

SELECCIÓN DE AGENTES TEMPORALES (NIVEL AD5) PARA EL EQUIPO DEL ECONOMISTA JEFE EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMPETENCIA DE LA COMISIÓN EUROPEA

La Comisión Europea organiza un procedimiento de selección a fin de constituir una lista de reserva de **8 candidatos** para cubrir unos cuatro puestos de administrador en el equipo del economista jefe («CET») de la Dirección General de Competencia (DG COMP).

El CET asiste a la DG COMP en el desarrollo de análisis económicos y pruebas cuantitativas en la aplicación de las normas de competencia. Los economistas del CET también ofrecen orientación sobre cuestiones metodológicas y sobre la evolución de las políticas y prestan asistencia en relación con los asuntos pendientes ante los tribunales de la Unión Europea.

Durante el procedimiento de selección, se invitará a los candidatos a participar en las pruebas que se describen en el título 5.3 a continuación. La Comisión velará por que las condiciones en las que realización de dichas pruebas estén en consonancia con las recomendaciones formuladas por las autoridades competentes en materia de salud pública (el Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades y otras autoridades internacionales, europeas y nacionales).

1. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Se espera que los economistas y analistas financieros pertenecientes al CET puedan trabajar de forma independiente y prestar asistencia en las siguientes tareas:

- Orientación general sobre cuestiones de fondo en casos de defensa de la competencia, fusiones y ayudas estatales en los que interviene el CET.
- Orientación específica y trabajo aplicado relativo a cuestiones metodológicas de economía o econometría en la aplicación de las normas de competencia de la UE.
- Contribución al desarrollo de los instrumentos de la política de competencia.

2. TIPO Y DURACIÓN DEL CONTRATO

Podrá ofrecerse a los candidatos aprobados un contrato temporal con arreglo al artículo 2, letra a), del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea (ROA)¹, de conformidad con la Decisión de la Comisión, de 16 de diciembre de 2013, sobre las políticas de contratación y empleo de agentes temporales («Decisión 2013»)².

El contrato no podrá exceder de cuatro años, con posibilidad de por un máximo de dos años.

La duración total del contrato tendrá también en cuenta las disposiciones pertinentes de la Decisión de la Comisión, de 28 de abril de 2004, relativa a la duración máxima del recurso a personal no permanente (siete años dentro de un período de doce años), modificada por la

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20170101&from=ES>

²

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf.

Decisión C(2013) 9028 final de la Comisión, de 16 de diciembre de 2013, y la Decisión C(2019) 2548 final de la Comisión, de 5 de abril de 2019³.

LUGAR DE TRABAJO

Bruselas

NIVEL

AD 5 (a título indicativo, el salario base mensual inicial es de 5.453,02 EUR)

3. CONDICIONES DE ADMISIÓN

3.1. Condiciones generales

Los candidatos deberán satisfacer los requisitos expuestos en el artículo 12 del ROA, entre los que se encuentran los siguientes:

- ser nacionales de uno de los Estados miembros de la Unión Europea;
- cumplir cuantas obligaciones les imponga la legislación nacional aplicable en materia de servicio militar; así como
- reunir las garantías de moralidad requeridas para el ejercicio de las funciones previstas.

Las instituciones de la Unión Europea aplican una política de igualdad de oportunidades y aceptan las candidaturas sin discriminación por razón de sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

3.2. Conocimientos lingüísticos

El artículo 12, apartado 2, letra e), del ROA establece que solo podrán ser nombrados agentes temporales las personas que justifiquen poseer el conocimiento en profundidad de una de las lenguas de la Unión y un conocimiento satisfactorio de otra de ellas.

Por consiguiente, los candidatos deberán tener conocimientos de **al menos dos lenguas oficiales de la UE**, una con un nivel mínimo de C1 (conocimiento profundo) y la otra con un nivel mínimo de B2 (conocimiento satisfactorio).

Téngase en cuenta que los niveles mínimos exigidos más arriba se aplican a cada una de las aptitudes lingüísticas (expresión oral, expresión escrita, comprensión oral y comprensión escrita) solicitadas en el formulario de candidatura. Estas aptitudes corresponden a las del *Marco común europeo de referencia para las lenguas* [Plantilla de evaluación - Español \(coe.int\)](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2013)9028&lang=es).

³ [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2013\)9028&lang=es](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2013)9028&lang=es)
[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2013\)9028&lang=es](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2013)9028&lang=es)

En la presente convocatoria de selección, se hará referencia a las lenguas según el esquema siguiente:

- Lengua 1 (L1): La lengua utilizada para redactar la carta de motivación y el formulario de solicitud a que se refiere el título 6, con excepción del punto 9.2 del formulario de candidatura;
- Lengua 2 (L2): La lengua utilizada para cumplimentar el punto 9.2 del formulario de candidatura, así como en la entrevista y en la prueba escrita a que se refiere el título 5.3.

La lengua 2 deberá ser obligatoriamente distinta de la lengua 1.

En el punto 9.2 del formulario de candidatura, se invita a los candidatos a explicar de qué manera sus cualificaciones y experiencia profesional cumplen los criterios de selección establecidos en el título 5.1. Por lo tanto, desempeñará un papel importante en la preselección llevada a cabo por el comité de selección, que implicará una evaluación comparativa de los candidatos.

En el título 4 se ofrecen más detalles sobre las lenguas utilizadas en este procedimiento de selección, así como sobre las razones de este régimen lingüístico.

3.3. Criterios específicos de selección

3.3.1. Cualificaciones

En la fecha límite para la presentación de candidaturas, los candidatos deberán tener:

- un nivel de formación que corresponda a un ciclo completo de estudios universitarios acreditado por un título, si la duración normal de la enseñanza universitaria es de **cuatro años o más**

o

- un nivel de formación que corresponda a un ciclo completo de estudios universitarios acreditado por un título, si la duración normal de la enseñanza universitaria es de al menos tres años y una experiencia profesional adecuada de al menos un año.

Solo se tomarán en consideración los títulos que hayan sido expedidos en los Estados miembros de la UE o que sean objeto de certificados de convalidación expedidos por las autoridades de alguno de dichos Estados miembros.

3.3.2. Experiencia

En la fecha límite para la presentación de candidaturas, los candidatos deberán tener **al menos dos años** de experiencia profesional a tiempo completo adquirida tras la obtención de las **calificaciones** requeridas para la admisión al procedimiento de selección, tal como se indica en el punto 3.3.1, en un ámbito relacionado con la **naturaleza de las funciones** (según lo establecido en el título 1).

Esta **experiencia profesional** puede haberse adquirido, por ejemplo, en consultoría económica, universidades, agencias de competencia/regulación y otros ámbitos de trabajo

pertinentes para la naturaleza de las funciones (por ejemplo, organizaciones u organismos internacionales, instituciones u organismos de la UE, administraciones nacionales o regionales, institutos de investigación, industria, instituciones financieras, consultorías económicas y financieras, agencias de calificación, sociedades de auditoría, organizaciones no gubernamentales o como actividad por cuenta propia).

La experiencia profesional **solo se tendrá en cuenta**:

- Si constituye un trabajo real y efectivo.
- Si es remunerada (excepto en el caso de un doctorado, véase más adelante).
- Si implica una relación de subordinación o la prestación de un servicio.

Se tendrá en cuenta la experiencia profesional derivada de los siguientes acuerdos, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Los **períodos de prácticas** solo pueden ser tenidos en cuenta si son remunerados.
- El **servicio militar obligatorio** solo puede ser tenido en cuenta si se ha realizado antes o después de obtenerse la titulación exigida, y por un período no superior a la duración legal en el Estado miembro en cuestión.
- El **permiso de maternidad/paternidad/adopción** solo puede ser tenido en cuenta si está cubierto por un contrato de trabajo.
- Un **doctorado** también puede ser tenido en cuenta aunque no sea remunerado, pero solo durante un máximo de tres años, y siempre que el doctorado se haya obtenido efectivamente.
- El **trabajo a tiempo parcial** puede ser tenido en cuenta, calculado proporcionalmente sobre la base del número de horas trabajadas (por ejemplo, el trabajo a media jornada durante seis meses cuenta como tres meses).

4. ASPECTOS LINGÜÍSTICOS DE LA PRESENTE SELECCIÓN

Se invita a los candidatos a elegir en el formulario de candidatura qué lenguas son su lengua 1 (**L1**) y su lengua 2 (**L2**), respectivamente. Debe tenerse en cuenta que las lenguas seleccionadas como L1 y L2 pueden ser diferentes de la lengua materna de los candidatos, a condición de que cumplan los requisitos de conocimiento establecidos en el párrafo segundo del título 3.2.

La lengua 1 podrá ser cualquiera de las 24 lenguas oficiales de la UE.

La lengua 2 deberá ser el inglés o el francés, por los motivos que se exponen a continuación.

En interés del servicio, los candidatos seleccionados contratados para estos ámbitos particulares deberán poseer un conocimiento satisfactorio (nivel mínimo B2) de inglés o de francés. Dichos candidatos utilizarán principalmente el inglés y, en menor medida, el francés en su trabajo (comunicación interna o comunicación con partes interesadas externas y elaboración de notas informativas, discursos y comunicados de prensa). Por tanto, en lo que se refiere a los servicios de DG COMP, es indispensable un conocimiento satisfactorio de una de

estas dos lenguas. La selección está determinada por el interés del servicio: un candidato que no cumpla este requisito no sería operativo de inmediato.

También deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- El inglés es la lengua principal utilizada en las reuniones internas del equipo del economista jefe y en las reuniones con otros servicios de la Comisión.
- El inglés es también la lengua principal en la que se lleva a cabo el trabajo analítico, la comunicación con las partes interesadas externas (incluidos los contactos con los Estados miembros y el trabajo durante las visitas a los Estados miembros), así como para la redacción de publicaciones, informes y propuestas legislativas. El personal también redacta las notas de información y los discursos principalmente en inglés.
- El equipo del economista jefe organiza reuniones con economistas de las autoridades nacionales de competencia dentro de la Red Europea de Competencia. Estas reuniones se celebran en inglés sin interpretación. Además, el equipo del economista jefe organiza reuniones con expertos en el Grupo Consultivo Económico para la Política de Competencia. Estas reuniones se celebran en inglés sin interpretación.
- La mayoría de las conferencias organizadas por la DG COMP se celebran en inglés.
- El francés se utiliza de forma ocasional con fines de comunicación interna en la DG COMP.

5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

5.1. Preselección

El comité de selección, formado con arreglo al artículo 2, letra c), de la Decisión de la Comisión, de 16 de diciembre de 2013, sobre las políticas de contratación y empleo de agentes temporales, y, en caso necesario, asistido por uno o varios examinadores cuya actuación tendrá carácter consultivo, llevará a cabo una preselección basada en las cualificaciones, la experiencia y el conocimiento acreditado de lenguas de los candidatos.

Con ese fin, el comité de selección utilizará la siguiente ponderación para calificar a los candidatos en relación con cada criterio:

Cualificaciones	40 %
Experiencia	55 %
Lenguas	5 %

Al evaluar las cualificaciones y la experiencia profesional de los candidatos de conformidad con el título 3.3, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de selección:

- **Cualificaciones:** Un buen conocimiento de las finanzas, la contabilidad, la microeconomía, la econometría, la economía pública o la economía reglamentaria, acreditado por un título de grado o de posgrado con cursos en al menos uno de esos ámbitos.

Las siguientes cualificaciones se considerarán una ventaja:

- Un título de grado o de posgrado centrado principalmente en las finanzas corporativas, la valoración, el análisis financiero, la contabilidad, la organización industrial, la economía pública o la economía reglamentaria;
y/o
- Un título de posgrado en finanzas, contabilidad, microeconomía, econometría, economía pública o economía reglamentaria;
y/o
- Una cualificación/certificación profesional en análisis financiero (como la ACCA o la ACA).

- **Experiencia:** Experiencia profesional en el ámbito de las finanzas (análisis financiero, finanzas corporativas, valoración, financiación de proyectos, calificación crediticia, gestión del riesgo financiero, banca de inversión o mercados de capitales), auditoría, contabilidad, política de competencia, organización industrial, economía pública o economía reglamentaria.

La siguiente experiencia profesional se considerará una ventaja:

- Experiencia profesional en la aplicación de análisis financieros de última generación, en particular las finanzas corporativas, la valoración de activos (por ejemplo, capital, renta fija, derivados), la calificación crediticia, la gestión del riesgo financiero, la banca de inversión o actividades de los mercados de capitales;
y/o
- Experiencia profesional en el análisis de planes de negocios o en la evaluación o preparación de estados financieros;
y/o
- Experiencia profesional en el uso de bases de datos financieras de uso generalizado en el análisis financiero (por ejemplo, Bloomberg, Capital IQ);
y/o
- Experiencia profesional en la aplicación de la economía financiera en la política de competencia y/o en la aplicación de la microeconomía, la microeconometría o el análisis financiero en la reglamentación;
y/o
- Un doctorado, experiencia en investigación o trabajos de consultoría relacionados con las actividades mencionadas.

El comité de selección clasificará a los candidatos por orden decreciente de las puntuaciones obtenidas en la fase de preselección y, a continuación, comprobará la admisibilidad de los candidatos (véase el título 5.2).

5.2. Comprobación del cumplimiento de las condiciones de admisión

Se invitará a los candidatos que hayan obtenido las mejores puntuaciones en la preselección a que presenten los justificantes oficiales que demuestren la información facilitada en su

formulario de candidatura y en la carta de motivación (tal como se indica en el título 6). Si no se facilitan estos documentos en el plazo previsto, la candidatura se considerará nula y sin valor ni efecto alguno.

Se comprobará el cumplimiento de las condiciones de admisión establecidas en el título 3, de acuerdo con la información facilitada por los candidatos en sus candidaturas y con estos justificantes. El comité de selección comprobará si los candidatos reúnen todas las condiciones de admisión. Solo los candidatos que cumplan todas las condiciones de admisión serán admitidos a la fase de selección.

El comité de selección comprobará la admisibilidad de los candidatos en orden decreciente según la calificación obtenida en la fase de preselección, hasta que el número de candidatos admisibles alcance **un máximo de dos veces el número de candidatos aprobados que se pretende seleccionar**. En el caso de que haya varios candidatos empatados para acceder a la última plaza disponible, todos ellos serán invitados. No se examinarán los demás expedientes.

5.3. Selección

Los candidatos que hayan obtenido una de las calificaciones globales más elevadas en la fase de preselección, dentro del **límite máximo de dos veces el número de candidatos aprobados que se pretende seleccionar**, y que cumplan las condiciones de admisión, serán invitados a someterse a:

- **Una prueba escrita en L2**, con el fin de evaluar las competencias siguientes de los candidatos: **a)** análisis y resolución de problemas; **b)** calidad y resultados; **c)** determinación de prioridades y organización; y **d)** comunicación escrita, así como sus conocimientos relacionados con las funciones establecidas en el título 1. Los candidatos elegirán **uno de entre dos temas** relacionados con el perfil descrito en el título 1.
- **Una entrevista en L2** para evaluar la motivación de los candidatos, así como las siguientes competencias: **a)** análisis y resolución de problemas; **b)** calidad y resultados; **c)** aprendizaje y desarrollo; y **d)** comunicación oral, así como sus conocimientos relacionados con las funciones establecidas en el título 1.

En la carta de invitación a las pruebas se indicará cualquier información práctica relacionada con la organización de las mismas.

Solo podrán incluirse en la lista de reserva los candidatos que tengan la puntuación mínima requerida de **10/20 en la prueba escrita** y **35/60 en la entrevista**, siempre que cumplan las demás condiciones establecidas en la presente convocatoria.

5.4. Lista de reserva de candidatos aprobados

El comité de selección incluirá en la lista de aptitud los nombres de los candidatos seleccionados que hayan obtenido todas las puntuaciones mínimas exigidas y las puntuaciones combinadas más elevadas de las pruebas escritas y orales de un total de 80 puntos, dentro del límite del número de candidatos que se pretende seleccionar. En el caso de que haya varios candidatos empatados para acceder a la última plaza disponible, todos ellos serán incluidos en la lista de reserva.

La lista de reserva tendrá una **validez de dos años a partir de** la fecha en que la elabore el comité de selección. La validez de la lista podrá prorrogarse.

6. CANDIDATURAS

Los candidatos deberán presentar los siguientes **documentos en su expediente de candidatura**:

- **Formulario de candidatura** debidamente cumplimentado
- **Carta de motivación**, redactada en la lengua **L1**
- Copia de un documento oficial que **acredite la nacionalidad** (documento de identidad o pasaporte) en su **lengua original**
- Copia de los **títulos o certificados** del nivel de estudios requerido, en su **lengua original**
- **Certificados de empleo** que justifiquen la duración de la experiencia profesional. Estos documentos deben indicar claramente la fecha de inicio y final y la continuidad de cada uno de los períodos de experiencia profesional que deben tomarse en consideración en el procedimiento de selección. Con este fin, lo ideal es que los candidatos presenten certificados de empleo de sus antiguos empleadores y de su empleador actual. En su defecto, se aceptarán copias, por ejemplo, de los siguientes documentos: contratos de trabajo, acompañados de la primera y la última nómina y de la última nómina mensual correspondiente a cada año intermedio en el caso de contratos de más de un año; cartas oficiales o actos de nombramiento, acompañados de la última nómina; historiales de empleo o declaraciones fiscales (**en su lengua original**).

La admisión final de la candidatura está sujeta a la presentación de los documentos acreditativos exigidos.

Si los candidatos albergan cualquier duda sobre la naturaleza o la validez de los documentos que hayan de presentar, deben ponerse en contacto con la secretaría del comité de selección al menos diez días hábiles antes de que expire el plazo, a través del buzón funcional siguiente:

COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu

La finalidad es que los candidatos puedan presentar un expediente completo y admisible en el plazo establecido.

Los candidatos aprobados a los que se ofrezca un contrato deberán presentar, en una fecha posterior, los originales de todos los documentos exigidos a efectos de la contratación.

Las candidaturas cumplimentadas, acompañadas de una carta de motivación y de toda la documentación requerida, deben presentarse a través del buzón funcional:

COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu

Los candidatos deben utilizar también este buzón funcional para toda la correspondencia con el comité de selección y para cualquier solicitud de información.

El plazo de presentación de candidaturas finalizará es el 8 de enero de 2024, a las 12.00 h (mediodía), hora de Bruselas.

7. HABILITACIÓN DE SEGURIDAD

De conformidad con el artículo 10, apartado 2, de la Decisión (UE, Euratom) 2015/444 de la Comisión, de 13 de marzo de 2015, sobre las normas de seguridad para la protección de la información clasificada de la UE⁴, todas las personas cuyas funciones puedan requerir el acceso a información clasificada de la UE deberán haber sido habilitadas para el grado correspondiente (SECRET UE / EU SECRET) antes de poder acceder a dicha información.

Dado que la Comisión Europea gestiona regularmente información sensible y clasificada que requiere un alto grado de confidencialidad, redundaría en interés del servicio que los miembros del personal cuyas funciones les obliguen a tener acceso a información sensible y clasificada dispongan de la habilitación de seguridad adecuada (EU SECRET).

Por consiguiente, se podrá pedir a los candidatos seleccionados, como requisito previo para la contratación en determinados puestos, que se sometan al procedimiento de habilitación de seguridad de conformidad con la mencionada Decisión (UE, Euratom) 2015/444 de la Comisión.

Se entiende, por tanto, que los candidatos seleccionados en este proceso de selección que presentan su candidatura para tales puestos están dispuestos a someterse al procedimiento de habilitación de seguridad previsto en la Decisión (UE, Euratom) 2015/444 de la Comisión. En todos los casos, estos aspectos se indicarán claramente en el anuncio de vacante del puesto correspondiente.

El procedimiento de habilitación de seguridad lo lleva a cabo una autoridad nacional de seguridad del Estado miembro de nacionalidad del candidato. El procedimiento de habilitación de seguridad puede variar considerablemente de un Estado miembro a otro. Se aconseja a los candidatos que se informen sobre dicho procedimiento antes de presentar su candidatura al presente procedimiento de selección.

8. INFORMACIÓN ADICIONAL

⁴ Decisión (UE, Euratom) 2015/444 de la Comisión, de 13 de marzo de 2015 (DO L 72 de 17.3.2015, p. 53).

La presente convocatoria de selección se publica en las 24 lenguas oficiales de la Unión Europea en los sitios web de la DG COMP y de la EPSO. Se recomienda a los candidatos consultar el sitio web de la DG COMP, dado que el comité de selección podría publicar en él información adicional.

Toda comunicación directa entre los candidatos y los servicios de la Comisión se efectuará exclusivamente por correo electrónico. Por tanto, para que los servicios de la Comisión puedan ponerse en contacto con los candidatos, estos deben facilitar una dirección de correo electrónico válida que pueda utilizarse a lo largo de todo el procedimiento de selección.

La comunicación entre la secretaría del comité de selección y los candidatos se realizará en una de las lenguas en las que los candidatos hayan indicado tener un nivel B2 o superior en su formulario de candidatura.

9. SOLICITUD DE REVISIÓN, VÍAS DE RECURSO Y RECLAMACIÓN AL DEFENSOR DEL PUEBLO EUROPEO

Puesto que el Estatuto de los funcionarios se aplica a cada fase del procedimiento de selección, los candidatos tendrán en cuenta que todas las labores del comité de selección están sujetas a la confidencialidad establecida en el artículo 6 del anexo III del Estatuto. Si en un momento dado, en cualquier parte del procedimiento de selección, el candidato considera lesiva una decisión concreta, podrá tomar las siguientes medidas:

❑ Solicitud de reconsideración

En el plazo de cinco días naturales a partir de la fecha de notificación de la decisión, el candidato podrá enviar **un correo electrónico** a la dirección siguiente:

COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu

La solicitud se transmitirá al presidente del comité de selección y recibirá una respuesta lo antes posible.

❑ Recurso

El candidato podrá presentar una reclamación con arreglo al artículo 90, apartado 2, del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea. Debe enviarse **un** solo ejemplar de la reclamación por **una** de las vías siguientes:

- por vía electrónica, preferiblemente en formato .pdf, al buzón funcional HR-MAIL-F6@ec.europa.eu;
- por correo postal a: Comisión Europea, DG HR.F.6, L107/20, BP-1049 Bruselas

El plazo de tres meses para incoar este tipo de procedimiento (véase el Estatuto de los funcionarios <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031->

[20170101&from=ES](#)) empieza a contar a partir de la notificación al candidato del acto supuestamente lesivo para sus intereses.

Se pone en conocimiento de los candidatos que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no está habilitada para modificar las decisiones de un comité de selección. Según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la amplia discrecionalidad de que disfrutaban los comités de selección solo estaría sometida al control del Tribunal en caso de infracción flagrante de las normas que rigen sus procedimientos.

❑ **Reclamación ante el Defensor del Pueblo Europeo**

Como cualquier otro ciudadano de la Unión, todo candidato podrá presentar una reclamación al:

Defensor del Pueblo Europeo

1 Avenue du Président Robert Schuman

CS 30403

F - 67001 Estrasburgo Cedex

<https://www.ombudsman.europa.eu/es/home>

Deberá tenerse en cuenta que la presentación de una reclamación ante el Defensor del Pueblo no interrumpe el plazo establecido en el artículo 90, apartado 2, y en el artículo 91 del Estatuto de los funcionarios para presentar reclamaciones administrativas o interponer recursos judiciales.

Asimismo, se recuerda que, de conformidad con el artículo 2, apartado 4, de las condiciones generales de ejercicio de las funciones del Defensor del Pueblo, **antes de presentar cualquier reclamación ante él deberán haberse efectuado las gestiones administrativas adecuadas ante las instituciones y órganos de que se trate (el procedimiento puede consultarse en:**

<https://www.ombudsman.europa.eu/es/atyourservice/secured/complaintform.faces>)