

DECISIONES

DECISIÓN (PESC) 2017/824 DEL CONSEJO

de 15 de mayo de 2017

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

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Vista la Decisión 2014/401/PESC del Consejo, de 26 de junio de 2014, relativa al Centro de Satélites de la Unión Europea ⁽¹⁾, y en particular su artículo 8, apartado 5,

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

Vista la recomendación de la Junta Directiva del Centro de Satélites de la Unión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Centro de Satélites de la Unión Europea 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 adaptarse a la evolución del Centro y del marco regulador general de las normas actuales para el personal en las Organizaciones Coordinadas, por lo que es necesario revisarlo.
- (2) Procede, por lo tanto, modificar y sustituir el Estatuto del personal del Centro de Satélites de la Unión Europea adoptado por el Consejo el 14 de septiembre de 2009 ⁽²⁾.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

Se sustituye el Estatuto del personal del Centro de Satélites de la Unión Europea adoptado por el Consejo el 14 de septiembre de 2009 por el Estatuto del personal adjunto a la presente Decisión.

Artículo 2

La presente Decisión surtirá efecto el 1 de junio de 2017. Se publicará en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Hecho en Bruselas, el 15 de mayo de 2017.

Por el Consejo
La Presidenta
F. MOGHERINI

⁽¹⁾ DO L 188 de 27.6.2014, p. 73.

⁽²⁾ DO L 276 de 21.10.2009, p. 1.

ANEXO

Índice

TÍTULO I	DISPOSICIONES GENERALES	9
TÍTULO II	RÉGIMEN APLICABLE A LOS AGENTES	11
Capítulo I	Disposiciones generales	11
Capítulo II	Contratación y duración de los nombramientos	12
Capítulo III	Retribución y complementos	15
Capítulo IV	Gastos de viaje	20
Capítulo V	Funcionamiento interno	21
Capítulo VI	Evaluación y ascensos	24
Capítulo VII	Medidas disciplinarias	25
Capítulo VIII	Recursos y comisión de recursos	25
Capítulo IX	Régimen de pensiones	26
Capítulo X	Comisión de servicios de los agentes del Centro	26
TÍTULO III	DISPOSICIONES APLICABLES A LOS AGENTES LOCALES	27
TÍTULO IV	REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	28
ANEXO I	29
ANEXO II	30
ANEXO III	31
ANEXO IV	32
ANEXO V	33
ANEXO VI	34
Sección I	Gastos de viaje del agente y sus familiares del lugar de residencia al lugar de trabajo	34
Sección II	Gastos de mudanza	34
ANEXO VII	36
Sección I	Medios de transporte	36
Sección II	Dietas de los agentes en viaje de misión	37
ANEXO VIII	39
ANEXO IX	41
Sección 1	Disposiciones generales	41
Sección 2	Consejo de disciplina	42
Sección 3	Medidas disciplinarias	42
Sección 4	Procedimiento disciplinario sin recurso al Consejo de disciplina	43
Sección 5	Procedimiento disciplinario ante el Consejo de disciplina	43
Sección 6	Suspensión	45
Sección 7	Proceso penal paralelo	45
Sección 8	Disposiciones finales	45
ANEXO X	47

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Condiciones generales

1. El presente Estatuto del personal (en lo sucesivo, «Estatuto») será aplicable a los trabajadores contratados por el Centro de Satélites de la Unión Europea (en lo sucesivo «los trabajadores» y «el Centro», respectivamente), salvo decisión contraria de la Junta Directiva respecto del Director y del Director adjunto.
2. El término «trabajador» abarca a las siguientes personas físicas:
 - a) los agentes en plantilla (en lo sucesivo, «agentes»), los cuales han suscrito un contrato con el Centro y ocupan puestos presupuestados incluidas en la plantilla que se adjunta cada año al presupuesto del Centro;
 - b) los agentes locales, los cuales han suscrito un 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 hecha igualmente a personas de sexo femenino, y a la inversa, salvo que el contexto indique claramente lo contrario.
4. La plantilla adjunta al presupuesto del Centro indicará el número de puestos por categoría y grado.

La plantilla distinguirá entre puestos permanentes y puestos temporales.

Los puestos permanentes son los relativos a actividades del Centro que tienen un carácter permanente. Los puestos temporales son los vinculados 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.
6. Las disposiciones detalladas para la aplicación del presente Estatuto se determinarán, cuando proceda, en las normas de desarrollo establecidas por el Director, previa consulta del comité de personal.

Artículo 2

Disposiciones comunes 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.

Un trabajador será responsable ante el Director a través de sus superiores del desempeño de sus funciones. La responsabilidad de sus subordinados no le eximirá de sus propias responsabilidades salvo en la medida en que uno de estos subordinados sea culpable de desobediencia deliberada.

Cuando un trabajador, en el desempeño de sus funciones, considere que una orden recibida es incorrecta o que, si se cumpliera, causara problemas graves, informará de ello a su superior inmediato, en caso necesario por escrito. Si su superior inmediato confirmara la orden por escrito, el trabajador la acatará, aunque podrá pedir que se someta a una autoridad de mayor rango. No se obligará a acatar una orden que suponga una acción u omisión tipificada por el Derecho penal.

2. Declaración

En el momento de aceptar su contratación en el Centro, 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 (el Centro), y de desempeñar dichas 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 y confidencialidad

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

Asimismo, los trabajadores desempeñarán sus funciones con objetividad e imparcialidad, y evitarán cualquier conflicto de intereses, imagen o apariencia de conflicto de intereses.

Los trabajadores harán gala de una total discreción en relación con todos los asuntos relativos a las actividades del Centro. Salvo en la realización de sus funciones, no divulgarán ninguna información no publicada que hayan adquirido en el transcurso de su actividad oficial, salvo que el Director así lo autorice. Esta obligación seguirá vigente después de que hayan dejado el Centro.

4. Responsabilidad pecuniaria

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

5. Seguridad

En el momento de ser contratados, los trabajadores se informarán de la normativa de la UE sobre normas de seguridad aplicadas por el Centro, a tenor de lo dispuesto en la Decisión 2013/488/UE del Consejo ⁽¹⁾. Firmarán una declaración en tal sentido y comprometerán su responsabilidad disciplinaria y pecuniaria en caso de inobservancia de dicha normativa.

- a) Podrá exigirse a todos los trabajadores una habilitación de seguridad para tratar información clasificada 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, con arreglo a las normas sobre seguridad de la UE vigentes, el acceso provisional a información clasificada.
- b) De conformidad con el presente Estatuto y las normas sobre seguridad de la UE vigentes relativas a la necesidad de disponer de una habilitación de seguridad, no se confirmará ningún nombramiento antes de que la autoridad de seguridad nacional haya concedido la habilitación de seguridad.
- c) Los trabajadores informarán directamente al responsable de seguridad del Centro de cualquier incidente relacionado con la presunta pérdida o divulgación de una información clasificada.

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 de otro modo;
- 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.

⁽¹⁾ Decisión 2013/488/UE del Consejo, de 23 de septiembre de 2013, sobre las normas de seguridad para la protección de la información clasificada de la UE (DO L 274 de 15.10.2013, p. 1).

8. Actividades externas

- a) El trabajador no aceptará de ningún gobierno ni de ninguna fuente ajena al Centro, sin la autorización del Director, 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 que desee iniciar una actividad externa, tanto si es remunerada como si no lo es, o una misión fuera del Centro deberá obtener primero la autorización del Director. Dicha autorización únicamente le será denegada si la actividad o el mandato pudiera, por su naturaleza, obstaculizar el desempeño de sus funciones o fuese incompatible con los intereses de su institución.
- d) El trabajador no podrá tener, 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 miembro de la pareja registrada del trabajador ejerce una actividad profesional remunerada, 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 o por fin de contrato temporal.
- 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

RÉGIMEN 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 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, el Director podrá decidir la supresión de los privilegios o inmunidades si lo estima necesario.

CAPÍTULO II

Contratación y duración de los nombramientos

Artículo 4

Contratación

1. El Director aprobará los anuncios descriptivos de puestos vacantes, con excepción del de su propia categoría. El Centro se hará cargo de la difusión de estos anuncios de puestos vacantes.
2. Cuando un puesto 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 el puesto.
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 oficiales de las instituciones 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 un concurso por procedimiento interno, o de una oposición externa, 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 agentes 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 sus gastos de viaje y alojamiento.

Artículo 5

Límite de edad para la contratación

El límite de edad para la contratación queda fijado en el final del mes en que el agente cumpla 65 años.

Por motivos de servicio debidamente acreditados, el Director podrá autorizar prórrogas hasta un máximo de 12 meses adicionales.

Artículo 6

Reconocimientos médicos

1. Antes de entrar en funciones, el agente deberá someterse a un reconocimiento efectuado por un médico 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 autorizado 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.

5. 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 rescindirá 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 puestos 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 comunique:
 - 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 puestos temporales no serán por una duración superior a cuatro años. Podrán ser renovados por un período máximo de cuatro años.
- c) Al término de su contrato, los agentes tendrán derecho a una indemnización por desempleo o por fin de contrato temporal 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; la duración total del período de prácticas no podrá superar en ningún caso los 12 meses;
- b) al final del período de prácticas, se hará un informe sobre la aptitud del agente para cumplir las funciones propias de su puesto, así como sobre su rendimiento y su conducta en el servicio. Dicho informe se pondrá en conocimiento del agente;
- c) se despedirá al agente que no haya demostrado un rendimiento adecuado para su mantenimiento en el puesto;
- 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 el 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 fin de contrato temporal.

El período de prácticas será parte integrante de la duración del contrato inicial. Generará 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 del no mantenimiento del puesto presupuestado 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, sobrevenida 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 de un traslado de la sede central del Centro a más de 100 km de distancia del lugar en la que fue contratado el agente, y de la negativa de este al traslado;
- 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 y por fin de contrato temporal.

a) Agentes con contrato indefinido:

- Salvo si obedece a motivos disciplinarios, la rescisión de un contrato por iniciativa del Centro dará lugar a indemnización en las condiciones fijadas en el anexo I.
- La rescisión de un contrato por iniciativa del propio agente no dará derecho a indemnización por desempleo.

b) Agentes con contrato temporal:

- 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 de un contrato o la no aceptación de la oferta de renovación de un contrato por un agente no dará derecho a indemnización por fin de contrato temporal.

5. Reducción del plazo de notificación

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el Centro podrá reducir la duración del plazo de aviso previo fijado en 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 el presente apartado en caso de rescisión por motivos disciplinarios.

CAPÍTULO III

Retribución y complementos

Artículo 8

Disposiciones generales

1. La retribución abonada al agente del Centro consistirá en el sueldo base, un complemento por expatriación y 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.

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

3. 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; no se realizarán modificaciones de la retribución ya abonada.

4. Las reclamaciones contra el Centro por pago de sueldos, indemnizaciones, complementos, beneficios u otros importes resultantes de la aplicación del presente Estatuto caducarán a los dos años de la fecha en que el pago hubiera sido exigible.

Sin embargo, las solicitudes de complementos previstas en el presente Estatuto darán lugar a un pago retroactivo de las sumas correspondientes con efectos retroactivos de no más de tres meses desde la fecha en que el Centro recibiera la notificación escrita de los hechos que dieron lugar a dichos pagos, acreditados por la documentación pertinente.

5. Una solicitud de pago relativa a una reclamación contra el Centro presentada después de la expiración del límite del plazo fijado en el apartado 4 podrá tenerse en cuenta si el retraso se debe a circunstancias excepcionales.

El plazo quedará interrumpido por una reclamación escrita presentada antes de la expiración del plazo límite.

6. El derecho del Centro a recuperar cualquier pago efectuado indebidamente vencerá dos años después de la fecha en la que el Centro se dé cuenta de que se trataba de un pago indebido.

No habrá límites si la información facilitada era inexacta como resultado de una falta de buena fe o negligencia grave.

7. Si hay reclamaciones pendientes de pagos indebidos contra el trabajador, la devolución se realizará mediante retenciones en los pagos mensuales o de otro tipo que se deban a la persona afectada, teniendo en cuenta su situación social y económica.

Artículo 9

Sueldo

1. 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.

2. Adaptaciones anuales del sueldo base y los complementos

a) El sueldo base y los complementos de los agentes se adaptará el 1 de enero con arreglo a las recomendaciones del Comité de coordinación sobre retribuciones formuladas para adaptación de sueldos y complementos durante el período de referencia.

b) Las adaptaciones se aplicarán a los sueldos base y los complementos en vigor el 31 de diciembre del año anterior.

3. Cláusula de viabilidad

- a) La Junta Directiva del Centro se reserva el derecho, si circunstancias excepcionales o imprevistas lo requieren:
- de reducir la adaptación anual recomendada por el Comité al índice de precio al consumo nacional aplicable y escalonar el importe de la adaptación o aplazarlo mas tarde en el año natural;
 - de decidir que, sobre la base de una conclusión del Director de que el Centro de otro modo no podría esperar razonablemente cumplir sus obligaciones financieras y requisitos de funcionamiento esenciales, la adaptación anual recomendada por el Comité se conceda en parte y no en totalidad, y decidir también sobre el calendario de abono de cualquier adaptación.
- b) La actuación al amparo de la letra a) será conforme con los principios jurídicos aplicables y previa consulta con la (Junta Directiva, Director y comité de personal del Centro.
- c) La Junta Directiva del Centro también se reserva el derecho a determinar si se realiza alguna adaptación de recuperación, retroactiva o por competitividad.

Artículo 10

Complemento por expatriación

El complemento por 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 durante tres años o mas, inmediatamente antes de su contratación por el Centro.

Dejará de abonarse este complemento en caso de que se destine a un agente al país de su nacionalidad.

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 de su propio país, tendrá derecho al complemento por expatriación y los años de servicio prestados a su empleador precedente se asimilarán al mismo número de años de servicio en el Centro a efectos de calcular el importe del complemento.

Artículo 11

Complementos familiares y sociales

1. Disposiciones generales

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

Todo agente que reciba de otra fuente un complemento nacional o internacional similar a los establecidos en virtud del presente artículo, o cuyo cónyuge, persona dependiente o miembro de pareja registrada reciba tal complemento o tenga derecho a él, deberá comunicarlo en consecuencia al servicio de administración del Centro, con el fin de que pueda aplicarse la reducción correspondiente a los complementos que le otorgue el Centro.

Todo agente que deliberadamente informe de modo incorrecto o deje de informar a la administración del Centro de un hecho relevante y como consecuencia reciba un complemento al que no tiene derecho o un importe mayor al que le correspondiera, infringe el presente artículo y en consecuencia se le pedirá que devuelva cualquier importe así recibido o también podrá ser sometido a medidas disciplinarias.

Cuando el derecho a los complementos comience después de la entrada en servicio, el agente los recibirá desde el primer día del mes en el que comienza dicho derecho. Cuando tal derecho se extinga, el agente percibirá la suma devengada hasta el último día del mes en que se produzca la extinción.

La administración del Centro tendrá derecho a solicitar cualquier documento oficial o prueba acreditativa que considere necesario para determinar que se tiene derecho a un complemento o permitir su cálculo.

2. Complemento familiar

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

- i) esté casado,
- ii) esté viudo, divorciado, separado legalmente o soltero y tenga al menos una persona dependiente en la acepción del anexo III del presente Estatuto,
- iii) esté registrado como miembro de una pareja estable no matrimonial, siempre que:
 - la pareja presente un documento oficial reconocido como tal, expedido por una autoridad competente de un Estado miembro, en el que se haga constar su situación de miembros de una pareja no matrimonial,
 - ningún miembro de la pareja haya contraído matrimonio o sea miembro de otra pareja no matrimonial;
 - entre los miembros de la pareja no haya relación de ninguno de los siguientes tipos: padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, tíos, sobrinos, yernos y nueras.

b) El complemento familiar 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:

- i) un agente casado que no tenga personas dependientes y cuyo cónyuge ejerza una actividad profesional remunerada, o
- ii) un agente registrado como miembro de una pareja estable no matrimonial, según se define en la letra a), que no tenga personas dependientes, y cuya pareja ejerza una actividad profesional remunerada,

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

El complemento no se abonará al agente cuyo cónyuge o miembro de pareja registrada sea a su vez agente del Centro o miembro de una organización coordinada y cuyo sueldo base supere al del agente en cuestión.

3. Complemento por hijo o persona dependiente

a) Se concederá y se abonará cada mes un complemento por hijo o persona dependiente a todo agente que mantenga con carácter principal y permanente a hijos u otras personas dependientes según se definen en el anexo III.

b) El complemento tendrá una cuantía global por cada persona dependiente que se fijará cada año en el baremo aprobado por la Junta Directiva.

c) Cuando ambos cónyuges y miembros de una pareja registrada trabajen en el Centro o en una organización coordinada, el complemento se abonará a aquel que perciba un complemento familiar u asignación equivalente.

d) Las definiciones y las condiciones de concesión de este complemento figuran en el anexo III.

4. Complemento de escolaridad

a) Se concederá y se abonará cada mes un complemento de escolaridad a todo agente que tenga derecho al complemento familiar y cuyo(s) hijo(s) dependiente(s), en la definición del anexo III, tenga(n) al menos tres años y esté(n) escolarizado(s) habitualmente a tiempo completo en un centro de enseñanza preescolar, primaria, secundaria o superior.

b) El complemento será igual al doble de la cuantía mensual del complemento por hijo dependiente, y se abonará por cada hijo.

c) El agente interesado deberá facilitar a la administración del Centro los justificantes necesarios al inicio de cada año escolar.

5. Complemento por hijo o persona dependiente con discapacidad
 - a) Se concederá y se abonará cada mes un complemento por hijo o persona dependiente con discapacidad a todo agente que asuma con carácter principal y permanente el cuidado de un hijo o persona dependiente con discapacidad. El hijo o persona dependiente deberá cumplir los criterios y requisitos establecidos en el anexo III.
 - b) Las condiciones de asignación y pago del complemento se definen en el anexo IV.
6. Complemento de vivienda
 - a) Se abonará cada mes un complemento de vivienda a los agentes de los grados B, C, A1 y A2 que estén domiciliados en una vivienda arrendada o subarrendada y por cuyo alquiler —con exclusión de los gastos de comunidad que en el país de residencia se consideren responsabilidad del inquilino— paguen una fracción de su retribución que supere una cuantía fijada a tanto alzado.
 - b) El sistema de cálculo de este complemento se establece en el anexo V.
 - c) El agente que perciba un complemento de vivienda deberá comunicar inmediatamente al Jefe de la Administración cualquier modificación de su situación que pueda afectar a su derecho al complemento o a su cuantía.
7. Complemento de transporte

A los agentes que no vivan en la base militar en la que está situada el Centro, se les asignará un complemento de transporte mensual a tanto alzado, por razón de la distancia entre las zonas de habitación y el lugar de trabajo y la ubicación del Centro en una base militar carente de servicios de transporte público. El Director fijará la cuantía de este complemento al comienzo de cada año civil.

Artículo 12

Complemento por 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 puesto interino, percibirá un complemento diferencial equivalente a la diferencia entre la remuneración correspondiente a su grado y escalón actuales 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, directa o indirectamente, la sustitución de un agente que esté destinado en comisión de servicio, que esté cumpliendo el servicio militar o que disfrute de una baja prolongada por enfermedad.

2. El Director podrá conceder, caso por caso, un complemento por responsabilidad añadida 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 al agente cuyo lugar de residencia particular esté situado a más de 100 km del lugar de trabajo en el momento en que haya aceptado un puesto de trabajo en el Centro o cuando haya sido trasladado a un nuevo lugar de trabajo y por tanto se vea obligado a cambiar su lugar de residencia.
 - b) Cuando tanto el agente como su cónyuge o miembro de pareja registrada tengan derecho a complemento por gastos de instalación, este solo se abonará al cónyuge cuyo sueldo base sea más alto.
 - c) El importe del complemento será igual al sueldo base de un mes.
 - d) Se abonará un complemento por instalación previa entrega de documentos que acrediten el hecho de que el agente se ha instalado en el nuevo lugar de destino.

- e) Se pedirá a los agentes que reembolsen la mitad del complemento por instalación si dimiten en los dos años siguientes a su nombramiento.
- f) Con carácter excepcional, el Director podrá autorizar excepciones a la disposición de reembolso si considera que su aplicación estricta podría acarrear consecuencias especialmente penosas para el interesado.

2. Complemento por gastos de reinstalación

- a) Todo agente que acredite haber trasladado su residencia particular a más de 100 kilómetros de su lugar de trabajo tendrá derecho, en el momento del cese en el servicio, a un complemento de reinstalación igual a un mes 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 miembro de 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 de cuantía proporcional a la duración del servicio prestado.
- d) En caso de fallecimiento de un agente, el complemento por gastos de reinstalación será abonado al cónyuge o miembro de pareja registrada superviviente o, en su defecto, a las personas reconocidas como personas dependientes en la definición del anexo III, aun cuando no se cumpla la condición de tiempo de servicio establecida en la letra a) del presente apartado.
- e) El complemento por gastos de reinstalación se abonará previa acreditación de que el agente y su familia, o en caso de un agente fallecido, solo su familia, se han reinstalado en los seis meses siguientes a la fecha de terminación del servicio o de defunción en un lugar situado a no menos de 100 km del lugar en el que estaba empleado el agente.

Artículo 14

Deducciones

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. Esta cuantía de este impuesto constituirá una retención mensual que figurará como débito en la nómina.

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. Los dos tercios restantes correrán 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.

4. Contribución a un complemento por contrato temporal

El Centro contribuirá para los agentes titulares de un contrato temporal a fin de financiar un complemento por contrato temporal.

La contribución por contrato temporal se establecerá en un 8,4 % de la retribución mensual neta del agente interesado.

La contribución se pagará cada mes a un fondo.

Artículo 15

Anticipos y reembolso de anticipos sobre la retribución

1. Salvo decisión contraria del Director, y siempre que la situación de tesorería lo permita, el Jefe de la Administración 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 los emolumentos del trabajador; dicho reembolso deberá completarse en un plazo máximo de diez meses contado desde el final del mes en que se haya otorgado el anticipo.
4. Si el contrato de un agente terminara antes del pago de la totalidad de un anticipo sobre la retribución, el saldo restante se considerará inmediatamente devengado. En primer lugar se deducirá de los emolumentos y, en caso necesario, del pago de la pensión abonada por el Centro.

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 el lugar en el que estuviera destinado en el momento de su nombramiento hasta el lugar en que tenga su sede el Centro.
2. Tendrán este mismo derecho cuando cesen definitivamente en sus funciones y regresen al país en que estuvieran destinados antes de su nombramiento, o coste equivalente si el agente se traslada a otro país en un plazo de seis meses a partir de la fecha de cese.
3. Los reembolsos se efectuarán con arreglo a lo dispuesto en el anexo VI, sección I.

Artículo 17

Gastos de mudanza

1. Los agentes tendrán derecho al pago de sus gastos de mudanza desde el lugar en el que estuvieran destinados en el momento de su nombramiento hasta el lugar en que tenga su sede el Centro.
2. Tendrán este mismo derecho cuando cesen definitivamente en sus funciones y regresen al país en que estuvieran destinados antes de su nombramiento en un plazo de seis meses a partir de la fecha de cese.
3. El reembolso abarcará los gastos de 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.
4. El Centro efectuará directamente el reembolso, 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 el lugar de destino de los agentes. Los requisitos, baremos y modalidades de estos reembolsos figuran en el anexo VII.

CAPÍTULO V

Funcionamiento interno*Artículo 19***Horario de trabajo**

1. Los agentes estarán a disposición del Centro en todo momento.
2. 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. Dentro del mismo límite, el Director podrá establecer horarios apropiados para ciertos grupos de agentes que tengan atribuidas funciones especiales.
3. Debido a exigencias operativas y en interés del servicio, y de común acuerdo con el Jefe de la Administración, el Director podrá exigir que el trabajo se organice por turnos. La duración normal del trabajo de un agente que realice un servicio por turnos no podrá exceder el total anual de horas habituales de trabajo.
4. El Director podrá autorizar horarios adaptados o diferenciados en función de la situación personal del agente o de condicionantes específicos de su trabajo.
5. 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 duración normal de trabajo.
6. Las horas extraordinarias efectuadas por los agentes fuera de la duración normal del trabajo contemplada en el apartado 2 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.
7. Trabajo nocturno: se retribuirán como trabajo nocturno las prestaciones efectuadas entre las 20.30 horas y las 7.00 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 90 minutos en la franja de trabajo nocturno.
 - a) Las horas de trabajo nocturno que no superen las indicadas en el apartado 2 darán lugar a la concesión de un complemento retributivo igual al 50 % del sueldo base.
 - b) Las horas extraordinarias nocturnas se retribuirán a razón del 150 % del importe de la retribución del trabajo diurno.
 8. 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.
 9. Los agentes de los grados A4 y superiores no percibirán retribución ni compensación alguna por las prestaciones de horas extraordinarias o nocturnas.
 10. El Director establecerá 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 de ser compatible con el interés del servicio.

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

*Artículo 21***Días festivos**

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

Estos días no se deducirán de las vacaciones anuales a las que tengan derecho los agentes. En caso de que alguno de esos días coincida 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 y permisos**

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 disfruten 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 12 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 disfrutar vacaciones conforme a 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 acredite 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 disfrutar.

2. Excedencia sin sueldo

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

- b) La duración total de esta excedencia no será superior a un año.

- c) Durante esta excedencia, 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 establecido 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 la excedencia 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 o paternidad, permiso parental y otros permisos especiales

Además de las vacaciones anuales, se concederán permisos especiales por enfermedad, maternidad o paternidad, permisos parentales y en 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 agentes beneficiarios del complemento por expatriación, con excepción de los que en el momento de su contratación poseyeran únicamente la nacionalidad del país de destino. Será de aplicación lo siguiente:

- 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 vencimiento;
- c) el permiso por vacaciones en el lugar de origen prescribirá para el período de dos años por el cual se concede de no disfrutarse seis meses después de la fecha del período respectivo. 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;
- d) en caso de que ambos cónyuges o miembros de una pareja registrada, trabajen en el Centro y tengan derecho a sendos permisos por vacaciones en el lugar de origen, estos se les concederán 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, a que se le abonen 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 miembro de pareja registrada, pero no al pago de dietas por el tiempo de 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, no 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) derivará en 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 31 de marzo de cada año a más tardar se evaluará la actividad realizada el año anterior por todos los agentes del Centro, a excepción del Director.

Los informes de evaluación contendrán observaciones sobre el desempeño relativo de los agentes, lo que permitirá felicitarlos o, por el contrario, señalarles sus deficiencias o lagunas para que puedan mejorar el servicio prestado.

2. La evaluación versará sobre el rendimiento general relacionado con el puesto que ocupa el agente y con los valores del Centro (espíritu de equipo, compromiso, excelencia y proactividad). 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 muestra bajo rendimiento, el Director podrá solicitar un informe intermedio adicional, al cabo de seis meses.

Artículo 25

Procedimiento

1. El Director designará a los agentes que se encargarán de la evaluación del personal que se encuentre, 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 constituye un acto administrativo para uso interno. No podrá recurrirse ante ninguna instancia externa.
4. Una vez redactados 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 las evaluaciones

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 inmediatamente 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 sucesivas 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 12 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 establecida 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

Medidas disciplinarias

1. Todo incumplimiento de las obligaciones a las que el agente o antiguo agente esté sometido en virtud del presente Estatuto, ya sea intencionado 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 en el sentido del apartado 1, podrá iniciar una investigación administrativa para verificar la existencia de tal incumplimiento.
3. Las normas, procedimientos y 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 solicitar al Director que adopte una decisión con respecto a ellas en lo relativo a los asuntos regulados por el presente Estatuto. El Director notificará su decisión motivada al interesado en un plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud. La falta de respuesta, al término de dicho plazo, equivaldrá a una decisión denegatoria implícita, 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 una decisión del Director o porque este no haya adoptado determinada medida impuesta por el presente 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 a esta última persona, a partir del día en que reciba notificación de ella, 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. La falta de respuesta, al término de dicho plazo, equivaldrá a una decisión denegatoria implícita, contra la que podrá interponerse recurso de conformidad con el apartado 5.

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

4. El Director designará un mediador para un período de tres años, renovable.

El mediador 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.

El mediador 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 la mediación 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 administrativo interno), 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) condenar con carácter accesorio 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 que haya realizado 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

Régimen de pensiones

Artículo 29

Régimen de pensiones

1. Se aplicarán a los agentes del Centro 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. El nuevo régimen general de pensiones del Centro se aplicará a los agentes incorporados con posterioridad al 30 de junio de 2005.

2. Todas las contribuciones que los agentes y el Centro realicen con arreglo al apartado 1 se incorporarán al fondo de reserva de pensiones y se gestionarán de conformidad con el Reglamento financiero del Centro.

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 normas:

- 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 puesto, su derecho a acceder a un escalón superior y sus opciones de ascenso;
- g) cuando termine su comisión de servicios, el agente se incorporará al puesto de anterior ocupación.

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. Dichos agentes 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 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) las vacaciones y 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 al título I y a las siguientes disposiciones del título II:
 - i) capítulo II: artículos 5 (Límite de edad para la contratación) y 6 (Reconocimientos médicos),
 - ii) capítulo III: artículo 15 (Anticipos y reembolso de anticipos sobre la retribución)
 - iii) capítulo IV: artículo 18 (Misiones),
 - iv) capítulo V: artículos 19 (Horario de trabajo) y 21 (Días festivos),
 - v) capítulo VII: artículo 27 (Medidas disciplinarias) y anexo IX (Procedimiento disciplinario)así como a cualquier reglamentación basada en dichas disposiciones.

Artículo 32

Seguridad social

El Centro asumirá, en materia de seguridad social, las cargas que incumban al empleador en virtud de la reglamentación vigente en el lugar donde el agente vaya a ejercer sus funciones.

Artículo 33

Retribución

1. La retribución de los agentes locales se fijará por contrato y consistirá en un sueldo 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 sueldo 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.

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;
 - 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.
-

ANEXO I

INDEMNIZACIÓN POR DESEMPLEO Y POR FIN DE CONTRATO TEMPORAL

(a que se refiere el artículo 7 del Estatuto)

1. Derecho a indemnización por desempleo o por fin de contrato temporal

- a) Podrá abonarse una indemnización por desempleo o por fin de contrato temporal 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 con un sueldo equiparable,
 - iii) el agente tenga derecho a reincorporarse a su anterior empleo en la fecha en que termina su nombramiento;
 - iv) el contrato del agente haya sido rescindido con motivo de un procedimiento disciplinario.

2. Pago de la indemnización

Los agentes tendrán derecho al pago de una indemnización que ascenderá al 100 % de su retribución neta mensual multiplicada por los años de servicio en el Centro.

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

No obstante, la cuantía de la indemnización o complemento calculado de este modo estará sujeta a un límite máximo, fijado en 18 meses.

Asimismo, la cuantía de la indemnización no podrá representar un número de meses o fracciones de meses superior al período que todavía le quedaría por cumplir al agente para alcanzar el límite de edad fijado en el artículo 5.

Por último, dicha indemnización, una vez sumada al importe total de la pensión que será percibida en concepto de anticipo del régimen de pensiones hasta los 65 años y a la indemnización compensatoria por falta de preaviso, no será superior a las retribuciones que el agente habría recibido si hubiera seguido trabajando para la Organización en su último grado y escalón hasta tal edad.

ANEXO II

COMPLEMENTO POR EXPATRIACIÓN

(a que se refiere el artículo 10 del Estatuto)

1. Los agentes a que se hace referencia en el artículo 10 del Estatuto percibirán un complemento mensual por expatriación. El importe del complemento queda fijado como sigue:
 - a) 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) agentes contratados después del 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. En 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 por 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 por expatriación que tengan hijos dependientes 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 OTRAS PERSONAS DEPENDIENTES

(a que se refieren los artículos 11 y 13 del Estatuto)

1. Hijos dependientes

- a) Se considerará dependiente a un hijo legítimo, reconocido legalmente, natural o adoptivo del agente o de su cónyuge o miembro de pareja registrada, cuando el agente asuma de forma principal y permanente su manutención y educación. Se considerará dependiente a un hijo que esté bajo la custodia de un cónyuge divorciado o separado legalmente, o de un ex miembro de pareja registrada, cuando el agente esté obligado a prestar alimentos por el hijo y los preste realmente, como consecuencia de una resolución de divorcio o separación, o de un documento público relativo a dicha resolución, de conformidad con la legislación nacional pertinente.
- b) Se considerará dependiente a un hijo discapacitado del agente o de su cónyuge o miembro de pareja registrada, sea cual sea la edad del hijo, cuando el agente asuma de forma principal y permanente su manutención y bienestar.
- c) Se considerará dependiente a un hijo que no ejerza una actividad profesional remunerada cuando:
 - i) tenga menos de 18 años de edad, o
 - ii) tenga entre 18 y 26 años de edad pero sea alumno a tiempo completo de un centro escolar, universitario o de formación profesional.
- d) Hijo que ejerza una actividad profesional remunerada
 - i) Se considerará que ejerce una actividad profesional remunerada el hijo menor de 26 años de edad que reciba un sueldo mensual bruto igual al 50 % del sueldo de un agente de grado C1, escalón 1 (en la escala del país de residencia del hijo). En ese caso, el agente deberá informar de ello inmediatamente al Jefe de la Administración.
 - ii) Las retribuciones que un estudiante reciba ocasionalmente durante unos meses se distribuirán en un período de 12 meses (del 1 de enero al 31 de diciembre).

2. Otras personas dependientes

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 miembro de 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 DISCAPACIDAD

(a que se refiere el artículo 11 del Estatuto)

1. Se considerará discapacitada toda persona con una afección que le produzca incapacidad de carácter grave y permanente, acreditada mediante certificado médico, y que requiera cuidados especializados o una vigilancia especial, o bien una educación o formación especializadas.
2. La decisión de asignación del complemento 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 asignara el complemento, 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 discapacidad las personas dependientes que padezcan:

- a) una afección grave o crónica del sistema nervioso central o neurovegetativo de cualquier etiología: encefalopatías, miopatías y parálisis de tipo neurovegetativo;
- 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. Es de carácter indicativo y no podrá utilizarse como base para evaluar el grado de afectación o de incapacidad.

La cuantía del complemento será igual a la del complemento por hijo dependiente y se añadirá a este último.

—

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 VIAJE Y DE MUDANZA

(a que se refieren los artículos 16 y 17 del Estatuto)

Sección I

Gastos de viaje del agente y sus familiares del lugar de residencia al 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 que hayan realizado 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 de residencia 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 viaje establecido 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 30 días siguientes al traslado;
 - d) en el momento del cese en el servicio, en caso de que el interesado hubiera dimitido antes de cumplir 12 meses de servicio en el Centro.
3. Los agentes que cumplan las condiciones mencionadas en los apartados 1 y 2 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 miembro de 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 miembro de 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 12 meses de servicio en el Centro.
4. Los cónyuges o miembros de 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 superior a 12 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 12 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 al menos dos presupuestos. Los presupuestos deberán referirse al mismo peso (o volumen) y a la misma distancia.

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

3. Los agentes solo podrán solicitar el pago con arreglo a 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 refiere el artículo 18 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 establecidas en la presente sección.

Se considerarán medios de transporte normales 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 no sea posible o de que 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 se hubiera utilizado el medio de transporte más económico;
- c) en caso de que, con motivo de la opción elegida por el agente, la duración del viaje fuese superior a la del viaje por los medios más económicos, el tiempo correspondiente se deducirá 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 darán derecho al reembolso de los suplementos de «literas» o «coche cama».

4. Viajes por carretera — Utilización de vehículos particulares

- a) En interés del Centro se podrá autorizar a los agentes a utilizar un vehículo particular. En tal caso, el agente tendrá 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 baremo aplicable en el país en que esté establecido el Centro; el baremo vigente se publicará en una circular administrativa. El importe total que se abone no podrá superar el que el Centro habría debido pagar de no haberse utilizado un vehículo particular.
- b) Si se hubiera autorizado al agente a transportar a otros agentes del Centro, se le concederá una indemnización por kilómetro complementaria, igual al 10 % de la indemnización por kilómetro para el primer pasajero, y al 8 % de la indemnización por kilómetro por cada pasajero adicional. En tal caso, no se reembolsará ningún gasto de viaje a los agentes que viajen como pasajeros. En caso de que el itinerario utilizado dé lugar a gastos especiales (como el pago de peaje o el transporte del automóvil en barco o transbordador de vehículos), 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, 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 en viaje de misión

1. Los agentes en viaje de misión tendrán derecho al pago de dietas con arreglo al baremo que fije anualmente la Junta Directiva.

No obstante, el Director podrá autorizar:

- a) baremos 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 un complemento en caso de baja por enfermedad en el curso de una misión, salvo que esta se efectúe en el lugar de residencia 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 abonarán dietas por los períodos inferiores a cuatro horas;
 - ii) en el caso de misiones de duración comprendida entre cuatro y ocho horas, los agentes percibirán el 25 % de la dieta diaria; en el caso de misiones de duración superior a ocho horas e inferior a 24, los agentes percibirán el 50 % de la dieta diaria;
 - c) no se abonará dieta alguna por las misiones desempeñadas en la provincia de Madrid. 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, que será como sigue:
 - 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 un permiso 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 un permiso 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 pernoctación, la dieta se reducirá en un 30 % si está incluida en las tarifas de viaje (transbordador nocturno, litera o coche cama, por ferrocarril o avión) y en un 50 % si la provee un organismo externo.
 3. Se considerará que las dietas cubren la totalidad de los gastos que pueda realizar el agente en viaje de 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 directamente ocasionados por un viaje en misión oficial;
 - b) gastos de exceso de equipaje expresamente autorizados por el 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 Y PATERNIDAD, PERMISO 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 su actividad.
- 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. 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 someterse a las precauciones sanitarias 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 del Centro, por nimio que parezca en el momento, deberá ser comunicado lo antes posible por el interesado al Jefe de la Administración, junto con los nombres y señas de los posibles testigos.

3. Permisos especiales, permisos por matrimonio, permisos por maternidad, permisos por paternidad y permisos especiales retribuidos

- 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 los agentes de sexo femenino 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 hijo discapacitado, la duración de la licencia será de veinte semanas.

- 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 hijo 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. Esta licencia será de 12 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 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 12 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. La duración mínima de cada período de permiso por este concepto será de un mes, y el período de permiso no computará a efectos del devengo de vacaciones anuales.

Durante el permiso parental, el agente seguirá estando afiliado al régimen de seguridad social; seguirá adquiriendo derechos a pensión y conservará el beneficio del complemento por hijos dependientes, el complemento de escolaridad y el complemento por personas dependientes con discapacidad. 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 remunerada.

La totalidad de la contribución al régimen de seguridad social correrá a cargo del Centro. El agente seguirá abonando su cotización al régimen de pensiones y tendrá derecho a las prestaciones que le correspondan.

- 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, su importe será deducido de su sueldo el.

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 administrativa revele la posible implicación personal en algún asunto de un agente, o de un antiguo agente, este será informado de ello sin demora, a condición de que tal información no perjudique al desarrollo de la investigación.

2. En aquellos casos en que la investigación exija un secreto absoluto y que requiera 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 los casos que requieran un secreto absoluto, no podrá incoarse ningún procedimiento disciplinario antes de que el agente haya tenido la oportunidad de expresar su opinión.

3. Si, al término de una investigación administrativa, no pudiera imputarse cargo alguno a un agente con respecto al cual se hayan realizado alegaciones, la investigación correspondiente 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. En ningún caso podrán extraerse al término de la investigación conclusiones que se refieran nominalmente a un agente de la institución, 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.

Artículo 2

El Director informará al interesado del término de la investigación y le trasladará las conclusiones del informe de la investigación administrativa.

Basándose en el informe de investigación, una vez se haya dado traslado al agente interesado 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 el agente 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 establecido 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 interesado 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. Los miembros de los Consejos de disciplina que se constituyan de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del presente anexo podrán ser elegidos de entre los agentes del Centro o de las instituciones u órganos europeos.
2. El Consejo de disciplina constará de un presidente y dos miembros de pleno derecho, que podrán ser sustituidos por suplentes.
3. Antes de iniciar sus funciones, el Consejo de disciplina nombrará a un secretario de entre los agentes del Centro y establecerá su reglamento interno, a reserva de lo dispuesto en el presente anexo.
4. El secretario del Consejo de disciplina solo rendirá cuentas al Consejo de disciplina.

Se encargará, en particular, del funcionamiento administrativo corriente del Consejo de disciplina y de todas las comunicaciones.

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 miembros provisionales para que les sustituyan hasta que sean nombrados.
2. El presidente y su suplente serán nombrados 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 para los miembros y los suplentes un período más breve, que no podrá en ningún caso ser inferior a un año.
4. En los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la constitución del Consejo de disciplina, el agente interesado podrá recusar a uno de sus miembros. 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 y deberán abandonarlo si existiera un conflicto de intereses.

Artículo 6

1. El presidente y los miembros del Consejo de disciplina disfrutarán de total independencia en el ejercicio de sus funciones.
2. Las deliberaciones y los trabajos del Consejo de disciplina serán secretos.

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 subida de escalón durante un período comprendido entre uno y 23 meses;
 - d) descenso de escalón;
 - e) descenso temporal de grado durante un período comprendido entre quince días y un año;
 - f) descenso de grado;
 - g) separación del servicio, con rescisión de contrato y supresión total de la indemnización por desempleo o por fin de contrato temporal.

2. Si el agente percibe 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 interesado 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 hecho o conducta constitutivos de falta;
- 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 poner término a un procedimiento disciplinario sin consultar al Consejo de disciplina imponiendo una sanción de apercibimiento por escrito o de amonestación. En tal caso, el agente será oído antes de que el Director adopte tales medidas.

Sección 5

Procedimiento disciplinario ante el Consejo de disciplina

Artículo 10

1. El Director deberá presentar al Consejo de disciplina un informe en el que indique 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 agente 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 solicitar su expediente personal completo a la Administración del Centro, que deberá atender a esta solicitud dentro de un plazo razonable, y a obtener copias de todos los documentos pertinentes para el procedimiento, incluidos los elementos constitutivos de prueba de descargo.
2. Para preparar su defensa, el agente dispondrá, como mínimo, de un plazo de un mes 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

Si el interesado, en presencia del presidente del Consejo de disciplina, reconoce su falta y acepta sin reservas el informe mencionado en el artículo 10 del presente anexo, el Director podrá retirar el asunto del Consejo de disciplina, respetando 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 sobre 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 establecidas 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.

El Consejo de disciplina podrá pedir aclaraciones de ciertos aspectos del informe del Director. Las dos partes serán informadas de tales aclaraciones.

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.
2. Tanto el agente interesado como el Director podrán proponer al Consejo de disciplina que cite a testigos.
3. 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 se hayan realizado verbalmente o por escrito, el Consejo de disciplina emitirá por mayoría un dictamen motivado en el que se pronuncie 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 agente 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 caso de que el procedimiento disciplinario dé lugar a la imposición de una de las sanciones establecidas 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 agente 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 la legislación, 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 agente 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 la retención que deba practicarse sobre esta. 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 grado C1, escalón 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 agente interesado volverá a recibir su retribución íntegra, a reserva de lo dispuesto en el apartado 3.
3. La retención podrá mantenerse más allá del plazo de seis meses mencionado en el apartado 2 si el agente está incurso en un proceso penal por los mismos hechos y se halla detenido a raíz de dicho procedimiento. En tal caso, el agente no volverá a recibir su retribución íntegra en tanto el tribunal competente no haya ordenado su puesta en libertad.
4. Si en la resolución final se impone al agente una sanción de gravedad no superior a un apercibimiento por escrito, una amonestación o una suspensión temporal de subida de escalón, o si no se impone sanción alguna, deberán devolverse al agente 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

Proceso penal paralelo*Artículo 20*

Cuando el agente se halle incurso en un proceso penal por hechos que también sean objeto de procedimiento disciplinario con arreglo al presente anexo, no se dictará resolución final en el procedimiento disciplinario mientras no sea firme la resolución dictada por el tribunal competente.

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 por iniciativa propia o a instancia del agente interesado.

Artículo 23

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

Artículo 24

El Director podrá adoptar normas para la 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 derivarse de la infracción del presente Estatuto o de los contratos a que se refiere su artículo 7.

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.

La Comisión de recursos también será competente para entender de los casos en que un agente desee entablar una demanda contra otro agente ante los órganos jurisdiccionales nacionales y no pueda hacerlo debido a la negativa del Director a retirarle la inmunidad al segundo.

Será competente asimismo para resolver los litigios relativos a su competencia, según lo definido en el presente Estatuto, o cualquier cuestión de procedimiento.

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 uno de los suplentes de estos, deberán poseer formación jurídica.
- b) El presidente, su suplente, los miembros y sus suplentes serán nombrados por la Junta Directiva del Centro por un período de dos años. En caso de indisponibilidad de alguno de ellos se efectuará un nuevo nombramiento para la parte restante del mandato.
- c) Los representantes de los Estados miembros en la Junta Directiva del Centro propondrán a los candidatos. El Director también podrá proponer candidatos tras haber tenido en cuenta las propuestas que pueda formular el Comité de personal.
- d) Los miembros de la Comisión de recursos ejercerán sus funciones con plena independencia; no podrán pertenecer a la plantilla del Centro ni a una delegación de un Estado miembro. No solicitarán ni aceptarán instrucciones de nadie.
- e) El miembro de la Comisión de recursos que tenga o parezca tener un conflicto de intereses según lo definido en la letra f) del presente apartado se apartará del caso e informará de ello al presidente. Toda parte podrá presentar al presidente de la Comisión de recursos una solicitud motivada para que un miembro sea recusado por conflicto de intereses; el presidente, tras haber oído al miembro de que se trate, decidirá sobre la solicitud e informará de su decisión al solicitante por escrito. Las solicitudes de recusación del presidente deberán ser resueltas por una comisión integrada por dos miembros. La secretaría de la Comisión de recursos comunicará su decisión a las partes interesadas.
- f) Por «conflicto de intereses» se entenderá cualquier factor que pueda afectar a la capacidad de un miembro de pronunciarse con independencia e imparcialidad sobre un caso del que deba conocer, o cualquier factor que pueda ser razonablemente percibido como tal.

Se considerará que existe conflicto de intereses si un caso del que deba conocer un miembro:

- i) afecta a una persona con la cual el miembro tiene una relación personal, familiar o profesional;
 - ii) se refiere a una cuestión en la que el miembro ha intervenido con anterioridad en otra calidad, en particular como asesor, consejero, experto o testigo;
 - iii) lleva aparejada cualquier otra circunstancia que pueda sugerir a un observador razonable e imparcial que la participación del miembro en la resolución del caso resulta inadecuada.
- g) Antes de entrar en funciones, cada miembro de la Comisión de recursos formulará una declaración en la que indique que llevará a cabo sus funciones con imparcialidad y en conciencia y se comprometa a no vulnerar el secreto de las deliberaciones.

- h) Las condiciones pormenorizadas de nombramiento se establecerán en una carta de nombramiento firmada por la secretaria de la Junta Directiva del Centro.
- i) La Junta Directiva fijará la retribución del presidente, de los miembros y de sus suplentes.
- ii) La Comisión de recursos adoptará su reglamento, supeditado a lo dispuesto en el presente anexo.

3. Secretaría de la Comisión de recursos

- a) El secretario de la Comisión de recursos y su adjunto serán agentes del Centro nombrados por el director para un período de cuatro años.
- b) En el ejercicio de sus funciones, el secretario de la Comisión de recursos y su adjunto actuarán como registradores y estarán sujetos únicamente a la autoridad de la Comisión de recursos.
- c) El secretario de la Comisión de recursos será responsable de las cuestiones administrativas, incluidas las comunicaciones.
- d) Antes de entrar en funciones, el secretario de la Comisión de recursos y su adjunto formularán la declaración a que se refiere el punto 2, letra e), del presente anexo.

4. Recursos

- a) Los recursos presentados ante la Comisión de recursos solo serán admisibles si el recurrente, habiendo presentado antes una reclamación administrativa interna al Director, no ha conseguido obtener satisfacción.
- b) El recurrente 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 mediador— para presentar una solicitud por escrito con objeto de que la Comisión de recursos anule o modifique esa decisión. La solicitud se dirigirá al secretario de la Comisión de recursos, que acusará recibo al agente, informará al Director del Centro e iniciará el procedimiento de convocatoria 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 suspenderán la ejecución de las decisiones impugnadas, excepto en el caso a que se refiere el punto 9, letra a), del presente anexo.

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 notificación del recurso al Director o a su representante, se comunicará una copia de dichas observaciones al secretario de la Comisión de recursos y al recurrente. Este último dispondrá de un plazo de veinte días hábiles, a partir de la notificación de la copia de las observaciones a él o a su representante, para presentar una réplica por escrito, de la que el secretario de la Comisión de recursos transmitirá copia inmediatamente al Director o a su representante.
- b) La secretaría de la Comisión de recursos se encargará de comunicar a los miembros de esta los recursos, los escritos y documentos justificativos presentados, las observaciones del Director y, si la hubiera, la réplica del interesado, dentro de los tres meses siguientes a la presentación del recurso y al menos quince días antes de la audiencia en la que vayan a ser examinados.
- c) La Comisión de recursos podrá llevar a cabo todas las diligencias que considere necesarias, y podrá, en particular, pedir a las partes que presenten cuantos documentos e información considere oportunos para el procedimiento.
- d) La Comisión de recursos podrá además, encargar en todo momento un dictamen a la persona u organismo de su elección.
- e) Todas las partes podrán proponer a la Comisión de recursos que cite a testigos y presentar pruebas pertinentes de otro tipo. Los agentes que sean citados por la Comisión de recursos deberán comparecer y prestar declaración.

6. Convocatoria de la Comisión de recursos

La Comisión de recursos se reunirá previa convocatoria de su presidente, que determinará el lugar en el que deba celebrarse la audiencia y el orden del día de cada sesión.

El secretario de la Comisión de recursos comunicará la fecha de la audiencia a los miembros de la Comisión, al Director y al recurrente con una antelación mínima de quince días hábiles. Dentro del mismo plazo se enviará a cada uno de los miembros de la Comisión de recursos una copia de los documentos a que se refiere el punto 5, letra b), del presente anexo.

La Comisión de recursos deberá, en circunstancias normales, estudiar los recursos que se le sometan en un plazo de cuatro meses desde su presentación.

Para que sus audiencias puedan considerarse válidas deberán estar presentes en la Comisión de recursos el presidente o su suplente y por lo menos dos miembros titulares o suplentes.

7. Audiencia de la Comisión de recursos

- a) Las audiencias de la Comisión de recursos serán públicas, salvo que esta decida otra cosa. Las deliberaciones de la Comisión de recursos serán secretas.
- b) Deberán asistir a la audiencia tanto el Director o su representante como el recurrente o su representante legal, que podrán hacer alegaciones verbales en apoyo de los motivos invocados en sus escritos.
- c) La Comisión de recursos podrá exigir que se presente cualquier documento que considere de utilidad para estudiar los recursos que esté examinando. Todo documento que se presente a la Comisión se comunicará asimismo al Director y al recurrente.
- d) La Comisión de recursos oirá a las partes y a todos los testigos cuyas declaraciones considere de utilidad en el procedimiento. 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) El recurrente tendrá derecho a una contribución a tanto alzado para sufragar los gastos de viaje y alojamiento de conformidad con el anexo VI del Estatuto.

8. Audiencias en ausencia

- a) Siempre que la fecha de la audiencia haya sido debidamente notificada a las partes interesadas, la Comisión de recursos podrá decidir examinar el asunto en ausencia de una de las partes o de ambas.
- b) Si una o las dos partes, pese a haber sido debidamente citadas, no comparecieran ante la Comisión de recursos sin alegar un motivo válido, esta podrá dar por terminada la audiencia y dictar su resolución final.

9. Resoluciones de la Comisión de recursos

- a) En circunstancias excepcionales, la Comisión de recursos podrá decidir a título cautelar que se suspenda la aplicación de la medida impugnada hasta que recaiga la resolución final con arreglo a la letra b).
 - b) Las resoluciones de la Comisión de recursos se adoptarán por mayoría de votos. Se emitirán por escrito y deberán estar motivadas. No admitirán recurso, y tendrán carácter ejecutivo para ambas partes un día completo después de su notificación.
 - c) No obstante, en caso de error material, error de cálculo o inexactitud evidente de la resolución dictada, podrá interponerse recurso de rectificación ante la Comisión de recursos. Los recursos de rectificación deberán presentarse en un plazo de seis meses a partir del momento en que se constate el error.
-