

DECISIONES

DECISIÓN (PESC) 2016/1182 DEL CONSEJO

de 18 de julio de 2016

relativa al Estatuto del personal del Instituto de Estudios de Seguridad de la Unión Europea

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Vista la Decisión 2014/75/PESC del Consejo, de 10 de febrero de 2014, relativa al Instituto de Estudios de Seguridad de la Unión Europea ⁽¹⁾, y en particular su artículo 7, apartado 1, párrafo tercero,

Vista la recomendación del director del Instituto de Estudios de Seguridad de la Unión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Instituto de Estudios de Seguridad de la Unión Europea (en lo sucesivo, «el Instituto»), es un organismo de la Unión Europea asociado a las Organizaciones Coordinadas. El Estatuto del personal del Instituto debe adaptarse a la evolución del Instituto y del marco regulador general de las normas actuales para el personal en las Organizaciones Coordinadas, por lo que es necesario revisarlo.
- (2) Por lo tanto, el Estatuto del personal del Instituto, adoptado por el Consejo el 21 de diciembre de 2001 ⁽²⁾, y modificado por el director con la aprobación de la Junta Directiva el 15 de junio de 2005 ⁽³⁾, debe derogarse y sustituirse.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

El Estatuto del personal del Instituto de Estudios de Seguridad de la Unión Europea, adoptado por el Consejo el 21 de diciembre de 2001 y modificado por el director con la aprobación de la Junta Directiva el 15 de junio de 2005, queda derogado y sustituido por el Estatuto del personal que se adjunta a la presente Decisión.

Artículo 2

La presente Decisión entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Hecho en Bruselas, el 18 de julio de 2016.

Por el Consejo

La Presidenta

F. MOGHERINI

⁽¹⁾ DO L 41 de 12.2.2014, p. 13.

⁽²⁾ DO L 39 de 9.2.2002, p. 18.

⁽³⁾ DO L 235 de 12.9.2005, p. 1.

ANEXO

ESTATUTO DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD DE LA UNIÓN EUROPEA

ÍNDICE

PREÁMBULO

Artículo 1 Ámbito de aplicación

TÍTULO I DISPOSICIONES APLICABLES AL CONJUNTO DEL PERSONAL

Artículo 2

1. Autoridad
2. Conducta
3. Responsabilidad pecuniaria
4. Seguridad
5. Asistencia e indemnización
6. Derechos de propiedad
7. Actividades externas
8. Candidatura para un cargo público electivo o una función pública o política

TÍTULO II DISPOSICIONES APLICABLES AL PERSONAL CONTRACTUAL

CAPÍTULO I PRIVILEGIOS E INMUNIDADES

Artículo 3

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN Y DURACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS

Artículo 4 Contratación

Artículo 5 Límite de edad para el servicio activo

Artículo 6 Reconocimientos médicos

Artículo 7 Nombramientos

1. Contratos
2. Período de prueba
3. Rescisión de contratos
4. Indemnización por despido
5. Reducción del plazo de notificación para la rescisión del contrato

CAPÍTULO III RETRIBUCIÓN Y COMPLEMENTOS

Artículo 8 Disposiciones generales

Artículo 9 Sueldo base

Artículo 10 Indemnización por expatriación

Artículo 11	Complementos de carácter familiar y social
	<ol style="list-style-type: none">1. Disposiciones generales2. Asignación familiar3. Asignación por hijo o persona dependiente4. Asignación por escolaridad5. Asignación por hijo con discapacidad o persona dependiente con discapacidad6. Asignación por vivienda
Artículo 12	Indemnización por suplencia
Artículo 13	Indemnización por gastos de instalación
	<ol style="list-style-type: none">1. Idoneidad2. Importe básico de la indemnización3. Suplemento por personas dependientes4. Suplemento de movilidad5. Pago de la indemnización
Artículo 14	Retenciones
	<ol style="list-style-type: none">1. Impuesto interno2. Retención por cotización al régimen de pensiones3. Retención por cotización al régimen de seguridad social4. Retención por contribución al seguro complementario
Artículo 15	Anticipos y reembolso de anticipos sobre la retribución
CAPÍTULO IV	GASTOS DE DESPLAZAMIENTO
Artículo 16	Instalación y partida
Artículo 17	Gastos de mudanza
Artículo 18	Misiones
CAPÍTULO V	FUNCIONAMIENTO INTERNO
Artículo 19	Jornada de trabajo
Artículo 20	Trabajo a tiempo parcial
Artículo 21	Días festivos
Artículo 22	Vacaciones, excedencias, licencias y permisos
	<ol style="list-style-type: none">1. Vacaciones anuales2. Excedencia sin sueldo3. Baja por enfermedad, licencias por maternidad y paternidad, licencia parental y permisos especiales
Artículo 23	Vacaciones en el lugar de origen

CAPÍTULO VI	EVALUACIONES Y PROMOCIÓN
Artículo 24	Disposiciones generales
Artículo 25	Procedimiento
Artículo 26	Consecuencias y resultados de las evaluaciones
CAPÍTULO VII	ACCIÓN DISCIPLINARIA
Artículo 27	
CAPÍTULO VIII	RECURSOS Y COMISIÓN DE RECURSOS
Artículo 28	
CAPÍTULO IX	REGÍMENES DE PENSIONES
Artículo 29	
CAPÍTULO X	COMISIÓN DE SERVICIO DEL PERSONAL CONTRACTUAL DEL INSTITUTO
Artículo 30	
TÍTULO III	DISPOSICIONES APLICABLES AL PERSONAL TEMPORAL
Artículo 31	Disposiciones generales
Artículo 32	Contratos
Artículo 33	Retribución
Artículo 34	Disposiciones especiales
	1. Gastos de instalación y de partida
	2. Vacaciones
TÍTULO IV	DISPOSICIONES APLICABLES A LOS EXPERTOS Y A LAS PERSONAS EN PRÁCTICAS
Artículo 35	
TÍTULO V	REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Artículo 36	
ANEXO I	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO
ANEXO II	INDEMNIZACIÓN POR EXPATRIACIÓN
ANEXO III	HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES
ANEXO IV	PERSONAS DEPENDIENTES CON DISCAPACIDAD
ANEXO V	ASIGNACIÓN POR VIVIENDA
ANEXO VI	GASTOS DE TRASLADO Y DE MUDANZA
ANEXO VII	GASTOS DE MISIÓN
ANEXO VIII	BAJA POR ENFERMEDAD, LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, LICENCIA PARENTAL Y PERMISOS ESPECIALES
ANEXO IX	NORMAS EN MATERIA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS
ANEXO X	COMISIÓN DE RECURSOS

ESTATUTO DEL PERSONAL DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE SEGURIDAD DE LA UNIÓN EUROPEA

PREÁMBULO

El Instituto de Estudios de Seguridad es un organismo de la Unión Europea asociado a las Organizaciones Coordinadas.

*Artículo 1***Ámbito de aplicación**

1. El presente Estatuto será aplicable al personal contratado por el Instituto de Estudios de Seguridad de la Unión Europea (en lo sucesivo, «el Instituto»), salvo decisión contraria de la Junta Directiva en relación con el personal ajeno al escalafón (el director).
2. A efectos del presente Estatuto, se consideran «trabajadores» las siguientes personas físicas:
 - a) los agentes que tienen contrato con el Instituto y ocupan plazas presupuestarias enumeradas en la plantilla de plazas presupuestadas que se adjunta cada año al presupuesto del Instituto («agentes contractuales»), y
 - b) los agentes temporales que tienen un contrato con el Instituto.

Los expertos pagados *ad hoc* y las personas en prácticas no son trabajadores del Instituto y están sujetos a las disposiciones específicas establecidas en el título IV.

3. La plantilla de «agentes contractuales» adjunta al presupuesto del Instituto indicará el número de plazas por categoría y grado.

Las plazas de «agentes contractuales» son las relativas a las funciones principales del Instituto y a las funciones de carácter permanente.

4. 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.
5. Las disposiciones detalladas para la aplicación del presente Estatuto se determinarán, cuando proceda, en las normas de desarrollo establecidas por el director. Se informará debidamente a la Junta Directiva cuando se adopten dichas normas de desarrollo.

El director podrá delegar parte de su autoridad y firma para la administración cotidiana del Instituto en asuntos que entren dentro del ámbito de aplicación del presente Estatuto.

TÍTULO I

DISPOSICIONES APLICABLES AL CONJUNTO DEL PERSONAL*Artículo 2***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 posibles.

2. Conducta

Los trabajadores desempeñarán sus funciones y se comportarán teniendo en cuenta únicamente los intereses del Instituto. Ejercerán con la máxima lealtad, discreción y conciencia las funciones que les son encomendadas como trabajadores. Nunca solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno, autoridad, organización o persona ajena al Instituto.

Los trabajadores se comportarán en todo momento de forma compatible con su condición de representantes del Instituto. Se abstendrán de todo acto o actividad que pueda menoscabar de cualquier modo la dignidad de su puesto o la reputación del Instituto.

3. Responsabilidad pecuniaria

Podrá exigirse a todo trabajador que compense total o parcialmente al Instituto cualquier pérdida financiera motivada por su negligencia o por la inobservancia voluntaria por su parte de una norma o procedimiento aprobados por la Junta Directiva o por el director.

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

4. Seguridad

- a) Desde el momento de su entrada en funciones, los trabajadores deberán familiarizarse con la reglamentación de seguridad del Instituto.
- b) Podrá solicitarse para cualquier trabajador, becario de investigación y persona en prácticas, una habilitación de seguridad con objeto de tratar documentos clasificados en razón de las funciones de su competencia. El responsable de seguridad del Instituto dirigirá esta solicitud a las autoridades competentes.

En espera de la emisión de la habilitación de seguridad, el director podrá conceder una autorización temporal para tratar los documentos clasificados.

- c) Los agentes informarán inmediatamente al responsable de seguridad de cualquier incidente relacionado con la presunta pérdida o divulgación de un documento clasificado.

5. Asistencia e indemnización

El Instituto 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 Instituto, sin que mediara error por su parte. Podrá reparar los daños materiales sufridos por el trabajador por esta causa siempre que:

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

Toda decisión al respecto que pueda implicar la actuación del Instituto 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. Se informará debidamente a la Junta Directiva de toda decisión tomada conforme al presente apartado.

6. Derechos de propiedad

Serán propiedad del Instituto 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.

7. Actividades externas

- a) El trabajador no tendrá fuera del Instituto puesto ni empleo alguno, regular o remunerado, sin autorización previa del director.
- b) El trabajador no podrá aceptar de un gobierno ni de ninguna fuente ajena al Instituto, sin autorización previa del director, ninguna distinción honorífica, condecoración, merced, donativo o remuneración, sea cual fuere su naturaleza, salvo por razón de servicios prestados antes de su nombramiento o durante el transcurso de la excedencia especial por servicio militar o nacional, y solo por causa de tales servicios.
- c) 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 Instituto.

- d) El trabajador no tendrá, directa ni indirectamente, intereses en una sociedad mercantil que, por su naturaleza, puedan comprometer la independencia del trabajador en el ejercicio de sus funciones en el Instituto.
 - e) Las obligaciones de los analistas superiores incluye el establecimiento de relaciones con organismos y personas externas al Instituto; por consiguiente, los analistas superiores estarán autorizados a dar conferencias e informar a los medios de comunicación y al público, siempre que obtengan previamente la aprobación del director.
 - f) Si el cónyuge o pareja registrada del trabajador ejerce un empleo lucrativo, el trabajador lo pondrá en conocimiento del director. En el caso de que esta actividad resultase incompatible con la del trabajador, y si este no pudiese garantizar que aquella terminará en un plazo determinado, el director, tras oír al trabajador y consultar al Comité de personal, decidirá si el trabajador puede continuar en su puesto.
8. Candidatura para un cargo público electivo o una función pública o política
- a) Todo trabajador que por motivos personales desee presentarse como candidato a un cargo público electivo o una función pública o política deberá declarar su intención al director.
 - b) Todo trabajador que se presente como candidato a un cargo público electivo o una función pública o política pasará a la situación de excedencia voluntaria a partir de la fecha en que declare que comienza su campaña electoral.
 - c) Si es elegido, el trabajador pedirá la rescisión de su contrato. Dicha rescisión no dará derecho alguno a indemnización por despido.
 - 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 grado y antigüedad (o retribución, para el personal temporal) 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 y de los derechos a pensión. No obstante, el agente contractual que demuestre que no puede adquirir derechos a pensión de otro régimen de pensiones podrá solicitar seguir adquiriendo derechos de pensión, siempre que abone la totalidad de las contribuciones correspondientes, tanto suyas como de la parte patronal.

TÍTULO II

DISPOSICIONES APLICABLES AL PERSONAL CONTRACTUAL

CAPÍTULO I

Privilegios e inmunidades

Artículo 3

Los privilegios e inmunidades de que gozan los agentes contractuales se confieren exclusivamente en interés del Instituto y no para su conveniencia personal. Los interesados no están dispensados por tales privilegios e inmunidades de cumplir sus obligaciones privadas ni de cumplir las leyes y los reglamentos de policía nacionales.

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

CAPÍTULO II

Contratación y duración de los nombramientos

Artículo 4

Contratación

1. El director aprobará las ofertas de plazas vacantes, con excepción del de su propia categoría. El Instituto se hará cargo de la publicación de estos anuncios de plazas vacantes.

2. El director nombrará a los agentes contractuales basándose en sus méritos y a través de procedimientos de oposición justos y transparentes.
3. La contratación de agentes contractuales estará limitada a los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea.
4. Los candidatos deben demostrar un conocimiento profundo de una de las lenguas de la Unión Europea y un conocimiento satisfactorio de otra de ellas, en la medida necesaria para el desempeño de sus funciones.
5. Los agentes contractuales regidos por el presente Estatuto se clasificarán con arreglo a las categorías y grados de las Organizaciones Coordinadas.
6. Los agentes contractuales 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.
7. El director adoptará normas de desarrollo del presente artículo.

Artículo 5

Límite de edad para el servicio activo

El límite de edad para el servicio activo queda fijado en el final del mes en que el agente cumpla 65 años. En interés del servicio, el director podrá autorizar prórrogas hasta un máximo de 12 meses más.

Artículo 6

Reconocimientos médicos

1. Antes de ser contratado, el agente contractual deberá someterse a un reconocimiento médico en un centro médico autorizado por el Instituto, que certifique que su estado físico es adecuado para desempeñar sus funciones.
2. Los agentes contractuales deberán someterse anualmente a un reconocimiento médico.
3. El centro médico autorizado por el Instituto asesorará al director con respecto a la idoneidad de un agente contractual para seguir en su puesto.
4. Cuando el reconocimiento médico previsto en los apartados 1 y 3 haya dado lugar a un dictamen médico negativo, el candidato o agente contractual podrá solicitar, dentro del plazo de veinte días desde la notificación por parte del Instituto, que su caso sea sometido al dictamen de una comisión médica compuesta por tres médicos: uno de ellos elegido por el director, otro por el agente contractual, y el tercero por los otros dos médicos.

La comisión médica oír al médico responsable del primer dictamen negativo. Si la comisión médica confirma la conclusión negativa del reconocimiento médico al que se refiere:

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

*Artículo 7***Nombramientos**

1. Contratos

Los contratos tendrán una duración de tres años. El director podrá renovar el contrato por períodos fijos de igual o menor duración. Se informará al agente contractual de que se le prolongará el contrato por un nuevo período fijo al menos seis meses antes de que este expire.

El número total de contratos ofrecidos para los analistas superiores no excederá de un período total de cinco años. Para el resto del personal, dicho período total será de nueve años. En casos excepcionales, el director podrá, en interés del servicio, renovar el contrato más allá de los nueve años reglamentarios por un período inferior a doce meses.

Si los agentes contractuales hubieran acumulado ya diez años de derechos a pensión en los regímenes de pensiones de las Organizaciones Coordinadas el 1 de agosto de 2016, no se aplicará ninguna limitación con respecto al período total de los contratos.

Si el agente contractual tuviese un contrato en vigor el 1 de agosto de 2016 y al expirar este hubiera superado nueve años de servicio ininterrumpido para el Instituto, su contrato se considerará de duración indefinida al llegar a los diez años de servicio ininterrumpido.

2. Período de prueba

- a) Todo contrato inicial conllevará un período de prueba de nueve meses desde la fecha de entrada en funciones.
- b) Cuando, en el curso de su período de prueba, el agente contractual se encuentre imposibilitado para desempeñar sus funciones, a consecuencia de enfermedad o accidente, durante un período de un mes o más, el director podrá prolongar el período de prueba por el tiempo correspondiente.
- c) Un mes antes del final del período de prueba se hará un informe sobre la aptitud del agente contractual para desempeñar 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 contractual.
- d) El agente contractual que no haya demostrado tener un rendimiento adecuado para continuar en el puesto será despedido.
- e) En caso de que el rendimiento del agente contractual resulte claramente inadecuado durante el período de prueba, se podrá hacer un informe en cualquier momento de dicho período. El informe se pondrá en conocimiento de la persona afectada.
- f) Sobre la base de dicho informe, el director podrá decidir despedir al agente contractual antes de finalizar el período de prueba, con un aviso previo de un mes; el período de servicio no podrá exceder, no obstante, del período de prueba.
- g) El agente contractual que haya sido despedido durante el período de prueba debido a un informe desfavorable no tendrá derecho a indemnización por despido.
- h) El período de prueba será parte integrante de la duración del contrato inicial y generará derechos de antigüedad y de pensión.

3. Rescisión de contratos

- a) El Instituto podrá rescindir o no renovar los contratos en los casos siguientes:
 - i) en la fecha establecida en el contrato;
 - ii) como consecuencia de la supresión del puesto presupuestario que ocupe el agente contractual, o si las obligaciones inherentes al puesto del agente contractual se modifican de tal modo que este deja de poseer los requisitos y la experiencia necesarios para el puesto;

- iii) por insuficiencia profesional del agente contractual debidamente establecida en dos evaluaciones sucesivas en un plazo de seis meses, según se define en los artículos 24, apartado 3, y 26, apartado 4;
- iv) por incapacidad física del agente contractual, sobrevenida durante el servicio, que haya sido confirmada por la Comisión de invalidez según lo dispuesto en el artículo 6, apartado 4;
- v) a raíz de la retirada de la Junta Directiva del Estado miembro cuya nacionalidad posea el agente contractual;
- vi) a raíz del traslado del lugar de trabajo a más de 100 km de distancia de la localidad en la que fue contratado el agente contractual, y de la negativa de este al traslado;
- vii) a raíz de un procedimiento disciplinario que haya determinado la falta o la responsabilidad del agente contractual con arreglo a lo dispuesto en el capítulo VII.

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

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

4. Indemnización por despido

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

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

Si los intereses del servicio así lo requieren, podrá reducirse el período de notificación estipulado en el apartado 3, letra a). En tal caso, el agente contractual de que se trate tendrá derecho al pago de una cantidad complementaria equivalente a la retribución y los complementos que habría percibido si la fecha de vencimiento efectiva de su contrato hubiera coincidido con la fecha de conclusión de un plazo de notificación de seis meses.

No se aplicarán estas disposiciones en caso de rescisión por motivos disciplinarios.

CAPÍTULO III

Retribución y complementos

Artículo 8

Disposiciones generales

1. La retribución abonada a los agentes contractuales del Instituto incluirá el sueldo base, la indemnización por expatriación y los complementos de carácter familiar y social.

De esta retribución se deducirán las contribuciones y deducciones que deba pagar el agente en concepto de impuesto interno, régimen de pensiones y régimen de previsión social.

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

Los agentes contractuales deberán informar al Instituto, 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 posterior a su notificación a la administración del Instituto con efecto retroactivo.

2. El agente contractual deberá devolver al Instituto cualquier importe percibido en exceso.

El derecho del Instituto a recuperar cualquier pago efectuado indebidamente vencerá dos años después de la fecha en la que el Instituto se dé cuenta de que se trataba de un pago indebido. Si hay reclamaciones pendientes de pagos indebidos contra el agente contractual, 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. Las reclamaciones contra el Instituto por el pago de salarios, indemnizaciones, complementos, prestaciones u otros importes derivados de la aplicación del presente Estatuto, vencerán dos años después de la fecha en la que el pago se debería haber efectuado o de la fecha en la que el trabajador sepa o debería haber sabido que el pago vencía, en caso de que no coincidan.

Artículo 9

Sueldo base

El sueldo base neto corresponderá al importe consignado para el grado y el escalón de los agentes contractuales en el baremo aprobado anualmente por la Junta Directiva a partir de la propuesta realizada por el Comité coordinado de remuneraciones.

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

Artículo 10

Indemnización por expatriación

1. Normas aplicables a los agentes contractuales contratados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto

La indemnización por expatriación se abonará a los agentes contractuales que, en el momento de su nombramiento inicial, no posean la nacionalidad del Estado en cuyo territorio esté situado su lugar de trabajo permanente y que no hayan residido habitualmente en dicho territorio como mínimo los tres años inmediatamente anteriores a su contratación por el Instituto.

Dejará de abonarse esta indemnización en caso de que se destine a un agente contractual al país del que posea la nacionalidad.

El importe de la indemnización se fijará con arreglo a lo dispuesto en el anexo II, punto 1, letra a).

En caso de que un agente sea nombrado por el Instituto inmediatamente después de haber trabajado en el país en que desempeña sus funciones para otra organización internacional o administración, los años de servicio con su empleador anterior se tendrán en cuenta a la hora de calcular el derecho a la indemnización y a su importe.

2. Normas aplicables a los agentes contractuales contratados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto

a) Se abonará la indemnización por expatriación a los agentes contractuales que, en el momento de su nombramiento por parte del Instituto:

- i) no fueran nacionales del Estado anfitrión;
- ii) hubieran sido residentes durante menos de un año en el territorio de dicho Estado de forma ininterrumpida, sin tener en cuenta el servicio anterior prestado en la administración de su país o en otras organizaciones internacionales;
- iii) fueran contratados internacionalmente desde fuera de las Organizaciones Coordinadas u organizaciones asociadas con las Organizaciones Coordinadas o desde fuera del país de destino, y
- iv) fueran contratados desde fuera de la zona de desplazamiento pendular local del lugar de destino.

La «zona de desplazamiento pendular local» se definirá como un área dentro de un radio de 100 km desde el lugar de destino.

b) En caso de que un agente contractual que haya tenido derecho a la indemnización por expatriación entre en funciones en un lugar de destino en el que no reúna los cuatro criterios de la letra a), dejará de tener derecho a la indemnización por expatriación.

- c) En caso de que un agente contractual que no haya tenido derecho a la indemnización por expatriación entre en funciones en un lugar de destino en el que reúna estos cuatro criterios, empezará a tener derecho a la indemnización por expatriación.
- d) En caso de que un agente contractual que haya trabajado para una Organización Coordinada u organización asociada con las Organizaciones Coordinadas y tenga derecho a la indemnización por expatriación entre en funciones en el Instituto en el mismo país, o en caso de que un agente contractual de otra organización internacional o un miembro de la administración o de las fuerzas armadas del país de origen entre en funciones en el Instituto sin cambiar de país, no se aplicarán las disposiciones del apartado 2, letra a), incisos iii) y iv).
- e) Verificación de la idoneidad
- i) Cuando un punto de la frontera del país del que el agente contractual sea nacional esté dentro de un radio de 100 km del lugar de destino, dicho agente contractual no tendrá derecho a la indemnización por expatriación ni a las asignaciones por escolaridad y por vacaciones en el lugar de origen, a menos que aporte pruebas de que ha fijado su residencia efectiva y habitual en el país en que se presten los servicios o, de forma excepcional y a reserva de la conformidad del director, en otro país del que no sea nacional, teniendo en cuenta su situación familiar.
- ii) Los agentes contractuales que reciban la indemnización por expatriación notificarán al Instituto cualquier modificación de su lugar de residencia.
- iii) El director podrá hacer excepciones a la regla del inciso i) en circunstancias especiales y por razones de peso suficientes.
- f) Complementos relacionados
- La reducción de la indemnización por expatriación a cero no impedirá al agente contractual tener derecho a la asignación por escolaridad o las vacaciones en el lugar de origen.
- g) La cuantía de la indemnización se fijará con arreglo a lo dispuesto en el anexo II, punto 1, letra b).

Artículo 11

Complementos de carácter familiar y social

1. Disposiciones generales

Cuando el Comité de coordinación de las remuneraciones emita una recomendación sobre complementos familiares y sociales, se consultará a la Junta Directiva la posibilidad de adoptarla modificando el presente Estatuto.

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

Todo agente contractual, su cónyuge, las personas que tenga a su cargo, o su pareja registrada que reciba o tenga derecho a un complemento similar a los previstos en virtud del presente artículo, de otro origen nacional o internacional, deberá comunicarlo a la administración del Instituto en consecuencia, con el fin de que pueda aplicarse la reducción correspondiente a los complementos que le otorgue el Instituto.

La administración del Instituto tendrá derecho a solicitar cualquier documento oficial que considere necesario para determinar que se tiene derecho a un complemento.

2. Asignación familiar

- a) Se concederá, y se abonará cada mes, una asignación familiar a todo agente contractual que:
- i) esté casado,
- ii) sea viudo, divorciado, esté separado legalmente o sea soltero y tenga al menos una persona a su cargo en la acepción del anexo III del presente Estatuto,

- iii) forme parte de una pareja estable no matrimonial registrada, siempre que:
- la pareja presente un documento oficial reconocido como tal, expedido por una autoridad competente de un Estado miembro en el que se dé constancia de su situación de pareja no matrimonial,
 - ninguno de los miembros de la pareja esté casado o forme parte de otra pareja no matrimonial, y
 - entre los miembros de la pareja no haya relación de ninguno de los siguientes tipos: padres e hijos, abuelos y nietos, hermanos, tíos y sobrinos, y yernos y nueras.
- b) La asignación familiar tendrá una cuantía equivalente al 6 % del sueldo base neto.
- c) En el caso de:
- i) los agentes contractuales casados que no tengan personas a su cargo y cuyo cónyuge ejerza una actividad profesional retribuida, o de
 - ii) los agentes contractuales que formen parte de una pareja estable no matrimonial registrada según se define en la letra a), inciso iii), y no tengan personas a su cargo, pero cuya pareja ejerza una actividad profesional retribuida,
- la asignación será igual a la diferencia entre el sueldo base neto correspondiente al grado B3, escalón 1, incrementado en el valor de la asignación a la que teóricamente tendría derecho el agente contractual, por una parte, y el importe de los ingresos profesionales del cónyuge o pareja registrada, por otra.
- En caso de que este último importe sea igual o superior al primero, el agente no percibirá la asignación.
- d) La asignación familiar no se abonará a los agentes contractuales cuyo cónyuge o pareja registrada sea a su vez agente contractual del Instituto o miembro de una Organización Coordinada u organización asociada con las Organizaciones Coordinadas y cuyo sueldo base supere al del agente contractual en cuestión.

3. Asignación por hijo o persona dependiente

- a) Se concederá y abonará cada mes una asignación a todo agente que mantenga, con carácter principal y permanente, a hijos u otras personas dependientes como se definen en el anexo III.
- b) Dicha asignación consistirá en un importe fijo para cada persona dependiente, fijado en el baremo aprobado anualmente por la Junta Directiva a partir de la propuesta realizada por el Comité de coordinación de las remuneraciones.
- c) Cuando ambos cónyuges o miembros de la pareja registrada trabajen en el Instituto o en una Organización Coordinada, la asignación se abonará a aquel que perciba la asignación familiar u otra asignación equivalente.

Las definiciones relativas a la asignación por hijo o persona dependiente, y las condiciones de su concesión figuran en el anexo III.

4. Asignación por escolaridad

- a) Se concederá una asignación por escolaridad a todo agente contractual que tenga derecho a la asignación familiar y cuyos hijos dependientes de al menos cinco años de edad, en el sentido del anexo III, reciban educación primaria, secundaria o superior formal, a tiempo completo.

La educación primaria no incluirá los parvularios o centros similares.

- b) La asignación por escolaridad corresponderá al doble del importe de la asignación por hijo dependiente. La asignación se abonará por cada hijo dependiente en un pago al comienzo del curso escolar, tras presentar la documentación justificativa.
- c) Para los agentes contractuales:
 - i) que tengan derecho a la indemnización por expatriación y cuyo lugar de trabajo se encuentre al menos a 50 km de:
 - una escuela europea, o

- un centro de educación superior en el país del que sea nacional o en el que la lengua principal de enseñanza sea su lengua materna (a menos que no haya un centro así en el país del que el agente contractual sea nacional, o cuando el hijo acuda a un centro de educación superior en un país que no sea el del lugar de trabajo del agente contractual), o
- ii) que puedan justificar la necesidad de matricular a su hijo dependiente en un centro educativo en el que se utilice una lengua específica al que el niño acuda por razones pedagógicas imperiosas justificadas mediante los documentos pertinentes,

la asignación por escolaridad no ascenderá a más del doble del importe de la asignación por hijo dependiente que se debe pagar mensualmente tras presentar la documentación justificativa.

El derecho a la asignación por escolaridad comenzará el primer día del mes en que el hijo empiece a asistir a uno de los centros educativos mencionados en los incisos i) o ii) y cesará al final del mes en que el hijo termine su educación o al final del mes en el que el hijo cumpla veintiséis años, lo que ocurra antes.

5. Asignación por hijo con discapacidad o persona dependiente con discapacidad

- a) La asignación por hijo con discapacidad o persona dependiente con discapacidad se concederá y abonará mensualmente a todo agente contractual que asuma su atención con carácter principal y permanente. Este hijo o persona dependiente deberá cumplir los criterios y requisitos establecidos en el anexo III.
- b) Las condiciones de concesión y de pago de esta asignación se definen en el anexo IV.

6. Asignación por vivienda

- a) La asignación por vivienda se abonará mensualmente a los agentes contractuales de los grados B, C y A1 que estén domiciliados en una vivienda arrendada o subarrendada por cuyo alquiler —con exclusión de los gastos domésticos que en el país de residencia se consideren responsabilidad del inquilino— paguen una fracción de su retribución que supere un importe fijado.
- b) El sistema de cálculo de esta asignación se establece en el anexo V.
- c) El agente contractual que perciba una asignación por vivienda comunicará inmediatamente al Instituto cualquier modificación de su situación que pudiera afectar a su idoneidad para recibir la asignación o el importe de esta.

Artículo 12

Indemnización por suplencia

El agente contractual podrá ser destinado a ocupar temporalmente un puesto de trabajo correspondiente a un grado superior al suyo. Al comienzo del segundo mes en que ocupe dicho puesto temporal, percibirá una indemnización complementaria equivalente a la diferencia entre la remuneración de su propio grado y escalón y la correspondiente al primer escalón del grado de su puesto temporal.

La duración de un puesto temporal no podrá exceder de un año, salvo que tenga por objeto sustituir, directa o indirectamente, a un agente contractual destinado a otro puesto en comisión de servicio o que disfrute de una baja prolongada por enfermedad.

Artículo 13

Indemnización por gastos de instalación

1. Idoneidad

- a) Tendrán derecho a indemnización por gastos de instalación los agentes contractuales cuyo lugar de residencia efectiva y habitual en el momento de su nombramiento durante un año como mínimo, o de su traslado durante un año como mínimo a un lugar de trabajo diferente, esté situado a más de 100 km del lugar de trabajo al que hayan sido destinados, y que puedan probar y confirmar, mediante la documentación pertinente, que han cambiado su lugar de residencia, de hecho, con el fin de incorporarse a su puesto de trabajo.

- b) Asimismo tendrán derecho a indemnización por gastos de instalación aquellos agentes contractuales que cumplan las condiciones de la letra a) pero que tengan un contrato de duración inferior a un año y cuyo nombramiento o nombramientos consecutivos se prorroguen más de un año.

2. Importe básico de la indemnización

2.1. Agentes contractuales sin derecho a indemnización por expatriación

Para los agentes contractuales sin derecho a indemnización por expatriación, el importe básico será igual a un mes del sueldo base, hasta un máximo de 2 000 euros (base Bruselas), adaptado mediante la paridad del poder adquisitivo aplicable en el país del lugar de trabajo, con el fin de garantizar la equivalencia del importe de la indemnización sea cual sea el país del lugar de trabajo conforme a los cuadros elaborados y actualizados por el Comité de coordinación de las remuneraciones.

2.2. Agentes contractuales con derecho a indemnización por expatriación

Para los agentes contractuales con derecho a indemnización por expatriación, el importe básico será igual a un mes del sueldo base, hasta un máximo de 5 500 euros (base Bruselas), adaptado mediante la paridad del poder adquisitivo aplicable en el país del lugar de trabajo, con el fin de garantizar la equivalencia del importe de la indemnización sea cual sea el país del lugar de trabajo conforme a los cuadros elaborados y actualizados por el Comité de coordinación de las remuneraciones.

3. Suplemento por personas dependientes

El cónyuge del agente contractual, o en su defecto, la primera persona que dependa de él, dará derecho a un suplemento por personas dependientes equivalente a un incremento del importe básico den un 20 %. Toda otra persona dependiente dará derecho a un incremento del 10 %. El suplemento por personas dependientes no superará el 100 % del importe básico.

4. Suplemento de movilidad

Se concederá un suplemento de movilidad a los agentes contractuales que establezcan su residencia efectiva y habitual en un lugar de trabajo diferente situado a más de 100 km debido a ser trasladados durante al menos un año. Este suplemento será del 75 % del importe básico.

5. Pago de la indemnización

- a) La indemnización se pagará en el momento en que el agente contractual con derecho a ella se incorpore a su puesto de trabajo o sea trasladado a un lugar de trabajo diferente.
- b) El suplemento por personas dependientes a que se refiere el apartado 3 se calculará y se abonará una vez quede documentado que todas las personas relacionadas con este incremento hayan fijado su residencia efectiva y habitual con el agente contractual en el lugar de trabajo.
- c) Todo agente contractual que dimita dentro del año siguiente a su nombramiento o traslado a un lugar de trabajo diferente devolverá la indemnización a prorrata por el tiempo restante hasta que se cumplan doce meses.
- d) El agente contractual no tendrá la obligación de devolver la indemnización si el Instituto rescinde su contrato dentro del año siguiente a su nombramiento o traslado. No obstante, esta disposición no se aplicará si el Instituto rescinde el nombramiento como consecuencia de una sanción disciplinaria, en cuyo caso el agente contractual devolverá la totalidad de la indemnización.
- e) El agente contractual no tendrá la obligación de devolver la indemnización al Instituto cuando este vuelva a nombrar al agente contractual inmediatamente después de la conclusión de su nombramiento anterior.

*Artículo 14***Retenciones**

1. Impuesto interno

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

2. Retención por cotización al régimen de pensiones

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

3. Retención por cotización al régimen de previsión social

- a) Se efectuará una retención mensual de las retribuciones de los agentes contractuales en concepto de cotización al régimen de previsión social, equivalente al 5,5 % del sueldo base neto. Este importe se sumará al importe de la cotización patronal y se abonará al organismo de recaudación competente de la seguridad social local (URSSAF).
- b) Como excepción a lo dispuesto en la letra a), los agentes contractuales podrán optar a la afiliación al régimen de previsión social del Instituto, en el momento de su contratación o cuando lo dispuesto en la presente letra comience a ser aplicable de acuerdo con su último párrafo. El régimen de previsión social del Instituto abarcará la atención médica, el riesgo de incapacidad o discapacidad y el seguro de vida.

En el caso de que el agente contractual opte por afiliarse a dicho régimen, se efectuará una deducción mensual de su retribución por ese concepto. Esta deducción mensual será de un tercio de la contribución adeudada al régimen de previsión social. Los dos tercios restantes, correrán a cargo del Instituto.

El porcentaje de la deducción mensual efectuada en la retribución del agente contractual se fijará al comienzo de cada año para los 12 meses siguientes, mediante acuerdo entre el Instituto y la compañía de seguros encargada del régimen. La cantidad deducida de la retribución del agente contractual se sumará al importe de la cotización patronal.

La presente letra se aplicará solamente si entra en vigor el acuerdo bilateral entre el Instituto y las autoridades nacionales competentes, por el que se autorice su aplicación, en cuyo caso se aplicará a partir de dicha entrada en vigor.

4. Retención por contribución al seguro complementario

Se efectuará una deducción mensual por concepto de contribución al seguro complementario de las retribuciones de los agentes contractuales que no hayan optado a la afiliación al régimen de prevención social del Instituto. Dicho porcentaje se fijará al comienzo de cada año para los 12 meses siguientes, mediante acuerdo entre el Instituto y la compañía de seguros encargada del régimen. La cuantía de estas retenciones, sumada al importe de la cotización patronal, se abonará a final de año a la compañía encargada de este seguro.

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

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

CAPÍTULO IV

Gastos de desplazamiento*Artículo 16***Instalación y partida**

1. Los agentes contractuales tendrán derecho al reembolso de los gastos de viaje ocasionados por ellos mismos y por los miembros de su familia que convivan habitualmente con ellos desde la localidad en la que estuvieran destinados en el momento de su nombramiento hasta la localidad en que tenga su sede el Instituto.
2. Tendrán este mismo derecho cuando cesen definitivamente en sus funciones y regresen al país en que residieran antes de su nombramiento, o en caso de que se trasladen a otro país perteneciente al Espacio Económico Europeo.
3. Los reembolsos se efectuarán con arreglo a lo dispuesto en la sección I del anexo VI.

*Artículo 17***Gastos de mudanza**

1. Los agentes contractuales tendrán derecho al reembolso de sus gastos de mudanza desde la localidad en la que estuvieran destinados en el momento de su nombramiento hasta la localidad en que tenga su sede el Instituto.

Tendrán este mismo derecho cuando cesen definitivamente en sus funciones y regresen al país en que residieran antes de su nombramiento, o en caso de que se trasladen a otro país perteneciente al Espacio Económico Europeo.

2. El pago de estos gastos abarcará el traslado del mobiliario y enseres personales del agente contractual con exclusión de automóviles, embarcaciones u otros medios de transporte.

Los reembolsos se efectuarán al propio agente contractual, previa presentación por él de una copia certificada de la factura. El Instituto podrá efectuar directamente el pago de la mudanza, previa presentación de la factura por parte de la empresa de mudanzas.

Los requisitos y demás detalles de estos reembolsos figuran en el anexo VI.

*Artículo 18***Misiones**

Los agentes contractuales destinados en el Instituto 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 asociados en la localidad a la que sean enviados los agentes contractuales. Los requisitos, baremos y modalidades de estos reembolsos figuran en el anexo VII.

CAPÍTULO V

Funcionamiento interno*Artículo 19***Jornada de trabajo**

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

2. El director podrá autorizar horarios adaptados o diferenciados para la plantilla en su totalidad o en función de la situación personal del agente contractual o de los condicionantes específicos de su trabajo.
3. En caso de que así lo requieran circunstancias excepcionales según la apreciación del director, podrá exigirse a determinados agentes contractuales que trabajen los fines de semana o en días festivos. En tal caso, las horas trabajadas en estas condiciones darán derecho a la recuperación del mismo número de horas en forma de descanso compensatorio.

Artículo 20

Trabajo a tiempo parcial

1. Todo agente contractual podrá solicitar autorización para trabajar a tiempo parcial. El tiempo de trabajo deberá ser al menos del 50 % del horario laboral semanal. Durante todo el período durante el cual el agente contractual trabaje a tiempo parcial, su retribución, así como sus vacaciones anuales, deberán reducirse a prorrata. Dicha reducción a prorrata no se aplicará a la asignación familiar, a la asignación por hijo o persona dependiente, a la asignación por hijo con discapacidad ni a la asignación por escolaridad.
2. Los derechos y contribuciones a la pensión también se reducirán a prorrata. No obstante, el agente contractual podrá solicitar seguir adquiriendo derechos de pensión, siempre que abone la totalidad de las contribuciones correspondientes, tanto suyas como de la parte patronal.
3. El director podrá conceder la autorización a que se refiere el apartado 1, si es compatible con el interés del servicio. El Instituto responderá a la solicitud del agente contractual en el plazo de un mes.
4. El director adoptará normas de desarrollo del presente artículo.

Artículo 21

Días festivos

El director elaborará la lista de días festivos teniendo en cuenta la lista oficial de días festivos publicada en el lugar de trabajo y en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

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

En caso de que alguno o varios de los días festivos caigan en sábado o domingo, el director podrá decidir dar carácter de inhábil a un número igual de días en su lugar.

Artículo 22

Vacaciones, excedencias, licencias y permisos

1. Vacaciones anuales

a) Derecho

Los agentes contractuales 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.

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

b) Procedimiento administrativo

El agente contractual que desee tomar vacaciones dentro de la dotación definida en la letra a) deberá obtener la autorización previa de su superior o del director.

A tal efecto, la administración del Instituto llevará una contabilidad de vacaciones, excedencias, licencias y permisos.

El procedimiento que deberá seguirse se fijará en unas normas de desarrollo que deberá adoptar el director.

c) Vacaciones no disfrutadas en el momento del cese en funciones del agente contractual

Las vacaciones que el agente contractual no haya disfrutado en la fecha de su cese en funciones quedarán anuladas. No obstante, y previa justificación escrita del director que atestigüe que el agente contractual no pudo disfrutar todas las vacaciones por necesidades perentorias del servicio, el agente contractual tendrá derecho a una indemnización compensatoria de una treintava parte del sueldo base neto por día de vacaciones sin utilizar.

2. Excedencia sin sueldo

- a) A petición de un agente contractual, el director podrá conceder una excedencia sin sueldo debido a circunstancias personales excepcionales debidamente justificadas, si es compatible con el interés del servicio. Dicha petición no podrá formularse antes de concluir el período de prueba del agente contractual.
- b) La duración total de esta licencia no será superior a un año. Durante el período de excedencia sin sueldo, el agente contractual no podrá realizar actividad remunerada alguna.
- c) Durante dicha excedencia, el agente contractual perderá el derecho al ascenso de escalón y a la promoción; quedará suspendida su afiliación al régimen de previsión social previsto en los artículos 8 y 14, así como la cobertura de riesgos en virtud de dicho régimen.

No obstante, el agente contractual podrá solicitar, a más tardar el mes siguiente a aquel en que dé comienzo la excedencia sin sueldo, que se mantenga la cobertura, siempre que abone la totalidad de las contribuciones correspondientes, tanto suyas como de la parte patronal.

El agente contractual 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 totalidad de las contribuciones correspondientes, tanto suyas como de la parte patronal.

3. Baja por enfermedad, licencias por maternidad, paternidad, parental y permisos especiales

Además de las vacaciones anuales, se concederán licencias y permisos especiales, por ejemplo, por enfermedad, maternidad, paternidad, permiso parental o por circunstancias excepcionales.

Las disposiciones que deberán adoptarse en tales casos y las condiciones figuran en el anexo VIII.

Artículo 23

Vacaciones en el lugar de origen

1. Los agentes contractuales que tengan derecho a la indemnización por expatriación podrán disfrutar de unas vacaciones en el lugar de origen por cada bienio de servicio.

- a) Las vacaciones en el lugar de origen serán de ocho días hábiles.
- b) Las vacaciones en el lugar de origen podrán disfrutarse seis meses antes de finalizar el período al que correspondan. Si no se toman antes de transcurridos seis meses después de finalizar el período al que correspondan, prescribirán para el bienio por el cual se conceden. La fecha de disfrute efectivo del permiso por vacaciones en el lugar de origen correspondiente a un bienio determinado no se tendrá en cuenta a efectos de la fijación de la fecha de los siguientes permisos por vacaciones en el lugar de origen.
- c) En caso de que los cónyuges, o pareja registrada, trabajen ambos en el Instituto y de que ambos tengan derecho a un permiso por vacaciones en el lugar de origen, este se les concederá en las siguientes condiciones:
 - i) si ambos tienen su lugar de origen en el mismo país, cada uno de ellos tendrá derecho a un permiso por vacaciones en el lugar de origen cada dos años en ese país,

- ii) si tienen su lugar de origen en países distintos, cada uno de ellos tendrá derecho a un permiso de vacaciones en el lugar de origen respectivo cada dos años,
 - iii) los cónyuges, o pareja registrada, con respecto a los hijos a su cargo, y, en su caso, la persona que acompañe a estos, 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 contractual que disfrute de un permiso por vacaciones en el lugar de origen tendrá derecho, conforme a lo dispuesto en el artículo 18, al pago de los gastos de viaje de ida y vuelta para sí mismo, para sus hijos y, en caso de que perciba la asignación familiar, para su cónyuge o pareja registrada.
3. Cuando un agente contractual 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) la persona interesada deberá comprometerse por escrito a no presentar su dimisión al Instituto 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;
 - b) el superior directo deberá certificar que, con toda probabilidad, no se requerirán los servicios del agente contractual durante el período contemplado en el apartado 1, letra b).

El director podrá autorizar excepciones al presente apartado si considera que la aplicación estricta del mismo podría implicar una injusticia para el agente contractual o causarle especiales dificultades.

CAPÍTULO VI

Evaluación y promoción

Artículo 24

Disposiciones generales

1. Se llevará a cabo una evaluación anual del trabajo de todos los agentes contractuales del Instituto, con excepción del director, a más tardar el 30 de septiembre.

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

2. Los criterios de evaluación se adaptarán a las diversas funciones y responsabilidades de los grados A, B y C.

Cada año se establecerá una lista de objetivos y criterios para la plantilla con respecto a los cuales se evaluará su rendimiento.

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 contractual.

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

Artículo 25

Procedimiento

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

2. Cada agente contractual será entrevistado personalmente por el agente contractual responsable del informe. Esta evaluación podrá completarse con una evaluación secundaria de un nivel superior. La evaluación anual será comunicada al agente contractual, que firmará la ficha de evaluación.
3. El informe anual es un acto administrativo de régimen interno. No podrá recurrirse ante ninguna instancia exterior.
4. Cuando todos los informes hayan sido concluidos, el director y el jefe de la Administración y del Personal se reunirán para resolver sobre las posibles promociones.

Artículo 26

Actuación consecutiva a los informes

1. Un buen informe de evaluación servirá para justificar el ascenso de escalón. Dicha promoción se hará efectiva en la fecha aniversario de la contratación del agente contractual o en la del segundo aniversario para los agentes contractuales con contrato de duración indefinida.
2. Un informe de evaluación excepcionalmente bueno podrá dar lugar a un ascenso excepcional de escalón —o inclusive a un ascenso al grado superior—, si la partida presupuestaria lo permite. Dichas promociones se harán efectivas a 1 de enero del año siguiente a la evaluación, o del segundo año siguiente para los agentes contractuales con contrato de duración indefinida.
3. Un informe de evaluación insuficiente podrá dar lugar al mantenimiento en el escalón en que se encuentre el agente contractual un año más.
4. Dos informes de evaluación insuficientes consecutivos podrán justificar la denegación de prórroga o la rescisión del contrato.

CAPÍTULO VII

Acción disciplinaria

Artículo 27

1. Todo incumplimiento por parte del agente contractual o exagente contractual de las obligaciones a las que esté sometido en virtud del presente Estatuto, voluntario o por negligencia, lo expondrá a una acción disciplinaria.
2. Cuando el director tenga conocimiento de algún indicio que lleve a presumir la existencia de incumplimiento, a efectos de lo previsto en el apartado 1, podrá iniciar una investigación administrativa para verificar la existencia de tal incumplimiento.
3. Las normas en materia de investigaciones administrativas, procedimientos disciplinarios y medidas disciplinarias se establecen en el anexo IX.

CAPÍTULO VIII

Recursos y comisión de recursos

Artículo 28

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

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

- en la fecha de la publicación del acto, si se trata de una medida de carácter general;
- 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 se refiere a esta última persona, a partir del día en que reciba notificación de la misma, pero en ningún caso más tarde del día de la publicación;
- a partir de la fecha de expiración del plazo de respuesta, cuando la reclamación se dirija contra una decisión denegatoria implícita, según lo establecido en el apartado 1.

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

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

4. Mediación

El mediador será un jurista cualificado e independiente, designado por el director durante un período de tres años renovable.

El director y el interesado transmitirán al mediador todos los documentos que este considere necesarios para examinar el caso.

El mediador dará a conocer sus conclusiones en el plazo de quince días desde la fecha en que se le haya sometido el caso.

Las conclusiones del mediador no tendrán carácter vinculante para el director ni para el interesado.

Los gastos ocasionados por la mediación correrán a cargo del Instituto en caso de que el director refute sus conclusiones; en caso de que el interesado rechace dichas conclusiones, correrá a su cargo el 50 % de los gastos.

5. Recursos

Una vez agotada la primera vía de recurso (reclamación administrativa), el interesado podrá recurrir ante la Comisión de recursos del Instituto.

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

6. Resoluciones de la Comisión de recursos

- a) Las resoluciones de la Comisión de recursos serán inapelables y tendrán carácter ejecutivo para ambas partes.
- b) La Comisión podrá anular o confirmar la decisión impugnada.
- c) Con carácter accesorio, la Comisión podrá también condenar al Instituto a reparar los perjuicios materiales ocasionados al interesado desde el día en que comenzó a surtir efectos la decisión anulada.
- d) Asimismo, podrá decidir que el Instituto reembolse —hasta un límite que decidirá la propia Comisión— los gastos justificados en que haya incurrido el demandante así como los gastos de transporte y estancia 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 Reglamento.

CAPÍTULO IX

Regímenes de pensiones*Artículo 29*

Se aplicarán a los agentes contractuales las normas y condiciones que figuran en el Reglamento general de pensiones del Instituto, de conformidad con el régimen de pensiones de las Organizaciones Coordinadas. El nuevo régimen de pensiones del Instituto se aplicará a los agentes contractuales incorporados con posterioridad al 30 de junio de 2005.

CAPÍTULO X

Comisión de servicio del personal contractual del instituto*Artículo 30*

Se considerará agente contractual en comisión de servicio aquel agente que, por decisión del director, haya sido destinado, por interés del servicio, con carácter temporal a un puesto fuera del Instituto.

La comisión de servicio por interés del servicio se regirá por las siguientes reglas:

- a) la decisión de comisión de servicio será tomada por el director tras oír al agente contractual interesado;
- b) la duración de la comisión de servicio será determinada por el director; las comisiones de servicio iniciales tendrán una duración máxima de un semestre, renovable otro semestre como máximo;
- c) el agente contractual en comisión de servicio 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 Instituto; del mismo modo podrá tener derecho al reembolso de cualesquiera gastos adicionales en que incurra debido a la comisión de servicio, siempre que los justifique adecuadamente;
- d) cuando el acuerdo de comisión de servicio disponga que el Instituto siga abonando la retribución del agente contractual durante el período de comisión de servicio, si este último tiene derecho a la indemnización por expatriación y también recibe una dieta de otro origen debido a su comisión de servicio, cesará el pago de la indemnización por expatriación;
- e) el agente contractual en comisión de servicio seguirá contribuyendo al régimen de pensiones con arreglo al sueldo por empleo activo correspondiente a su grado y escalón en el Instituto;
- f) el agente contractual en comisión de servicio conservará su plaza, su derecho a acceder a un escalón superior y su idoneidad para el ascenso;
- g) siempre que el contrato del agente contractual siga vigente cuando termine su comisión de servicio, el agente contractual se reincorporará inmediatamente a la plaza que ocupaba antes.

TÍTULO III

DISPOSICIONES APLICABLES AL PERSONAL TEMPORAL*Artículo 31***Disposiciones generales**

1. Tendrán la consideración de agentes temporales los trabajadores auxiliares contratados, en principio, por un período breve. No tendrán la consideración de agentes internacionales.
2. Los agentes temporales son trabajadores que ocupan de modo temporal plazas definidas en la plantilla de plazas presupuestadas del Instituto.

3. Con sujeción a lo dispuesto en el presente título, el director adoptará normas de desarrollo para determinar las condiciones de empleo de los agentes temporales, en particular en lo relativo a:

- a) las condiciones de su contratación y de la rescisión de su contrato,
- b) las vacaciones, excedencias y licencias, y
- c) la retribución.

4. Los agentes temporales estarán obligados por lo dispuesto en el título I y por las siguientes disposiciones del título II:

- capítulo II: artículos 5 (Límite de edad para el servicio activo) y 6 (Reconocimientos médicos);
- capítulo III: artículo 8, apartado 2, artículo 14, apartado 3, letra a) (Contribuciones y prestaciones del régimen de previsión social) y artículo 15 (Anticipos y reembolso de anticipos sobre la retribución);
- capítulo IV: artículo 18 (Misiones);
- capítulo V: artículos 19 (Jornada de trabajo), 20 (Trabajo a tiempo parcial) y 21 (Días festivos);
- capítulo VII: artículo 27 (Acción disciplinaria);
- capítulo VIII: artículo 28 (Recursos y Comisión de recursos), y
- todos los reglamentos subsidiarios basados en las mismas.

Artículo 32

Contratos

Los contratos de los agentes temporales tendrán una duración total no superior a veinticuatro meses. Tanto el Instituto como el agente temporal podrán rescindir dichos contratos notificándolo con una antelación mínima de un mes.

Artículo 33

Retribución

1. La retribución del personal temporal se fijará por contrato. Consistirá en un salario mensual neto, sin ningún tipo de indemnización o complemento, con independencia de la situación familiar y social del interesado.
2. De esta cuantía fija se deducirán las aportaciones sociales correspondientes al trabajador, bien por el concepto de seguro privado completo o bien por el de seguro complementario en caso de que el trabajador esté afiliado ya a un régimen de seguro de enfermedad.
3. Dado que los agentes temporales no estarán acogidos al régimen de pensiones de los agentes, no se efectuarán retenciones sobre el salario por dicho concepto.

Artículo 34

Disposiciones especiales

1. Gastos de instalación y de partida

Los agentes temporales no tendrán derecho al reembolso de sus gastos de instalación ni de los gastos de traslado de su familia.

2. Vacaciones

Los agentes temporales tendrán derecho a dos días y medio de vacaciones por mes de servicio cumplido.

TÍTULO IV

DISPOSICIONES APLICABLES A LOS EXPERTOS Y A LAS PERSONAS EN PRÁCTICAS

Artículo 35

1. Los expertos y las personas en prácticas tendrán la consideración de personal externo. Estarán sujetos a lo dispuesto en el título I del presente Estatuto, del que tomarán conocimiento en el momento de su entrada en funciones.
2. La retribución de los expertos y las personas en prácticas se fijará de manera global desde el comienzo de su actividad en el Instituto. Se abonará en fracciones sucesivas, determinadas por el director, en función del resultado de la labor para la que se hayan solicitado o aceptado sus servicios.
3. Los expertos designados tendrán derecho al reembolso de los gastos de viaje ocasionados por ellos mismos, con exclusión de cualquier otra persona, en el momento de su llegada al Instituto y de su partida.

TÍTULO V

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 36

1. El Comité de personal representará a todos los trabajadores del Instituto, según se les define en el artículo 1.
2. Los cometidos del Comité de personal serán los siguientes:
 - a) defender los intereses profesionales de todos los trabajadores del Instituto;
 - 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 del personal;
 - d) representar a todos los trabajadores ante las asociaciones del personal de otras organizaciones internacionales.
3. El director determinará, previa consulta a los trabajadores, las condiciones para el desarrollo del presente artículo.

—

ANEXO I

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Referencia:

Artículo 7 del Estatuto.

Derecho a indemnización por despido.

- a) Podrá abonarse una indemnización por despido a un agente cuyo empleo sea rescindido en uno de los casos recogidos en el artículo 7, apartado, 3, letra a), incisos i) a vi).

Dicha indemnización será distinta de la asignación por cese en el servicio, que representa sencillamente la liquidación de los derechos a pensión.

- b) No procederá conceder la indemnización por despido en ninguno de los casos siguientes:

- i) cuando el agente contractual haya obtenido un puesto de trabajo del mismo grado o superior en el Instituto;
- ii) cuando el agente contractual haya obtenido un puesto de trabajo en otra organización internacional en el mismo país;
- iii) cuando el agente contractual haya podido reincorporarse con retribución al lugar de trabajo que ocupaba anteriormente dentro de los treinta días siguientes a la rescisión de su contrato por el Instituto;
- iv) cuando el contrato del agente contractual haya quedado rescindido a petición propia o el agente contractual no haya aceptado una oferta de prórroga del contrato;
- v) cuando el contrato del agente contractual haya finalizado por haber llegado al período máximo autorizado en virtud del presente Estatuto, o
- vi) cuando el contrato del agente contractual haya sido rescindido con motivo de un procedimiento disciplinario.

El importe de la indemnización por despido será igual a un 100 % de la retribución neta mensual del agente contractual por año de servicio en el Instituto, con un máximo de 20 mensualidades.

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

—

ANEXO II

INDEMNIZACIÓN POR EXPATRIACIÓN

1. Los agentes contractuales contemplados en el artículo 10 del Estatuto percibirán una indemnización mensual por expatriación. El importe de la indemnización se calculará como sigue:

a) Agentes contractuales contratados antes de la entrada en vigor del Estatuto

- i) Para los agentes contractuales con derecho a la asignación familiar: en el 18 % del sueldo de referencia durante los diez primeros años de servicio.
- ii) Para los agentes contractuales sin derecho a la asignación familiar: en el 14 % del sueldo de referencia durante los diez primeros años de servicio.
- iii) El sueldo de referencia que se tendrá en cuenta será el sueldo base neto correspondiente al primer escalón del grado del agente. 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 %, y permanecerán fijos los años siguientes.

b) Agentes contractuales contratados después de la entrada en vigor del Estatuto

- i) La cuota de la indemnización durante los cinco primeros años de servicio será el 10 % del sueldo base. La indemnización se calculará en el primer escalón del grado de contratación o de ascenso, con independencia de cualquier incremento del sueldo base del agente contractual por ascenso en el baremo, y se adaptará en la misma proporción y en la misma fecha que el sueldo base.
- ii) En los años sexto al décimo, la cuota de la indemnización se reducirá en dos puntos porcentuales al año hasta llegar a cero el décimo año. Durante este período, la indemnización se adaptará en la misma proporción y en la misma fecha que el sueldo base.
- iii) En caso de que entre en funciones en el Instituto un agente de una Organización Coordinada u organización asociada con las Organizaciones Coordinadas, o en caso de que un agente de otra organización internacional o un miembro de la administración o de las fuerzas armadas del país de origen entre en funciones en el Instituto sin cambiar de país, se tendrá en cuenta los años de servicio anteriores en el país de acogida para determinar la aplicación de lo dispuesto en los incisos i) y ii).
- iv) En caso de que un agente contractual sea trasladado, bien dentro del Instituto o a una Organización Coordinada u organización asociada con las Organizaciones Coordinadas, a un nuevo país de destino, donde el agente cumpla los criterios de idoneidad, la cuota de la indemnización y el período se restablecerán en sus niveles iniciales y luego se reducirán, según se describe en los incisos i) y ii).

v) Parejas

Cuando dos cónyuges o una pareja registrada sean ambos no residentes y estén ambos empleados en el mismo país por la misma Organización Coordinada u organización asociada con las Organizaciones Coordinadas o por dos Organizaciones Coordinadas diferentes u organizaciones asociadas con las Organizaciones Coordinadas, cada uno tendrá derecho a una indemnización por expatriación con una cuota del 10 % o con las cuotas según el baremo de reducción que corresponda a los años de servicio de cada uno de los cónyuges.

ANEXO III

HIJOS Y PERSONAS DEPENDIENTES

1. Hijos dependientes

- a) Se considerará dependiente de un agente contractual a un hijo legítimo, a un hijo natural reconocido legalmente o a un hijo adoptivo del agente contractual o de su cónyuge o pareja registrada cuando el agente contractual asume de forma principal y permanente la manutención y respalda la educación del hijo. Se considerará dependiente de un agente contractual a un hijo que esté bajo la custodia de un cónyuge divorciado o separado legalmente cuando dicho cónyuge esté obligado a prestar alimentos, y los preste realmente, por el hijo, 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 de un agente contractual a un hijo discapacitado del agente contractual o de su cónyuge o pareja registrada, sea cual sea la edad del hijo, cuando el agente contractual asume de forma principal y permanente la manutención y respalda el bienestar del hijo.
- c) No tendrá la consideración de hijo dependiente de un agente contractual:
 - el hijo que haya cumplido 26 años de edad;
 - el que antes de dicha edad perciba un salario, una renta u honorarios a título personal.

2. Personas dependientes

Se podrá considerar que una persona distinta de los hijos a que se refiere el apartado 1 es dependiente del agente contractual si se cumplen las siguientes condiciones acumulativas:

- que dicha persona sea un ascendiente o un pariente colateral directo o por afinidad;
 - que dicha persona conviva de forma permanente con el agente contractual o con su cónyuge o pareja registrada, o esté alojada habitualmente en una estructura de acogida especializada por motivos de salud, y
 - que dicha persona no disponga de recursos propios suficientes para subvenir a sus necesidades.
-

ANEXO IV

PERSONAS DEPENDIENTES CON DISCAPACIDAD

1. Se considerará que presenta discapacidad toda persona con una afección que le produzca incapacidad de carácter grave y permanente, de lo que dé fe un certificado médico, y que requiera cuidados especializados o una vigilancia especial, o bien una educación o formación especializadas.
2. La decisión de conceder la asignación corresponderá al director, previa consulta 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 concederá la asignación, que podrá ser revisado.

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

De tal manera, podrá considerarse que presentan discapacidad las personas dependientes que padezcan, por ejemplo:

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

La lista del párrafo segundo no es exhaustiva, sino solamente de carácter indicativo. No podrá utilizarse como base para evaluar el porcentaje de afectación o de incapacidad.

4. La cuantía de la asignación será igual a la de la asignación por hijo dependiente y adicional a la misma.
5. Para los agentes contractuales que puedan presentar justificantes de que su hijo dependiente y con discapacidad necesita dispositivos educativos imperativos *ad hoc*, la asignación podrá incrementarse hasta un máximo del doble del importe de la asignación por hijo dependiente, y se abonará mensualmente.

En tales casos, el derecho a dicha asignación incrementada dará comienzo el primer día del mes en que se inicien los dispositivos educativos imperativos *ad hoc* y cesará al final del mes en que dichos dispositivos terminen o al final del mes en que el hijo cumpla 26 años, ateniéndose a la más temprana de ambas fechas.

—

ANEXO V

ASIGNACIÓN POR VIVIENDA

1. La cuantía de la asignación por vivienda será igual a un porcentaje de la diferencia entre el importe real del alquiler pagado, previa deducción de todos los gastos contemplados en el artículo 11, apartado 5, 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 B.4 inclusive;
 - b) el 20 % del sueldo base neto para los agentes de los grados B.5 y B.6;
 - c) el 22 % del sueldo base neto para los agentes del grado A.1.
 2. El porcentaje a que se refiere el apartado 1 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 la asignación por vivienda será de:
 - a) el 10 % del sueldo base neto del interesado en el caso de los agentes de los grados C a B.4;
 - b) el 15 % del sueldo base neto para los agentes de los grados B.5, B.6 y A.1.
-

ANEXO VI

GASTOS DE TRASLADO Y DE MUDANZA

Sección I

Gastos de traslado del agente contractual y sus familiares entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo.

1. Los agentes contractuales cuyo lugar de residencia esté situado a más de 100 km del lugar de trabajo tendrán derecho, en las condiciones establecidas en el artículo 16 del Estatuto, al reembolso de los gastos de traslado en que hayan incurrido efectivamente:
 - a) en el momento de su entrada en funciones, con motivo de su traslado desde el lugar de residencia al lugar de trabajo;
 - b) en caso de traslado del lugar de trabajo en el que fueron contratados a otro lugar de trabajo situado a más de 100 km;
 - c) en el momento de su cese en el servicio:
 - con motivo de su traslado desde el lugar de trabajo al lugar en que residían en el momento de su entrada en funciones,
 - o bien con motivo de su traslado desde el lugar de trabajo a un lugar de residencia distinto del mencionado en el primer guion, siempre que dicho lugar esté situado dentro del Espacio Económico Europeo o, en caso de que esté situado en otra parte, a condición de que la cuantía de los gastos que deban reembolsarse no sea mayor.
2. Se denegará total o parcialmente el reembolso de los gastos de traslado previsto en el apartado 1 en los siguientes casos:
 - a) en caso de que no se generara el derecho en el momento de la entrada en funciones;
 - b) en caso de que algún gobierno u otra autoridad sufragara total o parcialmente dichos gastos;
 - c) en el momento del cese en el servicio, si no se efectuara el traslado en un plazo de tres meses desde el cese de funciones o si no se presentara la solicitud de reembolso a la administración dentro de los treinta días siguientes al traslado;
 - d) en el momento del cese en el servicio, en caso de que el interesado hubiera dimitido antes de cumplir doce meses de servicio en el Instituto.
3. Los agentes contractuales que cumplan las condiciones mencionadas en los apartados 1 y 2 y que perciban la asignación familiar tendrán derecho además:
 - a) al reembolso de los gastos de viaje ocasionados efectivamente por el traslado de su cónyuge o pareja registrada o de sus hijos dependientes cuando se reúnan con el agente contractual en el lugar de trabajo;
 - b) al reembolso de los gastos de viaje ocasionados efectivamente por el traslado de su cónyuge o pareja registrada o de sus hijos dependientes con ocasión del traslado del lugar de trabajo del agente a otro lugar de trabajo situado a más de 100 km, siempre que dicho traslado sea de duración indeterminada y superior a dos meses;
 - c) al reembolso de los gastos de viaje ocasionados efectivamente por el traslado de su cónyuge o pareja registrada o de sus hijos dependientes en el momento de su cese en el servicio, con la salvedad de que podrá denegarse el reembolso si el agente contractual hubiera dimitido antes de cumplir doce meses de servicio en el Instituto.
4. Los cónyuges, las parejas registradas y los hijos dependientes, o las personas dependientes con arreglo a lo dispuesto en los anexos III y IV, se asimilarán a agentes del mismo grado que el agente de que se trate.

Sección II

Gastos de mudanza

1. Los agentes contractuales cuyo lugar de residencia esté situado a más de 100 km del lugar de trabajo tendrán derecho al pago de los gastos ocasionados efectivamente por el transporte de su mobiliario y enseres en los siguientes casos:
 - a) con motivo de su entrada en funciones;
 - b) en caso de traslado, por una duración indeterminada superior a dos meses, del lugar de trabajo a otro lugar de trabajo situado a más de 100 km;
 - c) en el momento de su cese en el servicio, con la salvedad de que podrá denegarse el reembolso si el agente contractual hubiera dimitido antes de cumplir doce meses de servicio en el Instituto.
2. El pago cubrirá los gastos de transporte del mobiliario y enseres, con inclusión de los costes de embalaje y el seguro de cobertura de los riesgos corrientes (por ejemplo, rotura, robo o incendio).

Para acogerse a lo dispuesto en la presente sección, los agentes contractuales deberán someter a la aprobación previa del jefe de 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 y de Personal considera excesivos los presupuestos, podrá solicitar presupuestos a otras compañías de mudanzas.

El reembolso se concederá sobre la base del presupuesto más bajo.

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

ANEXO VII

GASTOS DE MISIÓN

Los agentes contractuales que deban efectuar viajes al servicio del Instituto 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. Los desplazamientos de los agentes contractuales que desempeñen una misión se efectuarán utilizando los medios de transporte más económicos, a reserva de las excepciones previstas en la presente sección.
2. Se considerarán como medios normales de transporte el avión y el ferrocarril. No obstante, el director podrá autorizar a un agente que desempeñe una misión a utilizar un vehículo particular o de servicio.

Salvo autorización excepcional del director, todos los agentes viajarán en clase «turista» o equivalente.

En los viajes en ferrocarril, los agentes de grado A tendrán derecho a viajar en primera clase y los agentes de los grados B y C, en segunda clase.

3. En interés del Instituto se podrá autorizar a los agentes contractuales a utilizar un vehículo particular. En tal caso, tendrán derecho a una indemnización por kilómetro calculada en función del itinerario habitual más corto. Con independencia del país o países por los que se desplace, esta indemnización se calculará en función del importe aplicable en el país o países en que se sitúe el lugar de trabajo del agente contractual.

El importe total que se abone en los desplazamientos por carretera no podrá superar el que el Instituto habría debido pagar de otro modo.

El director podrá decidir hacer extensiva al personal temporal la aplicación de la sección I.

Sección II

Dietas de los agentes contractuales que desempeñan una misión

1. Los agentes contractuales que deban efectuar viajes al servicio del Instituto en virtud de una orden de misión tendrán derecho al pago de dietas cuya cuantía aprobará anualmente la Junta Directiva basándose en la propuesta presentada por el Comité de coordinación de las remuneraciones.
2. Las dietas se calcularán del siguiente modo:
 - a) Si la misión implica el alojamiento en un hotel, se abonará a los agentes contractuales interesados la totalidad de la dieta diaria, previa presentación de la factura correspondiente.
 - b) Si la misión no implica el alojamiento en un hotel, no se devengarán dietas por los períodos inferiores a 4 horas y en el caso de misiones de duración comprendida entre 4 y 8 horas, los agentes contractuales interesados percibirán el 25 % de la dieta diaria. En el caso de misiones de duración superior a 8 horas e inferior a 24, los agentes contractuales interesados percibirán el 50 % de la dieta diaria. Se aplicará la misma regla para los períodos parciales cuya duración exceda de todo período completo de 24 horas.

- c) Los viajes al servicio del Instituto efectuados en el lugar de trabajo o entre lugares de trabajo no devengarán dieta alguna. En tales casos, los gastos de transporte (por ejemplo, tasas de aparcamiento y transporte público) se abonarán tras la recepción de la prueba de pago.
 - d) En el cálculo de las dietas, con el fin de tener en cuenta la duración del transporte hasta la estación o aeropuerto principal, se incrementará la duración real del viaje en un período fijo.
3. Reducción de las dietas
- Se reducirán las dietas:
- a) cuando el viaje incluya las comidas o el alojamiento nocturno: en un 15 % por cada una de las principales comidas y en un 50 % por el alojamiento nocturno previsto en la cuantía de las dietas;
 - b) en tres décimas partes por el tiempo de duración del trayecto, cuando el agente efectúe viajes nocturnos en barco, en litera o cabina, por ferrocarril o por vía aérea;
 - c) en tres cuartas partes, cuando un organismo ajeno al Instituto facilite el alojamiento.
4. Complementos de las dietas
- Se prevé que las dietas cubran la totalidad de los gastos en que pueda incurrir el agente contractual en el desempeño de una misión, con excepción de los gastos que se indican a continuación, que podrán dar lugar a un reembolso complementario:
- a) importes abonados por la obtención de visados y otros gastos similares ocasionados por un viaje en misión oficial;
 - b) costes de transporte del exceso de equipaje por autorización expresa del director;
 - c) gastos de comunicaciones debidamente justificados (por ejemplo, gastos de internet, correos y llamadas telefónicas) ocasionados por motivos de servicio;
 - d) gastos de recepción ocasionados al agente;
 - e) tarifas de taxi, siempre que medie autorización previa del director y previa presentación de los justificantes correspondientes.
- El director adoptará normas de desarrollo de las presentes disposiciones.
-

ANEXO VIII

BAJA POR ENFERMEDAD, LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, LICENCIA PARENTAL Y PERMISOS ESPECIALES

1. Ausencias y bajas por enfermedad

- a) Los agentes contractuales que estén ausentes más de tres días consecutivos por motivos de enfermedad o accidente deberán presentar un certificado médico en el plazo de tres días desde el cese en sus tareas.
- b) Las ausencias por motivos de enfermedad o accidente de duración igual o inferior a tres días, para las que no se presente un certificado médico, podrán dar lugar, en caso de que superen los nueve días hábiles en el curso del mismo año civil, a una reducción equivalente de las vacaciones anuales a las que tenga derecho el agente contractual, o, en caso de que hubiera agotado su derecho a vacaciones, a una retención equivalente sobre su retribución.
- c) Los agentes contractuales que estén ausentes por motivos de enfermedad o accidente tendrán derecho a una baja 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 contractual que se someta a un reconocimiento médico de conformidad con el artículo 6, apartado 4, del Estatuto 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 Instituto podrá pedir en todo momento, durante la baja por enfermedad de un agente contractual, que un centro médico independiente practique un reconocimiento médico.

2. Enfermedades contagiosas, vacunación y accidentes

- a) Todo agente contractual que contraiga una enfermedad contagiosa deberá ausentarse del lugar de trabajo y notificar inmediatamente su enfermedad al jefe de la Administración y de Personal. En caso de declararse una enfermedad contagiosa en la familia o allegados de un agente contractual, este deberá advertir inmediatamente de ello al jefe de la Administración y de Personal y someterse a las precauciones higiénicas que este le indique. Todo agente contractual 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 una baja por enfermedad ni se deduzca de sus vacaciones anuales.
- b) Los agentes contractuales deberán recibir las vacunaciones o inoculaciones preventivas que se consideren necesarias.
- c) Cualquier accidente que sufra un agente contractual en su lugar de trabajo o fuera de él, por escasa que parezca su importancia en el momento, deberá ser comunicado lo antes posible por el interesado al jefe de la Administración y de Personal, junto con los nombres y señas de los posibles testigos.

3. Permisos especiales, permiso por matrimonio y licencias por maternidad, paternidad y parental

- a) El director podrá conceder permisos especiales retribuidos total o parcialmente —que no superarán los diez días hábiles por año— o excedencias sin sueldo, por motivos personales de carácter excepcional o urgente.
- b) Se concederá a los agentes contractuales un permiso especial de cinco días con retribución completa con ocasión de su matrimonio.
- c) Se concederá a los agentes contractuales un permiso especial de cinco días con retribución completa con motivo del fallecimiento de su cónyuge, de un descendiente directo o de un ascendiente directo.

- d) Previa presentación del certificado médico correspondiente, se concederá a las agentes contractuales una licencia por maternidad con retribución completa que no constituirá baja por enfermedad ni se deducirá de las vacaciones anuales. Esta licencia por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas.

La licencia comenzará, como máximo, seis semanas antes de la fecha probable del parto indicada en el certificado y concluirá no antes de diez semanas ni más tarde de dieciséis semanas después de la fecha del parto.

En caso de nacimiento múltiple o prematuro o de nacimiento de un niño discapacitado, la duración de la licencia será de veinte semanas. A efectos de la presente disposición, se considerará prematuro todo nacimiento que tenga lugar antes de que finalice la trigésimo cuarta semana de gestación.

- e) Se concederá a toda agente contractual que adopte legalmente a un hijo menor de dieciocho años una licencia por maternidad con retribución completa que no constituirá baja por enfermedad ni se deducirá de las vacaciones anuales.

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

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

- f) Licencia por paternidad

Se concederá una licencia por paternidad de diez días hábiles con retribución completa a los agentes contractuales de sexo masculino por nacimiento o adopción de un hijo que sea reconocido como dependiente según la definición del artículo 11, apartado 2, del Estatuto, y, en caso de adopción, que sea menor de dieciocho años de edad. Esta licencia será de doce días hábiles en caso de nacimiento múltiple o de nacimiento de un hijo discapacitado.

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

- g) Licencia parental o familiar

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

Durante la licencia parental, el agente contractual seguirá estando afiliado al régimen de seguridad social. Seguirá adquiriendo derechos a pensión y conservará el beneficio de las asignaciones por hijo o persona dependiente y por escolaridad. El agente contractual conservará su puesto de trabajo y seguirá teniendo derecho a la subida de escalón y al ascenso de grado.

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

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

- h) Los agentes contractuales 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 contractual.

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

ANEXO IX

NORMAS EN MATERIA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Sección 1

Disposiciones generales*Artículo 1*

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

Artículo 2

1. Basándose en el informe de investigación, una vez se hayan notificado al agente contractual afectado de todos los documentos de prueba del expediente, y tras haber sido oído dicho agente, el director podrá:
 - a) resolver que el agente contractual queda libre de todo cargo, en cuyo caso este último será informado de ello por escrito,
 - b) resolver, aun cuando exista o parezca haber existido incumplimiento de las obligaciones del Estatuto por parte del agente contractual, que no procede adoptar ninguna sanción y, en su caso, hacer al agente contractual un apercibimiento oral, o
 - c) en caso de incumplimiento de alguna obligación con arreglo al artículo 27 del Estatuto:
 - i) decidir incoar el procedimiento disciplinario previsto en la sección 4 del presente anexo, o
 - ii) decidir incoar un procedimiento disciplinario ante el Consejo de disciplina.

Artículo 3

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

Sección 2

Consejo de disciplina*Artículo 4*

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

Artículo 5

1. El director y el Comité de personal a que se refiere el artículo 36 del Estatuto designarán cada uno, al mismo tiempo, un miembro permanente y un suplente. Si, por algún motivo, el Comité de personal no hubiere designado ningún miembro ni suplente, el director podrá nombrar a miembros provisionales para que los sustituyan hasta que sean nombrados.
2. El presidente de la Junta Directiva ostentará la presidencia. El presidente suplente será designado por el director.
3. El presidente, los miembros y los suplentes serán nombrados por un período de tres años. No obstante, el Instituto podrá prever un período más breve para los miembros y los suplentes, sin que pueda ser en ningún caso inferior a un año.
4. En los cinco días siguientes a la constitución del Consejo de disciplina, el agente contractual afectado podrá recusar a uno de los miembros de aquel. El director podrá recusar asimismo a uno de los miembros de dicho consejo. En ese mismo plazo, los miembros del Consejo de disciplina podrán hacer valer motivos legítimos para no participar en dicho consejo 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 no serán revelados.

Sección 3

Medidas disciplinarias*Artículo 7*

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

Artículo 8

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

Sección 4

Procedimiento disciplinario sin recurso al Consejo de disciplina

Artículo 9

El director podrá realizar un apercibimiento por escrito o una amonestación sin consultar al Consejo de disciplina. En tal caso, antes de que el director adopte tales medidas habrá de darse audiencia al interesado.

Sección 5

Procedimiento disciplinario ante el Consejo de disciplina

Artículo 10

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

Artículo 11

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

Artículo 12

Cuando, en presencia del presidente del Consejo de disciplina, el agente contractual interesado reconozca su falta y acepte sin reservas el informe mencionado en el artículo 10 del presente anexo, el director podrá retirar el asunto del Consejo de disciplina, aplicando el principio de proporcionalidad entre la gravedad de la falta y la medida disciplinaria que se prevea imponer. Aunque el asunto sea retirado del Consejo de disciplina, el presidente de este se pronunciará en relación con la medida disciplinaria 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 medidas disciplinarias previstas en el artículo 7, apartado 1, letras a) a d), del presente anexo.

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

Artículo 13

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

Artículo 14

1. El agente contractual será oído por el Consejo de disciplina. En la vista, podrá presentar observaciones escritas o verbales, ya sea personalmente o por medio de un representante de su elección. El agente contractual podrá, asimismo, citar testigos.

2. El Instituto será representado ante el Consejo de disciplina por un agente contractual designado a tal fin por el director.

Artículo 15

A la luz de los documentos presentados y habida cuenta de las declaraciones que hayan podido realizarse verbalmente o por escrito, el Consejo de disciplina emitirá por mayoría un dictamen motivado en el que se pronunciará sobre la realidad de los hechos imputados y, si ha lugar, sobre la medida disciplinaria 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 contractual 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. Tras haber oído al agente contractual, 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 medida disciplinaria alguna, deberá informar de ello al agente contractual, por escrito y sin demora. El agente contractual podrá solicitar que esta decisión figure en su expediente personal.

Artículo 17

1. Los gastos en que incurra el agente contractual en el transcurso del procedimiento disciplinario, y en particular los honorarios pagados a toda persona elegida para asistirle o garantizar su defensa, correrán por su cuenta en el caso de que el procedimiento disciplinario dé lugar a la imposición de una de las medidas disciplinarias previstas en el artículo 7 del presente anexo.

2. No obstante, el director podrá adoptar una decisión en sentido contrario en casos excepcionales en que la carga mencionada resulte injusta para el agente contractual.

Sección 6

Suspensión

Artículo 18

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

Artículo 19

1. La decisión por la que se suspenda al agente contractual deberá especificar si, durante el período de suspensión, el interesado conservará su retribución íntegra o si esta quedará sujeta a una retención. El importe que se abone al agente contractual no será, en ninguna circunstancia, inferior a la renta mínima de subsistencia, correspondiente al sueldo base de un agente contractual en el puesto C1/1, incrementada, en su caso, con los complementos de carácter familiar.
2. La situación del agente contractual 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 contractual volverá a recibir su retribución íntegra, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3.
3. La retención podrá mantenerse más allá del plazo de seis meses mencionado en el apartado 2 cuando el agente contractual esté incurso en un proceso penal por los mismos hechos y se halle detenido a raíz de dicho procedimiento. En tal caso, el interesado no volverá a recibir su retribución íntegra en tanto el tribunal competente no haya ordenado su puesta en libertad.
4. Cuando en la decisión definitiva no se haya impuesto medida disciplinaria alguna al agente contractual o la severidad de dicha medida no haya sido mayor que un apercibimiento por escrito, una amonestación o una suspensión temporal de subida de escalón, tendrá derecho a la devolución de las retenciones practicadas sobre su retribución al amparo del apartado 1, a las que se añadirá, en caso de no imponerse ninguna sanción, el pago de los correspondientes intereses compuestos al tipo del 3,5 % anual.

Sección 7

Proceso penal paralelo

Artículo 20

Cuando el agente contractual se halle incurso en un proceso penal por los mismos hechos, la decisión definitiva sobre las medidas disciplinarias solo se tomará una vez que la resolución dictada por el tribunal competente adquiera carácter firme.

Sección 8

Disposiciones finales

Artículo 21

Todo agente contractual sobre el que recaiga una medida 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, y al cabo de seis años en el caso de otras medidas disciplinarias, que se elimine de su expediente personal toda mención de la citada medida. El director decidirá si debe accederse a la solicitud del interesado.

Artículo 22

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

Artículo 23

En el supuesto de que el agente contractual haya quedado libre de todo cargo tras un dictamen emitido por el Consejo de disciplina con arreglo al artículo 15 del presente anexo, tendrá derecho, previa solicitud, a la reparación del perjuicio sufrido mediante una publicidad adecuada de la decisión del director.

Artículo 24

El director adoptará normas de desarrollo de las presentes disposiciones.

ANEXO X

COMISIÓN DE RECURSOS

1. Competencias

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

2. Composición y estatuto

- a) La Comisión de recursos estará compuesta por un presidente y dos miembros, que podrán ser sustituidos por suplentes. Todos ellos deberán poseer formación jurídica.
- b) El presidente, su suplente, los miembros y sus suplentes serán designados por la Junta Directiva por un período de tres años renovable, y no serán miembros del personal del Instituto. En caso de indisponibilidad de alguno de ellos se efectuará una nueva designación por la parte restante del mandato.
- c) La Comisión de recursos no podrá reunirse a menos que el presidente o su suplente y dos miembros titulares o suplentes estén presentes.
- d) Los miembros de la Comisión de recursos ejercerán sus funciones con plena independencia.
- e) La Junta Directiva fijará la retribución del presidente, de los miembros y de sus suplentes.
- f) La Comisión de recursos adoptará su reglamento, que se ajustarán a lo dispuesto en el presente anexo.

3. Secretaría de la Comisión

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

4. Recursos

- a) Solo se admitirán recursos ante la Comisión en caso de que el demandante no haya obtenido satisfacción previamente mediante un recurso de reposición presentado al director.
- b) El demandante dispondrá de un plazo de veinte días, contados desde la notificación de la decisión a que se refiere el artículo 28, apartado 3, del Estatuto o desde la fecha de oposición de una de las partes a las conclusiones del mediador a que se refiere el artículo 28, apartado 4, del Estatuto, para presentar una solicitud por escrito con objeto de que la Comisión de recursos anule o modifique esa decisión. La solicitud se dirigirá al jefe de la Administración y de Personal del Instituto, que acusará recibo al agente e iniciará el procedimiento de reunión de la Comisión.
- c) Los recursos deberán presentarse en la secretaría de la Comisión de recursos en un plazo de dos meses desde la notificación de la decisión impugnada. No obstante, en casos excepcionales, especialmente en materia de pensiones, la Comisión podrá admitir a trámite recursos presentados en el plazo de un año desde la notificación de la decisión impugnada.
- d) Los recursos deberán presentarse por escrito. Deberán contener todos los motivos invocados por el interesado y acompañarse de los justificantes correspondientes.
- e) Los recursos no tendrán efecto suspensivo sobre las decisiones que se impugnen.

5. Instrucción de los recursos

- a) Los recursos se comunicarán inmediatamente al director, que presentará sus observaciones por escrito. En el plazo de un mes desde la fecha de presentación del recurso se transmitirá una copia de dichas observaciones al secretario de la Comisión, así como al demandante, que dispondrá de un plazo de 20 días para presentar una réplica por escrito, de la que el secretario de la Comisión transmitirá copia inmediatamente al director.
- b) El secretario se encargará de comunicar a los miembros de la Comisión los recursos, los escritos y documentos justificativos presentados, las observaciones del director y, en su caso, la réplica del interesado, dentro de los tres meses siguientes a la presentación de la reclamación y al menos 15 días antes de la sesión en que serán examinados.

6. Convocatoria de la Comisión

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

7. Procedimiento ante la Comisión

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

8. Resoluciones de la Comisión de recursos

- a) En circunstancias excepcionales y a título cautelar, la Comisión de recursos podrá decidir que se suspenda la aplicación de la decisión impugnada hasta que recaiga resolución definitiva de conformidad con las letras b) y c).
 - b) Las resoluciones se adoptarán por mayoría de votos. Se emitirán por escrito con exposición de los motivos. Tendrán carácter inapelable y ejecutivo para ambas partes un día completo después de su notificación.
 - c) No obstante, se podrá pedir a la Comisión de recursos la rectificación de cualquier error tipográfico o accidental en las resoluciones. Las peticiones de rectificación deberán presentarse en un plazo de seis meses desde el momento en que se constate el error.
-