

III

(Actos adoptados en aplicación del Tratado UE)

ACTOS ADOPTADOS EN APLICACIÓN DEL TÍTULO V DEL TRATADO UE

DECISIÓN 2009/747/PESC DEL CONSEJO

de 14 de septiembre de 2009

relativa al Estatuto del personal del Centro de Satélites de la Unión Europea

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Vista la Acción Común 2001/555/PESC del Consejo, de 20 de julio de 2001, relativa a la creación de un centro de satélites de la Unión Europea ⁽¹⁾, modificada por la Acción Común 2006/998/PESC del Consejo, de 21 de diciembre de 2006 ⁽²⁾, y, en particular, su artículo 9, apartado 3,

Vista la recomendación del Director del Centro de Satélites de la Unión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Centro de Satélites es un organismo de la Unión Europea afiliado a las Organizaciones Coordinadas. El Estatuto del personal del Centro de Satélites de la Unión Europea debe ser adaptado al desarrollo del Centro y por ello es necesario revisar en particular las disposiciones referentes al sistema de contratación de los miembros del personal con funciones permanentes, la posibilidad de plazas temporales, la igualdad de trato y las disposiciones sobre vacaciones y horario de trabajo adaptado o diferenciado y las disposiciones sobre medidas disciplinarias.
- (2) El Reglamento del personal del Centro de Satélites de la Unión Europea, adoptado por el Consejo el 21 de diciembre de 2001 ⁽³⁾, y modificado por el Director previo

dictamen conforme de la Junta Directiva el 15 de junio de 2005 ⁽⁴⁾, deben modificarse y sustituirse en consecuencia.

DECIDE:

Artículo 1

El Estatuto del personal del Centro de Satélites de la Unión Europea, adoptado por el Consejo el 21 de diciembre de 2001, y modificado por el Director previo dictamen conforme de la Junta Directiva el 15 de junio de 2005 con respecto al título II, capítulo III, artículo 14, apartado 2, y al título II, capítulo IX, se sustituye por el Estatuto del personal adjunto a la presente Decisión.

Artículo 2

La presente Decisión surtirá efecto el primer día del mes siguiente al de su adopción. Se publicará en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Hecho en Bruselas, el 14 de septiembre de 2009.

Por el Consejo
La Presidenta
C. MALMSTRÖM

⁽¹⁾ DO L 200 de 25.7.2001, p. 5.

⁽²⁾ DO L 405 de 30.12.2006, p. 60; DO L 29 de 3.2.2007, p. 23; DO L 140 de 1.6.2007, p. 58.

⁽³⁾ DO L 39 de 9.2.2002, p. 44.

⁽⁴⁾ DO L 235 de 12.9.2005, p. 28.

ESTATUTO DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SATÉLITES DE LA UNIÓN EUROPEA

ÍNDICE

TÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES	3
TÍTULO II — ESTATUTO APLICABLE A LOS AGENTES	5
CAPÍTULO I Disposiciones generales	5
CAPÍTULO II Contratación y duración del nombramiento	5
CAPÍTULO III Retribución y complementos	7
CAPÍTULO IV Gastos de viaje	9
CAPÍTULO V Funcionamiento interno	10
CAPÍTULO VI Evaluación y ascensos	12
CAPÍTULO VII Medidas disciplinarias	13
CAPÍTULO VIII Recursos y comisión de recursos	13
CAPÍTULO IX Pensiones	14
CAPÍTULO X Comisión de servicios de los agentes del centro	14
TÍTULO III — DISPOSICIONES APLICABLES A LOS AGENTES LOCALES	14
TÍTULO IV — REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	15
TÍTULO V — DISPOSICIONES TRANSITORIAS	15
ANEXO I Indemnización por desempleo	16
ANEXO II Complemento de expatriación	17
ANEXO III Hijos y personas dependientes	18
ANEXO IV Personas dependientes con minusvalías	19
ANEXO V Complemento de vivienda	20
ANEXO VI Gastos de traslado y de mudanza	21
SECCIÓN I Gastos de traslado del agente y sus familiares entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo	21
SECCIÓN II Gastos de mudanza	21
ANEXO VII Gastos de misión	23
SECCIÓN I Medios de transporte	23
SECCIÓN II Dietas de los agentes que desempeñan una misión	24
ANEXO VIII Permiso por enfermedad, maternidad, paternidad, parental y otros permisos especiales	26
ANEXO IX Procedimiento disciplinario	28

SECCIÓN 1	Disposiciones generales	28
SECCIÓN 2	Consejo de disciplina	28
SECCIÓN 3	Medidas disciplinarias	29
SECCIÓN 4	Procedimiento disciplinario sin recurso al consejo de disciplina	30
SECCIÓN 5	Procedimiento disciplinario ante el consejo de disciplina	30
SECCIÓN 6	Suspensión	31
SECCIÓN 7	Procedimiento penal paralelo	32
SECCIÓN 8	Disposiciones finales	32
ANEXO X	Comisión de recursos	33

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Disposiciones generales

1. El presente Estatuto del personal será aplicable al personal contratado por el Centro de Satélites de la Unión Europea (denominados en lo sucesivo «los trabajadores» y «el Centro», respectivamente), salvo decisión contraria de la Junta Directiva por lo que respecta al personal ajeno al escalafón.

2. El término «trabajador» abarca a las siguientes personas físicas:

- a) los agentes, que tienen contrato con el Centro y ocupan plazas presupuestarias enumeradas en la plantilla que se aneja cada año al presupuesto del Centro;
- b) los agentes locales que tienen contrato con el Centro en virtud de la legislación nacional local.

3. Toda referencia contenida en el presente Estatuto a personas de sexo masculino se entenderá como hecha igualmente a personas de sexo femenino, y a la inversa, salvo que el contexto indique claramente lo contrario.

4. La plantilla aneja al presupuesto del Centro indicará el número de plazas por categoría y grado.

La plantilla distinguirá entre plazas permanentes y plazas temporales. Las plazas permanentes son las relativas a las funciones principales del Centro y a las funciones de carácter permanente. Las plazas temporales son las plazas vinculadas a proyectos y actividades de duración limitada.

5. El Director del Centro estará autorizado a introducir en el presente Estatuto, con la aprobación de la Junta Directiva, modificaciones de carácter técnico que no equivalgan a modificaciones de los principios fundamentales sentados en el Estatuto.

Artículo 2

Disposiciones aplicables a todos los trabajadores

1. Autoridad

Los trabajadores estarán sometidos a la autoridad del Director y le rendirán cuentas del desempeño de sus funciones. Se comprometerán a ejercer dichas funciones con la mayor diligencia y conciencia profesional.

2. Declaración

En el momento de aceptar su contratación en el Centro de Satélites de la Unión Europea, todo trabajador deberá firmar la siguiente declaración:

«Asumo el compromiso solemne de ejercer con la máxima lealtad, discreción y conciencia las funciones que se me confían en calidad de agente del Centro de Satélites de la Unión Europea, y de desempeñar esas funciones atendiendo exclusivamente a los intereses del Centro, sin solicitar ni recibir instrucciones para el ejercicio de mis atribuciones de ningún gobierno o autoridad exterior al Centro».

3. Conducta

En cualquier circunstancia, los trabajadores deberán adaptar su conducta a su calidad de representantes del Centro de Satélites de la Unión Europea. Se abstendrán de todo acto o actividad que pueda menoscabar de cualquier modo la dignidad de sus funciones o la reputación del Centro.

4. Responsabilidad

El trabajador estará obligado a reparar total o parcialmente el perjuicio sufrido por el Centro como consecuencia de falta personal grave cometida en el ejercicio o con ocasión del ejercicio de sus funciones.

El Director adoptará una decisión motivada de conformidad con el procedimiento establecido en el anexo IX.

La Comisión de recursos tendrá competencia jurisdiccional plena para juzgar los litigios basados en la presente disposición.

5. Seguridad

Desde el momento de su entrada en funciones, los trabajadores deberán tomar conocimiento de la reglamentación de seguridad del Centro. Firmarán una declaración en tal sentido y comprometerán su responsabilidad disciplinaria y pecuniaria en caso de inobservancia de dicha reglamentación.

- a) Podrá exigirse para todos los trabajadores una habilitación de seguridad para tratar documentos clasificados en razón de las funciones de su competencia. El Centro dirigirá esta solicitud a las autoridades competentes. En espera de la habilitación oficial, el Director podrá conceder, en casos excepcionales y de urgencia, el acceso provisional a información clasificada.
- b) Los trabajadores informarán directamente al responsable de seguridad del Centro de cualquier incidente relacionado con la presunta pérdida o divulgación de un documento clasificado.

6. Asistencia e indemnización

El Centro asistirá a los trabajadores que reciban amenazas, injurias, difamaciones o perjuicios por su condición de tales o como consecuencia del ejercicio de sus funciones actuales en el Centro. Podrá reparar los daños materiales sufridos por el trabajador por esta causa siempre que:

- a) este no los haya originado intencionadamente o por negligencia;
- b) no haya podido obtener resarcimiento;
- c) subrogue en el Centro sus derechos frente a terceros, en particular las compañías de seguros.

Toda decisión en este sentido que pueda implicar la actuación del Centro o comprometer su intervención financiera será responsabilidad del Director, que tendrá una facultad discrecional de apreciación de las circunstancias del hecho, el tipo de asistencia que deberá prestarse y, en su caso, la cuantía de la indemnización que se concederá.

7. Derechos de propiedad

Serán propiedad del Centro todos los derechos, incluida la titularidad, los derechos de autor y la patente correspondientes a cualquier trabajo realizado por un trabajador en el desempeño de sus funciones oficiales en el Centro.

8. Actividades externas

- a) El trabajador no podrá aceptar de un gobierno ni de ninguna fuente ajena al Centro, sin autorización del Director, ninguna distinción honorífica, condecoración, merced, donativo o

remuneración, sea cual fuere su naturaleza, salvo por razón de servicios prestados antes de su nombramiento o durante el transcurso de la excedencia especial por servicio militar o nacional, y solo por causa de tales servicios.

- b) Los trabajadores se abstendrán de toda acción o declaración pública, o de toda publicación, que sea incompatible con los deberes y obligaciones de un funcionario internacional o pueda implicar la responsabilidad moral o material del Centro.
- c) El trabajador no ejercerá fuera del Centro puesto ni empleo alguno, regular o remunerado, sin permiso del Director.
- d) El trabajador no tendrá, directa ni indirectamente, intereses en una sociedad mercantil que, por su naturaleza, puedan comprometer su independencia en el ejercicio de sus funciones en el Centro.
- e) Si el cónyuge o pareja registrada del trabajador ejerce un empleo lucrativo, el trabajador lo pondrá en conocimiento del Director. En el caso en que esta actividad resultase incompatible con la del trabajador, y si este no pudiese garantizar que aquella terminará en un plazo determinado, el Director, previa consulta al Comité de personal, decidirá si el trabajador debe ser mantenido en sus funciones o trasladado a otro puesto de trabajo.

9. Candidatura para un cargo público electivo o una función pública o política

- a) Todo trabajador que desee presentarse como candidato a un cargo público electivo o una función pública o política deberá declarar su intención al Director.
- b) A partir de la fecha en que declare el inicio de su campaña electoral, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria.
- c) Si es elegido, el trabajador pedirá la rescisión de su contrato. Dicha rescisión no dará derecho alguno a indemnización por desempleo.
- d) En caso de que no acepte la función o el cargo, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo para el que haya sido nombrado en las mismas condiciones de retribución y antigüedad de que disfrutaba en el momento de iniciar su excedencia voluntaria.
- e) El tiempo transcurrido en situación de excedencia voluntaria dará lugar a una interrupción de la antigüedad.

TÍTULO II

ESTATUTO APLICABLE A LOS AGENTES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 3

Privilegios e inmunidades

Los privilegios e inmunidades de que gozan los agentes se confieren exclusivamente en interés del Centro de Satélites de la Unión Europea y no para su conveniencia personal. Los interesados no están dispensados por tales privilegios e inmunidades de cumplir sus obligaciones privadas ni de observar las leyes y los reglamentos de policía del Estado de acogida.

Siempre que se cuestionen estos privilegios e inmunidades, el agente interesado deberá comunicarlo inmediatamente al Director. En caso de infracción de la legislación local, y si lo estima necesario, el Director podrá decidir la supresión de los privilegios o inmunidades.

CAPÍTULO II

Contratación y duración del nombramiento

Artículo 4

Contratación

1. El Director aprobará los anuncios descriptivos de plazas vacantes, con excepción del de su propia categoría. El Centro se hará cargo de la difusión de estos anuncios de plazas vacantes.
2. Cuando una plaza quede vacante y no pueda cubrirse internamente, se publicará el anuncio de vacante, con indicación de las funciones que deben desempeñarse y los requisitos para la plaza.
3. El Director nombrará a los agentes basándose en sus méritos y en concursos limpios y transparentes.
4. Los candidatos deberán demostrar un conocimiento profundo de una de las lenguas de la Unión Europea y un conocimiento satisfactorio de otra de ellas, en la medida necesaria para el desempeño de sus funciones.
5. La contratación de agentes estará limitada a los nacionales de países miembros de la Unión Europea.
6. Los agentes regidos por el presente Estatuto se clasificarán con arreglo a las categorías y grados de las Organizaciones Coordinadas.
7. Los agentes entrarán en funciones en el primer escalón del grado correspondiente a su puesto. No obstante, cuando las circunstancias lo justifiquen, el Director podrá acordar un escalón superior.

8. El Director determinará para qué puestos se requerirá la realización de una oposición o concurso, así como las pruebas que deberán superar los candidatos a dichos puestos. El Director nombrará a los miembros de los tribunales de oposición o de concurso de entre los miembros del personal del Centro, a los que podrá sumarse un examinador externo.

9. Los candidatos convocados a una entrevista o examen en el Centro tendrán derecho a una ayuda a tanto alzado para los gastos de viaje y alojamiento.

Artículo 5

Límite de edad para el servicio activo

El límite de edad queda fijado en el final del mes en que el agente cumpla 65 años. El Director podrá autorizar excepciones a esta norma sin superar los 12 meses complementarios.

Artículo 6

Reconocimientos médicos

1. Antes de entrar en funciones, el agente deberá someterse a un reconocimiento médico efectuado por un facultativo autorizado por el Centro, que certificará que es físicamente apto para desempeñar sus funciones.
2. Los agentes deberán someterse anualmente a un reconocimiento médico.
3. A tal efecto, el médico acreditado por el Centro desempeñará las funciones de perito y asesorará al Director acerca de la posible incapacidad de un agente para seguir desempeñando sus funciones.
4. Cuando el reconocimiento médico previsto en los apartados 1 y 3 haya dado lugar a un dictamen médico negativo, el candidato o agente podrá solicitar, dentro del plazo de veinte días desde la notificación por parte del Centro, que su caso sea sometido al dictamen de una comisión médica compuesta por tres médicos, de los cuales uno será elegido por el Director, otro por el agente, y el tercero por los otros dos médicos.

La comisión médica oirá al médico responsable del primer dictamen negativo.

Si la comisión médica confirma la conclusión negativa del reconocimiento médico previsto:

- a) en el apartado 1, el candidato correrá con el 50 % de los honorarios y los gastos imprevistos;
- b) en el apartado 3, el Centro tratará, en primer lugar, de trasladar al agente a otro puesto adecuado a su estado. Si ello no fuera posible, el Centro le rescindiré el contrato, con aviso previo de seis meses, y se convocará a la comisión de invalidez para que determine si tiene derecho a una pensión de invalidez en las condiciones que establezca el Reglamento de pensiones del Centro.

Artículo 7

Nombramientos

1. Duración

- a) Los agentes contratados para plazas permanentes serán nombrados para un período inicial de cuatro años. El contrato estipulará que, a más tardar a finales del tercer año desde su nombramiento, se les comunicará:
- i) que su contrato no será prorrogado, o
 - ii) que su contrato será prorrogado con carácter indefinido, o bien
 - iii) que su contrato será prorrogado por un período fijo, que no excederá de cuatro años, si el Director no considera conveniente, por el momento, otorgar el nombramiento indefinido. A más tardar un año antes de la expiración de dicha prórroga, el agente interesado será informado, bien de que su contrato no será prorrogado, o bien de que su contrato será prorrogado por tiempo indefinido.
- b) Los contratos de los agentes contratados para plazas temporales no tendrán una duración superior a los cuatro años. Serán renovables una vez, por un período máximo de cuatro años.
- c) Al término de su contrato, los agentes tendrán derecho a una indemnización por desempleo calculada con arreglo a lo dispuesto en el anexo I.

2. Período de prácticas

Todo contrato inicial conllevará un período de prácticas de seis meses desde la fecha de entrada en funciones, de conformidad con lo siguiente:

- a) cuando en el curso de su período de prácticas el agente se encuentre imposibilitado para ejercer sus funciones, a consecuencia de enfermedad o accidente, durante un período de un mes o más, el Director podrá prorrogar el período de prácticas por el tiempo correspondiente;
- b) al final del período de prácticas, se hará un informe sobre la aptitud del agente para cumplir las tareas propias de su puesto, así como sobre su rendimiento y su conducta en el servicio. Dicho informe se pondrá en conocimiento del agente;
- c) el agente que no haya dado pruebas de tener rendimiento suficiente para ser mantenido en su empleo será despedido;
- d) en caso de insuficiencia manifiesta del agente en período de prácticas se podrá hacer un informe en cualquier momento de dicho período. El informe se pondrá en conocimiento de la persona afectada;
- e) tomando como base este informe, el Director podrá decidir el despido del agente antes de finalizar el período de prácticas, con un aviso previo de un mes; el período de servicio no podrá, no obstante, exceder del período de prácticas normal;

- f) el agente que haya sido despedido durante el período de prácticas debido a un informe desfavorable no tendrá derecho a indemnización por desempleo.

El período de prácticas es parte integrante de la duración del contrato inicial. Genera derechos de antigüedad y de pensión.

3. Rescisión de contratos

- a) El Centro podrá rescindir o no renovar los contratos en los casos siguientes:
- i) como consecuencia de la supresión del puesto presupuestario que ocupe el agente, o si las obligaciones inherentes al puesto del agente son modificadas de modo tal que este deje de poseer los requisitos y la experiencia necesarios para el puesto, y no se halla en el Centro otro puesto adecuado para él,
 - ii) por insuficiencia profesional del agente certificada debidamente en dos calificaciones anuales sucesivas, según se define en el artículo 26,
 - iii) por incapacidad física del agente, sobrevinida durante el servicio, que haya sido conformada por la comisión de invalidez según lo dispuesto en el artículo 6, apartado 4,
 - iv) a raíz de la retirada de la Junta Directiva del Estado miembro cuya nacionalidad posea el agente,
 - v) a raíz del traslado de la sede del Centro a más de 100 km de la localidad en la que fue contratado el agente, y de la negativa de este al traslado, siempre que su contrato no prevea tal posibilidad,
 - vi) a raíz de la retirada de la habilitación de seguridad del agente por motivos que no sean disciplinarios,
 - vii) a raíz de un procedimiento disciplinario que haya determinado la falta o responsabilidad del agente con arreglo a lo dispuesto en el capítulo VII o que haya dado lugar a la retirada de su habilitación de seguridad.

En los casos de los incisos i) a vi), los contratos podrán ser rescindidos, o denegarse su prórroga, con un aviso previo de seis meses; en el caso del inciso vii), con aviso previo de un mes.

- b) El agente podrá rescindir su contrato con aviso previo de tres meses por cualquier motivo personal que no estará obligado a mencionar.

4. Indemnización por desempleo

Salvo si obedece a motivos disciplinarios, la rescisión o la no renovación de un contrato por iniciativa del Centro dará lugar a indemnización en las condiciones fijadas en el anexo I.

La rescisión o la no aceptación de la oferta de renovación de un contrato por un agente no dará derecho a indemnización por desempleo.

5. Reducción del plazo de notificación para la rescisión del contrato

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el Centro podrá reducir la duración del plazo de aviso previo a que se refiere el apartado 3, letra a); en tal caso, el agente tendrá derecho al pago de una cantidad complementaria equivalente a la retribución y los complementos que habría percibido entre la fecha de expiración efectiva de su contrato y la fecha de conclusión de un plazo de notificación de seis meses.

No se aplicará esta disposición en caso de rescisión por motivos disciplinarios.

CAPÍTULO III

Retribución y complementos

Artículo 8

Disposiciones generales

La retribución abonada al agente del Centro consistirá en el sueldo base, el complemento de expatriación y los complementos de carácter familiar y social.

De esta retribución se deducirán las contribuciones y gravámenes que deba pagar el agente por los conceptos de impuesto interno, régimen de pensiones y régimen de previsión social.

El importe que deba percibir el agente se acreditará en su cuenta corriente a más tardar en la última semana laborable del mes.

Los agentes deberán informar al Centro, sin demora, de toda modificación de su situación personal que pueda tener repercusiones pecuniarias. Dichas modificaciones se tendrán en cuenta para la retribución del mes siguiente a la comunicación de las modificaciones a la administración del Centro, sin efecto retroactivo sobre las retribuciones ya abonadas.

El agente deberá devolver al Centro cualquier importe percibido en exceso.

Artículo 9

Sueldo base

El sueldo base neto corresponderá al importe consignado para el grado y el escalón de cada agente en el baremo aprobado anualmente por la Junta Directiva.

El sueldo bruto corresponderá al sueldo base neto más el importe del impuesto interno que deba abonar el agente.

Artículo 10

Complemento de expatriación

El complemento de expatriación se abonará a los agentes que, en el momento de su nombramiento inicial, no posean la nacionalidad del Estado en cuyo territorio esté situado su lugar de destino

permanente y que no hayan residido en dicho territorio de forma ininterrumpida en los tres años anteriores.

Dejará de abonarse esta indemnización en caso de que se destine a un agente en el país cuya nacionalidad posea.

La cuantía del complemento se fijará con arreglo a lo dispuesto en el anexo II.

En caso de que un agente sea contratado por el Centro inmediatamente después de haber trabajado en el país en que ejerce sus funciones para otra organización internacional o para una administración, los años de servicio prestados a su empleador precedente se asimilarán al mismo número de años de servicio en el Centro a efectos del derecho al complemento y su importe.

Artículo 11

Complementos de carácter familiar y social

1. Disposiciones generales

Los complementos previstos en el presente artículo no podrán acumularse a los complementos similares de otro origen a los que tenga derecho una pareja casada o un agente soltero.

Todo agente que reciba o tenga derecho a un complemento similar a los previstos en virtud del presente artículo, de otro origen, deberá comunicarlo a la División de Administración del Centro, con el fin de que pueda aplicarse la reducción correspondiente a los complementos que le otorgue el Centro.

La administración del Centro tendrá derecho a solicitar todo documento oficial que considere necesario para determinar que existe derecho a un complemento.

El Director podrá adoptar normas de desarrollo de dichas disposiciones.

2. Complemento familiar

a) Se concederá, y se abonará cada mes, un complemento familiar a todo agente que:

- i) esté casado,
- ii) sea viudo, divorciado, separado legalmente o soltero que tenga al menos una persona dependiente en la acepción del anexo III del presente Estatuto,
- iii) forme parte de una pareja estable no matrimonial registrada, siempre que:

— la pareja presente un documento oficial reconocido como tal, expedido por una autoridad competente de un Estado miembro en el que se dé constancia de su situación de pareja no matrimonial,

— ninguna de las personas que compongan la pareja esté casada o forme parte de otra pareja no matrimonial,

— no exista entre los miembros de la pareja ninguna de las siguientes relaciones de parentesco: padres e hijos, abuelos y nietos, hermanos, tíos y sobrinos, yernos o nueras.

- b) Este complemento será igual al 6 % del sueldo base neto y no podrá ser inferior a la cantidad abonable a los agentes del grado B3, escalón 1.
- c) En el caso de:
- los agentes casados que no tengan personas dependientes y cuyo cónyuge ejerza una actividad profesional retribuida, o de
 - los agentes que formen parte de una pareja estable no matrimonial registrada según se define en la letra a), inciso iii), y no tengan personas dependientes,

pero cuya pareja ejerza una actividad profesional retribuida, el complemento será igual a la diferencia entre el sueldo base neto correspondiente al grado B3, escalón 1, incrementado en el valor del complemento al que teóricamente tendría derecho el agente, por una parte, y el importe de los ingresos profesionales del cónyuge o pareja registrada, por otra. En caso de que este segundo importe sea igual o superior al primero, el agente no percibirá la asignación.

Este complemento no se abonará a los agentes cuyo cónyuge o pareja registrada sea a su vez miembro de una organización internacional y cuyo sueldo base supere al del agente en cuestión.

3. Complemento por hijo o persona dependiente

- Se concederá y abonará un complemento por hijo o persona dependiente cada mes a todo agente que mantenga, con carácter principal y permanente, a hijos u otras personas dependientes según se definen en el anexo III.
- El complemento tendrá una cuantía global por cada persona dependiente que se fijará cada año en el baremo aprobado por la Junta Directiva.
- En caso de que ambos cónyuges o pareja registrada trabajen en organizaciones internacionales, el complemento se abonará a aquel que perciba el complemento familiar u otro complemento equivalente.
- Las definiciones y las condiciones de concesión de este complemento figuran en el anexo III.

4. Complemento de escolaridad

- Un complemento de escolaridad se concederá y abonará cada mes a todo agente que tenga derecho al complemento familiar y cuyos hijos dependientes, en el sentido del anexo III, estén escolarizados en un centro de enseñanza preescolar, primaria, secundaria o superior.
- Este complemento será igual al doble de la cuantía mensual del complemento por hijo, y se abonará por cada hijo.
- El interesado deberá facilitar a la administración del Centro los justificantes necesarios al inicio de cada curso.

5. Complemento por hijo o persona dependiente con minusvalía

- Un complemento por hijo o persona dependiente con minusvalía se concederá y se abonará cada mes a todo agente que asuma con carácter principal y permanente los gastos de manutención de un hijo o de una persona dependiente con minusvalía. Este hijo o persona dependiente deberá cumplir los criterios y requisitos establecidos en el anexo III.
- Las condiciones de concesión y de pago de este complemento se definen en el anexo IV.

6. Complemento de vivienda

- El complemento de vivienda se abonará mensualmente a los agentes de los grados B, C, A1 y A2 que estén domiciliados en una vivienda arrendada o subarrendada por cuyo alquiler —con exclusión de los gastos domésticos que en el país de residencia se consideren responsabilidad del inquilino— paguen una fracción de su retribución que supere un importe fijado a tanto alzado.
- El sistema de cálculo de este complemento se establece en el anexo V.
- El agente que perciba un complemento de vivienda deberá comunicar inmediatamente al Jefe de la Administración y de Personal cualquier modificación de su situación que pueda afectar a su derecho al complemento.

7. Complemento de transporte

Con motivo de la distancia entre las viviendas y el lugar de trabajo, por cuanto el Centro estará situado en una base militar y no contará con servicios de transporte público, se concederá al personal del mismo un complemento mensual de transporte a tanto alzado. El Director fijará la cuantía de este complemento al comienzo de cada año civil.

Artículo 12

Complemento de suplencia

1. El agente podrá ser destinado a ocupar interinamente un puesto de trabajo correspondiente a un grado superior al suyo. A partir del comienzo del segundo mes en que ocupe dicho destino interino, percibirá un emolumento complementario equivalente a la diferencia entre la remuneración correspondiente a su grado y nivel y la correspondiente al nivel que obtendría si fuera nombrado en el grado correspondiente a su puesto interino.

La interinidad no podrá exceder de un año, salvo que tenga por objeto proveer, directa o indirectamente, a la sustitución de un agente destinado en comisión de servicio o que esté cumpliendo el servicio militar, o que disfrute de una baja prolongada por enfermedad.

2. En función del caso individual, el Director podrá conceder un complemento por responsabilidad añadida, caso por caso, a determinados puestos cuando el agente asuma la responsabilidad de dirigir un equipo del que formen parte uno o más agentes de su mismo grado. El Director fijará la cuantía máxima de este complemento al comienzo de cada año civil.

*Artículo 13***Complemento de instalación y reinstalación**

1. Complemento por gastos de instalación
 - a) Se abonará un complemento por gastos de instalación a los agentes cuyo lugar de residencia particular esté situado a más de 100 km del lugar de trabajo en el momento en que hayan aceptado un puesto de trabajo en el Centro.
 - b) El importe de este complemento será igual al sueldo base de treinta días.
 - c) El complemento por gastos de instalación se abonará al agente desde el momento en que asuma sus funciones en el Centro.
 - d) Todo agente que cese voluntariamente en sus funciones antes de que transcurra un plazo de dos años deberá devolver la mitad del complemento por gastos de instalación.
 - e) Con carácter excepcional, el Director podrá autorizar excepciones a esta disposición si considera que su aplicación estricta podría acarrear consecuencias especialmente penosas para el interesado.
2. Complemento por gastos de reinstalación
 - a) Todo agente que presente la prueba de haber trasladado su residencia particular a más de 100 kilómetros de su lugar de trabajo tendrá derecho, al cese en el servicio, a un complemento de reinstalación igual a treinta días de sueldo base, siempre que haya cumplido cuatro años de servicio y no perciba un complemento similar en su nuevo empleo.
 - b) Cuando tanto el agente como su cónyuge o pareja registrada tengan derecho a complemento por gastos de reinstalación, este solo se abonará al cónyuge cuyo sueldo base sea más alto.
 - c) El agente que haya cumplido más de dos años de servicio y menos de cuatro tendrá derecho a un complemento por gastos de reinstalación cuya cuantía será proporcional a la duración del servicio prestado.
 - d) Si un agente titular falleciera, el complemento por gastos de reinstalación será abonado al cónyuge o pareja registrada superviviente o, en su defecto, a las personas reconocidas como personas dependientes a su cargo en el sentido del anexo III, aun cuando no se cumpla la condición de tiempo de servicio prevista en la letra a) del presente apartado.

*Artículo 14***Retenciones**

1. Impuesto interno

El impuesto interno será igual al 40 % del sueldo base correspondiente al grado y escalón del agente. Su cuantía se sumará al sueldo base neto para obtener el sueldo bruto. La cuantía de este impuesto constituirá una retención mensual que figurará como débito en las hojas de haberes.

2. Retención por cotización al régimen de pensiones

Se efectuará una retención mensual del sueldo base neto, aprobada por las Organizaciones Coordinadas para el régimen de pensiones aplicado a los agentes, que corresponderá a un porcentaje de las retribuciones de los agentes por este concepto y cuyo importe se abonará al fondo de reserva de pensiones del Centro.

3. Retención por cotización al régimen de previsión social

Se efectuará una retención mensual de las retribuciones de los agentes en concepto de cotización al régimen de previsión social. Las prestaciones mínimas del régimen de previsión social abarcarán la atención médica, la cobertura por incapacidad o discapacidad y el seguro de vida.

Un tercio de la contribución al régimen de previsión social correrá a cargo del agente, y los dos tercios restantes, a cargo del Centro.

El porcentaje se fijará al comienzo de cada año para los 12 meses siguientes, mediante acuerdo entre el Centro y la compañía de seguros encargada del régimen. La cuantía de estas retenciones se añadirá al importe de la cotización patronal.

*Artículo 15***Anticipos y reembolso de anticipos sobre la retribución**

1. Si no se opone a ello el Director, y siempre que la situación de tesorería lo permita, el Jefe de la Administración y de Personal del Centro podrá conceder anticipos sobre la retribución, gravados con intereses, a los agentes que se vean en dificultades financieras imprevistas.
2. El importe de estos anticipos no podrá superar el equivalente a tres meses de sueldo base neto.
3. El reembolso de estos anticipos se efectuará mediante deducción mensual de la retribución y deberá completarse, en un plazo máximo de diez meses contado desde el final del mes en que se haya otorgado el anticipo.

CAPÍTULO IV

Gastos de viaje*Artículo 16***Instalación y regreso**

1. El agente tendrá derecho al reembolso de los gastos de viaje ocasionados por él mismo y por sus familiares que convivan habitualmente con él desde la localidad en la que estuviera destinado en el momento de su nombramiento hasta la localidad en que tenga su sede el Centro.
2. Tendrá este mismo derecho cuando cese definitivamente en sus funciones y regrese al país en que estuviera destinado antes de su nombramiento, o a su coste equivalente si el agente se traslada a otro país.
3. Los reembolsos se efectuarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo VI, sección I.

Artículo 17

Gastos de transporte de mobiliario y enseres

1. Los agentes tendrán derecho al pago de sus gastos de transporte de mobiliario y enseres desde la localidad en la que estuvieran destinados en el momento de su nombramiento hasta la localidad en que tenga su sede el Centro.

Tendrán este mismo derecho cuando cesen definitivamente en sus funciones y regresen al país en que estuvieran destinados antes de su nombramiento.

2. El pago de estos gastos abarcará el traslado del mobiliario y enseres personales del agente, con exclusión de automóviles, embarcaciones u otros medios de transporte con arreglo a lo dispuesto en el anexo VI.

El Centro efectuará directamente el pago, previa presentación de la factura por parte de la empresa de mudanzas.

Artículo 18

Misiones

Los agentes destinados en el Centro tendrán derecho al reembolso de los gastos ocasionados por las misiones que desempeñen por orden del Director.

Los reembolsos corresponderán a los gastos de viaje propiamente dichos y a los gastos de alojamiento y complementos del alojamiento en la localidad a la que sean enviados los agentes. Los requisitos, baremos y modalidades de estos reembolsos figuran en el anexo VII.

CAPÍTULO V

Funcionamiento interno

Artículo 19

Horario laboral

1. Para todos los agentes, la duración normal del trabajo será de 40 horas por semana, que se prestarán con arreglo a un horario general elaborado por el Director.

2. El Director podrá autorizar horarios adaptados o diferenciados en función de la situación personal del agente o de condiciones específicas de su trabajo.

3. Por necesidades del servicio, el agente podrá ser obligado a permanecer a disposición del Centro, ya sea en el lugar de trabajo, ya sea en su domicilio, fuera de la jornada normal de trabajo.

4. Las horas extraordinarias efectuadas por los agentes fuera de la duración normal del trabajo contemplada en el apartado 1 darán derecho a compensación, bien en forma de tiempo libre o bien de una retribución pecuniaria. No obstante, únicamente se considerarán horas extraordinarias las que hayan sido prestadas efectivamente con el acuerdo previo del jefe de división responsable. Se reducirán todo lo posible las prestaciones de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias darán derecho al agente interesado:

- a) al descanso compensatorio correspondiente, o
- b) en caso de que no pueda concederse tal descanso por necesidades del servicio, al pago de las horas extraordinarias en una cuantía equivalente al 133 % del sueldo base.

5. Trabajo nocturno. Se retribuirán como trabajo nocturno las prestaciones efectuadas entre las 20.30 horas y las 7 horas; no obstante, en caso de que dichas prestaciones constituyan una extensión de las prestaciones diurnas sin solución de continuidad, solo se considerarán como trabajo nocturno en caso de que se extiendan al menos una hora y media en la franja de trabajo nocturno.

Las horas de trabajo nocturno que no superen las indicadas en el apartado 1 darán lugar a la concesión de un complemento retributivo igual al 50 % del sueldo base.

Las horas extraordinarias nocturnas se retribuirán a razón del 150 % del importe de la retribución del trabajo diurno.

6. En circunstancias excepcionales, según la apreciación del Director, podrá exigirse a los agentes que trabajen durante los fines de semana. En tal caso, las horas trabajadas en estas condiciones darán derecho a una compensación en forma de tiempo libre o de retribución.

7. Los agentes de los grados A4 y superiores no percibirán retribución ni compensación alguna por las prestaciones de horas extraordinarias o nocturnas.

8. El Director determinará las normas de desarrollo del presente artículo.

Artículo 20

Trabajo a tiempo parcial y teletrabajo

1. Todo agente podrá solicitar autorización para trabajar a tiempo parcial o en régimen de teletrabajo.

El Director podrá conceder dicha autorización si es compatible con el interés del servicio.

2. El Centro responderá a la solicitud del agente en el plazo de un mes.

3. El Director determinará las normas de desarrollo del presente artículo.

Artículo 21

Días festivos

El Director elaborará la lista de días festivos teniendo en cuenta la lista oficial de días festivos publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Esos días no se deducirán de las vacaciones anuales a las que tienen derecho los agentes.

En caso de que alguno de esos días caiga en sábado o domingo, el Director podrá decidir dar carácter de inhábil a otro día que en ese caso no se computará.

Artículo 22

Vacaciones

1. Vacaciones anuales

a) Derechos

Los agentes tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas a razón de 2,5 días hábiles por mes de servicio prestado. Este derecho se calculará por años civiles.

Los agentes contratados entre el 1 de abril y el 30 de julio tendrán derecho a 15 días de vacaciones adelantadas sobre su dotación anual en caso de que deban tomar las vacaciones después de esta última fecha.

Si, a fecha de 31 de diciembre, un agente dispone de un remanente de vacaciones no disfrutadas, el Director o su suplente podrá autorizar el traslado al año siguiente de un máximo de doce días de dicho remanente. Los días de vacaciones trasladados al año siguiente y que no se hayan disfrutado antes del 30 de junio quedarán anulados.

b) Procedimiento administrativo

El agente que desee tomar vacaciones dentro de los derechos definidos en la letra a) deberá obtener la autorización previa del Director o su representante.

A tal efecto, la administración del Centro llevará una contabilidad de vacaciones y permisos.

El procedimiento que deberá seguirse se fijará en un memorándum interno firmado por el Director.

c) Vacaciones no disfrutadas en el momento del cese de funciones

Las vacaciones que no se hayan disfrutado en la fecha de cese de funciones quedarán anuladas. No obstante, y previa justificación escrita del Director que atestigüe que dichas vacaciones no pudieron disfrutarse por necesidades perentorias del servicio, el agente que se encuentre en esta situación tendrá derecho a una indemnización compensatoria de una treintava parte del sueldo base mensual por día de vacaciones sin utilizar.

2. Permiso sin sueldo

a) A petición de un agente, el Director podrá conceder un permiso sin sueldo por motivos personales, si es compatible con el interés del servicio.

b) La duración total de este permiso no será superior a un año.

c) Durante este permiso, el agente no tendrá derecho al ascenso de escalón ni a la promoción de grado; asimismo quedará suspendida su afiliación al régimen de previsión social previsto en los artículos 8 y 14, así como la cobertura de riesgos en virtud de dicho régimen.

No obstante, el agente que no ejerza una actividad lucrativa podrá solicitar, a más tardar el mes siguiente a aquel en que dé comienzo el permiso por motivos personales, que se mantenga la cobertura, siempre que abone la parte correspondiente de su contribución.

El agente que demuestre que no puede adquirir derechos de pensión de otro régimen de pensiones podrá solicitar seguir adquiriendo derechos de pensión, siempre que abone la parte correspondiente de su contribución.

3. Permiso por enfermedad, maternidad, paternidad, parental y otros permisos especiales

Además de las vacaciones anuales, se concederán permisos especiales en caso de enfermedad, de maternidad, de paternidad, parental o en caso de circunstancias excepcionales.

Los procedimientos que deberán seguirse en tales casos y las condiciones de estos permisos se establecen en el anexo VIII.

Artículo 23

Vacaciones en el lugar de origen

1. Se concederá un permiso por vacaciones en el lugar de origen a todos los miembros del personal acogidos a la indemnización por expatriación, con excepción de los que en el momento de su contratación poseyeran la nacionalidad del país de destino con exclusión de cualquier otra.

a) El permiso por vacaciones en el lugar de origen será de ocho días hábiles cada dos años, más la duración del viaje calculada en función del medio de transporte más rápido.

b) El permiso por vacaciones en el lugar de origen podrá disfrutarse seis meses antes de la fecha de su devengo, y podrá disfrutarse a más tardar seis meses después de su devengo; en caso contrario, prescribirá para el período de dos años por el cual se concede. La fecha de disfrute efectivo del permiso por vacaciones en el lugar de origen correspondiente a un período de dos años determinado no se tendrá en cuenta a efectos de la fijación de la fecha de los siguientes permisos por vacaciones en el lugar de origen.

c) En caso de que los cónyuges, o pareja registrada, trabajen ambos en el Centro y de que ambos tengan derecho a un permiso por vacaciones en el lugar de origen, este se les concederá en las siguientes condiciones:

i) si ambos tienen su lugar de origen en el mismo país, cada uno de ellos tendrá derecho a un permiso por vacaciones en el lugar de origen cada dos años en ese país,

ii) si tienen su lugar de origen en países distintos, cada uno de ellos tendrá derecho a un permiso de vacaciones en el lugar de origen respectivo cada dos años,

iii) los hijos dependientes de esta pareja y, en su caso, la persona que los acompañe solo tendrán derecho a un permiso por vacaciones en el lugar de origen cada dos años; en caso de que los padres tengan su lugar de origen en países distintos, los hijos podrán disfrutar de este permiso en cualquiera de los dos países.

2. El agente que disfrute de un permiso por vacaciones en el lugar de origen tendrá derecho, conforme a lo dispuesto en el artículo 18, al pago de los gastos de viaje de ida y vuelta para sí mismo, para sus hijos dependientes y, en caso de que perciba el complemento familiar, para su cónyuge o pareja registrada, pero no al pago de dietas durante el tiempo del viaje.

3. Cuando un agente renuncie a disfrutar de un permiso por vacaciones en el lugar de origen, no tendrá derecho a compensación alguna.

4. Solo se concederá el permiso por vacaciones en el lugar de origen en las siguientes condiciones:

- a) el agente interesado deberá comprometerse por escrito a disfrutar dicho permiso en el país de su domicilio oficial;
- b) el agente interesado deberá comprometerse por escrito a no presentar su dimisión al Centro en el curso de los seis meses siguientes a la fecha de devengo de su derecho al permiso por vacaciones en el lugar de origen (con independencia de la fecha en que disfrute efectivamente del permiso);
- c) el jefe de división deberá certificar que, con toda probabilidad, se requerirán los servicios del agente durante el permiso por vacaciones en el lugar de origen.

El incumplimiento de lo dispuesto en la letra a) dará lugar a la obligación del interesado de devolver al Centro la totalidad de los gastos ocasionados con motivo de su permiso por vacaciones en el lugar de origen, y podrá implicar asimismo una reducción de la dotación anual de vacaciones por disfrutar equivalente al número de días de permiso por vacaciones en el lugar de origen que se le hubieran concedido. El Director podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en las letras b) y c), si considera que su aplicación estricta podría implicar una injusticia para el interesado o causarle especiales dificultades.

CAPÍTULO VI

Evaluación y ascensos

Artículo 24

Disposiciones generales

1. El 28 de febrero de cada año a más tardar se llevará a cabo una evaluación de la actividad de todos los agentes del Centro, con excepción del Director, realizada durante el año anterior.

En la evaluación se efectuará una apreciación de la calidad relativa de los agentes que permitirá a la autoridad felicitarlos o, por el contrario, señalarles sus deficiencias o lagunas para que puedan mejorar el servicio prestado.

2. La evaluación versará sobre los siguientes criterios:

- a) diligencia y puntualidad;
- b) calidad y rapidez de ejecución del trabajo;
- c) espíritu de iniciativa;

d) corrección en el trato y relaciones humanas.

El resultado de la evaluación en su conjunto se recapitulará en una ficha de evaluación anual que se archivará en el expediente individual del agente.

3. Si el informe indica un rendimiento bajo, el Director podrá solicitar que se haga un informe intermedio adicional, al cabo de seis meses.

Artículo 25

Procedimiento

1. El Director designará a los agentes que se encargarán de proponer la evaluación del personal que actúe total o parcialmente bajo sus órdenes.

2. Cada agente será entrevistado personalmente por el agente responsable de su informe. Se dará a conocer al agente su evaluación anual. El agente firmará la ficha de evaluación, certificando con ello su conocimiento de la misma.

3. El informe anual es un acto administrativo de régimen interno. No podrá recurrirse ante ninguna instancia exterior.

4. Una vez escritos todos los informes, el Director convocará un consejo de ascensos presidido por él mismo, en el que participarán todos los agentes que hayan redactado uno o más informes.

El Director adoptará las normas de procedimiento del consejo de ascensos.

Artículo 26

Consecuencias y resultados de los informes

1. El consejo de ascensos podrá proponer al Director una de las siguientes medidas para premiar a los agentes cuyo rendimiento haya sido considerado particularmente bueno:

- a) una gratificación pecuniaria;
- b) un adelanto excepcional de escalón;
- c) un ascenso al grado superior siempre que lo permita la partida presupuestaria.

2. Una calificación insuficiente podrá dar lugar al mantenimiento en el escalón en que se encuentre el agente un año más.

3. Dos o más calificaciones insuficientes consecutivas podrán justificar la rescisión o la no renovación del contrato.

4. Si el nuevo informe intermedio a que se refiere el artículo 24, apartado 3, no muestra mejora alguna del rendimiento del agente, el Director podrá adoptar una de las medidas siguientes:

- a) mantener al agente otro período de doce meses en el escalón en que se encuentre;

b) rescindir el contrato del agente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, apartado 3.

5. La cuantía de la gratificación pecuniaria prevista en el apartado 1 y las demás normas de desarrollo del presente artículo serán decididas por el Director al comienzo de cada ejercicio presupuestario.

CAPÍTULO VII

Medidas disciplinarias

Artículo 27

Régimen disciplinario

1. Todo incumplimiento de las obligaciones a las que el agente o antiguo agente esté sometido en virtud del presente Estatuto, cometido voluntariamente o por negligencia, estará expuesto a una sanción disciplinaria.

2. Cuando el Director tenga conocimiento de algún indicio que lleve a presumir la existencia de incumplimiento, a efectos de lo previsto en el apartado 1, podrá iniciar una investigación administrativa para verificar la existencia de tal incumplimiento.

3. Las normas, los procedimientos y las medidas disciplinarias, y las normas relativas a la investigación administrativa se establecen en el anexo IX.

CAPÍTULO VIII

Recursos y comisión de recursos

Artículo 28

Recursos

1. Las personas a las que se aplique el presente Estatuto podrán dirigirse al Director para solicitarle que adopte una decisión con respecto a ellas en lo relativo a los asuntos que contempla el presente Estatuto. El Director notificará su decisión motivada al interesado en un plazo de dos meses desde la fecha en que se presente la solicitud. Si, al término de este plazo, no ha habido respuesta a la solicitud, se considerará que se ha producido una decisión denegatoria, que podrá ser objeto de reclamación según lo establecido en los apartados siguientes.

2. Toda persona a la que se aplique el presente Estatuto podrá presentar ante el Director una reclamación contra los actos que le sean lesivos, ya sea por resolución del Director o por la falta de adopción por parte de este de medidas que hubieran debido tomarse según el Estatuto. La reclamación deberá presentarse en un plazo de tres meses. Este plazo comenzará a contar:

- a) en la fecha de la publicación del acto, si se trata de una medida de carácter general;
- b) en la fecha de la notificación de la decisión al destinatario, pero en ningún caso después del día en que haya recibido dicha notificación, si se tratara de una medida de carácter individual; sin embargo, si un acto de carácter individual contiene también una reclamación contra otra persona distinta del destinatario, este plazo comenzará a contar, por lo que hace referencia esta última persona, a partir del día en que

reciba notificación de la misma, pero en ningún caso más tarde del día de la publicación;

- c) a partir de la fecha de expiración del plazo de respuesta, cuando la reclamación se dirija contra una decisión denegatoria implícita, según lo establecido en el apartado 1.

3. El Director notificará su decisión motivada al interesado en un plazo de un mes a partir del día en que sea presentada la reclamación. Si, al término de dicho plazo, no ha habido respuesta alguna a la reclamación, se considerará que se ha producido una decisión denegatoria contra la que podrá interponerse recurso de conformidad con el apartado 5.

Si la respuesta fuere denegatoria, el agente podrá solicitar la intervención del árbitro letrado. Dicha intervención no será obligatoria.

4. El Director designará un árbitro letrado para un período de tres años renovable.

El árbitro letrado será un jurista competente e independiente.

El Director y el agente interesado le transmitirán todos los documentos que considere necesarios para el estudio del litigio.

Dará a conocer sus conclusiones en el plazo de quince días desde la fecha en que se le haya sometido el litigio.

Dichas conclusiones no tendrán carácter vinculante para el Director ni para el agente.

Los gastos ocasionados por el arbitraje correrán a cargo del Centro en caso de que el Director desestime sus conclusiones; en caso de que el agente rechace dichas conclusiones, correrá a su cargo el 50 % de los gastos.

5. Una vez agotada la primera vía de recurso (recurso de reposición), el agente podrá interponer recurso contencioso ante la Comisión de recursos del Centro.

La composición, el funcionamiento y el procedimiento de esta instancia se describen en el anexo X.

6. Las resoluciones de la Comisión de recursos serán inapelables y tendrán carácter ejecutivo para ambas partes. La Comisión de recursos podrá:

- a) anular o confirmar la decisión impugnada;
- b) con carácter accesorio, condenar al Centro a reparar los perjuicios materiales ocasionados al agente desde el día en que comenzó a surtir efectos la decisión anulada;
- c) decidir que el Centro reembolse —hasta un límite que decidirá la propia Comisión de recursos— los gastos justificados en que haya incurrido el demandante así como los gastos de transporte y alojamiento de los testigos que hayan sido oídos. Dichos gastos se calcularán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 y en el anexo VII del presente Estatuto.

CAPÍTULO IX

Pensiones

Artículo 29

Régimen de pensiones

Las normas y condiciones que figuran en el «Reglamento general de pensiones» del Centro, de conformidad con el régimen de pensiones de las Organizaciones Coordinadas se aplicarán a los agentes del Centro. El Nuevo Régimen General de pensiones del Centro se aplicará a los agentes incorporados con posterioridad al 30 de junio de 2005.

CAPÍTULO X

Comisión de servicios de los agentes del centro

Artículo 30

Agentes en comisión de servicios

Se considerará agente en comisión de servicios aquel agente que, por decisión del Director, haya sido destinado, por interés del servicio, con carácter temporal a un puesto exterior al Centro.

La comisión de servicios se regirá por las siguientes reglas:

- a) la decisión de comisión de servicios será tomada por el Director tras oír al agente interesado;
- b) la duración de la comisión de servicios será determinada por el Director;
- c) al término de cada período de seis meses, el agente interesado podrá solicitar el fin de la comisión de servicios;
- d) el agente en comisión de servicios tendrá derecho a recibir una retribución diferenciada cuando la retribución total correspondiente al puesto al que sea destinado sea inferior a la que le corresponda por grado y escalón en el Centro; del mismo modo tendrá derecho al reembolso de los gastos adicionales en que incurra debido a su destino en comisión de servicios;
- e) el agente en comisión de servicios seguirá contribuyendo al régimen de pensiones con arreglo al sueldo por empleo activo correspondiente a su grado y escalón en el Centro;
- f) el agente en comisión de servicios conservará su plaza, su derecho a acceder a un escalón superior y su idoneidad para el ascenso;
- g) cuando termine su comisión de servicios, el agente se incorporará a la plaza que ocupaba antes, o bien a la primera plaza vacante correspondiente a su grado, siempre que cumpla los requisitos de dicha plaza.

TÍTULO III

DISPOSICIONES APLICABLES A LOS AGENTES LOCALES

Artículo 31

Disposiciones estatutarias

Tendrán la consideración de agentes locales los trabajadores auxiliares contratados, en principio, por un período breve. Estos no tendrán la consideración de agentes internacionales y estarán íntegramente sujetos a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado anfitrión. Será de aplicación lo siguiente:

- a) los agentes locales son trabajadores que no ocupan puestos definidos en la plantilla de miembros del personal del Centro;
- b) con sujeción a lo dispuesto en el presente título, las condiciones de empleo de los agentes locales, en particular en lo relativo a:
 - i) las condiciones de su contratación y de la rescisión de su contrato,
 - ii) los permisos, y
 - iii) su retribución,
 serán fijadas por el Centro, con arreglo a la normativa y a la práctica vigentes en el lugar donde deban ejercer sus funciones;
- c) los agentes locales estarán sujetos a las disposiciones que establece el título I y a las siguientes disposiciones del título II:
 - i) capítulo II: artículos 5 (Límite de edad para el servicio activo) y 6 (Reconocimientos médicos),
 - ii) capítulo III: artículo 15 (Anticipos sobre la retribución),
 - iii) capítulo IV: artículo 18 (Misiones),
 - iv) capítulo V: artículos 19 (Horario laboral) y 21 (Días festivos),
 - v) anexo IX: reparaciones,
 así como todos los reglamentos basados en las mismas.

Artículo 32

Seguridad social

El Centro asumirá, en materia de seguridad social, las cargas que incumban al empleado en virtud de la reglamentación vigente en el lugar donde el agente sea nombrado para ejercer sus funciones.

Artículo 33

Retribución

1. La retribución de los agentes locales se fijará por contrato y consistirá en un salario mensual neto, sin ningún tipo de complemento, con independencia de la situación familiar y social del interesado.

2. Dado que los agentes locales no estarán acogidos al régimen de pensiones de los agentes, no se efectuarán retenciones sobre el salario por dicho concepto.

3. Se aplicará a la retribución de los agentes locales, al comienzo de cada año, el mismo porcentaje de aumento que la Junta Directiva conceda a los agentes.

b) formular propuestas encaminadas a la mejora del bienestar de todos los trabajadores;

c) formular sugerencias encaminadas al fomento de las actividades sociales, culturales y deportivas de los trabajadores;

d) representar a todos los trabajadores ante las asociaciones del personal de otras organizaciones internacionales.

4. El mandato para el desarrollo del presente artículo será aprobado por el Director previa consulta al Comité de personal.

TÍTULO IV

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 34

Representación de los trabajadores

1. El Comité de personal representará a todos los trabajadores del Centro, según se les define en el artículo 1.

2. El Comité de personal será elegido por los trabajadores del Centro por votación secreta, para un mandato de dos años.

3. Los cometidos del Comité de personal serán los siguientes:

a) defender los intereses profesionales de todos los trabajadores del Centro;

TÍTULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 35

Disposiciones transitorias

1. A los agentes en servicio en la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto que lleven al servicio del Centro, sin interrupción, más de tres años, se les ofrecerá un contrato indefinido al término de su contrato en vigor.

2. A los agentes con menos de tres años de servicio en la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto se les ofrecerá un contrato indefinido a la expiración de su segundo contrato.

ANEXO I

INDEMNIZACIÓN POR DESEMPLEO**(a que se refiere el artículo 7 del Estatuto)**

1. Derecho a indemnización por desempleo

- a) Podrá abonarse una indemnización por desempleo a un agente cuyo empleo sea rescindido en virtud de lo dispuesto en el artículo 7, apartado 3, letra a), incisos i) a vi), del Estatuto.
- b) No procederá conceder esta indemnización en caso de que:
 - i) el agente haya obtenido un puesto de trabajo del mismo grado o superior en el Centro,
 - ii) el agente haya obtenido un puesto de trabajo en otra organización internacional en la misma localidad,
 - iii) el agente sea funcionario de un Estado miembro o de una organización internacional y haya podido reincorporarse con retribución a su administración nacional o internacional en un plazo de tres meses desde la rescisión de su contrato por el Centro,
 - iv) el contrato del agente haya sido rescindido con motivo de un procedimiento disciplinario.

2. Indemnización

Los agentes tendrán derecho a una indemnización que ascenderá al 100 % de su retribución neta mensual multiplicada por los años de servicio en el Centro, con un máximo de 24 mensualidades.

Se entenderá por retribución neta el sueldo base más todos los complementos e indemnizaciones abonados mensualmente.

La cuantía de la indemnización no podrá representar un número de meses superior al período que reste al interesado para alcanzar el límite de edad previsto en el artículo 5 del presente Estatuto.

ANEXO II

COMPLEMENTO DE EXPATRIACIÓN**(a que se refiere el artículo 10 del Estatuto)**

1. Los agentes contemplados en el artículo 10 del Estatuto percibirán un complemento mensual por expatriación. El importe del complemento queda fijado como sigue:
 - a) para los agentes contratados antes del 1 de enero de 1996:
 - i) para los agentes que tengan derecho al complemento familiar: en el 20 % del sueldo de referencia,
 - ii) para los agentes sin derecho al complemento familiar: en el 16 % del sueldo de referencia;
 - b) para los agentes contratados desde el 1 de enero de 1996:
 - i) para los agentes que tengan derecho al complemento familiar: en el 18 % del sueldo de referencia durante los diez primeros años de servicio,
 - ii) para los agentes sin derecho al complemento familiar: en el 14 % del sueldo de referencia durante los diez primeros años de servicio.
 2. El complemento se calculará en el primer escalón del grado de contratación o de ascenso. Los años undécimo, duodécimo y decimotercero, los índices del 14 % y del 18 % se reducirán un punto al año, respectivamente hasta el 11 % y el 15 %.
 3. El importe del complemento de expatriación no será inferior a la cuantía del sueldo base pagadero a los agentes en el primer escalón del grado B3.
 4. Los agentes con derecho a complemento de expatriación que tengan hijos a cargo a los que no se abone complemento de escolaridad tendrán derecho a percibir un complemento por hijos expatriados como establecen las Organizaciones Coordinadas.
-

ANEXO III

HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES**(a que se refieren los artículos 11 y 13 del Estatuto)**

1. Hijos dependientes

- a) Se considerará dependiente a un hijo legítimo, a un hijo natural reconocido legalmente o a un hijo adoptivo del agente o de su cónyuge o pareja registrada cuando dicho agente asume de forma permanente su manutención y educación, y cuando dicho hijo convive de forma permanente con la familia, en la misma localidad en que esté destinado el agente o en la localidad en que resida el otro cónyuge o pareja.
- b) Se considerará dependiente a un hijo discapacitado del agente o de su cónyuge o pareja registrada, sea cual sea la edad del hijo.
- c) No tendrá la consideración de hijo dependiente del agente:
 - i) el hijo que haya cumplido 26 años de edad,
 - ii) el que antes de dicha edad perciba un salario, una renta u honorarios a título personal.

2. Personas dependientes

- a) Se podrá considerar que una persona distinta de los hijos a que se refiere el apartado 1 es dependiente del agente si se cumplen las siguientes condiciones:
 - i) que se trate de un ascendiente o de un pariente colateral directo o por afinidad,
 - ii) que dicha persona conviva de forma permanente con el agente o con su cónyuge o pareja registrada, o esté alojada habitualmente en una estructura de acogida especializada por motivos de salud,
 - iii) que dicha persona no disponga de recursos propios suficientes para subvenir a sus necesidades.
-

ANEXO IV

PERSONAS DEPENDIENTES CON MINUSVALÍAS**(a que se refiere el artículo 11 del Estatuto)**

1. Se considerará que presenta minusvalía toda persona con una afección que le produzca incapacidad de carácter grave y permanente, de lo que dé fe un certificado médico, y que requiera cuidados especializados o una vigilancia especial, o bien una educación o formación especializadas.
2. La decisión de atribución de la asignación corresponderá al Director. Para ello, recabará el dictamen de una comisión *ad hoc* que constituirá a tal efecto, de la que formará parte al menos un médico.

En su decisión, el Director fijará el plazo durante el cual se atribuirá la asignación, que podrá ser revisado.

3. La afectación severa y crónica de las facultades físicas o mentales constituirá el criterio de apreciación de las afecciones que dan derecho a la aplicación de lo dispuesto en el presente Estatuto.

De tal manera, podrá considerarse que presentan minusvalía las personas dependientes que padezcan:

- a) una afección grave o crónica del sistema nervioso central o periférico de cualquier etiología: encefalopatías, miopatías y parálisis de tipo periférico;
- b) una afección grave del aparato locomotor;
- c) una afección grave de uno o varios sistemas sensoriales;
- d) una enfermedad mental crónica e invalidante.

Esta lista no es exhaustiva, sino de carácter indicativo, y no podrá utilizarse como base para evaluar el porcentaje de afectación o de incapacidad.

La cuantía del complemento será igual a la del complemento por hijo dependiente y adicional a la misma.

ANEXO V

COMPLEMENTO DE VIVIENDA**(a que se refiere el artículo 11 del Estatuto)**

1. La cuantía del complemento de vivienda será igual a un porcentaje de la diferencia entre el importe real del alquiler pagado por el agente, previa deducción de todos los gastos contemplados en el artículo 11, apartado 6, letra a), del Estatuto, y un importe global que represente:
 - a) el 15 % del sueldo base neto para los agentes de los grados C y B hasta el grado B4 inclusive;
 - b) el 20 % del sueldo base neto para los agentes de los grados B5 y B6;
 - c) el 22 % del sueldo base neto para los agentes de los grados A1 y A2.
2. El importe de este porcentaje será igual a:
 - a) el 50 % para los agentes solteros y los agentes casados sin personas dependientes;
 - b) el 55 % para los agentes con una persona dependiente;
 - c) el 60 % para los agentes con dos o más personas dependientes.
3. El límite máximo de este complemento será de:
 - a) el 10 % del sueldo base neto del interesado en el caso de los agentes de los grados C a B4;
 - b) el 15 % del sueldo base neto para los agentes de los grados B5, B6, A1 y A2.

Se entenderá por sueldo base neto el sueldo base efectivo tal y como figura en el baremo anual aprobado por la Junta Directiva, con exclusión de cualquier otro elemento positivo o negativo integrado en la retribución.

ANEXO VI

GASTOS DE TRASLADO Y DE MUDANZA**(a que se refieren los artículos 16 y 17 del Estatuto)****Sección I – Gastos de traslado del agente y sus familiares entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo**

1. Los agentes cuyo lugar de residencia esté situado a más de 100 kilómetros del lugar de trabajo tendrán derecho, en las condiciones establecidas en el artículo 16 del Estatuto, al reembolso de los gastos de viaje en que hayan incurrido efectivamente:
 - a) en el momento de su entrada en funciones, con motivo de su traslado desde el lugar de residencia al lugar de trabajo;
 - b) en caso de traslado del lugar de trabajo en el que fueron contratados a otro lugar de trabajo situado a más de 100 kilómetros;
 - c) en el momento de su cese en el servicio:
 - i) con motivo de su traslado desde el lugar de trabajo al lugar en que residían en el momento de su entrada en funciones,
 - ii) o bien con motivo de su traslado desde el lugar de trabajo a un lugar de residencia distinto del mencionado en el inciso anterior, a condición de que la cuantía de los gastos que deban reembolsarse no sea mayor.
2. Se denegará total o parcialmente el reembolso de los gastos de traslado previsto en el apartado 1 en los siguientes casos:
 - a) en caso de que no se generara el derecho en el momento de la entrada en funciones;
 - b) en caso de que algún gobierno u otra autoridad sufragara total o parcialmente dichos gastos;
 - c) en el momento del cese en el servicio, si no se efectuara el traslado en un plazo de tres meses desde el cese de funciones o si no se presentara la solicitud de reembolso a la administración del Centro dentro de los treinta días siguientes al traslado;
 - d) en el momento del cese en el servicio, en caso de que el interesado hubiera dimitido antes de cumplir doce meses de servicio en el Centro.
3. Los agentes que cumplan las condiciones mencionadas en los dos apartados anteriores y que perciban el complemento familiar tendrán derecho además:
 - a) al reembolso de los gastos de viaje ocasionados efectivamente por el traslado de su cónyuge o pareja registrada o de sus hijos dependientes cuando se reúnan con el agente en el lugar de trabajo;
 - b) al reembolso de los gastos de viaje ocasionados efectivamente por el traslado de su cónyuge o pareja registrada o de sus hijos dependientes en el momento de su cese en el servicio, con la salvedad de que podrá denegarse el reembolso si el agente hubiera dimitido antes de cumplir doce meses de servicio en el Centro.
4. Los cónyuges o parejas registradas y los hijos dependientes u otras personas dependientes según se definen en el anexo III se asimilarán a agentes del mismo grado que el interesado.

Sección II – Gastos de mudanza

1. Los agentes cuyo lugar de residencia esté situado a más de 100 kilómetros del lugar de trabajo tendrán derecho al pago de los gastos ocasionados efectivamente por el transporte de su mobiliario y enseres en los siguientes casos:
 - a) con motivo de su entrada en funciones;
 - b) en caso de traslado, por una duración indeterminada superior a dos meses, del lugar de trabajo a otro lugar de trabajo situado a más de 100 kilómetros;
 - c) en el momento de su cese en el servicio, con la salvedad de que podrá denegarse el reembolso si el agente hubiera dimitido antes de cumplir doce meses de servicio en el Centro.

2. El pago cubrirá los gastos de transporte del mobiliario y enseres, con inclusión del embalaje y el coste del seguro de cobertura de los riesgos corrientes (rotura, robo, incendio).

Para acogerse a lo dispuesto en la presente sección, los agentes deberán someter a la aprobación previa del Jefe de la Administración y de Personal al menos dos presupuestos. Los presupuestos deberán referirse al mismo peso (o volumen) y a la misma distancia.

Si el Jefe de Administración y de Personal considera excesivos los presupuestos, podrá solicitar presupuestos a otras compañías de mudanzas.

3. Los agentes solo podrán solicitar el pago previsto en la presente sección en caso de que no los sufrague total o parcialmente algún gobierno u otra autoridad.

ANEXO VII

GASTOS DE MISIÓN

(a que se refieren los artículos 18 y 29 del Estatuto)

Los agentes que deban efectuar viajes al servicio del Centro en virtud de una orden de misión tendrán derecho al reembolso total de sus gastos de transporte y al pago de dietas representativas de los gastos de estancia fuera del lugar de trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto.

Sección I – Medios de transporte

1. Disposiciones generales

Los desplazamientos de los agentes que desempeñen una misión se efectuarán utilizando los medios de transporte más económicos, a reserva de las excepciones previstas en la presente sección.

Se considerarán como medios de transporte de derecho común el avión y el ferrocarril. No obstante, el Director podrá autorizar a un agente que desempeñe una misión oficial a utilizar un vehículo particular o de servicio, en particular en caso de que un médico certifique la imposibilidad del agente de viajar en avión por razones médicas y de que el transporte ferroviario sea inexistente o su duración o su precio sean excesivos.

En caso de que un agente que desempeñe una misión oficial, tras haber recibido la correspondiente autorización, prefiera utilizar un medio de transporte que no sea el más económico, se aplicarán las siguientes normas:

- a) se reembolsará exclusivamente el precio del viaje por el medio de transporte más económico;
- b) las dietas se abonarán exclusivamente por el período que habría durado el viaje si hubiera utilizado el medio de transporte más económico;
- c) en caso de que, con motivo de esta opción del agente, la duración del viaje se viera incrementada en algunos días hábiles, se deducirán estos de las vacaciones anuales.

2. Viajes aéreos

- a) Todos los viajes aéreos se efectuarán en clase «turista» o equivalente, salvo autorización del Director.
- b) Los agentes tendrán derecho a viajar en clase preferente o equivalente en los viajes que supongan un vuelo de duración superior a cuatro horas o un tiempo total de viaje de al menos cuatro horas con dos vuelos.

3. Viajes ferroviarios

- a) Los agentes de los grados A y B viajarán en primera clase.
- b) Los viajes que requieran un trayecto nocturno de más de seis horas tendrán derecho al reembolso de los suplementos de «literas» o «coche cama».

4. Utilización de vehículos particulares

- a) En interés del Centro se podrá autorizar a los agentes a utilizar un vehículo particular. En tal caso, tendrán derecho a una indemnización por kilómetro calculada en función del itinerario habitual más corto. Con independencia del país en que se desarrolle la misión, esta indemnización se calculará en función del importe aplicable en el país en que esté establecido el Centro; el importe vigente se indicará en una circular administrativa. El importe total que se abone no podrá superar el que el Centro habría debido pagar de otro modo.
- b) Si se autorizara al agente a transportar a otros agentes del Centro, se le concederá una indemnización complementaria por kilómetro, igual al 10 % de la indemnización por kilómetro, por cada pasajero transportado. En tal caso, no se reembolsará ningún gasto de viaje a los agentes que viajen como «pasajeros». En caso de que la utilización de un itinerario conlleve gastos especiales (como el pago de peaje o el transporte del automóvil en un transbordador o contenedor), podrán reembolsarse dichos gastos previa presentación de justificantes, con excepción de cualquier gasto de transporte aéreo.

- c) Los agentes que utilicen su vehículo particular deberán justificar previamente que han suscrito un contrato de seguro respecto de los daños que pudieran ocasionarse a terceros en caso de accidente, y en especial a los pasajeros transportados.
- d) En caso de accidente, el Centro no abonará ningún reembolso por los daños materiales sufridos.

Sección II – Dietas de los agentes que desempeñan una misión

1. Los agentes que desempeñan una misión tendrán derecho al pago de dietas cuya cuantía fijará anualmente la Junta Directiva.

No obstante, el Director podrá autorizar:

- a) la fijación de importes especiales para los países en que el coste de la vida sea superior o inferior a los índices habituales;
- b) el pago de dietas más elevadas que las que corresponderían normalmente al agente si es preciso para facilitar la misión oficial;
- c) el pago de dietas en caso de baja por enfermedad en el curso de una misión, salvo que esta se efectúe en la localidad del domicilio familiar del agente.

2. Las dietas se calcularán del siguiente modo:

- a) si la misión implica el alojamiento en un hotel, se concederá a los agentes interesados a totalidad de la dieta diaria;
- b) si la misión no implica el alojamiento en un hotel:
 - i) no se devengarán dietas por los períodos inferiores a cuatro horas,
 - ii) en el caso de misiones de duración comprendida entre cuatro y ocho horas, los agentes interesados percibirán el 25 % de la dieta diaria; en el caso de misiones de duración superior a ocho horas e inferior a veinticuatro, los agentes interesados percibirán el 50 % de la dieta diaria;
- c) las misiones desempeñadas en la provincia de Madrid no devengarán dieta alguna. Los gastos de menor cuantía debidamente autorizados (tasas de aparcamiento, kilometraje, taxis, gastos de transporte público, etc.) serán abonados previa presentación del recibo;
- d) en el cálculo de las dietas, con el fin de tener en cuenta la duración del transporte hacia o desde la estación o aeropuerto principal, se incrementará la duración real del viaje en un período fijo. Este período será el siguiente:
 - i) se añadirán dos horas antes del comienzo del viaje por ferrocarril (hora real de salida del tren) y otras dos horas después de su final (hora real de llegada del tren),
 - ii) se añadirán tres horas antes del comienzo del viaje aéreo (hora real de salida del vuelo) y otras tres horas después de su final (hora real de llegada del vuelo);
- e) los agentes que deseen añadir un fin de semana o una vacación inmediatamente antes de una misión percibirán una dieta calculada desde las 15.00 horas del día anterior a la misión;
- f) los agentes que deseen añadir un fin de semana o una vacación inmediatamente después de una misión percibirán una dieta calculada desde las 22.00 horas del día en que concluya la misión;
- g) en caso de pernocta, la dieta se reducirá en un 30 % si la pernocta está incluida en las tarifas de viaje (transbordador nocturno, litera o coche cama, ferroviaria o aérea) y en un 50 % si la provee un órgano exterior.

3. Se considerará que las dietas cubren la totalidad de los gastos en que pueda incurrir el agente en el desempeño de una misión, con excepción de los gastos que se indican a continuación, que podrán dar lugar a un reembolso complementario:

- a) importes abonados por la obtención de visados y otros gastos similares ocasionados por un viaje en misión oficial;
- b) costes de transporte del exceso de equipaje por autorización expresa del Director;
- c) gastos de comunicaciones debidamente justificados (gastos de internet, correos, telégrafos, llamadas telefónicas de larga distancia, etc.) ocasionados por motivos de servicio;

- d) gastos de recepción ocasionados al agente en las condiciones que determine el Director;
- e) tarifas de taxi, siempre que medie autorización previa del Director y previa presentación de los justificantes correspondientes.

Cuando, en determinadas circunstancias, los gastos de alojamiento representen más del 60 % del importe de las dietas, el Centro podrá conceder un reembolso parcial o total de la diferencia, previa presentación de los justificantes correspondientes y siempre que se determine que tales gastos adicionales eran inevitables. El importe de este reembolso no podrá superar el 30 % de las dietas.

ANEXO VIII

**PERMISO POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD, PATERNIDAD, PARENTAL
Y OTROS PERMISOS ESPECIALES****(a que se refiere el artículo 22 del Estatuto)**

1. Ausencias y permisos por enfermedad
 - a) Los agentes que estén ausentes más de tres días consecutivos por motivos de enfermedad o accidente deberán presentar un certificado médico en el plazo de tres días desde el cese en sus tareas.
 - b) Las ausencias por motivos de enfermedad o accidente de duración igual o inferior a tres días, para las que no se presente un certificado médico, podrán dar lugar, en caso de que superen los nueve días hábiles en el curso del mismo año civil, a una reducción equivalente de las vacaciones anuales a las que tenga derecho el interesado, o, en caso de que hubiera agotado su derecho a vacaciones, a una retención equivalente sobre su retribución.
 - c) Los agentes que estén ausentes por motivos de enfermedad o accidente tendrán derecho a un permiso por enfermedad y a la totalidad de su retribución y complementos durante un plazo máximo de trece semanas consecutivas, a condición de que presenten un certificado médico.
 - d) Podrá pedirse a todo agente que se someta a un reconocimiento médico de conformidad con el artículo 6, apartado 4, en caso de ausencia continuada superior a trece semanas consecutivas por enfermedad o accidente, o en caso de ausencias frecuentes breves por motivo de enfermedad.
 - e) El Centro podrá pedir en todo momento, durante la baja por enfermedad de un agente, que un organismo independiente practique un examen médico.
2. Enfermedades contagiosas, vacunación y accidentes
 - a) Todo agente que contraiga una enfermedad contagiosa deberá ausentarse del lugar de trabajo y notificar inmediatamente su enfermedad al Jefe de la Administración y de Personal. En caso de declararse una enfermedad contagiosa en la familia o allegados de un agente, este deberá advertir inmediatamente de ello al Jefe de la Administración y de Personal y someterse a las precauciones higiénicas que este le indique. Todo agente que haya estado en contacto con una persona afectada por una enfermedad contagiosa y que por tal motivo deba ausentarse del lugar de trabajo tendrá derecho a la totalidad de su retribución, sin que su ausencia constituya permiso por enfermedad ni se deduzca de sus vacaciones anuales.
 - b) Los agentes deberán recibir las vacunaciones o inoculaciones preventivas que se consideren necesarias.
 - c) Cualquier accidente que sufra un agente en su lugar de trabajo o fuera de él, por escasa que parezca su importancia en el momento, deberá ser comunicado lo antes posible por el interesado al Jefe de la Administración y de Personal, junto con los nombres y señas de los posibles testigos.
3. Permisos especiales, por matrimonio, maternidad, paternidad y especial retribuido
 - a) El Director del Centro podrá conceder permisos especiales retribuidos total o parcialmente —que no podrán superar los ocho días hábiles por año— o permisos no retribuidos, por motivos personales excepcionales o urgentes.
 - b) Se concederá a los agentes un permiso especial de seis días hábiles con retribución completa, con ocasión de su matrimonio.
 - c) Previa presentación del certificado médico correspondiente, se concederá a las agentes un permiso de maternidad con retribución completa que no constituirá permiso por enfermedad ni se deducirá de las vacaciones anuales. Este permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas.
 - d) El permiso comenzará, como máximo, seis semanas antes de la fecha probable del parto indicada en el certificado y concluirá no antes de diez semanas ni más tarde de dieciséis semanas después de la fecha del parto.

En caso de nacimiento múltiple o prematuro o de nacimiento de un niño discapacitado, la duración del permiso será de veinte semanas. A efectos de la presente disposición, se considerará prematuro todo nacimiento que tenga lugar antes de que finalice la trigésimocuarta semana de gestación.
 - e) Se concederá a toda agente que adopte legalmente a un hijo menor de dieciocho años un permiso de maternidad con retribución completa que no constituirá permiso por enfermedad ni se deducirá de las vacaciones anuales.

El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas, y dará comienzo en la fecha de llegada del hijo a su nuevo hogar.

En caso de adopción múltiple o de adopción de un niño discapacitado, la duración del permiso de maternidad será de veinte semanas.

- f) Se concederá un permiso de paternidad de diez días hábiles con retribución completa a los agentes de sexo masculino por nacimiento o adopción de un hijo que sea reconocido como dependiente (en la acepción del artículo 11, apartado 3) y, en caso de adopción, que sea menor de dieciocho años de edad. Este permiso será de doce días hábiles en caso de nacimiento múltiple o de nacimiento de un hijo discapacitado.

El permiso dará comienzo en la fecha de nacimiento del hijo o de la llegada del hijo a su nuevo hogar, pero podrá aplazarse si el hijo es hospitalizado.

- g) Todo agente tendrá derecho, por cada hijo y en los doce meses siguientes al nacimiento o la adopción del mismo, a un permiso parental de una duración máxima de dos meses, sin percepción del sueldo base. El permiso podrá concederse por tramos de una duración mínima de un mes.

Durante el permiso parental, el agente seguirá estando afiliado al régimen de seguridad social; seguirá adquiriendo derechos a pensión y conservará el beneficio de los complementos por hijos dependientes y de escolaridad. El agente conservará su puesto de trabajo y seguirá teniendo derecho a la subida de escalón y al ascenso de grado.

Durante el permiso parental, el agente tendrá derecho a una asignación mensual de 800 euros, pero no podrá ejercer ninguna otra actividad retribuida.

La totalidad de la contribución al régimen de seguridad social correrá a cargo del Centro.

- h) Los agentes que deban reincorporarse a filas para cumplir un período de instrucción tendrán derecho a un permiso especial retribuido de una duración máxima de dos semanas por año o de cuatro semanas cada dos años.

Los períodos de reincorporación a filas que superen estos límites se deducirán de las vacaciones anuales del agente.

En caso de que el agente reciba una retribución pecuniaria de la autoridad nacional a la que se haya reincorporado, se deducirá de su sueldo el importe de dicha retribución.

ANEXO IX

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

(a que se refieren los artículos 2, 27 y 31 del Estatuto)

SECCIÓN 1

Disposiciones generales*Artículo 1*

1. Siempre que una investigación interna revele la posible implicación de un agente, o de un antiguo agente, este será informado de ello sin demora, siempre que tal información no perjudique al desarrollo de la investigación. En ningún caso podrán extraerse conclusiones que se refieran nominalmente a un agente de la institución, al término de la investigación, sin que aquel haya tenido la oportunidad de expresar su opinión con respecto a los hechos que le conciernan. Las conclusiones harán referencia a tales opiniones.
2. En aquellos casos en que la investigación requiera que se guarde un absoluto secreto y que comporten el recurso a procedimientos de investigación que sean de la competencia de una autoridad judicial nacional, el cumplimiento de la obligación de invitar al agente a expresar su opinión podrá diferirse, de común acuerdo con el Director. En tal caso, no podrá incoarse ningún procedimiento disciplinario antes de que el agente haya tenido la posibilidad de expresar su opinión.
3. Si, al término de una investigación interna, no pudiera imputarse cargo alguno a un agente con respecto al cual se hayan realizado alegaciones, la investigación relativa al mismo quedará archivada por decisión del Director, que lo notificará por escrito al agente. El agente podrá solicitar que esta decisión figure en su expediente personal.
4. El Director informará al interesado del término de la investigación y le trasladará las conclusiones del informe de investigación.

Artículo 2

Basándose en el informe de investigación, una vez se haya dado traslado al agente afectado de todos los documentos de prueba del expediente, y tras haber sido oído dicho agente, el Director podrá:

- a) resolver que el agente queda libre de todo cargo, en cuyo caso este último será informado de ello por escrito, o
- b) resolver, aun cuando exista o parezca haber existido incumplimiento de las obligaciones, que no procede adoptar ninguna sanción y, en su caso, hacer al agente un apercibimiento, o
- c) en caso de incumplimiento de alguna obligación, con arreglo al artículo 27 del Estatuto:
 - i) decidir incoar el procedimiento disciplinario previsto en la sección 4 del presente anexo, o
 - ii) decidir incoar un procedimiento disciplinario ante el Consejo de disciplina.

Artículo 3

En el supuesto de que, por razones objetivas, el agente afectado no pudiera ser oído con arreglo a lo dispuesto en el presente anexo, podrá ser invitado a formular sus observaciones por escrito o ser representado por una persona de su elección.

SECCIÓN 2

Consejo de disciplina*Artículo 4*

1. Se creará un Consejo de disciplina cuyos miembros podrán ser elegidos de la plantilla del Centro o de una institución europea.
2. El Consejo de disciplina constará de un presidente y dos miembros de pleno derecho, que podrán ser sustituidos por suplentes.

Artículo 5

1. El Director y el Comité de personal a que se refiere el artículo 34 del Estatuto designarán cada uno, al mismo tiempo, un miembro permanente y un suplente. Si, por algún motivo, el Comité de personal no hubiere designado ningún miembro ni suplente, el Director podrá nombrar a unos miembros provisionales para que les sustituyan hasta que sean nombrados.
2. El presidente y su suplente serán designados por el Director.
3. El presidente, los miembros y los suplentes serán nombrados por un período de tres años. No obstante, el Centro podrá prever un período más breve para los miembros y los suplentes, sin que este pueda en ningún caso ser inferior a un año.
4. En los cinco días siguientes a la constitución del Consejo de disciplina, el agente afectado podrá recusar a uno de los miembros de aquel. El Director podrá recusar asimismo a uno de los miembros del consejo de disciplina. En ese mismo plazo, los miembros del consejo podrán hacer valer motivos legítimos para no participar en el consejo y deberán abandonarlo si existiera un conflicto de intereses.

Artículo 6

1. El presidente y los miembros del consejo disfrutarán de total independencia en el ejercicio de sus funciones.
2. Las deliberaciones y los trabajos del consejo de disciplina no serán revelados.

SECCIÓN 3

Medidas disciplinarias

Artículo 7

1. El Director podrá aplicar una de las siguientes sanciones:
 - a) apercibimiento por escrito;
 - b) amonestación;
 - c) suspensión de ascenso de escalón durante un período comprendido entre un mes y 23 meses;
 - d) descenso de escalón;
 - e) descenso temporal de grado durante un período comprendido entre quince días y un año;
 - f) degradación;
 - g) separación del servicio, con efecto de rescisión de contrato, acompañada en su caso de la supresión total o parcial de la indemnización por desempleo.
2. Cuando el agente perciba una pensión de jubilación o por invalidez, el Director podrá decidir que, durante un tiempo determinado, se efectúe una retención sobre el importe de su pensión de jubilación o invalidez, sin que los efectos de esta sanción puedan hacerse extensivos a las personas dependientes del agente. Los ingresos del agente afectado no podrán, sin embargo, ser inferiores a la renta mínima de subsistencia, correspondiente al sueldo base de un agente en el puesto C1/1, incrementada, en su caso, con los complementos familiares.
3. No podrá aplicarse más de una medida disciplinaria por una misma falta.

Artículo 8

La sanción disciplinaria impuesta deberá ser proporcional a la gravedad de la falta cometida. Para determinar la gravedad de la falta y la sanción que cabe imponer, se tendrá en cuenta, en particular:

- a) la naturaleza de la falta y las circunstancias en las que haya sido cometida;
- b) la magnitud del perjuicio causado a la integridad, la reputación o los intereses del Centro;

- c) el grado de intencionalidad o negligencia en la falta cometida;
- d) los motivos que hayan llevado al agente a cometer la falta;
- e) el grado y la antigüedad del agente;
- f) el grado de responsabilidad del agente;
- g) el nivel de las funciones y responsabilidades del agente;
- h) el carácter reincidente del acto o la actuación infractora;
- i) la conducta del agente a lo largo de su carrera.

SECCIÓN 4

Procedimiento disciplinario sin recurso al Consejo de disciplina

Artículo 9

El Director podrá imponer la sanción de apercibimiento por escrito o amonestación sin consultar al consejo de disciplina. En tal caso, antes de que el Director adopte tales medidas habrá de darse audiencia al interesado.

SECCIÓN 5

Procedimiento disciplinario ante el Consejo de disciplina

Artículo 10

1. El Director presentará al consejo de disciplina un informe en el que deberá indicar claramente los hechos imputados y, si procede, las circunstancias en las que hayan sido cometidos, incluidas cualesquiera circunstancias agravantes o atenuantes.
2. Este informe será remitido al interesado y al presidente del consejo de disciplina, quien lo pondrá en conocimiento de los miembros de dicho consejo.

Artículo 11

1. En cuanto le sea remitido el informe, el agente interesado tendrá derecho a acceder a su expediente personal completo y a hacer copia de todos los documentos relativos al procedimiento, incluidos aquellos que puedan eximirle de responsabilidad.
2. Para preparar su defensa, el agente dispondrá, como mínimo, de un plazo de quince días a contar desde la fecha de recepción del informe por el que se incoe el procedimiento disciplinario.
3. El agente podrá ser asistido por una persona de su elección.

Artículo 12

Cuando, en presencia del presidente del Consejo de disciplina, el interesado reconozca su falta y acepte sin reservas el informe mencionado en el artículo 10 del presente anexo, el Director podrá retirar el asunto del Consejo de disciplina, aplicando el principio de proporcionalidad entre la gravedad de la falta y la sanción que se prevea imponer. Aunque el asunto sea retirado del Consejo de disciplina, el presidente de este se pronunciará en relación con la sanción prevista. Con arreglo a este procedimiento, el Director podrá aplicar, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente anexo, una de las sanciones previstas en el artículo 7, apartado 1, letras a) a d), del presente anexo.

Antes de que el interesado reconozca su falta, se le informará de las consecuencias que tal reconocimiento pueda acarrear.

Artículo 13

Antes de la primera reunión del Consejo de disciplina, el presidente podrá designar a uno de sus miembros como ponente en relación con el conjunto del caso y lo notificará a los demás miembros del consejo.

Artículo 14

1. El agente será oído por el Consejo de disciplina; con tal ocasión, podrá presentar observaciones escritas o verbales, ya sea personalmente o por medio de un representante de su elección. Podrá, asimismo, citar testigos.
2. El Centro será representado ante el Consejo de disciplina por un agente designado a tal fin por el Director.

Artículo 15

A la luz de los documentos presentados y habida cuenta de las declaraciones que hayan podido realizarse verbalmente o por escrito, el Consejo de disciplina emitirá por mayoría un dictamen motivado en el que se pronunciará sobre la realidad de los hechos imputados y, si ha lugar, sobre la sanción que, a su juicio, merecen tales hechos. Este dictamen será firmado por todos los miembros del consejo. El Consejo de disciplina remitirá el dictamen al Director y al agente interesado en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de recepción del informe del Director, siempre que este plazo sea compatible con la complejidad del caso.

Artículo 16

1. Los gastos que, a iniciativa propia, realice el interesado en el transcurso del procedimiento disciplinario, y en particular los honorarios pagados a toda persona elegida para asistirle o garantizar su defensa, correrán por su cuenta en el caso de que el procedimiento disciplinario dé lugar a la imposición de una de las sanciones previstas en el artículo 7 del presente anexo.
2. No obstante, el Director podrá adoptar una decisión en sentido contrario en casos excepcionales en que la carga mencionada resulte injusta para el agente.

Artículo 17

1. Tras haber oído al agente, el Director resolverá de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del presente anexo, en un plazo de dos meses a contar desde la recepción del dictamen del Consejo de disciplina. Esta decisión deberá ser motivada.
2. Si el Director decidiera archivar el caso sin imponer sanción disciplinaria alguna, deberá informar de ello al interesado, por escrito y sin demora. El agente podrá solicitar que esta decisión figure en su expediente personal.

SECCIÓN 6

Suspensión

Artículo 18

1. En el supuesto de que el Director acuse a un agente de falta grave, ya sea por el incumplimiento de sus obligaciones profesionales o por una infracción de Derecho común, podrá en todo momento suspender de empleo al presunto autor de dicha falta por un período determinado o indeterminado.
2. Salvo en circunstancias excepcionales, el Director adoptará tal decisión una vez oído el interesado.

Artículo 19

1. La decisión por la que se suspenda al agente deberá especificar si, durante el período de suspensión, el interesado conservará su retribución íntegra o si esta quedará sujeta a una retención. El importe que se abone al agente no será, en ninguna circunstancia, inferior a la renta mínima de subsistencia, correspondiente al sueldo base de un agente en el puesto C1/1, incrementada, en su caso, con los complementos familiares.
2. La situación del agente suspendido deberá ser resuelta definitivamente en el plazo de seis meses a contar desde la fecha en que surta efecto la decisión de suspensión. Si, transcurridos los seis meses, no se ha adoptado decisión alguna, el interesado volverá a recibir su retribución íntegra, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3.
3. La retención podrá mantenerse más allá del plazo de seis meses mencionado en el apartado 2 cuando el agente esté incurso en un proceso penal por los mismos hechos y se halle detenido a raíz de dicho procedimiento. En tal caso, el interesado no volverá a recibir su retribución íntegra en tanto el tribunal competente no haya ordenado su puesta en libertad.

4. Cuando en la decisión definitiva no se haya impuesto sanción alguna al interesado o este solo haya sido objeto de un apercibimiento por escrito, una amonestación o una suspensión temporal de subida de escalón, tendrá derecho a la devolución de las retenciones practicadas sobre su retribución al amparo del apartado 1, a las que se añadirá, en caso de no imponerse ninguna sanción, el pago de los correspondientes intereses compuestos al tipo del 3,5 % anual.

SECCIÓN 7

Procedimiento penal paralelo

Artículo 20

Cuando el agente se halle incurso en un proceso penal por los mismos hechos, su situación no quedará definitivamente resuelta hasta tanto la resolución dictada por el tribunal competente no adquiera carácter firme.

SECCIÓN 8

Disposiciones finales

Artículo 21

Todo agente sobre el que recaiga una sanción disciplinaria distinta de la separación del servicio podrá solicitar, al cabo de tres años si se trata de un apercibimiento por escrito o de una amonestación, o al cabo de seis años en los demás casos, que se elimine de su expediente personal toda mención de la citada sanción. El Director decidirá si debe accederse a la solicitud del interesado.

Artículo 22

En el supuesto de que se descubran nuevos hechos respaldados por pruebas pertinentes, el Director podrá reabrir el procedimiento disciplinario a iniciativa propia o a instancia del interesado.

Artículo 23

En el supuesto de que el interesado haya quedado libre de todo cargo, con arreglo al artículo 15 del presente anexo, tendrá derecho, previa solicitud, a la reparación del perjuicio sufrido mediante una publicidad adecuada de la decisión del Director.

Artículo 24

La Junta Directiva del Centro adoptará las disposiciones de aplicación de estos procedimientos.

ANEXO X

COMISIÓN DE RECURSOS

(a que se refiere el artículo 28 del Estatuto)

1. Competencias

La Comisión de recursos será competente para resolver los litigios que pudieran motivar la infracción del presente Reglamento o los contratos a que se refiere el artículo 7 del Estatuto. A tal efecto conocerá de los recursos presentados por los agentes o antiguos agentes, o por sus derechohabientes o sus representantes, contra una decisión del Director.

2. Composición y estatuto

- a) La Comisión de recursos estará compuesta por un presidente y dos miembros, que podrán ser sustituidos por suplentes. El presidente o uno de los miembros, así como su suplente, deberán poseer formación jurídica.
- b) El presidente, su suplente, los miembros y sus suplentes serán designados por la Junta Directiva por un período de dos años, y no serán miembros del personal del Centro. En caso de indisponibilidad de alguno de ellos se efectuará una nueva designación por la parte restante del mandato.
- c) Para que sus actuaciones sean consideradas válidas deberán estar presentes en la Comisión de recursos el presidente o su suplente y dos miembros titulares o suplentes.
- d) Los miembros de la Comisión de recursos ejercerán sus funciones con plena independencia.
- e) La Junta Directiva fijará la retribución del presidente, de los miembros y de sus suplentes.
- f) La Comisión de recursos adoptará su reglamento, supeditado a lo dispuesto en el presente anexo.

3. Secretaría de la Comisión de recursos

- a) El Director designará al secretario de la Comisión de recursos entre los miembros del personal del Centro.
- b) En ejercicio de sus funciones, el secretario de la Comisión de recursos actuará como registrador y no estará sujeto a otra autoridad que la de la Comisión de recursos.

4. Incoación de recursos

- a) Solo se admitirán recursos ante la Comisión de recursos en caso de que el demandante no haya obtenido satisfacción previamente mediante un recurso de reposición presentado al Director.
- b) El demandante dispondrá de un plazo de veinte días —contados desde la notificación de la decisión que considere lesiva o desde la fecha de oposición de una de las partes a las conclusiones del árbitro letrado— para presentar una solicitud por escrito con objeto de que la Comisión de recursos anule o modifique esa decisión. La solicitud se dirigirá al Jefe de la Administración y de Personal del Centro, que acusará recibo al agente e iniciará el procedimiento de reunión de la Comisión de recursos.
- c) Los recursos deberán presentarse en la secretaría de la Comisión en un plazo de dos meses desde la notificación de la decisión impugnada. No obstante, en casos excepcionales, especialmente en materia de pensiones, la Comisión podrá admitir a trámite recursos presentados en el plazo de un año desde la notificación de la decisión impugnada.
- d) Los recursos deberán presentarse por escrito; deberán contener todos los motivos invocados por el interesado y acompañarse de los justificantes correspondientes.
- e) Los recursos no tendrán efecto suspensivo.

5. Instrucción de los recursos

- a) Los recursos se comunicarán inmediatamente al Director, que presentará sus observaciones por escrito. En el plazo de un mes desde la fecha de presentación del recurso se transmitirá una copia de dichas observaciones al secretario de la Comisión de recursos, así como al recurrente, que dispondrá de un plazo de veinte días para presentar una réplica por escrito, de la que el secretario de la Comisión de recursos transmitirá copia inmediatamente al Director.

- b) El secretario se encargará de comunicar a los miembros de la Comisión de recursos los recursos, los escritos y documentos justificativos presentados, las observaciones del Director y, en su caso, la réplica del interesado, dentro de los tres meses siguientes a la presentación de la reclamación y al menos quince días antes de la sesión en que serán examinados.

6. Convocatoria de la Comisión de recursos

La Comisión de recursos se reunirá previa convocatoria de su presidente. En principio, deberá estudiar los recursos que se le sometan en un plazo de cuatro meses desde su presentación.

7. Procedimiento ante la Comisión de recursos

- a) Las sesiones de la Comisión de recursos no serán públicas (salvo que esta decida otra cosa). Las deliberaciones de la Comisión de recursos serán secretas.
- b) Tanto el Director o su representante como el recurrente asistirán a los debates y podrán exponer verbalmente cualquier argumento en apoyo de los motivos invocados en sus escritos.
- c) La Comisión de recursos podrá exigir que se le transmita cualquier documento que considere de utilidad para estudiar los recursos que se le hayan presentado. Todo documento que se transmita a la Comisión se comunicará asimismo al Director y al recurrente.
- d) La Comisión de recursos oír a las partes y a todos los testigos cuyas declaraciones considere de utilidad en la controversia. Todo agente que sea citado como testigo estará obligado a comparecer ante la Comisión de recursos y no podrá negarse a facilitar la información requerida.
- e) Toda persona que haya asistido a una sesión de la Comisión de recursos deberá guardar el máximo secreto sobre toda la información que reciba durante los debates y sobre las opiniones expresadas en los mismos.

8. Resolución definitiva y fallo de la Comisión de recursos

- a) En circunstancias excepcionales y a título cautelar, la Comisión de recursos podrá decidir que se suspenda la aplicación de la medida impugnada hasta que recaiga la resolución definitiva que se prevé a continuación.
 - b) Las resoluciones de la Comisión de recursos se adoptarán por mayoría de votos. Se emitirán por escrito con exposición de los motivos. Tendrán carácter inapelable y ejecutivo para ambas partes un día completo después de su notificación.
 - c) No obstante, en caso de error material, de cálculo o inexactitud evidente, podrá interponerse recurso de rectificación ante la Comisión de recursos contra las mismas. Los recursos de rectificación deberán presentarse en un plazo de seis meses desde el momento en que se constate el error.
-