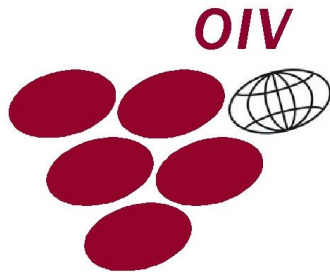


# ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL de la VIÑA Y el VINO



---

REGLAMENTO INTERIOR

---

## Título III: Estatuto del personal

---

Adoptadas por la Asamblea General extraordinaria del 14 de Octubre de 2005  
Adoptadas por la Asamblea General del 4 de Noviembre de 2022  
Adoptadas por la Asamblea General del 22 de Octubre de 2025

Artículo 40 Objeto y campo de aplicación .....	4
Capítulo I DEBERES, OBLIGACIONES Y PRIVILEGIOS .....	4
Artículo 41 Función internacional .....	4
Artículo 42 Autoridad del Director General .....	4
Artículo 43 Actividades incompatibles .....	4
Artículo 44 Obligación de discreción .....	4
Artículo 45 Distinciones honoríficas.....	5
Artículo 46 Actividades políticas .....	5
Artículo 47 Declaración de entrada en funciones.....	5
Artículo 48 Privilegios e inmunidades .....	5
Artículo 49 Ejercicio de actividades externas e intereses privados.....	6
Artículo 50 Relaciones con la prensa .....	6
Artículo 51 Derechos de propiedad intelectual.....	6
Artículo 52 Dones, gratificación y ventajas en especies por un trabajo exterior .....	6
Artículo 53 Responsabilidad financiera de los miembros del personal .....	7
Artículo 54 Horarios y jornada laboral .....	7
CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL.....	7
Artículo 55 Cuadros de puestos o empleos.....	7
Artículo 56 Clasificación del personal .....	7
Artículo 57 Puestos clasificados y puestos fuera de clase ... <b>Erreur ! Signet non défini.</b>	
Artículo 58 Naturaleza del puesto y reclasificación .....	8
CAPÍTULO III REMUNERACIÓN .....	8
Artículo 59 Determinación de la remuneración .....	8
Artículo 60 Régimen de asignaciones .....	8
Artículo 61 Definición del salario de base y de la remuneración .....	8
Artículo 62 Baremo de índices.....	9
Artículo 63 Ajuste de las remuneraciones .....	9
Artículo 64 Salario de base inicial.....	10
Artículo 65 Horas extraordinarias .....	10
Artículo 66 Asignaciones, indemnizaciones y primas .....	10
Artículo 67 Asignación por hijo a cargo .....	11
Artículo 68 Asignación por hijo afectado de minusvalía.....	11
Artículo 69 Indemnización de educación .....	11
Artículo 70 Asignación para vivienda .....	12
Artículo 72 Primas .....	12
Artículo 73 Ventajas en especie.....	13
Artículo 74 Régimen de imposición del personal .....	13
Artículo 75 Formas de pago .....	13
Artículo 76 Moneda de pago .....	13
Artículo 77 Pagos a cuenta, préstamos y ayudas .....	13
Artículo 78 Recuperación de pagos indebidos .....	14
CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN, PROMOCIONES Y CAMBIOS.....	14
Artículo 79 Contratación escrita .....	14
Artículo 80 No discriminación .....	14
Artículo 81 Distribución geográfica de los puestos .....	14
Artículo 82 Naturaleza del contrato.....	14
Artículo 83 Normas médicas .....	14
Artículo 84 Procedimiento de convocatoria de candidaturas .....	15
Artículo 85 Nacionalidad. - Lugar del domicilio oficial .....	15
Artículo 86 Restricción en materia de contratación.....	15
Artículo 87 Contrato de trabajo de los miembros del personal .....	16
Artículo 88 Fecha de efecto de la contratación .....	16
Artículo 89 Contrato temporal .....	16
Artículo 90 Contrato de duración determinada .....	17
Artículo 91 Contrato de duración indefinida .....	17
Artículo 92 Período de prueba .....	17

Artículo 93 Información requerida a los miembros del personal .....	17
Artículo 94 Examen médico .....	17
Artículo 95 Expediente profesional .....	18
Artículo 96 Informe profesional de los miembros del personal .....	18
Artículo 97 Promoción .....	18
Artículo 98 Paso de nivel .....	18
Artículo 99 Evolución de la masa salarial .....	19
CAPÍTULO V PERMISOS .....	19
Artículo 100 Vacaciones anuales.....	19
Artículo 101 Vacaciones en el domicilio oficial .....	19
Artículo 102 Permiso especial .....	19
Artículo 103 Días de permiso oficiales .....	19
Artículo 104 Duración de las vacaciones anuales .....	19
Artículo 105 Permisos especiales .....	20
Artículo 106 Permiso en el domicilio oficial .....	20
Artículo 107 Ausencia no autorizada .....	20
CAPÍTULO VI SEGURIDAD SOCIAL Y JUBILACIÓN .....	20
Artículo 108 Protección social.....	20
Artículo 109 Régimen de cotización .....	20
Artículo 110 Cuidados médicos.....	21
Artículo 111 Baja por enfermedad .....	21
Artículo 112 Permiso por maternidad .....	21
Artículo 113 Prestaciones por enfermedad, accidente, o muerte imputables al ejercicio de funciones oficiales.....	22
Artículo 114 Plan de pensiones.....	22
CAPÍTULO VII GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE .....	22
Artículo 115 Autorización de misión .....	22
Artículo 116 Itinerario y medio de transporte.....	22
Artículo 117 Gastos de misión.....	23
CAPÍTULO VIII CESE DEL SERVICIO.....	23
Artículo 118 Casos generales de cese a la iniciativa del Director General .....	23
Artículo 119 Casos particulares de cese a la iniciativa del Director General .....	23
Artículo 120 Procedimiento de rescisión de contrato .....	23
Artículo 121 Indemnización por pérdida de empleo .....	24
Artículo 122 Dimisión.....	24
Artículo 123 Límite de edad y jubilación .....	25
Artículo 124 Indemnización en caso de muerte .....	25
Artículo 125 Certificado de servicio.....	25
Artículo 126 Prima de repatriación.....	26
CAPÍTULO IX MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	26
Artículo 127 Infracción de los deberes de servicio.....	26
Artículo 128 Medidas disciplinarias .....	26
Artículo 129 Procedimiento de aplicación de medidas disciplinarias .....	27
Artículo 130 Suspensión durante la duración de la investigación.....	27
CAPÍTULO X RECURSO .....	27
Artículo 131 Procedimiento de conciliación.....	27
Artículo 132 Resolución del litigio .....	28
Artículo 133 Recurso a la OIT .....	28
CAPÍTULO XI DISPOSICIÓN FINAL.....	28
Artículo 134 Entrada en vigor .....	28
Artículos 135-139 Reservados.....	28
Anexo 1 .....	29

<b>Artículo 40</b>	<b>Objeto y campo de aplicación</b>
	<p>En el presente Estatuto se enuncian las condiciones fundamentales de empleo así como los derechos, obligaciones y deberes de los miembros de la Secretaría general de la OIV.</p> <p>A efectos del presente Estatuto, se entenderá por:</p> <p>(a) "<b>miembro de personal</b>", a aquellas personas contratadas por el Director General, con excepción de los consultores, de los titulares de contratos por honorarios, de personas contratadas especialmente para conferencias o reuniones, así como de la mano de obra empleada ocasionalmente, y de una manera general, de aquellos cuya carta de contratación no prevea la condición de miembro del personal.</p> <p>(b) "<b>miembro de la Secretaría general</b>", al Director General y a todos los miembros del personal.</p>
<b>Capítulo I</b>	<b>DEBERES, OBLIGACIONES Y PRIVILEGIOS</b>
<b>Artículo 41</b>	<b>Función internacional</b>
	<p>Los miembros de la Secretaría general desempeñarán funciones de carácter exclusivamente internacional. Al asumir sus funciones, se comprometen a ejercer sus misiones y a regular su conducta, teniendo únicamente en cuenta los intereses de la OIV.</p> <p>Los miembros de la Secretaría general no deberán, en el cumplimiento de sus funciones, ni solicitar, ni aceptar instrucciones de ningún Gobierno, ni de ninguna autoridad externa a la OIV. No deberán solicitar ni aceptar de ninguna fuente, directa o indirectamente, ninguna ventaja material o de otra índole que sea incompatible con sus obligaciones ante la OIV.</p>
<b>Artículo 42</b>	<b>Autoridad del Director General</b>
	<p>Los miembros del personal se encuentran bajo la autoridad del Director General, que podrá afectarles a un puesto teniendo en cuenta su formación, aptitudes y experiencia, así como las exigencias de funciones de la OIV.</p>
<b>Artículo 43</b>	<b>Actividades incompatibles</b>
	<p>Los miembros de la Secretaría general no deberán dedicarse a ninguna clase de actividad incompatible con el ejercicio de sus funciones en la OIV. Deberán evitar todo acto y, en particular, toda declaración pública que pueda desacreditar la función pública internacional o que sea incompatible con la integridad, la independencia y la imparcialidad que su situación exige. Deberán, en todo momento, observar la reserva a que les obliga su estatuto internacional.</p>
<b>Artículo 44</b>	<b>Obligación de discreción</b>
	<p>Los miembros de la Secretaría general deberán observar la mayor discreción sobre todas las cuestiones oficiales. Salvo en el ejercicio de sus funciones o, en el caso de los miembros del personal, con la</p>

	<p>autorización del Director General, no deberán en ningún momento comunicar a nadie ninguna información conocida debido a su situación oficial y que no haya sido hecha pública. Los miembros de la Secretaría general mantendrán esta obligación de discreción durante tres años tras el cese de sus funciones.</p>
<b>Artículo 45</b>	<b><i>Distinciones honoríficas</i></b>
	<p>Ningún miembro del personal podrá, mientras esté en funciones, aceptar de un Gobierno o de cualquier otra fuente exterior a la OIV, ninguna distinción honorífica, condecoración, favor, donación o gratificación.</p> <p>No obstante, a título excepcional, el Director General podrá autorizar su aceptación siempre y cuando dicha aceptación no sea incompatible con sus obligaciones con respecto a la OIV.</p> <p>No obstante el Director general podrá autorizar a los miembros del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- a aceptar distinciones y favores por servicios prestados antes de su nombramiento.</li> <li>- a aceptar distinciones honoríficas y premios otorgados por organizaciones educativas, científicas o culturales, así como la remuneración correspondiente a trabajos efectuados durante sus horas libres, con tal de que estos trabajos no sean incompatibles con la calidad de funcionario internacional.</li> </ul>
<b>Artículo 46</b>	<b><i>Actividades políticas</i></b>
	<p>Los miembros de la Secretaría general no podrán desarrollar actividades políticas que sean incompatibles con la independencia y la imparcialidad que exige su calidad de funcionarios internacionales o que atenten contra dichas independencia e imparcialidad.</p>
<b>Artículo 47</b>	<b><i>Declaración de entrada en funciones</i></b>
	<p>Al entrar en funciones, los miembros de la Secretaría General deberán firmar la siguiente declaración:</p> <p>"Me comprometo solemnemente a ejercer con toda lealtad, discreción y conciencia las funciones que me han sido confiadas en calidad de funcionario internacional de la OIV, a cumplir con estas funciones y a ajustar mi conducta teniendo solamente en cuenta los intereses de la OIV sin solicitar ni aceptar instrucciones relativas al ejercicio de mis atribuciones de ningún Gobierno ni de ninguna autoridad exterior a la OIV."</p> <p>Esta declaración no impide colaborar estrechamente con un Gobierno o una institución en cumplimiento de las instrucciones del Director General para una cuestión específica. Toda colaboración deberá ser comunicada al Comité Ejecutivo.</p>
<b>Artículo 48</b>	<b><i>Privilegios e inmunidades</i></b>
	<p>Los privilegios e inmunidades son otorgados a los miembros de la Secretaría general de la OIV, en virtud de los artículos 11 y 12 del Acuerdo de Sede firmado en París el 20 de enero de 1965 y sus enmiendas sucesivas entre el Gobierno de la República Francesa y la</p>

	OIV, en interés del correcto funcionamiento de la OIV. Estos privilegios e inmunidades no dispensarán en modo alguno a aquellos que disfruten de los mismos, de cumplir con sus obligaciones privadas, ni de observar los reglamentos de policía vigentes en el territorio francés. En el supuesto en el que los privilegios e inmunidades concedidos a un miembro del personal fuesen objeto de litigio, la Asamblea General o el Director General podrán suspenderlos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Acuerdo de Sede.
<b>Artículo 49</b>	<b><i>Ejercicio de actividades externas e intereses privados</i></b>
a)	Los miembros del personal no podrán ejercer fuera de la OIV ninguna actividad regular sin haber obtenido previamente y por escrito el consentimiento del Director General; no podrán ocupar ningún puesto incompatible con la realización de sus funciones en la OIV.
b)	Los miembros del personal no podrán ocupar ningún puesto en una asociación cuyos objetivos o actividades se vinculen estrechamente con los de la OIV sin previamente haber obtenido por escrito el consentimiento del Director General.
c)	Todo miembro del personal que, en el ejercicio de sus funciones oficiales, tenga que entender de asunto cualquiera en el cual esté implicada una sociedad, asociación o empresa comercial en la cual tenga intereses, deberá informar al Director General de la naturaleza y de la importancia de estos intereses. El Director General adoptará la decisión que corresponda.
<b>Artículo 50</b>	<b><i>Relaciones con la prensa</i></b>
(a)	Cuando un miembro del personal tenga la intención publicar un libro o un artículo, de efectuar declaraciones a la prensa, de impartir una conferencia, de participar en una emisión de radio o televisión o de pronunciar un discurso relativo a la OIV o a una organización internacional cualquiera, deberá obtener con anterioridad la aprobación escrita de Director General.
(b)	Esta aprobación escrita previa deberá pedirse, asimismo, cada vez que esto sea posible, cuando con respecto a un libro, a un artículo, a una conferencia, a una declaración a la prensa, a una emisión de radio o de televisión o a un discurso, el nombre de un miembro del personal vaya a ser asociado al de la OIV.
(c)	Sin embargo, las disposiciones de los apartados (a) y (b) anteriormente expuestos, con excepción hecha de la publicación de un libro o de un artículo, no son de aplicación a los miembros del personal en desplazamiento que, por razones de urgencia, no tienen la posibilidad material de pedir la autorización escrita.
<b>Artículo 51</b>	<b><i>Derechos de propiedad intelectual</i></b>
	Todos los derechos correspondientes a trabajos realizados por los miembros de la Secretaría general en el ejercicio de sus funciones oficiales, ya sean títulos de propiedad, los derechos de autor o patentes, corresponderán a la OIV.
<b>Artículo 52</b>	<b><i>Dones, gratificación y ventajas en especies por un trabajo exterior</i></b>

(a)	Los miembros del personal deberán obtener la autorización por escrito del Director General antes de aceptar una gratificación o una oferta de remuneración por un trabajo exterior efectuado durante las horas de ocio, aunque este compromiso de trabajo sea anterior a su entrada en funciones en la OIV. Toda denegación de autorización deberá estar motivada.
(b)	Con excepción del reembolso de los gastos de viaje efectivos, los miembros del personal no deberán aceptar, sin la autorización del Director General, ni gratificación ni subvención de ninguna naturaleza por las declaraciones a la prensa, por una participación en la producción de películas o emisiones de radio o televisión, por la redacción de artículos o libros, por el suministro de material visual de información destinado a la publicación, por una conferencia o cualquier compromiso similar, cuando el contenido de la declaración, la película, la emisión, del texto escrito o de la conferencia se refieran directamente a los objetivos o a las actividades de la OIV.
(c)	Los miembros de la Secretaría general no deberán aceptar ninguna forma de compensación, en metálico o especie, de sociedades o particulares que mantengan relaciones comerciales con la OIV o que pretendan tenerlas.
<b>Artículo 53</b>	<b><i>Responsabilidad financiera de los miembros del personal</i></b>
	Todo miembro del personal que, con mala intención o por negligencia, o por infracción de una disposición estatutaria, reglamentaria o administrativa de la OIV, cause a ésta un perjuicio o le ocasione un gasto o un compromiso inútiles, podrá verse obligado a reparar el daño, con independencia de las medidas disciplinarias previstas en el capítulo 9 del presente estatuto.
<b>Artículo 54</b>	<b><i>Horarios y jornada laboral</i></b>
	El Director general fijará los horarios del personal. La jornada laboral normal tendrá una duración de treinta y nueve horas semanales. La jornada laboral semanal se realizará de acuerdo con el horario establecido por el Director General. Salvo otras instrucciones del Director General, los miembros del personal trabajarán normalmente de lunes a viernes. La actividad laboral en sábado, domingo o festivos, sólo será exigible en caso de necesidad o cuando esta presencia forme parte de las funciones del interesado.
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL</b>
<b>Artículo 55</b>	<b><i>Cuadros de puestos o empleos</i></b>
	El Director General establecerá un cuadro de los puestos o empleos, que incluirá categorías, clases y niveles.
<b>Artículo 56</b>	<b><i>Clasificación del personal</i></b>
	El Director General adoptará las disposiciones adecuadas para la clasificación del personal de acuerdo con la índole de las funciones a desarrollar y de las responsabilidades exigidas.

<b>Artículo 57</b>	<b>Clasificación de los puestos</b>
	<p>Los puestos de la Secretaría general se distribuirán en cuatro categorías, de acuerdo con el Anexo del Acuerdo de Sede firmado el 20 de enero de 1965 y sus enmiendas sucesivas entre el Gobierno francés y la OIV. Estos puestos serán designados bajo el nombre de puestos clasificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La categoría I incluye al Director General;</li> <li>- La categoría II incluye a las personas, distintas del Director General, encargadas de funciones de responsabilidad en los ámbitos propios a las actividades administrativas o técnicas de la OIV. Incluye cuatro clases de II.4 a II.1;</li> <li>- La categoría III incluye a las personas encargadas de funciones de ejecución en los servicios administrativos o técnicos de la OIV. Incluye cuatro clases de III.4 a III.1;</li> <li>- La categoría IV incluye al personal de servicio, es decir, las personas destinadas al servicio doméstico de la OIV, excluyendo al personal al servicio de un miembro del personal de la OIV. Incluye una única clase.</li> </ul>
<b>Artículo 58</b>	<b>Naturaleza del puesto y reclasificación</b>
(a)	El Director General velará por que la naturaleza de las funciones asignadas y el nivel de las responsabilidades exigidas a cada miembro del personal sean compatibles con las del puesto que ocupa de acuerdo con el cuadro previsto en el artículo 55.
(b)	<p>Cualquier miembro del personal que considere que la naturaleza de sus funciones o el nivel de sus responsabilidades no son compatibles con el puesto ocupado, de acuerdo con el cuadro previsto en el artículo 55, podrá presentar al Director general, siguiendo la vía jerárquica, una solicitud de reclasificación de su puesto. Las solicitudes podrán presentarse:</p> <p>(i) en el plazo de dos meses a partir de su asignación a un puesto definido;</p> <p>(ii) en el plazo de un mes tras la evaluación anual del trabajo</p> <p>Deberá obtener una respuesta a un plazo de dos meses a partir de la fecha de presentación de la solicitud.</p>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>REMUNERACIÓN</b>
<b>Artículo 59</b>	<b>Determinación de la remuneración</b>
	Las remuneraciones del personal serán determinadas mediante la aplicación de la escala de salarios de base correspondientes al cuadro de cargos o empleos previsto en el artículo 55 y aprobado por el Comité Ejecutivo.
<b>Artículo 60</b>	<b>Régimen de asignaciones</b>
	El Director General establecerá y aplicará un régimen de subsidios, indemnizaciones y primas, conforme a las decisiones del Comité Ejecutivo.
<b>Artículo 61</b>	<b>Definición del salario de base y de la remuneración</b>

	Se entenderá por "salario de base", el estipendio bruto mensual, calculado en función del baremo de índices. Este salario de base será objeto de trece mensualidades en el caso de los miembros del personal. Al salario de base se le podrá añadir, para aquellos que las disfruten, la asignación por carga familiar (artículo 67), la asignación por hijo afectado de minusvalía (artículo 68), la indemnización por educación (artículo 69), la asignación para vivienda (artículo 70), la indemnización por instalación (artículo 71) y las primas (artículo 72). El conjunto del salario de base y de las asignaciones y primas constituye la remuneración.																																																																																																												
<b>Artículo 62</b>	<b>Baremo de índices</b>																																																																																																												
	El salario de base mensual de los miembros del personal será establecido por el Director General de acuerdo con los baremos de índices siguientes, expresados en puntos. El valor del punto de índice será fijado, en el momento de entrada en vigor del presente reglamento en 10 euros.																																																																																																												
	<p><b>Categoría II</b></p> <p style="text-align: center;">Niveles</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>291</td> <td>313</td> <td>335</td> <td>358</td> <td>381</td> <td>404</td> <td>428</td> <td>452</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>405</td> <td>429</td> <td>453</td> <td>478</td> <td>503</td> <td>528</td> <td>554</td> <td>580</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>529</td> <td>555</td> <td>581</td> <td>608</td> <td>635</td> <td>662</td> <td>690</td> <td>718</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>663</td> <td>691</td> <td>719</td> <td>748</td> <td>777</td> <td>806</td> <td>836</td> <td>866</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Categoría III</b></p> <p style="text-align: center;">Niveles</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>122</td> <td>133</td> <td>144</td> <td>156</td> <td>168</td> <td>180</td> <td>193</td> <td>206</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>181</td> <td>194</td> <td>207</td> <td>220</td> <td>234</td> <td>248</td> <td>263</td> <td>278</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>249</td> <td>264</td> <td>279</td> <td>294</td> <td>309</td> <td>325</td> <td>342</td> <td>359</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>326</td> <td>343</td> <td>360</td> <td>378</td> <td>396</td> <td>414</td> <td>433</td> <td>452</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Categoría IV</b></p> <p style="text-align: center;">Niveles</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Clase</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> <th>8</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Única</td> <td>163</td> <td>169</td> <td>175</td> <td>182</td> <td>189</td> <td>196</td> <td>204</td> <td>212</td> </tr> </tbody> </table>	Clase	1	2	3	4	5	6	7	8	4	291	313	335	358	381	404	428	452	3	405	429	453	478	503	528	554	580	2	529	555	581	608	635	662	690	718	1	663	691	719	748	777	806	836	866	Clase	1	2	3	4	5	6	7	8	4	122	133	144	156	168	180	193	206	3	181	194	207	220	234	248	263	278	2	249	264	279	294	309	325	342	359	1	326	343	360	378	396	414	433	452	Clase	1	2	3	4	5	6	7	8	Única	163	169	175	182	189	196	204	212
Clase	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																					
4	291	313	335	358	381	404	428	452																																																																																																					
3	405	429	453	478	503	528	554	580																																																																																																					
2	529	555	581	608	635	662	690	718																																																																																																					
1	663	691	719	748	777	806	836	866																																																																																																					
Clase	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																					
4	122	133	144	156	168	180	193	206																																																																																																					
3	181	194	207	220	234	248	263	278																																																																																																					
2	249	264	279	294	309	325	342	359																																																																																																					
1	326	343	360	378	396	414	433	452																																																																																																					
Clase	1	2	3	4	5	6	7	8																																																																																																					
Única	163	169	175	182	189	196	204	212																																																																																																					
<b>Artículo 63</b>	<b>Ajuste de las remuneraciones</b>																																																																																																												
	El nivel de remuneración de los miembros de la Secretaría general será objeto anualmente de un ajuste con el fin de reflejar los cambios producidos en el nivel del coste de la vida en Francia. La base de este ajuste estará constituida por el índice de precios de consumo fijado por el I.N.S.E.E. (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques).																																																																																																												

<b>Artículo 64</b>	<b>Salario de base inicial</b>
	Todo nuevo miembro del personal será colocado en el primer nivel de la clase asignada a su puesto, a menos que el Director General considere que su experiencia y su aptitud para ejercer su función justifiquen un salario de base más elevado.
<b>Artículo 65</b>	<b>Horas extraordinarias</b>
(a)	Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los superiores jerárquicos podrán requerir a los miembros del personal que trabajen más allá de la jornada laboral normal.
(b)	Por "hora extraordinaria", se entenderá todo período de trabajo excedente de la jornada laboral semanal fijada por el Director general, la cuál se considerará, a efectos de las horas extraordinarias, como de treinta y nueve horas.
(c)	Los miembros de la categoría II llamados a trabajar más allá del horario normal, no tendrán derecho a ningún tipo de compensación. No obstante, cuando las necesidades del servicio lo permitan y bajo la reserva de la aprobación del Director General, estos miembros del personal podrán beneficiarse, ocasionalmente, de un permiso si son llamados a trabajar durante un tiempo considerable o de manera reiterada más allá del horario normal.
(d)	Los miembros del personal de las categorías III y IV que deban hacer horas extraordinarias se beneficiarán de una compensación a razón de una hora y 15 minutos por hora de trabajo extraordinaria hasta el límite de 48 horas semanales trabajadas. Más allá de las 48 horas de trabajo semanal o cuando éste se realice en sábado, domingo o festivo, la compensación será de 1 hora y 30 minutos por hora extraordinaria. No será tenido en cuenta, sin embargo, un período aislado de menos de una hora de trabajo extraordinaria. Se concederá la compensación, en la medida de lo posible, en forma de un permiso que debe tomarse antes del final del tercer mes que sigue a aquél en el cual se hicieron las horas extraordinarias. Si el permiso de compensación no puede concederse debido a las necesidades de servicio, las horas extraordinarias serán objeto de un pago sobre las bases siguientes: - más allá de la duración normal de trabajo de treinta y nueve horas por semana y hasta cuarenta y ocho horas inclusive, el salario de base por hora se aumenta un 25%; - más allá de una duración de trabajo de cuarenta y ocho horas por semana o cuando el trabajo se efectúe en sábado, domingo o día festivo, el salario de base por hora se aumenta un 50%.
(e)	En el caso del personal que trabaje a tiempo parcial, el periodo de trabajo comprendido entre el previsto en su contrato y las 39 horas semanales no será considerado como hora extraordinaria y serán compensadas a razón de una hora por hora de trabajo o remuneradas sobre la base de tratamiento de hora normal de trabajo.
(f)	Los miembros del personal no serán llamados a trabajar el sábado, el domingo y los días festivos más que durante las reuniones y conferencias de la OIV o en circunstancias excepcionales.
<b>Artículo 66</b>	<b>Asignaciones, indemnizaciones y primas</b>

(a)	Los miembros del personal tendrán derecho, si procede, a las asignaciones y a las indemnizaciones siguientes: - asignación por hijo a cargo; - asignación por hijo afectado de minusvalía; - indemnización por educación; - asignación para vivienda; - indemnización por instalación;
(b)	Será responsabilidad de los miembros del personal notificar al Director General todo cambio de situación que modifique la posibilidad de beneficio de cualquiera de las asignaciones o indemnizaciones contempladas por los artículos 67 a 70.
(c)	Los miembros de la Secretaría General podrán igualmente beneficiarse de primas.
<b>Artículo 67</b>	<b>Asignación por hijo a cargo</b>
(a)	A efectos de el presente Reglamento, se considerará como hijo a cargo: (i) Todo hijo no asalariado, de menos de dieciocho años, del cual un miembro del personal garantice el mantenimiento de manera principal y continua y que sea hijo del miembro del personal, de su cónyuge o que haya sido adoptado legalmente. (ii) Todo hijo que responda a las condiciones definidas en el párrafo (i) precedente y que, teniendo entre dieciocho y veinticinco años, prosiga sus estudios a tiempo completo en un establecimiento de enseñanza reconocido.
(b)	El Director General fijará la modalidad de atribución y el montante de esta asignación. Esta asignación será pagada mensualmente y por cada hijo y será proporcional a la duración del tiempo de trabajo del miembro del personal.
<b>Artículo 68</b>	<b>Asignación por hijo afectado de minusvalía</b>
(a)	A efectos del presente Reglamento, se considerará como hijo afectado de minusvalía, todo hijo que padezca una grave y permanente enfermedad y que requiera bien unos cuidados especializados o bien una vigilancia especial o que requiera también una educación o una formación especializada que no sean otorgados gratuitamente. La limitación grave y crónica de las facultades físicas o mentales, establecido mediante certificado médico, constituirá el criterio de valoración de las enfermedades que dan derecho a la presente disposición.
(b)	Todo miembro del personal que tenga a su cargo uno hijo afectado de minusvalía tendrá derecho a una asignación por hijo afectado de minusvalía cualquiera que sea la edad de este hijo. El Director General fijará la modalidad de atribución y el montante de esta asignación. Esta asignación será pagada mensualmente y por cada hijo y será proporcional a la duración del tiempo de trabajo del miembro del personal y ajustada eventualmente, a las asignaciones de la misma naturaleza percibidas por otro régimen análogo.
<b>Artículo 69</b>	<b>Indemnización de educación</b>
(a)	Los miembros del personal cuyo domicilio oficial no esté situado desde al menos doce meses en Francia en el momento de su contratación, podrán beneficiarse de una indemnización de educación

	para hacer frente a las posibles dificultades causadas por el alejamiento geográfico o la adaptación lingüística de sus hijos a cargo (según lo dispuesto en el artículo 30.7 (a) del presente Reglamento) que frecuenten con dedicación exclusiva una escuela, una universidad o un establecimiento de enseñanza similar reconocido. El Director General fijará la modalidad de atribución y el montante de esta indemnización.
(b)	Esta indemnización será efectiva en el momento en que el hijo a cargo comience a frecuentar un establecimiento de enseñanza primaria y expirará cuando el niño termine su cuarto año de estudios con dedicación exclusiva tras la enseñanza secundaria. Expirará, a más tardar, al final del año escolar durante el cual alcance la edad de veinticinco años.
<b>Artículo 70</b>	<b>Asignación para vivienda</b>
<b>Emmend por AG 2022/11/04</b>	La asignación para vivienda estará encaminada a correr parcialmente con los gastos ocasionados por la obligación de residencia en un radio máximo de 50 km de la sede para los miembros del personal que no hayan residido allí durante los doce meses anteriores a su contratación a un puesto de duración determinada o temporal. Esta indemnización, limitada a un máximo del 25% del salario de base mensual bruto, será fijada en su modalidad de atribución y su montante por el Director General.
<b>Artículo 71</b>	<b>Gastos de viaje y traslado</b>
(a)	La indemnización por instalación estará encaminada a correr con los gastos ocasionados por el traslado y la instalación en París o en la región parisina para las personas situadas fuera de esta zona en el momento de su contratación a un puesto de duración determinada. Esta indemnización, quedará fijada en 1/10 de la remuneración de base bruta anual y será pagada con la primera remuneración mensual.
(b)	A esta indemnización fija y global se le añadirá, previa presentación de los justificantes, al reembolso de los gastos de viaje y traslado suyos y de los miembros de su familia. Por miembro de la familia, es necesario entender el cónyuge y los hijos a cargo del funcionario y que viven bajo el mismo techo.
(c)	Los gastos de viaje previstos en el presente artículo incluyen: - el precio del transporte de los miembros de la familia, efectuado por el itinerario más corto y más económico; - el precio del transporte de los bienes familiares en el límite de un mes de remuneración mensual bruta.
(d)	Si se pone fin a las funciones de un miembro del personal durante el período de pruebas o en caso de dimisión antes del final del segundo año de servicio, el Director General exigirá, salvo en circunstancias especiales, el reembolso de la totalidad de la contribución a los gastos de instalación, viaje y traslado.
<b>Artículo 72</b>	<b>Primas</b>
	El Director General podrá atribuir primas a los miembros del personal en función de su implicación en las actividades de la OIV. La dotación presupuestaria afectada a las primas estará limitada a 1/10 del conjunto de los salarios de base brutos pagados anualmente al conjunto de los miembros del personal.

<b>Artículo 73</b>	<b>Ventajas en especie</b>
	<p>La OIV reembolsará el 50% del costo del abono de transporte público (tarifa 2ª clase) suscrito por los miembros del personal para sus desplazamientos domicilio-puesto de trabajo en el interior de la región de los transportes parisinos.</p> <p>La OIV contribuirá con un 50% del valor de los cheques restaurante de los que pueden beneficiar los miembros del personal dentro del límite de un cheque restaurante por día trabajado.</p>
<b>Artículo 74</b>	<b>Régimen de imposición del personal</b>
	<p>El régimen de imposición de los miembros de la Secretaría general que pertenezcan de manera permanente a las categorías I, II y III, tal y como son definidas en el artículo 57 del presente Reglamento, está precisado en el artículo 11 del Acuerdo de Sede antes citado, firmado el 20 de enero de 1965 y sus enmiendas sucesivas entre el Gobierno francés y la OIV.</p>
<b>Artículo 75</b>	<b>Formas de pago</b>
(a)	<p>Las remuneraciones debidos por la OIV a los miembros de la Secretaría General serán ingresados mensualmente para el mes transcurrido y antes del final del mes en curso en su cuenta bancaria, a menos que el Director General acepte otro método de pago.</p>
(b)	<p>El Director General deducirá del importe total del pago mensual debido a cada miembro del personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) la cotización a la Caja de asignaciones de pensiones de la OIV;</li> <li>(ii) la cotización a la Seguridad social francesa o a cualquier otro seguro suscrito por la OIV;</li> <li>(iii) el importe de las deudas u otras sumas que el miembro del personal debe a la OIV sobre la base del presente Reglamento.</li> </ul>
<b>Artículo 76</b>	<b>Moneda de pago</b>
	<p>Las remuneraciones debidos por la OIV a los miembros de la Secretaría General se pagarán en la moneda de curso legal en Francia. Si fuese necesario realizar una conversión de una moneda a otra para determinar el importe de un pago, esta conversión de divisas se efectuará según el tipo de cambio oficial existente en la fecha de liquidación del pago.</p>
<b>Artículo 77</b>	<b>Pagos a cuenta, préstamos y ayudas</b>
	<p>Los miembros del personal podrán obtener, a título excepcional y a la discreción del Director General, pagos a cuenta de sus remuneraciones, dentro del límite de la mitad del importe total pagadero en el mes en curso.</p> <p>Los miembros del personal podrán obtener, a título excepcional y a la discreción del Director General, préstamos llevando o no intereses o ayudas especiales, si tienen dificultades debidas a un accidente, enfermedad o situación familiar especialmente grave. El importe de estos préstamos no podrá nunca exceder dos meses de remuneración</p>

	neta.
<b>Artículo 78</b>	<b>Recuperación de pagos indebidos</b>
(a)	La OIV estará obligada a recuperar todo pago hecho por error a un miembro de la Secretaría general. No obstante, exceptuando aquellos casos donde la mala fe del miembro del personal haya sido establecida: (i) El derecho de la OIV a la recaudación prescribirá dos años después de la fecha del pago del dinero o, en el caso de una serie de pagos, dos años después de la fecha del último pago; (ii) La recaudación de los pagos indebidos efectuados en serie se limitará al importe de los pagos de los doce meses que preceden inmediatamente al último pago.
(b)	A menos que se convenga de otra manera, el reembolso se efectuará en forma de deducciones operadas, durante un período que no exceda doce meses, sobre los pagos mensuales u otros, debidos al miembro del personal interesado.
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>CONTRATACIÓN, PROMOCIONES Y CAMBIOS</b>
<b>Artículo 79</b>	<b>Contratación escrita</b>
	De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.4 del Acuerdo del 3 de abril de 2001 los miembros del personal serán contratados por el Director General. En el momento de la contratación, el Director General notificará por escrito al interesado, las condiciones de contratación.
<b>Artículo 80</b>	<b>No discriminación</b>
	La elección de los miembros del personal se hará sin distinción de raza, sexo, opinión política, religión o minusvalía. Las contrataciones, traslados y ascensos de los miembros del personal decididos por el Director General, así como las renovaciones de contrato a las que éste proceda, estarán orientados a garantizar a la OIV los servicios de personas que posean las más altas cualidades de trabajo, competencia e integridad.
<b>Artículo 81</b>	<b>Distribución geográfica de los puestos</b>
	Con la salvedad del artículo 80, el Director General procederá, en la medida de lo posible, a una distribución equitativa de los puestos entre los súbditos de los países miembros de la OIV, especialmente en los puestos superiores.
<b>Artículo 82</b>	<b>Naturaleza del contrato</b>
	Los miembros del personal serán contratados bien temporalmente, bien por un periodo de tiempo determinado, bien por un periodo de tiempo indeterminado.
<b>Artículo 83</b>	<b>Normas médicas</b>
	El Director General determinará las normas médicas que deberán cumplir los candidatos para cargos de la OIV y los miembros del

	personal. Designará a este fin, un médico competente tal y como se entiende en las reglas generales de la medicina laboral.
<b>Artículo 84</b>	<b>Procedimiento de convocatoria de candidaturas</b>
	La contratación de los miembros del personal de la OIV será objeto de un procedimiento abierto y transparente. Cada puesto será objeto de un aviso de vacante que comprenderá una descripción del puesto con las funciones y atribuciones confiadas, el perfil y las competencias buscadas, la categoría del trabajo, la fecha de entrada en funciones, el lugar de afectación y las indicaciones concernientes al régimen de reuneración y fiscal. Salvo necesidad ligada a la urgencia, el aviso de vacante será objeto de una publicidad en el sitio Internet de la OIV y entre los miembros del CST y del COMEX, al menos con tres meses de anticipación para los puestos de la categoría II y de un mes para los puestos de la categoría III.
<b>Artículo 85</b>	<b>Nacionalidad. - Lugar del domicilio oficial</b>
(a)	A efectos de aplicación del Reglamento de personal, sólo podrá ser reconocida a los miembros del personal una sola nacionalidad; si varios Estados reconociesen a un miembro del personal como súbdito, el interesado será considerado como súbdito del país con el cual, de una manera juzgada como probada por el Director General, tenga los vínculos más estrechos.
(b)	El país donde un miembro del personal tenga su domicilio oficial se determinará, en el momento de su nombramiento, de acuerdo con el Reglamento del personal en vigor en la época; este país será normalmente aquél del cual el interesado sea súbdito según lo dispuesto en el apartado (a) anterior, y su domicilio en este país será el lugar donde ha tenido su principal vínculo durante su última estancia en dicho país.
(c)	A pesar de las disposiciones del apartado (b) anterior: (i) Todo miembro del personal podrá declarar que su domicilio oficial ha cambiado, aportando las pruebas y proporcionando toda precisión pertinente como la fecha y las circunstancias de su cambio de domicilio, los vínculos familiares, los compromisos asumidos por su último empleador, las incidencias de la guerra o convulsiones políticas, la inscripción del interesado en el censo electoral y el lugar donde se encuentran sus bienes inmuebles y materiales. El Director General, tras examen de las pruebas aportadas por el interesado en apoyo de su tesis, determinará en última instancia el lugar del domicilio oficial del miembro del personal en cuestión. (ii) Cuando un miembro del personal no sea súbdito del país donde se haya localizado pero, resida en él desde al menos doce meses antes de su nombramiento y no tenga derecho si estaba ya empleado, ni a una indemnización por asignación en el extranjero ni a repatriación, se considerará que su domicilio se haya en el país en el cual está destinado. (iii) Cuando un miembro del personal adquiera la nacionalidad del país donde se encuentra su lugar de destino, su domicilio oficial se considerará situado en el país de destino.
<b>Artículo 86</b>	<b>Restricción en materia de contratación</b>

(a)	Ningún contrato podrá ofrecerse a un candidato que sea el cónyuge o el pariente cercano (padre, madre, hijo o hermano) de un miembro de la Secretaría General. Sin embargo, esta regla podrá ser derogada, cuando exista la imposibilidad de reclutar a alguien igualmente cualificado, bajo reserva de que el candidato no sea destinado al mismo servicio que su cónyuge o pariente.
(b)	Todo candidato a un puesto de la categoría II deberá poseer un título universitario o una experiencia equivalente y probar que tiene un buen conocimiento de dos de las lenguas oficiales de la OIV,
(c)	Todo candidato a un puesto de categoría III deberá probar que tiene un conocimiento profundo de una de las lenguas oficiales de la OIV y un conocimiento suficiente de al menos otra de estas lenguas.
<b>Artículo 87</b>	<b>Contrato de trabajo de los miembros del personal</b>
(a)	Cualquier candidato nombrado a un puesto recibirá una carta de contratación firmada por el Director General, o por su representante autorizado, dónde se precisarán las condiciones del contrato. La exposición de las condiciones de contratación estipulará la realización de un período de prueba, fijará el preaviso necesario en caso de cese de servicio, y precisará la índole y la denominación del cargo para el que es nombrado el interesado.
(b)	El contrato se acompañará de un ejemplar del Reglamento del personal, así como de un ejemplar de la declaración que debe suscribirse con arreglo al artículo 47 del Reglamento del personal.
(c)	Aceptando el compromiso, el candidato certificará por escrito que tiene conocimiento del Reglamento del personal, y que acepta las condiciones.
(d)	La carta de contratación, acompañada de los documentos adjuntos, y la carta de aceptación, acompañada de la declaración arriba mencionada, debidamente firmadas, constituirán su contrato de trabajo.
<b>Artículo 88</b>	<b>Fecha de efecto de la contratación</b>
	La contratación de un miembro del personal será efectiva a partir del día en que comienza su viaje debidamente autorizado para asumir su puesto o, si se encontrase ya in situ, a partir del día en el que entre en funciones.
<b>Artículo 89</b>	<b>Contrato temporal</b>
(a)	Un contrato temporal es un contrato por un período ininterrumpido inferior a un año y cuya fecha de finalización se haya especificada en el contrato.
(b)	Un contrato temporal podrá, a la discreción del Director General, prolongarse una sola vez y por una duración siempre inferior a la duración inicial del contrato o transformarse en un contrato de duración determinada; no obstante, no dará a su titular ningún derecho a tal prolongación o transformación. Excepto prolongación o transformación, este contrato expirará al vencimiento fijado, sin preaviso ni indemnización.
(c)	Los miembros del personal contratados a título temporal realizarán un período de pruebas: (i) de quince días si la duración de su contrato es igual o inferior a tres meses;

	(ii) de un mes si la duración de su contrato supera tres meses y es inferior a seis meses; (iii) de dos meses si la duración de su contrato supera seis meses.
<b>Artículo 90</b>	<b>Contrato de duración determinada</b>
(a)	Un contrato de duración determinada es un contrato por un período continuo que no puede ser inferior a un año y que es generalmente de tres años. Se termina en la fecha indicada en el contrato.
(b)	Podrá ser prolongado, renovado o transformado en un contrato de duración indefinida a la discreción del Director General; no obstante, no dará a su titular ningún derecho a una prolongación o a una renovación. Excepto prolongación, renovación o transformación, este compromiso vencerá en la fecha fijada, sin preaviso ni indemnización.
(c)	El titular de un contrato de duración determinada deberá pasar por un período de prueba de tres meses.
<b>Artículo 91</b>	<b>Contrato permanente</b>
<b>Emmend por AG 2025/10</b>	Un contrato permanente es un contrato sin fecha de vencimiento. Puede ser propuesto por el Director General tras un nombramiento de duración determinada, con el asesoramiento del Comité Directivo.
<b>Artículo 92</b>	<b>Período de prueba</b>
	La duración del período de prueba está estipulada en los artículos 89, 90 y 91 anteriores. Al final del período de prueba, el Director General podrá: - o confirmar el contrato; - o, excepcionalmente y con el acuerdo del miembro del personal, prolongar el período de prueba durante un nuevo período de una duración a lo sumo idéntica al primer período; - o poner fin al contrato del miembro de personal.
<b>Artículo 93</b>	<b>Información requerida a los miembros del personal</b>
	En el momento de su contratación, todo miembro del personal deberá proporcionar la información necesaria para que sea posible determinar su situación respecto al Reglamento del personal y tomar las disposiciones administrativas necesarias en lo que se refiere a su contratación. Esta información se centrará en los siguientes puntos: nacionalidad, pasaporte y visado, situación y carga familiar, elementos que deberán considerarse para determinar el lugar del domicilio oficial. Deberá también indicar inmediatamente y por escrito al Director General todo cambio posterior en estos aspectos.
<b>Artículo 94</b>	<b>Examen médico</b>
(a)	Toda contratación será realizada bajo la condición de que el médico designado por el Director General certifique que el interesado es considerado apto físicamente para cumplir convenientemente con sus funciones.
(b)	Cuando se mantenga a un miembro del personal al servicio de la OIV más allá de la edad de sesenta y cinco años, deberá pasar a principios

	de cada año de servicio un examen médico por el médico designado por el Director General.
<b>Artículo 95</b>	<b>Expediente profesional</b>
	Todos los documentos relativos a los servicios de un miembro del personal serán clasificados en un expediente individual que el interesado podrá consultar bajo simple petición.
<b>Artículo 96</b>	<b>Informe profesional de los miembros del personal</b>
(a)	Un informe profesional será establecido para cada miembro del personal, antes del final del período de prueba y, después de éste, cada año. El Director General fijará la forma de las reuniones y de las notaciones. El poder de notación pertenece al Director General. Sin embargo, éste, podrá designar a algunas personas para que le propongan el establecimiento del informe profesional de los miembros del personal.
(b)	Todo miembro del personal dispondrá de la posibilidad de discutir con su superior jerárquico todos los informes profesionales que le conciernen, establecidos en aplicación del apartado (a) anterior. Firmará a continuación estos informes, indicando así que ha tomado conocimiento de los mismos.
(c)	Todo miembro del personal dispondrá de la posibilidad de someter, como recordatorio, comentarios sobre su informe profesional. Deberá transmitir sus observaciones por escrito, por la vía jerárquica, a más tardar cinco días laborables después de haber firmado las notas. Estos comentarios se clasificarán en el expediente individual del interesado con el informe profesional al cual se refieran.
(d)	Si en sus comentarios, el interesado deseara impugnar una valoración contenida en estos informes, deberá aportar una exposición concisa de sus objeciones al respeto de estos informes y los hechos y conclusiones en los cuales se basa. En este caso, el Director General dispondrá de un plazo de diez días laborables después la de recepción de esta exposición para solucionar el problema de manera que el interesado retire por escrito sus objeciones. En su defecto, el Director General llevará la cuestión cuanto antes ante la Mesa Ejecutiva de la OIV. La decisión de la Mesa Ejecutiva será notificada por escrito al interesado a través del Director General.
<b>Artículo 97</b>	<b>Promoción</b>
(a)	Se entenderá por "promoción" la decisión del Director General de autorizar el paso a una categoría superior o, dentro de una misma categoría, el paso a una clase superior.
(b)	El miembro del personal que se beneficie de una promoción será colocado en el nivel de grado de su nueva clase que le garantice un aumento correspondiente al menos al ascenso de un nivel que hubiese obtenido en su antigua clase. Si no, será colocado en el nivel de la nueva clase que le garantice un aumento salarial que corresponda al menos al ascenso de un nivel en su nueva clase. Esta garantía de aumento salarial será igualmente asegurada en el caso de cambio de categoría.
<b>Artículo 98</b>	<b>Paso de nivel</b>

(a)	Un paso de nivel dentro de cada clase será concedido, normalmente, cada dos años.
(b)	El paso de nivel podrá adelantarse si los servicios del interesado son muy apreciados. Por el contrario puede ser retrasado si los servicios del interesado no son satisfactorios.
(c)	El paso de nivel podrá también ser postergado, como medida disciplinaria, de conformidad con el artículo 128.
<b>Artículo 99</b>	<b><i>Evolución de la masa salarial</i></b>
	Durante la presentación del presupuesto, el Director General aportará todos los elementos relativos a la evolución de la masa salarial.
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>PERMISOS</b>
<b>Artículo 100</b>	<b><i>Vacaciones anuales</i></b>
	Los miembros del personal disfrutarán de vacaciones anuales cuyo régimen será fijado por el Director General.
<b>Artículo 101</b>	<b><i>Vacaciones en el domicilio oficial</i></b>
	Los miembros del personal que cumplan con las condiciones requeridas disfrutarán de vacaciones en el domicilio oficial una vez cada dos años.
<b>Artículo 102</b>	<b><i>Permiso especial</i></b>
	En casos excepcionales, el Director General podrá conceder un permiso especial.
<b>Artículo 103</b>	<b><i>Días de permiso oficiales</i></b>
	Los miembros del personal tendrán derecho, cada año, a un permiso con motivo de los días festivos oficiales en Francia, los cuales, se añadirán al permiso anual.
<b>Artículo 104</b>	<b><i>Duración de las vacaciones anuales</i></b>
(a)	Los miembros del personal tendrán derecho a unas vacaciones anuales pagadas de una duración de seis semanas, lo que representa treinta días laborables, por doce meses de servicio a tiempo completo, y en su debida proporción para los servicios a tiempo parcial.
(b)	En caso de contratación o cese de servicio durante el año, la duración del permiso anual pagado será proporcional al tiempo de servicio efectivo.
(c)	Las vacaciones anuales deberán comprender al menos un período consecutivo de dos semanas según un plan de permisos a establecer habida cuenta de las exigencias previsibles del servicio. No obstante, si las exigencias de servicio lo permitiesen, podrá tomarse el permiso en fechas diferentes de las que se indican en el plan de permisos aprobado.
(d)	A pesar de las disposiciones del apartado (c) anterior, las fechas indicadas en el plan de permisos aprobado podrán ser modificadas en caso de urgencia.

(e)	Es legítimo y recomendado que los miembros de personal disfruten de sus vacaciones durante el año civil en el que pueden disfrutar de este derecho. Sin embargo, un aplazamiento hasta el 31 de Mayo del año siguiente podrá ser autorizado por el Director General.
(f)	Todo miembro del personal podrá, a la discreción del Director General, obtener anualmente un permiso por anticipado, de hasta dos semanas.
(g)	Todo miembro del personal en permiso podrá ser requerido en caso de urgencia.
(h)	Todo miembro del personal que, a causa de razones del servicio, no haya tomado enteramente el permiso anual al cual tiene derecho recibirá en compensación, cuando sus funciones finalicen, la remuneración en el presente Reglamento, hasta un máximo de treinta días laborables.
(i)	La OIV tendrá el derecho de recuperar de todo miembro del personal que haya tomado de antemano permisos de una duración superior a la que tenga derecho, cuando sus funciones finalicen, la remuneración que le hayan sido pagadas para el período correspondiente.
<b>Artículo 105</b>	<b>Permisos especiales</b>
	El Director General fijará las condiciones bajo las cuales podrá conceder un permiso excepcional pagado, por razones imperiosas, particularmente, de carácter privado. El Director General podrá conceder, si los motivos son válidos, un permiso no pagado.
<b>Artículo 106</b>	<b>Permiso en el domicilio oficial</b>
	Los miembros del personal que no sean de nacionalidad francesa ni residentes permanentes en Francia tendrán derecho a disfrutar por cuenta de la OIV de un viaje de ida y vuelta a su domicilio oficial en clase económica, tarifa reducida (billete Apex) o equivalente. Este derecho estará abierto al miembro del personal, a su conyugue y a los hijos a cargo después de cada período de 24 meses. El tiempo necesario a la realización de este viaje no será tomado en consideración a la hora de contabilizar los días de permiso.
<b>Artículo 107</b>	<b>Ausencia no autorizada</b>
	Cualquier ausencia no autorizada y no justificada permitirá la aplicación contra el interesado de las medidas disciplinarias previstas en el capítulo IX del Estatuto del personal.
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>SEGURIDAD SOCIAL Y JUBILACIÓN</b>
<b>Artículo 108</b>	<b>Protección social</b>
	Los miembros de la Secretaría general disfrutarán de un plan de protección de la Salud, establecido, según las disposiciones del artículo 12.1 b del Acuerdo de Sede, de común acuerdo entre la OIV y las Autoridades francesas competentes.
<b>Artículo 109</b>	<b>Régimen de cotización</b>
	Los miembros de la Secretaría general cotizarán en un régimen de

	jubilación. Los miembros del personal cotizarán a un régimen de protección de desempleo.
<b>Artículo 110</b>	<b>Cuidados médicos</b>
	La protección sanitaria de los miembros de la Secretaría general se garantizará con su participación a un régimen de aseguración que haya sido aceptado por la Seguridad social francesa y, como seguro complementario, con una compañía de seguros que presente todas las garantías.
<b>Artículo 111</b>	<b>Baja por enfermedad</b>
(a)	Todo miembro de la Secretaría general ausente por razón de salud más de tres días laborables consecutivos deberá a lo sumo, el cuarto día, hacerse entregar por su médico una baja médica que indique la duración probable de su ausencia. Este certificado deberá ser entregado a la OIV sin dilación. Si el paro de trabajo se prolonga más allá de la fecha indicada, el interesado deberá, a lo sumo en dicha fecha, enviar una nueva baja médica.
(b)	Todo miembro de la Secretaría general que, después de haber tomado durante un mismo año, contando a partir del 1 de enero, siete días laborables de baja por enfermedad sin proporcionar un certificado médico, tome otro permiso de enfermedad antes del final de dicho año sin proporcionar certificado médico, verá deducida esta última baja por enfermedad de sus vacaciones anuales o se le contará como vacaciones no pagadas.
(c)	El miembro de la Secretaría general en baja por enfermedad recibirá su remuneración íntegra durante un período que no podrá exceder seis meses del mismo año, ni superar la fecha de expiración del contrato. Más allá de este período, un permiso a media remuneración podrá ser acordado para un nuevo período de seis meses, sin superar el límite de expiración del contrato.
(d)	Baja prolongada por enfermedad Podrá ponerse fin al contrato de trabajo de todo miembro del personal que no esté en condiciones de reanudar su servicio después de haber agotado los permisos a los cuales tiene derecho en virtud del apartado (c) anterior.
<b>Artículo 112</b>	<b>Permiso por maternidad</b>
(a)	Todo miembro de la Secretaría general que, para la fecha presumida del parto, haya realizado al menos doce meses de servicio continuo tendrá derecho a un permiso por maternidad con remuneración completa presentando un certificado firmado por un médico debidamente cualificado que declare que el parto se producirá probablemente en el plazo de seis semanas.
(b)	A petición del interesado, el Director General podrá permitir que el permiso por maternidad comience menos de seis semanas, pero no menos de cuatro semanas, antes de la fecha probable del parto. El permiso por maternidad abarcará un período de dieciséis semanas a partir de la fecha en la cual se concede, quedando entendido que incluirá en todos los casos al menos las seis semanas que siguen al parto.

<b>Artículo 113</b>	<b><i>Prestaciones por enfermedad, accidente, o muerte imputables al ejercicio de funciones oficiales</i></b>
(a)	En caso de enfermedad o accidente imputables al ejercicio de las funciones oficiales, todo miembro de la Secretaría general tendrá derecho al reembolso de todos los gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, de hospitalización y tratamiento razonables, así como al reembolso de los gastos de desplazamiento que se vea obligado a realizar para hacerse curar convenientemente y de los gastos que resulten de la compra y la sustitución normal de todo aparato de prótesis y de ortopedia necesaria. Tendrá por otro lado derecho, mientras esté ausente del servicio a causa de su incapacidad, a la remuneración que le habrían sido revertidos normalmente, así como a los aumentos anuales que le habrían podido ser concedidos.
(b)	En caso de muerte de un miembro de la Secretaría general resultante de una enfermedad o de un accidente contemplados en el presente artículo, la OIV se hará cargo, además de la indemnización prevista por el artículo 80.6, de todos los gastos comprometidos, y, en particular, los gastos funerarios razonables.
(c)	El reembolso de las prestaciones contempladas en los apartados (a) y (b) del presente artículo está cubierto gracias a las pólizas de seguros que la OIV habrá contratado a tal efecto.
(d)	Ninguna de las prestaciones contempladas en los apartados (a) y (b) del presente artículo se concederán cuando la enfermedad, el accidente o la muerte del miembro de la Secretaría general hayan sido causados con su intención deliberada de provocarlos.
<b>Artículo 114</b>	<b><i>Plan de pensiones</i></b>
(a)	Los miembros de la Secretaría general se beneficiarán del plan de pensiones de la Seguridad social francesa en aplicación de los acuerdos firmados de acuerdo con las disposiciones del artículo 12.1.b) del Acuerdo de Sede firmado el 20 de enero de 1965 y sus enmiendas sucesivas.
(b)	Además del plan de pensiones, los miembros de la Secretaría general cotizarán a una o más Cajas de pensiones complementarias suscritas por la OIV en las condiciones fijadas por el Director General de la OIV.
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b><i>GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE</i></b>
<b>Artículo 115</b>	<b><i>Autorización de misión</i></b>
	Todo desplazamiento en misión fuera de la sede estará supeditado a la autorización previa del Director General.
<b>Artículo 116</b>	<b><i>Itinerario y medio de transporte</i></b>
(a)	Todo desplazamiento o misión por cuenta de la OIV se efectuará según el itinerario, el medio de transporte y en la clase que prescribe el Director General.
(b)	Por regla general, el itinerario más directo y el medio de transporte más económico será retenido, a menos que se establezca, de manera juzgada como probada por el Director General, que la elección de otro itinerario u otro medio de transporte se ajusta a los intereses de la OIV.

(c)	Podrá autorizarse los viajes en automóvil privado, a petición del miembro del personal interesado, en las condiciones fijadas por el Director General y con tal de que el interesado esté asegurado por la póliza del seguro del automóvil contra todos los daños o pérdidas ocasionados al automóvil o a las personas o los bienes de terceros, incluidos las personas transportadas.
<b>Artículo 117</b>	<b>Gastos de misión</b>
	Los miembros del personal que viajen para el servicio de la OIV, en virtud de una orden de misión, tendrán derecho al reembolso de sus gastos de viaje y de misión previa presentación de los justificantes de los gastos.
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>CESE DEL SERVICIO</b>
<b>Artículo 118</b>	<b>Casos generales de cese a la iniciativa del Director General</b>
	El Director General podrá poner fin al contrato de un miembro del personal en los casos previstos por dicho contrato o en un momento cualquiera, si las necesidades del servicio exigiese la supresión del cargo o la reducción del personal, si los servicios del interesado dejasen de ser satisfactorios o si, debido a su estado de salud, éste ya no tiene capacidad para cumplir con sus funciones.
<b>Artículo 119</b>	<b>Casos particulares de cese a la iniciativa del Director General</b>
	El Director General podrá también, indicando los motivos de su decisión, poner fin al contrato de un miembro del personal: (a) si la conducta del interesado indica que no posee las más altas cualidades requeridas por el capítulo primero del Estatuto del personal; (b) si determinados hechos, anteriores al nombramiento del interesado, en relación con su aptitud, y susceptibles de hacer dudar de su integridad actual, viniesen a ser conocidos, y si se trata de hechos que, de haber sido conocidos en el momento de su nombramiento, habrían podido poner obstáculo a este nombramiento.
<b>Artículo 120</b>	<b>Procedimiento de rescisión de contrato</b>
	a) Cuando el Director General ponga fin a un contrato aplicando los artículos 119 ó 120, el miembro del personal interesado deberá beneficiarse de un preaviso previsto por dicho contrato, y tendrá derecho a beneficiarse de cualquier indemnización que se le deba en aplicación del artículo 60 y sin perjuicio de sus derechos adquiridos.  b) La rescisión de un contrato por parte del Director General deberá notificarse por escrito al miembro del personal interesado precisando los motivos de la rescisión y deberá ser notificada con una antelación al menos igual a la que está prevista en el contrato.  c) De no mediar el preaviso establecido, por decisión del Director General, el miembro del personal cuyo contrato se rescinde recibirá la remuneración correspondiente a la duración del periodo incumplido.

	d) No habrá motivos para conceder un plazo de preaviso si las funciones cesan al término de un contrato de duración definida, durante un período de prácticas o tras una revocación.																																															
<b>Artículo 121</b>	<b>Indemnización por pérdida de empleo</b>																																															
(a)	A excepción hecha de los casos de revocación, de despido previstos en el artículo 119 o de rechazo de un puesto de la misma categoría en la OIV, todo miembro del personal tendrá derecho a una indemnización por pérdida de empleo:																																															
(b)	<p>El importe de la indemnización por pérdida de empleo, en los casos previstos en el apartado anterior, se calculará de la siguiente manera:</p> <p>(i) en la rescisión de un contrato temporal, se pagará una indemnización igual a un sexto de la remuneración neta mensual, por cada mes de servicio que queda por realizar, hasta un máximo de una vez la remuneración neta mensual;</p> <p>(ii) en la rescisión de un contrato de duración definida, hasta tres años de servicio, se pagará una indemnización igual a un sexto de la remuneración neta mensual por cada mes de servicio restante a realizar, con la reserva de un mínimo de una vez y de un máximo de tres veces la remuneración neta mensual;</p> <p>(iii) en la rescisión de un contrato de duración indefinida después de al menos dos años de servicio o de un contrato de duración definida después de al menos tres años de servicio se pagará una indemnización según el siguiente baremo:</p> <table border="1" data-bbox="635 1099 1283 1789"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Años de servicio</th> <th colspan="2">Indemnización (remuneración mensual bruta multiplicada por)</th> </tr> <tr> <th>Contrato de duración indefinida</th> <th>Contrato de duración definida</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2</td><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>9</td><td>9</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>9,5</td><td>9,5</td></tr> <tr><td>11</td><td>10</td><td>10</td></tr> <tr><td>12</td><td>10,5</td><td>10,5</td></tr> <tr><td>13</td><td>11</td><td>11</td></tr> <tr><td>14</td><td>11,5</td><td>11,5</td></tr> <tr><td>15 o más</td><td>12</td><td>12</td></tr> </tbody> </table>	Años de servicio	Indemnización (remuneración mensual bruta multiplicada por)		Contrato de duración indefinida	Contrato de duración definida	2	3		3	3		4	4	4	5	5	5	6	6	6	7	7	7	8	8	8	9	9	9	10	9,5	9,5	11	10	10	12	10,5	10,5	13	11	11	14	11,5	11,5	15 o más	12	12
Años de servicio	Indemnización (remuneración mensual bruta multiplicada por)																																															
	Contrato de duración indefinida	Contrato de duración definida																																														
2	3																																															
3	3																																															
4	4	4																																														
5	5	5																																														
6	6	6																																														
7	7	7																																														
8	8	8																																														
9	9	9																																														
10	9,5	9,5																																														
11	10	10																																														
12	10,5	10,5																																														
13	11	11																																														
14	11,5	11,5																																														
15 o más	12	12																																														
(c)	El valor de la remuneración tomada en consideración para determinar la indemnización por pérdida de empleo es la que se paga al miembro del personal en la fecha oficial del cese de funciones.																																															
<b>Artículo 122</b>	<b>Dimisión</b>																																															

(a)	Un miembro del personal puede a dimitir de sus funciones dando al Director General un preaviso con una antelación al menos igual a la prevista en el contrato (artículo 87).																						
(b)	Si la dimisión se produce durante el período de prácticas probatorio el preaviso es de diez días para un miembro del personal habiendo sido contratado a título temporal y de un mes para un miembro del personal con un contratado de duración definida o de duración indefinida.																						
(c)	El Director General puede, a su discreción, aceptar la dimisión cuando el preaviso no se ha dado en los plazos indicados en los párrafos (a) y (b) anteriores y reducir o suprimir el plazo estipulado para dar el preaviso de dimisión pero con el pago del período reducido o suprimido.																						
<b>Artículo 123</b>	<b>Límite de edad y jubilación</b>																						
	<p>Los miembros del personal no deben mantenerse en servicio después de cumplidos los sesenta y cinco años de edad. No obstante, cuando considere que tal medida sirve a los intereses de la OIV, el Director General podrá, en algunos casos especiales, autorizar que se rebase este límite.</p> <p>Los Miembros de la Secretaría que se jubilen recibirán una indemnización de la OIV. Esta indemnización será calculada de acuerdo con el cuadro siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="598 1070 1206 1505"> <thead> <tr> <th>Años de servicio</th> <th>Indemnización (remuneración bruta mensual multiplicada por)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3 al menos</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>4 ""</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>5 ""</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>6 ""</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>7 ""</td> <td>3,5</td> </tr> <tr> <td>8 ""</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>9 ""</td> <td>4,5</td> </tr> <tr> <td>10 ""</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>11 ""</td> <td>5,5</td> </tr> <tr> <td>12 ó más</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Años de servicio	Indemnización (remuneración bruta mensual multiplicada por)	3 al menos	1,5	4 ""	2	5 ""	2,5	6 ""	3	7 ""	3,5	8 ""	4	9 ""	4,5	10 ""	5	11 ""	5,5	12 ó más	6
Años de servicio	Indemnización (remuneración bruta mensual multiplicada por)																						
3 al menos	1,5																						
4 ""	2																						
5 ""	2,5																						
6 ""	3																						
7 ""	3,5																						
8 ""	4																						
9 ""	4,5																						
10 ""	5																						
11 ""	5,5																						
12 ó más	6																						
<b>Artículo 124</b>	<b>Indemnización en caso de muerte</b>																						
(a)	En caso de muerte de un miembro de la secretaría que ha trabajado para la OIV durante al menos tres años, una única indemnización igual a 6 meses de remuneración bruta mensual, será pagada proporcionalmente al cónyuge y personas a cargo.																						
(b)	Ningún pago se efectúa a este respecto cuando el miembro del personal no deja ni cónyuge ni persona a cargo.																						
<b>Artículo 125</b>	<b>Certificado de servicio</b>																						
	Todo miembro del personal que así lo pida, recibirá del Director																						

	General, en el momento en que deje la OIV, un certificado indicando la naturaleza de sus funciones y la duración de sus servicios. Este certificado podrá contener, bajo petición expresa del interesado, una valoración sobre su trabajo y su conducta.
<b>Artículo 126</b>	<b>Prima de repatriación</b>
(a)	<p>Todo miembro del personal, que cuenta con al menos un año de servicio ininterrumpido fuera del país donde tiene su domicilio oficial, tendrá derecho, en el momento del cese de su servicio, previa presentación de los justificantes, al reembolso de los gastos de viaje y traslado suyos y de los miembros de su familia.</p> <p>Por miembro de la familia, es necesario entender el cónyuge y los hijos a cargo del funcionario y que viven bajo el mismo techo.</p> <p>Los gastos de viaje previstos en el presente artículo incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- el precio del transporte de los miembros de la familia, efectuado por el itinerario más corto y más económico;</li> <li>- el precio del transporte de los bienes familiares en el límite de un mes de remuneración bruta mensual.</li> </ul> <p>Todo miembro del personal con al menos 9 años de servicio ininterrumpido fuera del país donde el interesado tiene su domicilio oficial, tendrá derecho además, a una prima de repatriación igual a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 meses de su última remuneración bruta mensual para los miembros del personal que no tienen ni cónyuge ni personas a cargo en el momento del cese del empleo</li> <li>- 5 meses de su última remuneración bruta mensual para los miembros del personal que tienen cónyuge o al menos una persona a cargo en el momento del cese del empleo</li> </ul>
(b)	No tendrán derecho a una prima de repatriación ni al reembolso de los gastos de viaje y de traslado, los miembros del personal que dimitan, que hayan sido revocados o cuyas funciones hayan sido rescindidas por los motivos previstos en el artículo 119.
(c)	En caso de muerte de un miembro del personal cumpliendo las condiciones requeridas para beneficiarse de la prima de repatriación, la prima será pagada a partes iguales a su cónyuge y a las personas a su cargo. Ningún pago se efectúa a este respecto cuando el miembro del personal difunto no deja ni cónyuge ni personas a su cargo.
(d)	El pago de la prima de repatriación está supeditado a la presentación por el antiguo miembro del personal o, en caso de muerte, por su cónyuge o, en su defecto, por las personas a su cargo, de una prueba juzgada aceptable por el Director General, de su reinstalación en el país del domicilio oficial.
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b>
<b>Artículo 127</b>	<b>Infracción de los deberes de servicio</b>
	El miembro del personal que haya infringido sus deberes de servicio será merecedor de una medida disciplinaria que corresponda al grado de su falta.
<b>Artículo 128</b>	<b>Medidas disciplinarias</b>

	El Director General dicta las siguientes medidas disciplinarias: (a) la advertencia; (b) la reprobación; (c) la postergación del ascenso. Las demás medidas disciplinarias: (d) la suspensión temporal sin remuneración ; (e) la degradación; (f) la revocación, son propuestas por el Director General a la Mesa Ejecutiva que tomará una decisión después de haber oído al miembro del personal. En esta audición, el miembro del personal podrá ser asistido.
<b>Artículo 129</b>	<b><i>Procedimiento de aplicación de medidas disciplinarias</i></b>
(a)	Antes de que una medida disciplinaria, distinta de una advertencia, sea tomada, una propuesta justificada destinada a ser aplicada será comunicada en doble ejemplar al miembro del personal interesado, por el Director General. Después de haberla firmado, este miembro del personal devolverá un ejemplar en el plazo de ocho días después de la recepción, adjuntando las observaciones que pueda desear formular.
(b)	Cuando la decisión de aplicar una medida disciplinaria se haya tomado o por el Director General, o por la Mesa Ejecutiva, esta medida disciplinaria será comunicada en doble ejemplar por el Director General al miembro del personal interesado que le devolverá un ejemplar después de haber firmado. En caso de advertencia, el miembro del personal podrá, si lo desea, añadir sus observaciones.
(c)	Cualquier medida disciplinaria adoptada al contra de un miembro del personal deberá figurar en el expediente personal del interesado previsto por el artículo 95 del presente Reglamento. En caso de advertencia o reprobación, toda mención en el expediente será retirada al cabo de tres años, si ninguna otra medida disciplinaria ha sido tomada en este intervalo.
<b>Artículo 130</b>	<b><i>Suspensión durante la duración de la investigación</i></b>
	En caso de falta grave (robo, violencia...) o si sospechas suficientemente fundadas de falta grave pesasen sobre un miembro del personal y los intereses de la OIV pudiesen verse afectados por su mantenimiento en funciones, el Director General podrá suspenderlo de sus funciones con remuneración, hasta que se tome una decisión definitiva y sin que se vean afectados sus derechos adquiridos.
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>RECURSO</b>
<b>Artículo 131</b>	<b><i>Procedimiento de conciliación</i></b>
	Todo miembro de la Secretaría general que estime que ha sido tratado de modo incompatible con lo dispuesto en el presente Estatuto, o con los términos de su contrato de trabajo, podrá pedir que se reexamine la cuestión. Si el litigio no se solucionase a nivel interno, las Partes podrán ponerse de acuerdo para que el asunto sea examinado por una personalidad independiente, designada por el Presidente del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, y haga

	una recomendación motivada sobre la forma conveniente de solucionar el litigio. Esta personalidad podrá oír a las partes en conflicto así como a testigos.
<b>Artículo 132</b>	<b>Resolución del litigio</b>
	Cualquier litigio entre la OIV y un miembro de la Secretaría general que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el Estatuto del Personal o en su contrato de trabajo y que no haya sido solucionado mediante el procedimiento previsto en el Artículo 131, será zanjado definitivamente por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 11.5. del Estatuto de dicho Tribunal, siempre y cuando el Consejo de Administración de la OIT dé su consentimiento.
<b>Artículo 133</b>	<b>Recurso a la OIT</b>
	Los miembros de la Secretaría general tendrán el derecho de recurrir al Tribunal administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de acuerdo con las disposiciones del Estatuto de este tribunal, sólo después de agotada la vía de recurso prevista en el artículo 131 del Estatuto de personal.
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>DISPOSICIÓN FINAL</b>
<b>Artículo 134</b>	<b>Entrada en vigor</b>
	El presente Estatuto entrará en vigor el 1 de Enero del año que siga a su aprobación por la Asamblea General. Las disposiciones del anterior Reglamento con fecha del 4 septiembre de 1958, quedarán derogados con la entrada en vigor del presente Estatuto.
<b>Artículos 135-139</b>	<b>Reservados</b>

## **Anexo 1**

### **Cuadro de los puestos o empleos previsto en el artículo 55**

Categoría	Puesto
I	Director General
II	<i>Personas encargadas de funciones de responsabilidad y de supervisión en los campos correspondientes a las actividades administrativas o técnicas de la OIV</i>
	Adjunto al Director General
	Jefes de unidades científicas y técnicas
	Jefes de servicios específicos
III	<i>Personas encargadas de funciones de ejecución en los servicios administrativos o técnicos de la OIV</i>
	Contable
	Documentación
	Publicaciones
	Traductor
	Secretario
	Servicios internos
	Logística
IV	<i>Personal de servicio</i>
	Mantenimiento y limpieza

### **Asignación por hijo a cargo, prevista en el artículo 67**

La asignación por hijo a cargo se pagará al miembro del personal cuyo o cuyos hijos correspondan a los criterios indicados en el artículo 67.a del Estatuto del personal.

Su monto se fija, en el momento de entrada en vigor del presente reglamento, en 100 euros por hijo a cargo. Es ajustable en las condiciones previstas en el artículo 63 del Estatuto del personal.

Esta asignación se pagará en forma mensual por el mes terminado y por hijo en debida proporción al tiempo de trabajo del miembro del personal.

### **Asignación por hijo afectado de minusvalía, prevista en el artículo 68**

La asignación por hijo afectado de minusvalía se pagará al miembro del personal cuyo o cuyos hijos correspondan a los criterios indicados en el artículo 68.a del Estatuto del personal.

Su monto se fija, en el momento de entrada en vigor del presente reglamento, en 200 euros por hijo a cargo. Es ajustable en las condiciones previstas en el artículo 63 del Estatuto del personal.

Esta asignación se pagará en forma mensual por el mes terminado y por hijo en debida proporción al tiempo de trabajo del miembro del personal. No es acumulable con la

asignación por hijo a cargo. En caso de pago de dicha asignación de la misma naturaleza a título de un régimen análogo, esta asignación se pagará en forma de complemento hasta el límite de 200 euros por hijo a cargo.

### **Indemnización de educación, prevista en el artículo 69**

La indemnización de educación será pagada al miembro del personal cuyo o cuyos hijos correspondan a los criterios indicados en el artículo 69 del Estatuto del personal.

Su monto será igual a 75% de los gastos reembolsables en los términos de la presente disposición hasta el límite de 5000 euros por año. Los gastos, reembolsables según presentación de los justificativos, corresponderán a los gastos de escolaridad tales como los gastos de inscripción, de matrícula, de cursos, incluyendo los cursos opcionales si estos últimos tienen lugar en el establecimiento de enseñanza como una parte de su programa ordinario, de compra de manuales obligatorios, de examen y de otorgamiento de diplomas, excluidos todos otros derechos y gastos.

### **Asignación de vivienda, prevista en el artículo 70**

La asignación de vivienda se pagará al miembro del personal que corresponda a los criterios mencionados en el artículo 70 del Estatuto del personal, ya sea en tanto que arrendatario o propietario de su vivienda. No se pagará esta indemnización a las personas alojadas en forma gratuita.

Dentro del límite máximo previsto en el artículo 70, la asignación será igual a un 25 % del salario mensual bruto. Se pagará en forma mensual por el mes terminado. Será ajustable en las condiciones previstas en el artículo 63 del Estatuto del personal.

En caso de renovación del contrato de duración determinada o temporal, o de transformación en contrato de duración indefinida esta asignación se mantendrá a condición de que el miembro del personal conserve su residencia oficial fuera del territorio francés, en el sentido del artículo 86 del Estatuto del personal.