



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA UNIÓN EUROPEA (Sala
Segunda)
de 19 de junio de 2014

Asunto F-157/12

BN
contra
Parlamento Europeo

«Función pública — Funcionarios — Recurso de anulación — Funcionario de grado AD 14 que ocupa con carácter provisional un puesto de consejero de un director — Alegación de acoso psicológico contra el director general — Licencia por enfermedad de larga duración — Decisión de nombramiento para un puesto de consejero en otra dirección general — Deber de asistencia y protección — Principio de buena administración — Interés del servicio — Regla de la correspondencia entre grado y puesto de trabajo — Recurso de indemnización — Perjuicio derivado de un comportamiento no decisorio»

Objeto: Recurso interpuesto con arreglo al artículo 270 TFUE, aplicable al Tratado CEEA en virtud de su artículo 106 *bis*, mediante el cual BN solicita, por un lado, la anulación de la decisión del Parlamento Europeo de 20 de marzo de 2012 que puso fin a sus funciones como consejero del director de la Dirección de Recursos de la Dirección General (DG) de Personal y que lo transfirió, con efectos a 15 de marzo de 2012, a un puesto de consejero en el servicio «Sistema de gestión y auditoría medioambientales» de la Unidad de Coordinación General de la Dirección de Recursos de la DG de Infraestructuras y Logística, así como la anulación de la decisión de 21 de septiembre de 2012 por la que se rechaza la reclamación contra la decisión de 20 de marzo de 2012 y, por otro lado, la reparación del perjuicio sufrido a consecuencia de los actos de acoso y de mala administración por parte de sus superiores, cifrado *ex aequo et bono* en 400 000 euros.

Resultado: Se desestima el recurso. El Parlamento Europeo soportará sus propias costas, así como las correspondientes a BN.

Sumario

1. *Funcionarios — Traslado — Cambio de destino — Criterio de distinción — Requisitos comunes (Estatuto de los Funcionarios, arts. 4, 7, ap. 1, y 29)*

2. *Funcionarios — Organización de los servicios — Destino del personal — Cambio de destino — Respeto de la regla de la correspondencia entre grado y puesto de trabajo — Alcance (Estatuto de los Funcionarios, art. 7, ap. 1)*

3. *Funcionarios — Acoso psicológico — Carga de la prueba — Obligación del interesado de presentar un principio de prueba*
(Estatuto de los Funcionarios, art. 12 bis, ap. 2)

4. *Recursos de funcionarios — Motivos — Desviación de poder — Concepto — Decisión acorde con el interés del servicio — Inexistencia de desviación de poder*

5. *Funcionarios — Organización de los servicios — Destino del personal — Medida de cambio de destino en interés del servicio — Derecho del interesado a ser oído — Inexistencia*
[Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 41, ap. 2, letra a); Estatuto de los Funcionarios, art. 7, ap. 1]

6. *Funcionarios — Deber de asistencia y protección que incumbe a la administración — Alcance — Obligación reforzada en caso de que se vea afectada la salud del funcionario — Límites*
(Estatuto de los Funcionarios, art. 24)

7. *Funcionarios — Protección de la seguridad y de la salud — Obligaciones de las instituciones — Alcance — Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo — Efecto — Límites*
(Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 31, ap. 1; Estatuto de los Funcionarios, art. 1 sexto, ap. 2; Directiva 89/391/CEE del Consejo)

1. Aunque una decisión se presente, en la medida en que se base en particular en el artículo 7, apartado 1, del Estatuto, como una decisión de traslado de un funcionario, deberá considerarse una medida de cambio de destino si el interesado no ha sido transferido a un puesto vacante con arreglo a los artículos 4 y 29 del Estatuto.

No obstante, las decisiones de cambio de destino están supeditadas por la misma razón que los traslados, por lo que respecta a la salvaguardia de los derechos e intereses legítimos de los funcionarios afectados, a las normas del artículo 7, apartado 1, del Estatuto, fundamentalmente en el sentido de que el cambio de destino de los funcionarios sólo puede realizarse en interés del servicio y respetando la equivalencia de los puestos.

(véanse los apartados 44 a 46)

Referencia:

Tribunal de la Función Pública: sentencia Albuquerque/Comisión, F-55/06, EU:F:2007:15, apartado 55, y la jurisprudencia citada

2. Cuando se produce un cambio de destino, en caso de modificación de las funciones atribuidas a un funcionario, la regla de la correspondencia entre grado y puesto de trabajo, enunciada, en particular, en el artículo 7 del Estatuto, no entraña una comparación entre las funciones actuales y anteriores del interesado, sino entre sus funciones actuales y su grado en la jerarquía. Por consiguiente, la regla de la correspondencia entre grado y puesto de trabajo no se opone a que una decisión implique la atribución de nuevas funciones que, a pesar de diferir de las anteriormente ejercidas y de que el interesado considere que reduzcan sus atribuciones, son conformes al puesto de trabajo correspondiente a su grado. Así pues, una disminución efectiva de las atribuciones del funcionario sólo infringe la regla de la correspondencia entre el grado y el puesto de trabajo si sus nuevas atribuciones son, en su conjunto, claramente inferiores a las que corresponden a su grado y puesto, a la vista de su naturaleza, su importancia y su amplitud. Por último, el Estatuto no concede a los funcionarios un derecho a un puesto de trabajo determinado, sino que, al contrario, atribuye a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos la potestad de destinar a los funcionarios a los distintos puestos de trabajo correspondientes a su grado según el interés del servicio. Por otro lado, aunque conviene a

la administración destinar a los funcionarios en función de sus aptitudes específicas y de sus preferencias personales, no cabe reconocer el derecho de los funcionarios a ejercer o conservar funciones específicas o a negarse a ejercer cualquier otra función de su tipo de puesto de trabajo. De este modo, el cambio de destino de un funcionario de un puesto de jefe de unidad a un puesto de consejero, manteniendo el mismo grado AD 14, respeta la correspondencia entre el grado y el puesto de trabajo, en la medida en que, tal como resulta del cuadro descriptivo de los tipos de puestos de trabajo que figura en el anexo I, sección A, del Estatuto, el grado AD 14 corresponde a un administrador que ejerce, por ejemplo, la función de director, de jefe de unidad o de consejero.

(véanse los apartados 55 a 58)

Referencia:

Tribunal de la Función Pública: sentencia Bermejo Garde/CESE, F-41/10, EU:F:2012:135, apartados 162 a 164, y la jurisprudencia citada, pendiente de casación ante el Tribunal General, asunto T-530/12 P

3. Para que el artículo 12 *bis*, apartado 2, del Estatuto, relativo a la protección del funcionario que se considera víctima de acoso, se aplique en apoyo de un recurso de anulación contra una decisión de la administración, es preciso que el interesado aporte al menos un principio de prueba de que la decisión impugnada constituye, total o parcialmente, una medida de represalia en su contra.

A este respecto, la circunstancia de que un funcionario haya solicitado su nombramiento para un puesto de jefe de unidad y la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no haya estimado dicha solicitud, sino que le haya cambiado de destino, de un puesto de consejero a otro puesto de consejero, no basta, por sí sola, para calificar la decisión impugnada de medida de represalia contra el interesado.

(véanse los apartados 67 y 70)

4. El concepto de desviación de poder, una de cuyas manifestaciones es la desviación de procedimiento, tiene un alcance bien preciso y se refiere al hecho de que una autoridad administrativa haya usado de sus atribuciones con una finalidad distinta de aquella para la cual le fueron conferidas. Una decisión sólo incurre en desviación de poder si resulta, sobre la base de indicios objetivos, pertinentes y concordantes, que se adoptó para alcanzar fines distintos de los alegados.

En el caso de una medida de cambio de destino, cuando ésta no se ha declarado contraria al interés del servicio, no cabe apreciar desviación de poder.

(véanse los apartados 76 y 77)

Referencia:

Tribunal de la Función Pública: sentencia BY/AESA, F-81/11, EU:F:2013:82, apartados 69 y 70, y la jurisprudencia citada

5. El derecho de defensa comprende sin duda, aun siendo mayor su extensión, el derecho de toda persona a ser oída antes de que se adopte en contra suya una medida individual que la afecte desfavorablemente, tal como se enuncia en el artículo 41, apartado 2, letra a), de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El derecho de todo funcionario a ser oído ha de aplicarse en particular antes de la adopción de un acto que pueda acarrear consecuencias significativas para la evolución de su carrera.

La autoridad facultada para proceder a los nombramientos no tiene la obligación de comunicar al interesado, antes de su adopción, las circunstancias consideradas para justificar una decisión de cambio de destino con objeto de que este último pueda expresar eficazmente su punto de vista al respecto, cuando la decisión no acarrea consecuencias significativas para la evolución de la carrera del interesado, cuando respeta la equivalencia de los puestos de trabajo, cuando tiene en cuenta el deseo del interesado de no seguir ejerciendo funciones relacionadas con su ámbito de especialización o en el entorno inmediato de la dirección general en la que el interesado ha trabajado y cuando dicha decisión no implica para el interesado ningún cambio de lugar de destino.

(véanse los apartados 84 y 85)

Referencia:

Tribunal de Primera Instancia: sentencia Clotuche/Comisión, T-339/03, EU:T:2007:36, apartado 147

Tribunal de la Función Pública: sentencia Z/Tribunal de Justicia, F-88/09 y F-48/10, EU:F:2012:171, apartado 146, y la jurisprudencia citada

6. Las obligaciones para la administración que derivan del deber de asistencia y protección se ven sustancialmente reforzadas en el caso de un funcionario cuyo estado de salud, física o mental, se ve afectado. En tal supuesto, la administración debe examinar las solicitudes presentadas por ese funcionario con un espíritu especialmente abierto. Por lo demás, incumbe de manera general al servicio médico de una institución, en particular, cuando se le llama la atención, por parte del propio funcionario en cuestión, o por la administración, sobre las consecuencias supuestamente nefastas que pudiera tener una decisión administrativa para la salud de la persona a la que va dirigida, comprobar la realidad y el alcance de los riesgos invocados e informar a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos del resultado de su examen.

Sin embargo, no cabe imputar a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos un incumplimiento de su deber de asistencia y protección o una vulneración del principio de buena administración al adoptar una decisión de cambio de destino, en la medida en que, mediante tal decisión, se dio satisfacción al deseo manifestado por el interesado de no seguir trabajando en su ámbito de especialización ni seguir destinado en una determinada dirección general. Aunque el interesado hubiera expresado también su deseo de ser nombrado para un puesto de jefe de unidad, y no para un puesto de consejero, lo cierto es que, habida cuenta de la amplia facultad de apreciación de la que dispone toda institución en materia de organización de sus servicios, cuando una medida de cambio de destino es acorde con el interés del servicio y respeta la regla de la correspondencia entre el grado y el puesto de trabajo, no corresponde al juez de la Unión determinar si otras medidas habrían podido ser más oportunas.

(véanse los apartados 92, 93 y 96 a 98)

Referencia:

Tribunal de la Función Pública: sentencia Enders/Comisión, F-62/10, EU:F:2011:141, apartados 80 y 82, y la jurisprudencia citada

7. Las instituciones de la Unión están obligadas a respetar el derecho de los trabajadores a disfrutar de condiciones de trabajo que respeten, en particular, su salud, derecho consagrado en el artículo 31, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Según las explicaciones relativas al artículo 31 de la Carta, las cuales, conforme al artículo 6 TUE, apartado 1, párrafo tercero, y al artículo 52, apartado 7, de la Carta, deben tenerse en cuenta para interpretar esta última, el artículo 31, apartado 1, de la Carta se basa en la Directiva 89/391, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Por su parte, el tenor literal del artículo 1 sexto, apartado 2, del Estatuto, en cuanto se refiere a requisitos mínimos aplicables con arreglo a las medidas adoptadas en virtud de los Tratados en los ámbitos sanitario y de seguridad en relación con las condiciones de trabajo, prevé normas como las que contiene la Directiva 89/391, puesto que esta última tiene en sí misma por objeto, tal como se desprende de su artículo 1, apartado 1, la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

No obstante, por muy amplia que sea, la obligación de las instituciones de la Unión, cuando actúan como empleadores, de garantizar la salud y la seguridad de su personal no puede llegar hasta el punto de imponer a la institución de que se trate una obligación absoluta de resultado.

(véanse los apartados 104 a 106, 109 y 110)

Referencia:

Tribunal de Justicia: sentencia Reexamen Comisión/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, apartados 39 y 43

Tribunal de la Función Pública: sentencia Missir Mamachi di Lusignano/Comisión, F-50/09, EU:F:2011:55, apartado 130, pendiente de casación ante el Tribunal General, asunto T-401/11 P