



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA UNIÓN EUROPEA (Sala
Segunda)
de 11 de julio de 2012

Asunto F-85/10

AI
contra
Tribunal de Justicia de la Unión Europea

«Función pública — Agentes temporales — Oposición interna — Exclusión de la oposición como consecuencia de los resultados obtenidos en la primera prueba escrita — Reexamen — Igualdad de trato — Recalificación del contrato de duración determinada convirtiéndolo en contrato de duración indefinida — No renovación de un contrato de agente temporal de duración determinada — Recurso de anulación — Recurso de indemnización»

Objeto: Recurso interpuesto con arreglo al artículo 270 TFUE, aplicable al Tratado CEEA en virtud de su artículo 106 *bis*, mediante el cual AI solicita, con carácter principal, por un lado, la anulación de la decisión por la que el tribunal calificador de la oposición interna n° CJ 12/09, organizada por el Tribunal de Justicia, no le concedió el mínimo de 20 puntos requeridos para la primera prueba escrita obligatoria, y, por otra, la anulación de la decisión del Tribunal de Justicia de no renovar su contrato de agente temporal y la condena a abonarle una indemnización por daños y perjuicios para reparar los perjuicios materiales y morales supuestamente sufridos.

Resultado: Se desestima el recurso. AI cargará con sus propias costas y con las del Tribunal de Justicia.

Sumario

1. *Funcionarios — Concurso — Tribunal calificador — Composición — Estabilidad suficiente para garantizar la calificación coherente de los candidatos (Estatuto de los Funcionarios, anexo III, art. 3)*

2. *Funcionarios — Concurso — Principio de imparcialidad del tribunal calificador — Condición de conocidos de un miembro del tribunal calificador y un candidato — Riesgo de conflicto de intereses en caso de existencia de relaciones profesionales entre un miembro del tribunal calificador y el candidato — Inexistencia (Estatuto de los Funcionarios, art. 11 bis)*

3. *Funcionarios — Concurso — Tribunal calificador — Desestimación de candidatura — Obligación de motivación — Alcance — Respeto del secreto de las actuaciones (Estatuto de los Funcionarios, anexo III, art. 6)*

4. *Funcionarios — Concurso — Evaluación de las aptitudes de los candidatos — Facultad de apreciación del tribunal calificador — Control jurisdiccional — Límites (Estatuto de los Funcionarios, anexo III)*

5. *Funcionarios — Agentes temporales — Agentes temporales incluidos en el artículo 2, letra b), del Régimen aplicable a los otros agentes — Renovación tras la primera prórroga del contrato por una duración determinada — Recalificación del contrato de trabajo de duración determinada en contrato de duración indefinida — Exclusión [Régimen aplicable a los otros agentes, arts. 2, letra b), y 8, párr. 2]*

6. *Funcionarios — Régimen aplicable a los otros agentes — Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada — Duración máxima total de los contratos o las relaciones de trabajo de duración determinada sucesivos — Sanción de la utilización abusiva de tales contratos — Inexistencia de menoscabo a los fines y a las disposiciones mínimas del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada [Art. 288 TFUE, párr. 2; Régimen aplicable a los otros agentes, arts. 2, letra b), y 8, párr. 2; Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 5, ap. 1]*

7. *Funcionarios — Agentes temporales — Selección — Renovación de un contrato de duración determinada — Facultad de apreciación de la administración — Control jurisdiccional — Límites — Error manifiesto de apreciación — Concepto [Régimen aplicable a los otros agentes, arts. 8, párr. 2, y 47, ap. 1, letra b)]*

8. *Funcionarios — Agentes temporales — Selección — Renovación de un contrato de duración determinada — Facultad de apreciación de la administración — Deber de asistencia y protección que incumbe a la administración — Consideración de los intereses del agente de que se trata (Régimen aplicable a los otros agentes, art. 47)*

9. *Política social — Trabajadores y trabajadoras — Acceso al empleo y condiciones de trabajo — Igualdad de trato — Directiva 2006/54/CE — Protección contra las medidas de retorsión — Ámbito de aplicación (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, arts. 1 y 24)*

1. La presencia del miembro suplente no debe tenerse en cuenta para examinar la estabilidad en la composición del tribunal calificador de una oposición si el tribunal calificador titular ha estado presente en su totalidad en cada prueba. La estabilidad de la composición de un tribunal calificador se garantiza cuando los trabajos de corrección de las pruebas escritas y el desarrollo de las pruebas orales, y las deliberaciones relacionadas con estas pruebas, se han llevado a cabo por todos los miembros titulares del tribunal calificador.

(véase el apartado 59)

Referencia:

Tribunal de Primera Instancia: 7 de febrero de 2002, Felix/Comisión (T-193/00), apartado 37

2. El hecho de que un miembro del tribunal calificador de una oposición y un candidato se conozcan no basta, por sí mismo, para demostrar que dicho miembro tiene «intereses personales, en particular familiares o financieros», en el sentido del artículo 11 *bis* del Estatuto, que, como tal, puede poner en tela de juicio su imparcialidad. En efecto, el que un miembro del tribunal calificador conozca personalmente a uno de los candidatos no implica necesariamente que dicho miembro tenga una tendencia favorable respecto de la prestación de dicho candidato.

A este respecto, la participación de un miembro del tribunal calificador de una oposición en la evaluación de un candidato que trabaje o haya trabajado en el seno de la misma unidad o de la misma dirección que aquél no supone por sí misma que la independencia, y, por lo tanto, la imparcialidad de dicho miembro se vean comprometidas.

(véanse los apartados 80 y 81)

Referencia:

Tribunal de Primera Instancia: 12 de marzo de 2008, Giannini/Comisión (T-100/04), apartado 223

Tribunal de la Función Pública: 30 de abril de 2008, Dragoman/Comisión (F-16/07), apartado 41

3. La obligación de motivación de una decisión lesiva tiene por objeto, por una parte, proporcionar al interesado las indicaciones necesarias para determinar si la decisión está o no fundada y, por otra, hacer posible su control jurisdiccional. No obstante, en lo referente a las decisiones adoptadas por un tribunal calificador de una oposición, dicha obligación de motivación debe conciliarse con el respeto del secreto que ampara las actuaciones del tribunal calificador en virtud del artículo 6 del anexo III del Estatuto. La observancia de dicho secreto se opone tanto a la divulgación de las posturas adoptadas por cada uno de los miembros de dicho tribunal como a la revelación de cualquier dato relacionado con apreciaciones de carácter personal o comparativo referentes a los candidatos. En estas circunstancias, la exigencia de motivación de las decisiones de un tribunal calificador de una oposición debe tener en cuenta la naturaleza de las actuaciones de que se trate, que comprenden, en general, al menos dos fases distintas, a saber, en primer lugar, el examen de las candidaturas para seleccionar a los candidatos admitidos a la oposición y, en segundo lugar, el examen de las aptitudes de los candidatos para los puestos de trabajo que han de cubrirse, con objeto de elaborar una lista de aptitud. La segunda fase de las actuaciones de un tribunal calificador de una oposición es ante todo de naturaleza comparativa y, por este motivo, está amparada por el secreto inherente a dichas actuaciones. Los criterios de corrección adoptados por el tribunal calificador antes de las pruebas forman parte de las apreciaciones comparativas que efectúa el tribunal calificador acerca de los respectivos méritos de los candidatos. Por lo tanto, dichos criterios están protegidos por el secreto de las deliberaciones al igual que las apreciaciones del tribunal. Las apreciaciones comparativas que realiza el tribunal calificador se reflejan en las puntuaciones que este último atribuye a los candidatos. Éstas son la expresión de los juicios de valor correspondientes a cada uno de ellos. Habida cuenta del secreto que debe presidir las actuaciones del tribunal calificador, la comunicación de las puntuaciones obtenidas en las distintas pruebas constituye una motivación suficiente de las decisiones del tribunal calificador. Tal motivación no lesiona los derechos de los candidatos.

Por otro lado, dada la amplia facultad de apreciación de que dispone un tribunal calificador de una oposición para valorar los resultados de las pruebas de una oposición, dicho tribunal calificador no está obligado, al motivar que un candidato no ha superado una prueba, a precisar las respuestas de dicho candidato que han sido consideradas insuficientes o a explicar por qué han sido consideradas

insuficientes esas respuestas. Tal grado de motivación no es necesario para permitir al Juez de la Unión ejercer su control jurisdiccional ni, por consiguiente, para permitir al candidato apreciar la oportunidad de presentar una reclamación o, llegado el caso, de interponer un recurso.

(véanse los apartados 91 a 93 y 115)

Referencia:

Tribunal de Justicia: 4 de julio de 1996, Parlamento/Innamorati (C-254/95 P), apartado 29

Tribunal de Primera Instancia: 14 de julio de 1995, Pimley-Smith/Comisión (T-291/94), apartados 63 y 64; 27 de marzo de 2003, Martínez Páramo y otros/Comisión (T-33/00), apartado 48; 19 de febrero de 2004, Konstantopoulou/Tribunal de Justicia (T-19/03), apartados 33 y 34

Tribunal de la Función Pública: 30 de abril de 2008, Dragoman/Comisión, antes citada, apartado 63, y la jurisprudencia citada

4. Las apreciaciones que realiza el tribunal calificador de una oposición al evaluar los conocimientos y las aptitudes de los candidatos constituyen la expresión de un juicio de valor sobre el desenvolvimiento de cada candidato en la prueba y se incardinan en la amplia facultad de apreciación del tribunal calificador. Tales apreciaciones tan sólo pueden estar sujetas al control del juez en caso de infracción manifiesta de las normas que presiden las tareas del tribunal calificador. En efecto, no incumbe al Tribunal de la Función Pública sustituir la valoración del tribunal calificador de la oposición por la suya propia.

(véase el apartado 109)

Referencia:

Tribunal de Primera Instancia: Giannini/Comisión, antes citada, apartado 275

5. Aun cuando las prórrogas segunda y tercera de un contrato de agente temporal, en el sentido del artículo 2, letra b), del Régimen aplicable a los otros agentes, se hayan realizado en infracción del artículo 8, párrafo segundo, de dicho Régimen, tal infracción no entraña la transformación de este contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida. En efecto, se desprende claramente del tenor del artículo 8, párrafo segundo, del Régimen aplicable a los otros agentes que el contrato en calidad de agente temporal, en el sentido del artículo 2, letra b), de dicho Régimen, sólo puede ser temporal y que la transformación de este contrato de duración determinada en contrato de duración indefinida no está prevista.

(véase el apartado 130)

6. En relación con el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en anexo a la Directiva 1999/70, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y, en particular, con la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo, el legislador de la Unión, en el ejercicio de su poder legislativo para establecer el régimen aplicable a los otros agentes, y la Autoridad facultada para celebrar los contratos, en el ejercicio de la amplia facultad de apreciación de la que dispone, en el marco fijado por las disposiciones del Régimen aplicable a los otros agentes, están obligados, a la hora de adoptar o aplicar las normas que regulan las relaciones entre la Unión y sus agentes, a prevenir los abusos de Derecho que puedan producirse como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.

Si bien el legislador está obligado a prevenir de manera eficaz la utilización abusiva, por parte de la Autoridad facultada para celebrar los contratos, de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, no es menos cierto que éste dispone, en virtud del artículo 288 CE, párrafo segundo, de

plena libertad en la elección de la forma y de los medios más apropiados a este respecto. De este modo, el respeto de esta obligación no exige que se prevea la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, al menos cuando la normativa de que se trata contiene medidas destinadas a prevenir de manera eficaz la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos y medidas que permiten sancionar debidamente tal abuso, borrando al mismo tiempo las consecuencias perjudiciales sufridas por el interesado.

Puesto que establece una de las medidas enunciadas en la cláusula 5 del Acuerdo marco y que la inexistencia de otras medidas no impide la sanción de un posible abuso, el artículo 8, párrafo segundo, del Régimen aplicable a los otros agentes no menoscaba las finalidades ni las disposiciones mínimas del Acuerdo marco.

(véanse los apartados 136 a 140)

Referencia:

Tribunal General: 21 de septiembre de 2011, Adjemian y otros/Comisión (T-325/09 P), apartados 58, 61 y 66

7. La administración dispone de una amplia facultad de apreciación en materia de renovación de contratos y en la organización de sus servicios en función de las misiones que le son confiadas y, a la vista de éstas, en el destino del personal que se encuentra a su disposición, siempre que dicho destino se decida en interés del servicio y respetando la equivalencia entre los puestos de trabajo. Así pues, lo único que el juez debe controlar es si, a la vista de los métodos utilizados y de las razones que explican la apreciación de la administración, ésta se ha mantenido dentro de unos límites no criticables y no ha utilizado sus facultades de manera manifiestamente errónea.

Pues bien, un error sólo puede considerarse manifiesto cuando es fácilmente perceptible y puede detectarse de manera evidente, utilizando como referencia los criterios a los que el legislador ha querido supeditar el ejercicio por parte de la administración de su facultad de apreciación. Por consiguiente, para demostrar que la administración ha incurrido en un error manifiesto en la apreciación de los hechos que pueda justificar la anulación de la decisión adoptada sobre la base de dicha apreciación, los elementos de prueba que incumbe aportar a la parte demandante deben ser suficientes para privar de plausibilidad a las apreciaciones tenidas en cuenta por la administración.

(véanse los apartados 152 y 153)

Referencia:

Tribunal de Primera Instancia: 12 de diciembre de 1996, AIUFFASS y AKT/Comisión (T-380/94), apartado 59; 12 de febrero de 2008, BUPA y otros/Comisión (T-289/03), apartado 221

Tribunal de la Función Pública: 24 de marzo de 2011, Canga Fano/Consejo (F-104/09), apartado 35, objeto de recurso de casación ante el Tribunal General, registrado con el número T-281/11 P; 13 de junio de 2012, Davids/Comisión (F-105/11), apartado 38, y la jurisprudencia citada

8. El deber de asistencia y protección de la administración con respecto a sus agentes, así como el principio de buena administración, implica en particular que, cuando se pronuncia sobre la situación de un funcionario o de un agente, la autoridad competente tome en consideración la totalidad de los elementos determinantes para adoptar su decisión y que, al hacerlo, tenga en cuenta no sólo el interés del servicio, sino también el del funcionario o agente interesado.

A este respecto, la administración no está obligada a proponer un nuevo destino a un agente temporal cuyas prestaciones profesionales se consideran insuficientes. *A fortiori*, la administración no puede estar obligada a renovar el contrato de un agente temporal cuyas prestaciones profesionales se consideran insuficientes.

En efecto, aunque el deber de asistencia y protección implica que la autoridad competente está obligada, cuando aprecia el interés del servicio, a tomar en consideración todos los elementos que puedan determinar su decisión, en especial, el interés del agente afectado, la toma en consideración del interés personal de éste no puede llegar a prohibir a la autoridad competente no renovar un contrato de duración determinada pese a la oposición de dicho agente, cuando el interés del servicio lo exija.

(véanse los apartados 166 a 168)

Referencia:

Tribunal de Primera Instancia: 6 febrero de 2003, Pyres/Comisión (T-7/01), apartados 51 y 87

Tribunal de la Función Pública: 27 de noviembre de 2008, Klug/EMEA (F-35/07), apartados 67 y 79, y la jurisprudencia citada; 7 de julio de 2010, Tomas/Parlamento (F-116/07, F-13/08 y F-31/08), apartado 166; 4 de febrero de 2011, Verheyden/Comisión (F-54/10), apartado 37

9. El artículo 24 de la Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse a la luz del objetivo de la Directiva que, según su artículo 1, tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Por tanto, pretende proteger contra las medidas de retorsión aplicadas por el empleador como reacción a las denuncias o a los recursos judiciales que tengan por objeto que se respete el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

(véase el apartado 184)