 del Estatuto.

4. La cuantía de los ingresos brutos percibidos por el interesado en cualquier nueva función se deducirá de la indemnización prevista en el apartado 1, en la medida en que dichos ingresos, acumulados con la indemnización, superen la última retribución global bruta del beneficiario, establecida con arreglo al cuadro de sueldos vigente el primer día del mes en que deba liquidarse la indemnización. A esta retribución se aplicará el coeficiente corrector mencionado en el apartado 3.

Por ingresos brutos y por última retribución global bruta a que se refiere el primer párrafo se entienden los ingresos una vez deducidas las cargas sociales y antes de la deducción del impuesto.

El interesado se comprometerá formalmente a proporcionar por escrito las pruebas que se le exijan, incluido un estado anual de sus ingresos en forma de hoja de nómina o de cuentas controladas, según el caso, y una declaración jurada o legalizada de que no recibe ningún otro tipo de ingresos por el desempeño de nuevas funciones, así como a notificar a la institución cualquier otro elemento que pueda modificar sus derechos a la indemnización, so pena de exponerse a las sanciones previstas en el artículo 86 del Estatuto.

5. En las condiciones que figuran en el artículo 67 del Estatuto y en los artículos 1, 2 y 3 del anexo VII del Estatuto, la asignación familiar, la asignación por hijo a cargo y la asignación escolar se abonarán al beneficiario de la indemnización prevista en el apartado 1, o a la persona o personas a las que, en virtud de disposiciones legales o por decisión judicial o de la autoridad administrativa competente, se haya confiado la custodia del hijo o hijos, calculándose la asignación familiar sobre la base de dicha indemnización.
6. Siempre y cuando no perciba ingresos derivados de una actividad profesional lucrativa, el beneficiario de la indemnización tendrá derecho, para sí mismo y para las personas que de él dependan, a las prestaciones del régimen de seguridad social previsto en el artículo 72 del Estatuto, siempre que abone la cotización correspondiente, calculada sobre la base de la cuantía de la indemnización mencionada en el apartado 1.
7. Durante el período a lo largo del cual tenga derecho a la indemnización, pero durante sesenta y cinco meses como máximo, el antiguo funcionario seguirá adquiriendo nuevos derechos a pensión de jubilación sobre la base del sueldo correspondiente a su grado y escalón, siempre que durante dicho período haya abonado la contribución prevista en el Estatuto sobre la base de dicho sueldo, y sin que el total de la pensión pueda exceder de la cantidad máxima prevista en el segundo párrafo del artículo 77 del Estatuto. Para la aplicación del artículo 5 del anexo VIII del Estatuto, este período se considerará período de servicio.
8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 1 y en el artículo 22 del anexo VIII del Estatuto, el cónyuge supérstite de un antiguo funcionario fallecido siendo beneficiario de la indemnización mensual prevista en el apartado 1, tendrá derecho, siempre que llevara siendo su cónyuge al menos un año en el momento en que el interesado haya cesado en sus funciones al servicio de la institución, a una pensión de viudedad igual al 60% de la pensión de jubilación de que se habría beneficiado el antiguo funcionario si hubiera tenido derecho a ella en el momento de su fallecimiento, sin condiciones de antigüedad ni de edad.

La cuantía de la pensión de viudedad prevista en el primer párrafo no podrá ser inferior a las cantidades previstas en el segundo párrafo del artículo 79 del Estatuto. No obstante, la cuantía de esta pensión no podrá superar en ningún caso la cuantía del primer pago de la pensión de jubilación a que hubiera tenido derecho el antiguo funcionario si, de haber seguido vivo y habiendo agotado sus derechos a la indemnización anteriormente mencionada, hubiera podido disfrutar la pensión de jubilación.

La condición de duración del matrimonio, prevista en el primer párrafo, no será de aplicación si existieran uno o varios hijos de un matrimonio del antiguo funcionario contraído con anterioridad al cese de sus funciones, siempre que el cónyuge supérstite mantenga o haya mantenido a estos hijos.

Lo mismo se aplicará en caso de que el fallecimiento del antiguo funcionario se deba a una de las circunstancias previstas al final del segundo párrafo del artículo 17 del anexo VIII del Estatuto.

9. En caso de fallecimiento de un antiguo funcionario beneficiario de la indemnización prevista en el apartado 1, los hijos a su cargo en el sentido del artículo 2 del anexo

VII del Estatuto tendrán derecho a una pensión de orfandad en las condiciones establecidas en los párrafos primero, segundo y tercero del artículo 80 del Estatuto, así como en el artículo 21 del anexo VIII del Estatuto.

Artículo 5

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo
El Presidente*

ANEXO 1
PORCENTAJE DE INDEMNIZACIÓN

El porcentaje de indemnización mencionado en el apartado 1 del artículo 4 del presente Reglamento se determinará en función de la edad y de la antigüedad del funcionario en el momento del cese, de acuerdo con el siguiente cuadro:

| Edad Antigüedad | De 55 à 56 años | de 57 à 58 años | de 59 à 60 años | de 61 à 62 años | 63 años y más |
|------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| de 15 a 19 años | 60,0% | 60,0% | 60,0% | 62,0% | 64,0% |
| de 20 a 24 años | 60,0% | 60,0% | 62,0% | 64,0% | 66,0% |
| de 25 a 29 años | 62,0% | 64,0% | 66,0% | 68,0% | 70,0% |
| De 30 años en adelante | 64,0% | 66,0% | 68,0% | 70,0% | 70,0% |

Nivel de la indemnización en función de la edad y la antigüedad

La edad y la antigüedad se considerarán con respecto a la fecha efectiva de cese del funcionario interesado.

Aplicadas de manera ponderada sobre la población actual de funcionarios afectados, estas condiciones corresponderán a un nivel de indemnización media máximo del 62,5%.

FICHA FINANCIERA

1. DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Indemnización por cese definitivo en virtud de la medida de jubilación anticipada que acompaña a la reforma de la Comisión

(Reglamento CECA/CEE/EURATOM del Consejo nº)

2. LÍNEA(S) PRESUPUESTARIA(S)

| | |
|-------|--|
| A11 | personal en activo |
| A1218 | indemnizaciones y asignaciones del personal cesado |
| A1230 | contribución patronal al RCSE |
| A1290 | coeficiente corrector aplicado al personal cesado |
| A1291 | posible adaptación de las diversas indemnizaciones |
| A400 | impuesto |
| A401 | contribución del personal al sistema de pensiones |
| A403 | contribución temporal |

3. FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículo 283 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

4. DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

4.1 Objetivo general

Esta acción se dirige a permitir a 94 funcionarios, afectados por la reasignación de recursos humanos en la Secretaría General del Consejo durante los años 2002, 2003 y 2004 y que no puedan reorientar su carrera para llevar a cabo los nuevos cometidos, abandonar la Secretaría General del Consejo antes de alcanzar la edad normal de jubilación. La medida permitirá la contratación de nuevos funcionarios con las cualificaciones profesionales requeridas.

4.2 Plazo, modalidades de renovación

El cese de 94 funcionarios se llevará a cabo entre 2002 y 2004. La repercusión presupuestaria se concentrará en su mayor parte en el período 2002-2012. Con arreglo a la población media descrita en el anexo de la presente ficha financiera, el importe de las indemnizaciones comenzará a disminuir a partir de 2006, a medida que los funcionarios cesados vayan integrándose en el régimen de jubilación, hasta extinguirse en 2012, momento en que deberán estar incluidos en el sistema de pensiones.

5. CLASIFICACIÓN DEL GASTO O DEL INGRESO

5.1 GO

5.2 CND

5.3 Tipo de ingresos: retenciones efectuadas sobre la indemnización

6. NATURALEZA DEL GASTO O DEL INGRESO

Presupuesto de funcionamiento – gastos administrativos: indemnizaciones de cese de funciones, cotización al régimen de seguro de enfermedad, retenciones sobre las indemnizaciones

7. INCIDENCIA FINANCIERA

La hipótesis de base es una operación neutra a efectos presupuestarios. El ahorro alcanzado mediante el cese de 94 funcionarios (diferencia del coste de su sueldo como personal en activo y de su indemnización tras su cese) hará posible la contratación de 46 nuevos funcionarios de los grados A/LA, B y C.

Globalmente, se produce una amortización de 48 puestos de trabajo (diferencia entre los 94 funcionarios cesados y los 46 contratados). El ahorro será visible a partir de 2006. En efecto, se observará entre 2006 y 2012 una disminución progresiva del importe de las indemnizaciones a medida que el personal cesado se incluya en el régimen de pensiones. El ahorro obtenido equivaldrá a los 48 puestos amortizados aproximadamente en 2012.

7.1 Modo de cálculo del coste total de la acción y desglose por año

Véanse más detalles en el anexo de la presente ficha financiera.

En el cuadro siguiente se presenta el perfil y el número de los funcionarios cesados en 2002, 2003 y 2004, el coste presupuestario anual de un funcionario en activo, el coste presupuestario anual de un funcionario cesado, el ahorro anual resultante por funcionario cesado y la duración de la indemnización (hasta el momento de su inclusión en el régimen de pensiones):

| Perfil de los funcionarios cesados | Ceses | | | Coste en activo | Coste del cese | Ahorro obtenido | Duración de la indemnización |
|------------------------------------|-------|------|------|-----------------|----------------|-----------------|------------------------------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | | | | |
| A4/LA4 | 10 | 12 | 12 | 87.981 | 53.411 | 34.571 | 9años |
| B1 | 2 | 3 | 3 | 66.361 | 38.946 | 27.415 | 4años |
| C1 | 14 | 15 | 15 | 45.998 | 25.733 | 20.265 | 4años |
| D1 | 2 | 3 | 3 | 34.943 | 20.285 | 14.659 | 4años |
| Total | 28 | 33 | 33 | | | | |

La situación presupuestaria, considerada sobre todo el período de indemnización de los funcionarios cesados, se presenta en el cuadro siguiente en el que figuran, en columnas sucesivas:

- el número de funcionarios cesados,
- el número de indemnizaciones pagaderas,
- el coste que hubiera representado el mantenimiento en el servicio de los funcionarios,
- el coste de las indemnizaciones pagaderas,
- el ahorro resultante de la aplicación de la medida

| Año | Número de cesados | Número de indemnizaciones | Coste en activo | Coste indemnizaciones | Ahorro obtenido |
|------|-------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| 2002 | 28 | 28 | 1.726.390 | 1.012.834 | 713.556 |
| 2003 | 61 | 61 | 3.776.044 | 2.217.454 | 1.558.590 |
| 2004 | 94 | 94 | 5.825.698 | 3.422.074 | 2.403.624 |
| 2005 | 94 | 94 | 5.825.698 | 3.422.074 | 2.403.624 |
| 2006 | 94 | 76 | 5.825.698 | 2.943.350 | 2.882.348 |
| 2007 | 94 | 55 | 5.825.698 | 2.379.662 | 3.446.036 |
| 2008 | 94 | 34 | 5.825.698 | 1.815.974 | 4.009.724 |
| 2009 | 94 | 34 | 5.825.698 | 1.815.974 | 4.009.724 |
| 2010 | 94 | 34 | 5.825.698 | 1.815.974 | 4.009.724 |
| 2011 | 94 | 24 | 5.825.698 | 1.281.864 | 4.543.834 |
| 2012 | 94 | 12 | 5.825.698 | 640.932 | 5.184.766 |

El coste presupuestario anual de un nuevo funcionario A7 es de 71 313 euros y el de un nuevo funcionario B5 es de 49 841 euros. Las disponibilidades financieras resultantes del cese de 94 funcionarios permitirán la contratación de 46 nuevos funcionarios (12 funcionarios A7, 8 funcionarios B5 y 26 funcionarios C5), con un coste presupuestario total anual de 2.378.918 euros.

| | A7/3 | B5/3 | C5/3 | Total |
|---|---------|---------|-----------|-----------|
| Coste presupuestario anual por funcionario | 71.313 | 49.841 | 43.248 | |
| Número de contrataciones | 12 | 8 | 26 | 46 |
| Coste presupuestario anual de las nuevas contrataciones | 855.751 | 398.726 | 1.124.441 | 2.378.918 |

8. DISPOSICIONES ANTIFRAUDE PREVISTAS

No aplicable

9. ELEMENTOS DE ANÁLISIS COSTE - EFICACIA

Véase el punto 7.1

10. GASTOS ADMINISTRATIVOS (PARTE A DE LA SECCIÓN III DEL PRESUPUESTO GENERAL)

10.1 Incidencia sobre el número de empleos

No.

10.2 Incidencia financiera global de los recursos humanos suplementarios

No

10.3 Aumento de otros gastos de funcionamiento debido a la acción, en particular, gastos de reuniones de comités y grupos de expertos

No

ANEXO DE LA FICHA FINANCIERA

BASE DE CÁLCULO DE LA NEUTRALIDAD PRESUPUESTARIA

Este anexo detalla las hipótesis de cálculo de los elementos incluidos en la ficha financiera. El principio de base es el de una operación neutra a efectos presupuestarios. El método de cálculo consiste en determinar el ahorro alcanzado con el plan de jubilación anticipada de 94 funcionarios (diferencia entre el coste resultante del pago de los sueldos de estos funcionarios mientras están en activo y el de su indemnización tras el cese), junto con el número de nuevas contrataciones que este ahorro posibilita.

Este razonamiento es aplicable a lo largo del período de la indemnización, hasta el momento en el que los funcionarios que han cesado puedan acogerse al régimen de pensiones.

Hipótesis 1 : Identificación de la población destinataria

La medida se aplicará a 94 funcionarios (12 A, 22 LA, 8 B, 44 C y 8 D) en su mayor parte "en final de carrera"; teniendo en cuenta la población actual de funcionarios afectados, se tratará de:

| | 2002 | 2003 | 2004 | Total |
|-------------------|------|------|------|-------|
| Funcionarios A/LA | 10 | 12 | 12 | 34 |
| Funcionarios B | 2 | 3 | 3 | 8 |
| Funcionarios C | 14 | 15 | 15 | 44 |
| Funcionarios D | 2 | 3 | 3 | 8 |
| Total | 28 | 33 | 33 | 94 |

Hipótesis 2 : Perfil medio de los funcionarios

El cálculo de los costes se ha llevado a cabo con arreglo a los siguientes perfiles de personal:

perfil A/LA funcionario A4/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 32 años

perfil B1 funcionario B1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 30 años

perfil C1 funcionario C1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 28 años

perfil D1 funcionario D1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 30 años

La edad media de esta población es de 57 años.

Hipótesis 3 : Perfil medio de los nuevos funcionarios contratados

Los funcionarios que se acojan al plan serán sustituidos por funcionarios de las categorías A, B y C, contratados en los grados de base (respectivamente A7/3, B5/3 y C5/3), casados y con un hijo a cargo.

Hipótesis 4 : Nivel medio de la indemnización

Si se aplican de manera ponderada sobre la población actual de funcionarios afectados (que satisfagan los criterios de edad y de antigüedad), las condiciones que figuran en el anexo I del

Reglamento corresponden a un nivel de indemnización medio del 62,5%. Este es el nivel de indemnización utilizado en los cálculos.

Hipótesis 5 : Otras hipótesis de cálculo

El porcentaje de la indemnización de expatriación incluido en el sueldo del personal en activo, se estima en el 12% (media entre los porcentajes del 0%, 4% y 16%, en función de las situaciones particulares).

El coeficiente corrector aplicado a la retribución de los funcionarios cesados se estima en 105 (según el lugar en que el funcionario fije su residencia tras su cese).

Ahorro presupuestario anual resultante del cese definitivo

El coste presupuestario anual por funcionario antes del cese se detalla en el cuadro siguiente:

| Coste presupuestario anual por funcionario en activo | | | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | A4/2 | LA4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/2 |
| Sueldo base | 93.433 | 93.433 | 66.475 | 42.043 | 32.224 |
| Asignación familiar | 4.672 | 4.672 | 3.324 | 2.169 | 2.169 |
| Indemnización de secretariado | | | | 1.996 | |
| Expatriación | 11.773 | 11.773 | 8.376 | 5.545 | 4.127 |
| Contribución patronal al RCSE | 3.971 | 3.971 | 2.825 | 1.787 | 1.370 |
| Impuesto comunitario | -15.552 | -15.552 | -7.492 | -3.455 | -2.107 |
| Contribución temporal | -2.607 | -2.607 | -1.663 | -617 | -181 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -7.708 | -7.708 | -5.484 | -3.469 | -2.658 |
| Coste presupuestario por funcionario | 87.981 | 87.981 | 66.361 | 45.998 | 34.943 |

El coste presupuestario anual por funcionario cesado se detalla en el cuadro siguiente (los costes vinculados con el cese de las funciones no se consideran costes suplementarios, sino más bien costes anticipados, y no figuran en los cálculos):

| Coste presupuestario anual por funcionario cesado | | | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | A4/2 | LA4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/2 |
| Indemnización | 58.396 | 58.396 | 41.547 | 26.277 | 20.140 |
| Asignación familiar | 2.920 | 2.920 | 2.169 | 2.169 | 2.169 |
| Coefficiente corrector | 2.646 | 2.646 | 1.887 | 1.233 | 971 |
| Contribución patronal al RCSE | 1.985 | 1.985 | 1.413 | 893 | 685 |
| Impuesto comunitario | -5.124 | -5.124 | -2.796 | -1.504 | -1.123 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -7.412 | -7.412 | -5.273 | -3.335 | -2.556 |
| Coste presupuestario por funcionario | 53.411 | 53.411 | 38.946 | 25.733 | 20.285 |

El ahorro presupuestario anual obtenido con el plan de jubilación anticipada (ahorro resultante del cese de un funcionario y ahorro total) se detalla en el siguiente cuadro:

| Ahorro presupuestario anual resultante del cese | | | | | | |
|--|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | A4/2 | LA4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/2 | Total |
| Coste por funcionario en activo | 87.981 | 87.981 | 66.361 | 45.998 | 34.943 | |
| Coste por funcionario cesado | 53.411 | 53.411 | 38.946 | 25.733 | 20.285 | |
| Ahorro por funcionario | 34.571 | 34.571 | 27.415 | 20.265 | 14.659 | |
| Número de funcionarios cesados | 12 | 22 | 8 | 44 | 8 | 94 |
| Ahorro presupuestario total | 414.849 | 760.556 | 219.322 | 891.665 | 117.270 | 2.403.662 |

El ahorro presupuestario anual total es de 12 403 661 €.

Coste de las nuevas contrataciones y posibilidades de contratación

El coste presupuestario anual medio de un nuevo funcionario se detalla en el cuadro siguiente (el coeficiente corrector tiene en cuenta la evolución de la carrera durante el período considerado; los costes resultantes de la entrada en servicio no están incluidos en los cálculos):

| Coste presupuestario anual por nuevo funcionario | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | A7/3 | B5/3 | C5/3 |
| Sueldo base | 59.661 | 38.406 | 29.558 |
| Asignación familiar | 2.983 | 2.169 | 2.169 |
| Asignación por hijos a cargo | 2.793 | 2.793 | 2.793 |
| Asignación escolar | 2.496 | 2.496 | 2.496 |
| Indemnización de secretariado | | | 1.996 |
| Expatriación | 7.852 | 5.204 | 4.382 |
| Contribución patronal al RCSE | 2.536 | 1.632 | 1.256 |
| Impuesto comunitario | -4.732 | -2.042 | -1.357 |
| Contribución temporal | -1.391 | -469 | -54 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -4.922 | -3.168 | -2.439 |
| Total coste presupuestario de partida | 67.276 | 47.020 | 40.800 |
| Coeficiente corrector carrera | 4.037 | 2.821 | 2.448 |
| Coste presupuestario por funcionario | 71.313 | 49.841 | 43.248 |

El coste presupuestario anual resultante de la contratación de 46 nuevos funcionarios (12 A7, 8 B5 y 26 C5) equivale al ahorro presupuestario anual resultante del cese :

| Coste presupuestario anual total de las nuevas contrataciones | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | A7/3 | B5/3 | C5/3 | Total |
| Coste presupuestario por funcionario | 71.313 | 49.841 | 43.248 | |
| Número de contrataciones | 12 | 8 | 26 | 46 |
| Coste presupuestario total de las contrataciones | 855.751 | 398.726 | 1.124.441 | 2.378.918 |

El ahorro resultante del cese definitivo de 94 funcionarios permitirá la contratación de 46 funcionarios (12 A7, 8 B5 y 26 C5)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante la consulta del Consejo sobre la propuesta de Reglamento para el cese de funcionarios presentada por la Comisión con motivo de su reforma, el Parlamento Europeo incluyó en su informe (A5-0194/2001 de 30.5.2001) una serie de enmiendas cuya finalidad esencial era extender a las demás instituciones y concretamente al Parlamento Europeo la participación en esas medidas de cese definitivo de funcionarios.

Aún declarándose abierto a la participación de las demás instituciones en el plan de jubilación anticipada, el Consejo consideró que dichas instituciones debían justificar previamente sus necesidades, así como los métodos escogidos para respetar la neutralidad presupuestaria, y que su participación en dicho plan debería regularse mediante reglamentos separados.

Mediante nota de 14.12.2001, dirigida al Director General de Personal y Administración de la Comisión, el Director General de Personal del Parlamento Europeo precisó las necesidades de su institución en materia de jubilación anticipada e indicó sus planes para asegurar la neutralidad presupuestaria. Las condiciones aplicables a la jubilación anticipada del personal del Parlamento Europeo serán idénticas a las aplicadas al personal de la Comisión.

El Parlamento Europeo ha calculado que podrían acogerse a este plan 100 funcionarios y 24 agentes temporales de los grupos políticos a lo largo de un período de tres años. El objeto de la presente propuesta es por lo tanto autorizar la jubilación anticipada de 100 funcionarios y 24 agentes temporales de los grupos políticos del Parlamento Europeo entre 2002 y 2004.

Se trata de una operación neutra a efectos presupuestarios y se estima que el ahorro obtenido por la diferencia entre el coste de la retribución plena y el coste de la indemnización por el cese permitirá la contratación de 47 nuevos funcionarios y 11 nuevos agentes temporales.

Propuesta de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos del Parlamento Europeo

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, su artículo 283,

Vista la propuesta de la Comisión, realizada tras consultar al Comité del Estatuto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 bis del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas¹,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo²,

Visto el dictamen del Tribunal de Justicia³,

Visto el dictamen del Tribunal de Cuentas⁴,

Considerando lo siguiente:

- (1) En 1997, el Parlamento Europeo emprendió una profunda reestructuración de sus métodos de funcionamiento tras la aprobación, por parte de la Mesa del Parlamento, de la nueva política de personal.
- (2) La experiencia de cuatro años de aplicación de esa nueva política y la necesidad de implantar, a largo plazo, una política de contratación y nombramientos fundamentada en las necesidades previsibles de cualificaciones específicas han conducido al Parlamento Europeo a examinar, en el contexto de la elaboración de un repertorio operativo de los oficios y puestos de trabajo, sus necesidades de recursos humanos para los próximos años.
- (3) El Parlamento Europeo desea adoptar las disposiciones necesarias para garantizar, en particular mediante la formación, la readaptación de la forma más satisfactoria y eficaz posible del personal asignado a nuevas tareas.
- (4) No obstante, las cualificaciones de algunos funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos, particularmente entre los de mayor edad, parecen demasiado alejadas de las nuevas tareas requeridas.

¹ En lo sucesivo denominado "el Estatuto".

² DO C ... de ..., p. ...

³ DO C ... de ..., p. ...

⁴ DO C ... de ..., p. ...

- (5) El Parlamento Europeo necesita nuevos perfiles de cualificaciones y reequilibrar su estructura de personal. Sin embargo, el número de funcionarios que alcanzan la edad de jubilación estatutaria no es suficiente para adquirir las competencias necesarias mediante la contratación de nuevos funcionarios y agentes temporales, en un plazo de tiempo satisfactorio.
- (6) Por lo tanto, es preciso adoptar medidas específicas relativas al cese definitivo de funciones, que se completarán mediante disposiciones administrativas internas dirigidas al control eficaz de la aplicación de este Reglamento.
- (7) En la medida de lo posible, esas medidas deberán respetar cierto equilibrio geográfico, de conformidad con los principios que rigen la aplicación del presente Reglamento.
- (8) Estas medidas deberán respetar la neutralidad presupuestaria.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

En interés del servicio y para tener en cuenta las necesidades de renovación de competencias que derivan de la adaptación de sus recursos a sus actividades, el Parlamento Europeo podrá adoptar, hasta el 31 de diciembre de 2004, medidas de cese definitivo, según se contempla en el artículo 47 del Estatuto y en las condiciones establecidas en el presente Reglamento, para aquellos funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos que hayan alcanzado la edad de 55 años y hayan cumplido al menos quince años de servicio, con excepción de los pertenecientes a los grados A1 y A2.

Artículo 2

El número total de funcionarios a los que podrán aplicarse las medidas mencionadas en el artículo 1 queda fijado en 100. El número total de agentes temporales de los grupos políticos a los que podrán aplicarse las medidas mencionadas en el artículo 1 queda fijado en 24.

Esta medida se entiende sin perjuicio de las decisiones que se adopten en virtud de los procedimientos presupuestarios anuales.

Artículo 3

Teniendo en cuenta el interés del servicio, el Parlamento Europeo, tras consultar a la comisión paritaria y dentro de los límites establecidos en el artículo 2, seleccionará entre los solicitantes a los funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos a los que aplicará una medida de cese definitivo con arreglo al artículo 1.

El Parlamento Europeo considerará en primer lugar a los funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos afectados por las medidas de reorganización y de adaptación de los recursos a las actividades, en particular la reasignación del personal, cuyas cualificaciones estén demasiado alejadas de las nuevas tareas requeridas. Tendrá en cuenta el grado de formación necesario para el cumplimiento de los nuevos cometidos, la edad, la competencia, el rendimiento, la conducta en el servicio, la situación familiar y la antigüedad de servicio.

Artículo 4

1. El antiguo funcionario o agente temporal que se vea afectado por la medida prevista en el artículo 1 tendrá derecho a una indemnización mensual fijada en un porcentaje del último sueldo base; dicho porcentaje variará en función de la edad y de la antigüedad en el momento del cese, de conformidad con el cuadro que se facilita en anexo al presente Reglamento (anexo 1). El último sueldo base considerado será el correspondiente al grado y escalón que tuviera el interesado en el momento de su cese y que figure en el cuadro del artículo 66 del Estatuto, vigente el primer día del mes en que haya de liquidarse la indemnización.
2. El antiguo funcionario o agente temporal podrá acogerse, previa solicitud, a la pensión de jubilación con arreglo a las condiciones establecidas en el Estatuto. El derecho a la indemnización se extinguirá en ese momento y, en cualquier caso, el último día del mes en que el antiguo funcionario o agente temporal cumpla 65 años y cuando el interesado, antes de dicha edad, reúna las condiciones que dan derecho a la pensión máxima de jubilación establecida en el 70% (artículo 77 del Estatuto).

En ese momento, el antiguo funcionario o agente temporal será admitido de oficio en el régimen de la pensión de jubilación, con efecto a partir del primer día del mes civil siguiente a aquél en el que se le haya abonado por última vez la indemnización.

3. La indemnización prevista en el apartado 1 será ponderada mediante un coeficiente corrector fijado para el país miembro de la Comunidad en el que el beneficiario justifique tener su residencia. Este último deberá presentar cada año la prueba de su lugar de residencia.

Si el beneficiario fija su residencia fuera de un Estado miembro de la Comunidad, el coeficiente corrector aplicable a la indemnización será igual a 100.

La indemnización se expresará en euros. Se pagará en la moneda del país de residencia del beneficiario. Sin embargo, se pagará en euros cuando se le aplique un coeficiente igual a 100, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo.

La indemnización pagada en moneda distinta del euro se calculará con arreglo a las paridades contempladas en el segundo párrafo del artículo 63 del Estatuto.

4. La cuantía de los ingresos brutos percibidos por el interesado en cualquier nueva función se deducirá de la indemnización prevista en el apartado 1, en la medida en que dichos ingresos, acumulados con la indemnización, superen la última retribución global bruta del beneficiario, establecida con arreglo al cuadro de sueldos vigente el primer día del mes en que deba liquidarse la indemnización. A esta retribución se aplicará el coeficiente corrector mencionado en el apartado 3.

Por ingresos brutos y por última retribución global bruta a que se refiere el primer párrafo se entienden los ingresos una vez deducidas las cargas sociales y antes de la deducción del impuesto.

El interesado se comprometerá formalmente a proporcionar por escrito las pruebas que se le exijan, incluido un estado anual de sus ingresos en forma de hoja de nómina o de cuentas controladas, según el caso, y una declaración jurada o legalizada de que no recibe ningún otro tipo de ingresos por el desempeño de nuevas funciones, así como a notificar a la institución cualquier otro elemento que pueda modificar sus

derechos a la indemnización, so pena de exponerse a las sanciones previstas en el artículo 86 del Estatuto.

5. En las condiciones que figuran en el artículo 67 del Estatuto y en los artículos 1, 2 y 3 del anexo VII del Estatuto, la asignación familiar, la asignación por hijo a cargo y la asignación escolar se abonarán al beneficiario de la indemnización prevista en el apartado 1, o a la persona o personas a las que, en virtud de disposiciones legales o por decisión judicial o de la autoridad administrativa competente, se haya confiado la custodia del hijo o hijos, calculándose la asignación familiar sobre la base de dicha indemnización.
6. Siempre y cuando no perciba ingresos derivados de una actividad profesional lucrativa, el beneficiario de la indemnización tendrá derecho, para sí mismo y para las personas que de él dependan, a las prestaciones del régimen de seguridad social previsto en el artículo 72 del Estatuto, siempre que abone la cotización correspondiente, calculada sobre la base de la cuantía de la indemnización mencionada en el apartado 1.
7. Durante el período a lo largo del cual tenga derecho a la indemnización, pero durante sesenta y cinco meses como máximo, el antiguo funcionario o agente temporal seguirá adquiriendo nuevos derechos a pensión de jubilación sobre la base del sueldo correspondiente a su grado y escalón, siempre que durante dicho período haya abonado la contribución prevista en el Estatuto sobre la base de dicho sueldo, y sin que el total de la pensión pueda exceder de la cantidad máxima prevista en el segundo párrafo del artículo 77 del Estatuto. Para la aplicación del artículo 5 del anexo VIII del Estatuto, este período se considerará período de servicio.
8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 1 y en el artículo 22 del anexo VIII del Estatuto, el cónyuge supérstite de un antiguo funcionario o agente temporal fallecido siendo beneficiario de la indemnización mensual prevista en el apartado 1, tendrá derecho, siempre que llevara siendo su cónyuge al menos un año en el momento en que el interesado haya cesado en sus funciones al servicio de la institución, a una pensión de viudedad igual al 60% de la pensión de jubilación de que se habría beneficiado el antiguo funcionario o agente temporal si hubiera tenido derecho a ella en el momento de su fallecimiento, sin condiciones de antigüedad ni de edad.

La cuantía de la pensión de viudedad prevista en el primer párrafo no podrá ser inferior a las cantidades previstas en el segundo párrafo del artículo 79 del Estatuto. No obstante, la cuantía de esta pensión no podrá superar en ningún caso la cuantía del primer pago de la pensión de jubilación a que hubiera tenido derecho el antiguo funcionario o agente temporal si, de haber seguido vivo y habiendo agotado sus derechos a la indemnización anteriormente mencionada, hubiera podido disfrutar la pensión de jubilación.

La condición de duración del matrimonio, prevista en el primer párrafo, no será de aplicación si existieran uno o varios hijos de un matrimonio del antiguo funcionario o agente temporal contraído con anterioridad al cese de sus funciones, siempre que el cónyuge supérstite mantenga o haya mantenido a estos hijos.

Lo mismo se aplicará en caso de que el fallecimiento del antiguo funcionario o agente temporal se deba a una de las circunstancias previstas al final del segundo párrafo del artículo 17 del anexo VIII del Estatuto.

9. En caso de fallecimiento de un antiguo funcionario o agente temporal beneficiario de la indemnización prevista en el apartado 1, los hijos a su cargo en el sentido del artículo 2 del anexo VII del Estatuto tendrán derecho a una pensión de orfandad en las condiciones establecidas en los párrafos primero, segundo y tercero del artículo 80 del Estatuto, así como en el artículo 21 del anexo VIII del Estatuto.

Artículo 5

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo
El Presidente*

ANEXO 1

PORCENTAJE DE INDEMNIZACIÓN

El porcentaje de indemnización mencionado en el apartado 1 del artículo 4 del presente Reglamento se determinará en función de la edad y de la antigüedad del funcionario o agente temporal en el momento del cese, de acuerdo con el siguiente cuadro:

| Edad Antigüedad | De 55 à 56 años | de 57 à 58 años | de 59 à 60 años | de 61 à 62 años | 63 años y más |
|------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| de 15 a 19 años | 60,0% | 60,0% | 60,0% | 62,0% | 64,0% |
| de 20 a 24 años | 60,0% | 60,0% | 62,0% | 64,0% | 66,0% |
| de 25 a 29 años | 62,0% | 64,0% | 66,0% | 68,0% | 70,0% |
| De 30 años en adelante | 64,0% | 66,0% | 68,0% | 70,0% | 70,0% |

Nivel de la indemnización en función de la edad y la antigüedad

La edad y la antigüedad se considerarán con respecto a la fecha efectiva de cese del funcionario o agente temporal interesado.

Aplicadas de manera ponderada sobre la población actual de funcionarios y agentes temporales afectados, estas condiciones corresponderán a un nivel de indemnización media máximo del 62,5%.

FICHA FINANCIERA

1. DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN

Indemnización por cese definitivo en virtud de la medida de jubilación anticipada que acompaña a la reforma de la Comisión

(Reglamento CECA/CEE/EURATOM del Consejo nº)

2. LÍNEA(S) PRESUPUESTARIA(S)

| | |
|-------|--|
| A11 | personal en activo |
| A1218 | indemnizaciones y asignaciones del personal cesado |
| A1230 | contribución patronal al RCSE |
| A1290 | coeficiente corrector aplicado al personal cesado |
| A1291 | posible adaptación de las diversas indemnizaciones |
| A400 | impuesto |
| A401 | contribución del personal al sistema de pensiones |
| A403 | contribución temporal |

3. FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículo 283 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

4. DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

4.1 Objetivo general

Esta acción se dirige a permitir a 100 funcionarios y 24 agentes temporales de los grupos políticos afectados por la reasignación de recursos humanos en el Parlamento Europeo durante los años 2002, 2003 y 2004 y que no puedan reorientar su carrera para llevar a cabo los nuevos cometidos, abandonar el Parlamento Europeo antes de alcanzar la edad normal de jubilación. La medida permitirá la contratación de nuevos funcionarios y agentes temporales con las cualificaciones profesionales requeridas.

4.2 Plazo, modalidades de renovación

El cese de 100 funcionarios y 24 agentes temporales se efectuará entre 2002 y 2004. La repercusión presupuestaria se concentrará en su mayor parte en el período 2002-2012. Con arreglo a los cálculos realizados sobre la población media mencionada en el anexo de la presente ficha financiera, las indemnizaciones comenzará a disminuir a partir de 2006, a medida que los funcionarios y agentes temporales cesados vayan

integrándose en el régimen de jubilación, hasta extinguirse en 2012, momento en que deberán estar incluidos en el sistema de pensiones.

5. CLASIFICACIÓN DEL GASTO O DEL INGRESO

5.1 GO

5.2 CND

5.3 Tipo de ingresos: retenciones efectuadas sobre la indemnización

6. NATURALEZA DEL GASTO O DEL INGRESO

Presupuesto de funcionamiento – gastos administrativos: indemnizaciones de cese de funciones, cotización al régimen de seguro de enfermedad, retenciones sobre las indemnizaciones

7. INCIDENCIA FINANCIERA

La hipótesis de base es una operación neutra a efectos presupuestarios. El ahorro alcanzado mediante el cese de 100 funcionarios y 24 agentes temporales (diferencia del coste de su sueldo como personal en activo y de su indemnización tras su cese) hará posible la contratación de 47 nuevos funcionarios y 11 agentes temporales de los grados A/LA, B y C.

Globalmente, se produce una amortización de 66 puestos de trabajo (diferencia entre los 124 funcionarios cesados y los 58 contratados). El ahorro será visible a partir de 2006. En efecto, se observará entre 2006 y 2012 una disminución progresiva del importe de las indemnizaciones a medida que el personal cesado se incluya en el régimen de pensiones. El ahorro obtenido equivaldrá a los 66 puestos amortizados aproximadamente en 2012.

7.1 Modo de cálculo del coste total de la acción y desglose por año

Véanse más detalles en el anexo de la presente ficha financiera.

En el cuadro siguiente se presenta el perfil y el número de funcionarios y agentes temporales cesados en 2002, 2003 y 2004, el coste presupuestario anual de un funcionario o agente temporal en activo, el coste presupuestario anual de un funcionario o agente temporal cesado, el ahorro anual resultante por funcionario o agente temporal cesado y la duración de la indemnización (hasta el momento de su inclusión en el régimen de pensiones):

| Perfil de los funcionarios /agentes temporales cesados | Ceses | | | Coste en activo | Coste del cese | Ahorro obtenido | Duración de la indemnización |
|--|-------|------|------|-----------------|----------------|-----------------|------------------------------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------|----|----|----|---------|--------|--------|-------|
| A/LA3 | 3 | 3 | 3 | 100.867 | 61.318 | 39.649 | 4años |
| A/LA4 | 13 | 14 | 14 | 87.981 | 53.411 | 34.571 | 9años |
| B1 | 6 | 7 | 7 | 66.361 | 38.946 | 27.415 | 4años |
| C1 | 14 | 14 | 14 | 45.998 | 25.733 | 20.265 | 4años |
| D1 | 4 | 4 | 4 | 34.943 | 20.285 | 14.659 | 4años |
| Total | 40 | 42 | 42 | | | | |

La situación presupuestaria, considerada sobre todo el período de indemnización de los funcionarios cesados, se presenta en el cuadro siguiente en el que figuran, en columnas sucesivas:

- el número de funcionarios o agentes temporales cesados,
- el número de indemnizaciones pagaderas,
- el coste que hubiera representado el mantenimiento en el servicio de los funcionarios,
- el coste de las indemnizaciones pagaderas,
- el ahorro resultante de la aplicación de la medida

| Año | Número de cesados | Número de indemnizaciones | Coste en activo | Coste indemnizaciones | Ahorro obtenido |
|------|-------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| 2002 | 40 | 40 | 2.628.264 | 1.553.375 | 1.074.889 |
| 2003 | 82 | 82 | 5.410.870 | 3.199.107 | 2.211.763 |
| 2004 | 124 | 124 | 8.193.476 | 4.844.839 | 3.348.637 |
| 2005 | 124 | 124 | 8.193.476 | 4.844.839 | 3.348.637 |
| 2006 | 124 | 97 | 8.193.476 | 3.985.807 | 4.207.669 |
| 2007 | 124 | 69 | 8.193.476 | 3.087.829 | 5.105.647 |
| 2008 | 124 | 41 | 8.193.476 | 2.189.851 | 6.003.625 |
| 2009 | 124 | 41 | 8.193.476 | 2.189.851 | 6.003.625 |
| 2010 | 124 | 41 | 8.193.476 | 2.189.851 | 6.003.625 |
| 2011 | 124 | 28 | 8.193.476 | 1.495.508 | 6.697.968 |
| 2012 | 124 | 14 | 8.193.476 | 747.754 | 7.445.722 |

El coste presupuestario anual de un nuevo funcionario o agente temporal A3 es de 107.162 euros, el de un A7 71.313 euros, el de un B5 49.841 y el de un

C5 43.248 euros. Las disponibilidades financieras resultantes del cese de 100 funcionarios y 24 agentes temporales permitirán la contratación de 47 nuevos funcionarios y 11 agentes temporales (5 A/LA3, 13 A7, 15 B5 y 25 C5), con un coste presupuestario total anual de 3.291.694 euros.

| | A/LA3/2 | A/LA7/3 | B5/3 | C5/3 | Total |
|---|---------|---------|---------|-----------|------------------|
| Coste presupuestario anual por funcionario | 107.162 | 71.313 | 49.841 | 43.248 | |
| Número de contrataciones | 5 | 13 | 15 | 25 | 58 |
| Coste presupuestario anual de las nuevas contrataciones | 535.810 | 927.069 | 747.615 | 1.081.200 | 3.291.694 |

8. DISPOSICIONES ANTIFRAUDE PREVISTAS

No aplicable

9. ELEMENTOS DE ANÁLISIS COSTE - EFICACIA

Véase el punto 7.1

10. GASTOS ADMINISTRATIVOS (PARTE A DE LA SECCIÓN III DEL PRESUPUESTO GENERAL)

10.1 Incidencia sobre el número de empleos

No.

10.2 Incidencia financiera global de los recursos humanos suplementarios

No.

10.3 Aumento de otros gastos de funcionamiento debido a la acción, en particular, gastos de reuniones de comités y grupos de expertos

No.

ANEXO DE LA FICHA DE FINANCIACIÓN

BASE DE CÁLCULO DE LA NEUTRALIDAD PRESUPUESTARIA

Este anexo detalla las hipótesis de cálculo de los elementos incluidos en la ficha financiera. El principio de base es el de una operación neutra a efectos presupuestarios. El método de cálculo consiste en determinar el ahorro alcanzado con el plan de jubilación anticipada de 100 funcionarios y 24 agentes temporales (diferencia entre el coste resultante del pago de los sueldos de estos funcionarios mientras están en activo y el de su indemnización tras el cese), junto con el número de nuevas contrataciones que este ahorro posibilita. Este razonamiento es aplicable a lo largo del período de la indemnización, hasta el momento en el que los funcionarios y agentes temporales que han cesado puedan acogerse al régimen de pensiones.

Hipótesis 1 : Identificación de la población destinataria

La medida se aplicará a 100 funcionarios y 24 agentes temporales, en su mayor parte "en final de carrera"; teniendo en cuenta la población actual de funcionarios y agentes temporales afectados, se tratará de:

| | 2002 | 2003 | 2004 | Total |
|--------|------|------|------|-------|
| A3/LA3 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| A/4LA4 | 13 | 14 | 14 | 41 |
| B1 | 6 | 7 | 7 | 20 |
| C1 | 14 | 14 | 14 | 42 |
| D1 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| Total | 40 | 42 | 42 | 124 |

Hipótesis 2 : Perfil medio de los funcionarios

El cálculo de los costes se ha llevado a cabo con arreglo a los siguientes perfiles de personal:

perfil A3 funcionario A3/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 32 años
perfil A/LA4 funcionario A4/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 32 años
perfil B1 funcionario B1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 30 años
perfil C1 funcionario C1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 28 años
perfil D1 funcionario D1/2, casado, sin hijos a cargo, contratado a los 30 años

La edad media de esta población es de 57 años.

Hipótesis 3 : Perfil medio de los nuevos funcionarios contratados

Los funcionarios y agentes temporales que se acojan al plan serán sustituidos por funcionarios y agentes temporales de las categorías A, B y C contratados en los grados de base (respectivamente A3/2, A7/3, B5/3 y C5/3), casados y con un hijo a cargo.

Hipótesis 4 : Nivel medio de la indemnización

Si se aplican de manera ponderada sobre la población actual de funcionarios y agentes temporales afectados (que satisfagan los criterios de edad y de antigüedad), las condiciones que figuran en el anexo I del presente Reglamento corresponden a un nivel de indemnización medio del 62,5%. Este es el nivel de indemnización utilizado en los cálculos.

Hipótesis 5 : Otras hipótesis de cálculo

El porcentaje de la indemnización de expatriación incluido en el sueldo del personal en activo, se estima en el 12% (media entre los porcentajes del 0%, 4% y 16%, en función de las situaciones particulares).

El coeficiente corrector aplicado a la retribución de los funcionarios cesados se estima en 105 (según el lugar en que el funcionario fije su residencia tras su cese).

Ahorro presupuestario anual resultante del cese definitivo

El coste presupuestario anual por funcionario y agente temporal antes del cese se detalla en el cuadro siguiente:

| Coste presupuestario anual por funcionario/agente temporal en activo | | | | | |
|---|----------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| | A/LA3/2 | A/LA4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/2 |
| Sueldo base | 111.662 | 93.433 | 66.475 | 42.043 | 32.224 |
| Asignación familiar | 5.583 | 4.672 | 3.324 | 2.169 | 2.169 |
| Indemnización de secretariado | | | | 1.996 | |
| Expatriación | 13.399 | 11.773 | 8.376 | 5.545 | 4.127 |
| Contribución patronal al RCSE | 4.746 | 3.971 | 2.825 | 1.787 | 1.370 |
| Impuesto comunitario | -22.111 | -15.552 | -7.492 | -3.455 | -2.107 |
| Contribución temporal | -3.200 | -2.607 | -1.663 | -617 | -181 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -9.212 | -7.708 | -5.484 | -3.469 | -2.658 |
| Coste presupuestario por funcionario | 100.867 | 87.981 | 66.361 | 45.998 | 34.943 |

El coste presupuestario anual por funcionario o agente temporal cesado se detalla en el cuadro siguiente (los costes vinculados con el cese de las funciones no se consideran costes suplementarios, sino más bien costes anticipados, y no figuran en los cálculos):

| Coste presupuestario anual por funcionario/agente temporal cesado | | | | | |
|--|----------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| | A/LA3/2 | A/LA4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/2 |
| Indemnización | 69.789 | 58.396 | 41.547 | 26.277 | 20.140 |
| Asignación familiar | 3.489 | 2.920 | 2.169 | 2.169 | 2.169 |
| Coefficiente corrector | 3.168 | 2.646 | 1.887 | 1.233 | 971 |
| Contribución patronal al RCSE | 2.373 | 1.985 | 1.413 | 893 | 685 |
| Impuesto comunitario | -8.645 | -5.124 | -2.796 | -1.504 | -1.123 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -8.856 | -7.412 | -5.273 | -3.335 | -2.556 |
| Coste presupuestario por funcionario | 61.318 | 53.411 | 38.946 | 25.733 | 20.285 |

El ahorro presupuestario anual obtenido con el plan de jubilación anticipada (ahorro resultante del cese de un funcionario o agente temporal y ahorro total) se detalla en el siguiente cuadro:

| Ahorro presupuestario anual resultante del cese | | | | | | Total |
|--|----------------|------------------|----------------|----------------|----------------|--------------|
| | A/LA3/2 | A/LA4/2 | B1/2 | C1/2 | D1/2 | |
| Coste por funcionario en activo | 100.867 | 87.981 | 66.361 | 45.998 | 34.943 | 124 |
| Coste por funcionario cesado | 61.318 | 53.411 | 38.946 | 25.733 | 20.285 | |
| Ahorro por funcionario | 39.549 | 34.571 | 27.415 | 20.265 | 14.659 | |
| Número de funcionarios cesados | 9 | 41 | 20 | 42 | 12 | |
| Ahorro presupuestario total | 355.941 | 1.417.411 | 548.300 | 851.130 | 175.908 | |

El ahorro presupuestario anual total es de 13 348 690 €.

Coste de las nuevas contrataciones y posibilidades de contratación

El coste presupuestario anual medio de un nuevo funcionario o agente temporal se detalla en el cuadro siguiente (el coeficiente corrector tiene en cuenta la evolución de la carrera durante el período considerado; los costes resultantes de la entrada en servicio no están incluidos en los cálculos):

| Coste presupuestario anual por nuevo funcionario | | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|---------------|
| | A/LA3/2 | A7/3 | B5/3 | C5/3 |
| Sueldo base | 111.662 | 59.661 | 38.406 | 29.558 |
| Asignación familiar | 5.583 | 2.983 | 2.169 | 2.169 |
| Asignación por hijos a cargo | 2.793 | 2.793 | 2.793 | 2.793 |
| Asignación escolar | 2.496 | 2.496 | 2.496 | 2.496 |
| Indemnización de secretariado | | | | 1.996 |
| Expatriación | 14.405 | 7.852 | 5.204 | 4.382 |
| Contribución patronal al RCSE | 4.476 | 2.536 | 1.632 | 1.256 |
| Impuesto comunitario | -22.111 | -4.732 | -2.042 | -1.357 |
| Contribución temporal | -3.200 | -1.391 | -469 | -54 |
| Contribución personal al sistema de pensiones | -9.212 | -4.922 | -3.168 | -2.439 |
| Total coste presupuestario de partida | 107.162 | 67.276 | 47.020 | 40.800 |
| Coeficiente corrector carrera | | 4.037 | 2.821 | 2.448 |
| Coste presupuestario por funcionario | 107.162 | 71.313 | 49.841 | 43.248 |

El coste presupuestario anual resultante de la contratación de 47 nuevos funcionarios (4 A/LA3, 8 A7, 10 B5 y 25 C5) y 11 nuevos agentes temporales (1A/LA3, 5 A7 y 5 B5) equivale al ahorro presupuestario anual resultante del cese :

| Coste presupuestario anual total de las nuevas contrataciones | | | | | |
|--|----------------|----------------|-------------|-------------|--------------|
| | A/LA3/2 | A/LA7/3 | B5/3 | C5/3 | Total |
| Coste presupuestario por funcionario | 107.162 | 71.313 | 49.841 | 43.248 | |
| Número de contrataciones | 5 | 13 | 15 | 25 | 58 |
| Coste presupuestario total de las contrataciones | 535.810 | 927.069 | 747.615 | 1.081.200 | 3.291.694 |

El ahorro resultante del cese definitivo de 100 funcionarios y 24 agentes temporales permitirá la contratación de 47 funcionarios (4 A/LA3, 8 A7, 10 B5 y 25 C5) y 11 agentes temporales (1A/LA3, 5 A7 y 5 B5)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los dos proyectos de Reglamento siguientes tienen por objeto evitar que los funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos afectados por las medidas especiales y temporales sobre el cese definitivo de las funciones eludan el impuesto comunitario.

Propuesta modificada de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

que modifica el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68 por el que se fijan las condiciones y el procedimiento de aplicación del impuesto establecido en beneficio de las Comunidades Europeas

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 283,

Visto el Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de las Comunidades Europeas y, en particular, su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión,

Considerando lo siguiente:

- (1) Es preciso modificar el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68¹, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE, CECA, Euratom) n° 2804/00², con el fin de tener en cuenta el Reglamento [xxx] n° [xxx] del Consejo, de [...], por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Comisión de las Comunidades Europeas con motivo de la reforma de la Comisión.
- (2) Es preciso modificar el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE, EURATOM, CECA) n° 2804/00, con el fin de tener en cuenta el Reglamento [yyy] n° [yyy] del Consejo, de [...], por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Secretaría General de la Unión Europea.
- (3) Es preciso asimismo modificar el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE, EURATOM, CECA) n° 2804/00, con el fin de tener en cuenta el Reglamento [zzz] n° [zzz] del Consejo, de [...], por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos del Parlamento Europeo.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

En el artículo 2 del Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68 se añaden los guiones decimosexto, decimoséptimo y decimoctavo, redactados del modo siguiente:

¹ DO L 56 de 4.3.1968, p. 8.

² DO L 326 de 22.12.2000, p. 3.

- los beneficiarios de la indemnización dispuesta para el caso de cese definitivo de funciones en el artículo 4 del Reglamento [xxx] n° [xxx];
- los beneficiarios de la indemnización dispuesta para el caso de cese definitivo de funciones en el artículo 4 del Reglamento [yyy] n° [yyy];
- los beneficiarios de la indemnización dispuesta para el caso de cese definitivo de funciones en el artículo 4 del Reglamento [zzz] n° [zzz].

Artículo 2

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

Será aplicable a partir de la fecha de entrada en vigor del Reglamento mencionado en el artículo 1.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo
El Presidente*

Propuesta modificada de

REGLAMENTO DEL CONSEJO

que modifica el Reglamento (EURATOM, CECA, CEE) n° 549/69 que determina las categorías de los funcionarios y agentes de las Comunidades Europeas a las que se aplicarán las disposiciones del artículo 12, del párrafo segundo del artículo 13 y del artículo 14 del Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de las Comunidades

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 283,

Visto el Protocolo sobre los privilegios y las inmunidades de las Comunidades Europeas y, en particular, sus artículos 16 y 22,

Vista la propuesta de la Comisión,¹

Visto el dictamen del Parlamento Europeo²,

Visto el dictamen del Tribunal de Justicia³,

Visto el dictamen del Tribunal de Cuentas⁴,

Considerando lo siguiente:

- (1) Es preciso modificar el Reglamento (EURATOM, CECA, CEE) n° 549/69⁵, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE, CECA, Euratom) n° 1198/98⁶, con el fin de tener en cuenta el Reglamento n° del Consejo, de , por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Comisión de las Comunidades Europeas con motivo de la reforma de la Comisión,
- (2) Es preciso modificar el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE, EURATOM, CECA) n° 2804/00, con el fin de tener en cuenta el Reglamento [yyy] n° [yyy] del Consejo, de [...], por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios de la Secretaría General de la Unión Europea.
- (3) Es preciso asimismo modificar el Reglamento (CEE, EURATOM, CECA) n° 260/68, cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE, EURATOM, CECA) n° 2804/00, con el fin de tener en cuenta el Reglamento [zzz] n° [zzz] del Consejo, de

¹ DO C de , p. .

² DO C de , p. .

³ DO C de , p. .

⁴ DO C de , p. .

⁵ DO L 74 de 27.3.1969, p. 1.

⁶ DO L 166 de 11.6.1998, p. 3.

[...], por el que se establecen medidas específicas relativas al cese definitivo de funcionarios y agentes temporales de los grupos políticos del Parlamento Europeo.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

En el artículo 2 del Reglamento (EURATOM, CECA, CEE) n° 549/69 se añaden las letras p), q) y r), redactadas del modo siguiente:

p) los beneficiarios de la indemnización dispuesta para el caso de cese definitivo de funciones en el artículo 4 del Reglamento [xxx] n° [xxx];

q) los beneficiarios de la indemnización dispuesta para el caso de cese definitivo de funciones en el artículo 4 del Reglamento [yyy] n° [yyy];

r) los beneficiarios de la indemnización dispuesta para el caso de cese definitivo de funciones en el artículo 4 del Reglamento [zzz] n° [zzz].

Artículo 2

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

Será aplicable a partir de la fecha de entrada en vigor del Reglamento mencionado en el artículo 1.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el

Por el Consejo
El Presidente