



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL GENERAL (Sala Séptima ampliada)

de 21 de junio de 2023\*

«Función pública — Agentes contractuales — Contrato por tiempo indefinido — Resolución del contrato — Artículo 47, letra c), inciso i), del RAA — Incompetencia profesional — Conducta en el servicio y actitud en el trabajo incompatibles con el interés del servicio — Obligación de motivación — Derecho a ser oído — Derecho a permiso parental — Artículo 42 bis del Estatuto — Aplicación a los funcionarios y agentes de la Unión de los requisitos mínimos de las Directivas 2010/18/UE y 2002/14/CE — Artículos 27, 30 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Derecho de información y consulta de los trabajadores — Artículo 24 ter del Estatuto — Error manifiesto de apreciación — Protección en caso de despido improcedente — Impugnación incidental de actos firmes — Inadmisibilidad — Principio de proporcionalidad — Desviación de poder — Responsabilidad»

En el asunto T-571/17 RENV,

**UG**, representada por el Sr. M. Richard, abogado,

parte demandante,

contra

**Comisión Europea**, representada por la Sra. L. Radu Bouyon, en calidad de agente,

parte demandada,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Séptima ampliada),

integrado, durante las deliberaciones, por el Sr. R. da Silva Passos, Presidente, y el Sr. V. Valančius, la Sra. I. Reine y los Sres. L. Truchot (Ponente) y M. Sampol Pucurull, Jueces;

Secretario: Sr. L. Ramette, administrador;

vista la sentencia de 25 de noviembre de 2021, Comisión/UG, (C-249/20 P, , EU:C:2021:964);

celebrada la vista el 27 de octubre de 2022;

dicta la siguiente

\* Lengua de procedimiento: francés.

## Sentencia<sup>1</sup>

- 1 Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, la demandante, UG, solicita, en esencia, por una parte, la anulación de la decisión de 17 de octubre de 2016, por la que la Comisión Europea resolvió su contrato de agente contractual (en lo sucesivo, «decisión impugnada») y, por otra parte, la reparación del perjuicio material y moral que afirma haber sufrido como consecuencia de dicha decisión.

[*omissis*]

## II. Pretensiones de las partes tras la devolución

- 20 La demandante solicita, en esencia, al Tribunal General que:
- Anule la decisión denegatoria de su reclamación y todas las decisiones en las que se esta se basa, y restablezca a la demandante en la situación anterior al procedimiento de despido iniciado con el escrito de 8 de septiembre de 2016.
  - Ordene su readmisión y el pago de los salarios que se le adeudan.
  - Anule las retenciones salariales practicadas por la Comisión desde agosto de 2016.
  - Condene a la Comisión a devolver la cantidad de 6 818,81 euros percibida en exceso, más los intereses de demora desde las fechas en que se practicaron las retenciones salariales.
  - Declare que no ha lugar al pago de las cantidades adicionales reclamadas por la Comisión.
  - Anule las decisiones de la Comisión de considerar injustificadas sus ausencias del 30 y el 31 de mayo de 2016.
  - Condene a la Comisión al pago de una indemnización de 40 000 euros, con los intereses de demora, por el daño moral sufrido como consecuencia del trato degradante y discriminatorio padecido a causa de su actividad sindical y del disfrute de su permiso parental.
  - Condene en costas a la Comisión.
- 21 La Comisión solicita al Tribunal General que:
- Desestime el recurso.
  - Condene en costas a la demandante.

<sup>1</sup> Solo se reproducen los apartados de la presente sentencia cuya publicación considera útil el Tribunal General.

### III. Fundamentos de Derecho

#### A. Sobre el alcance del litigio tras la devolución

- 22 En sus observaciones presentadas una vez dictada la sentencia de casación, la demandante reiteró todas las pretensiones formuladas en el recurso, incluidas las que tienen por objeto la reparación del perjuicio material y moral supuestamente sufrido y las que tienen por objeto la devolución de las cantidades que considera que la Comisión le retuvo ilegalmente de su salario.
- 23 La Comisión alega, por el contrario, que mediante la sentencia inicial el Tribunal General se pronunció definitivamente sobre determinadas pretensiones de la demandante.
- 24 A este respecto, procede recordar que, con arreglo al artículo 61 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuando se devuelva el asunto al Tribunal General, este estará vinculado por las cuestiones de Derecho dirimidas por la resolución del Tribunal de Justicia (véase la sentencia de 1 de octubre de 2020, CC/Parlamento, C-612/19 P, EU:C:2020:776, apartado 24 y jurisprudencia citada).
- 25 De este modo, cuando el Tribunal de Justicia anule una sentencia o un auto del Tribunal General, el asunto quedará sometido a la competencia de este último, con arreglo al artículo 215 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal General, que deberá pronunciarse sobre todas las pretensiones formuladas por la parte demandante, a excepción de aquellas a las que responden los elementos del fallo de la resolución inicial del Tribunal General que no hayan sido anulados por el Tribunal de Justicia y sobre los fundamentos de Derecho que constituyen la base necesaria de dichos elementos, los cuales han adquirido fuerza de cosa juzgada (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de diciembre de 2021, República Checa/Comisión, T-627/16 RENV, no publicada, EU:T:2021:894, apartado 105, y jurisprudencia citada).
- 26 En el caso de autos, como se ha recordado en el apartado 19 anterior, la sentencia de casación del Tribunal de Justicia anuló parcialmente la sentencia inicial, en la medida en que, en primer lugar, anuló la decisión impugnada (sentencia de casación, apartados 20 a 44); en segundo lugar, declaró que la Comisión había cometido una ilegalidad que podía generar su responsabilidad e invitó a las partes a buscar un acuerdo que fijara una compensación económica equitativa del perjuicio material (sentencia de casación, apartado 45) y, en tercer lugar, declaró inadmisible la pretensión de la demandante relativa a su perjuicio moral (sentencia de casación, apartados 55 a 62).
- 27 Por consiguiente, con excepción de los fundamentos de Derecho de la sentencia inicial, que el Tribunal de Justicia declaró contrarios a Derecho, como se ha indicado en el apartado 26 anterior, y que se refieren a las pretensiones de la demandante relativas a la anulación de la decisión impugnada y a la indemnización del perjuicio material y moral supuestamente sufrido como consecuencia de dicha decisión, la sentencia inicial ha adquirido firmeza.
- 28 Por tanto, el Tribunal General resolvió definitivamente, en primer lugar, sobre las pretensiones de la demandante de que se anulara el escrito de 8 de septiembre de 2016, el informe de evaluación de 2015, las retenciones del salario y las decisiones por las que la Comisión consideró injustificadas las ausencias del trabajo de la demandante el 30 y el 31 de mayo de 2016; en segundo lugar, sobre las pretensiones de que se readmitiera a la demandante y se la restableciera a la situación anterior al procedimiento iniciado mediante el escrito de 8 de septiembre de 2016 y, por último, sobre las

pretensiones de que se condenara a la Comisión a devolver las cantidades percibidas en exceso y de que el Tribunal General declarase que no había lugar al pago de las cantidades adicionales reclamadas por la Comisión.

- 29 En tales circunstancias, procede que, en el presente procedimiento, el Tribunal General examine únicamente las pretensiones de la demandante, dirigidas, por una parte, a la anulación de la decisión impugnada y, por otra, a la reparación del perjuicio material y moral que la demandante afirma haber sufrido como consecuencia de dicha decisión.
- 30 De ello se deduce que debe declararse la inadmisibilidad de la pretensión de la demandante de reiterar integralmente, en el presente procedimiento, el *petitum* mencionado en el apartado 20 anterior.

## B. Sobre la pretensión de anulación de la decisión impugnada

- 31 Con carácter previo, debe señalarse que del escrito de recurso se desprende claramente que, aunque el objeto de la primera pretensión es formalmente la anulación de la decisión denegatoria de la reclamación, ha de considerarse que es, en realidad, la anulación de la decisión impugnada.
- 32 En apoyo de esta pretensión, la demandante invoca, en esencia, siete motivos: el primero se basa en falta de motivación; el segundo, en infracción del artículo 51 del Estatuto y en vulneración del derecho a ser oído; el tercero, en errores de Derecho en relación con el derecho al permiso parental y el derecho a la información y consulta de los trabajadores; el cuarto, en errores manifiestos de apreciación y errores de hecho; el quinto, en vulneración del principio de proporcionalidad; el sexto, en incumplimiento del procedimiento disciplinario establecido en el anexo IX del Estatuto y el séptimo, en desviación de poder.

### 1. Sobre el primer motivo, basado en falta de motivación

- 33 La demandante afirma que la motivación expuesta en el escrito de 8 de septiembre de 2016 y en la decisión impugnada es vaga e imprecisa, en particular las causas del despido relativas al año 2015 que figuran en la página 3, letras a) a f), y en la página 4, letra i), del escrito de 8 de septiembre de 2016, así como la motivación que figura en la página 2, letras c), e) y g), y en la página 5, letra d), del mismo escrito.
- 34 La Comisión se opone las alegaciones de la demandante.
- 35 A este respecto, según la jurisprudencia, la decisión de despedir a un agente temporal o a un agente contractual contratado por tiempo indefinido, basada en el artículo 47, letra c), inciso i), del Régimen aplicable a los otros agentes (en lo sucesivo, «RAA»), está sujeta a las exigencias de motivación previstas en el artículo 25 del Estatuto, en virtud del cual «las decisiones individuales adoptadas en aplicación del presente Estatuto deberán ser comunicadas inmediatamente por escrito al funcionario interesado» y «las decisiones que le sean lesivas serán motivadas» (véanse, en este sentido, las sentencias de 24 de octubre de 2011, P/Parlamento, T-213/10 P, EU:T:2011:617, apartado 28, y de 4 de diciembre de 2013, ETF/Schuerings T-107/11 P, EU:T:2013:624, apartado 77, y jurisprudencia citada).

- 36 Según reiterada jurisprudencia, la motivación de los actos de las instituciones de la Unión Europea, exigida tanto por el artículo 296 TFUE como por el artículo 41, apartado 2, letra c), de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), debe adaptarse a la naturaleza del acto de que se trate y mostrar de manera clara e inequívoca el razonamiento de la institución autora del acto, de manera que los interesados puedan conocer las razones de la medida adoptada y el órgano jurisdiccional competente pueda ejercer su control. La exigencia de motivación debe apreciarse en función de todas las circunstancias de cada caso, en particular del contenido del acto, la naturaleza de los motivos invocados y el interés que los destinatarios u otras personas afectadas directa e individualmente por dicho acto puedan tener en recibir explicaciones. No se exige que la motivación especifique todos los elementos de hecho y de Derecho pertinentes, en la medida en que la cuestión de si la motivación de un acto cumple las exigencias del artículo 296 TFUE debe apreciarse en relación no solo con su tenor literal, sino también con su contexto y con el conjunto de normas jurídicas que regulan la materia de que se trate (véase la sentencia de 11 de junio de 2020, Comisión/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, apartados 29 y 51, y jurisprudencia citada).
- 37 Por consiguiente, para considerar si la motivación de una decisión es inexistente o insuficiente ha de atenderse a la finalidad de la obligación de motivación y a todos los elementos mencionados en los apartados 35 y 36 anteriores.
- 38 En el caso de autos, según la decisión impugnada y el escrito de 8 de septiembre de 2016, al que se refiere esta, la Comisión resolvió el contrato por tiempo indefinida de la demandante, con arreglo al artículo 47, letra c), del RAA, por considerar que su rendimiento y su conducta eran incompatibles con las exigencias del servicio, ya que no cabía contar con que la demandante cumpliera los objetivos y las tareas que se le habían asignado, no se esforzaba activamente en ayudar a sus compañeros y no tenía en cuenta el interés del servicio ni le daba prioridad, con consecuencias negativas para la continuidad y la calidad del servicio ofrecido por el Centre Polyvalent de l'Enfance (en lo sucesivo, «CPE») tanto a los niños como a sus padres.
- 39 En particular, la autoridad competente para celebrar los contratos (en lo sucesivo, «ACCC») se refirió a una veintena de circunstancias detalladas en el escrito de 8 de septiembre de 2016, que se referían a la conducta de la demandante durante los años 2013 a 2016.
- 40 Así, en primer lugar, por lo que se refiere al año 2013, la ACCC recordó los términos del informe de evaluación relativo al año 2013 (en lo sucesivo, «informe de evaluación de 2013»), según los cuales la demandante, por una parte, había participado muy escasamente en los grupos de trabajo «Cocina» y «Organización de reuniones informativas para los padres» y, por otra, habría debido planificar sus actividades relativas a estos grupos de trabajo en las horas denominadas «flexibles», durante las cuales no se ocupaba de los niños, ya que algunos padres se habían quejado de la ausencia de la demandante en el aula cuando acudían a recoger a sus hijos.
- 41 En segundo lugar, por lo que respecta al año 2014, la ACCC hizo mención de los términos del informe de evaluación correspondiente a 2014 (en lo sucesivo, «informe de evaluación de 2014»), a cuyo tenor las dificultades de la demandante para conciliar su vida profesional y personal y el hecho de que no tuvo en cuenta el interés del servicio a la hora de planificar las actividades propias de su mandato de representante del personal habían repercutido negativamente en el buen funcionamiento del servicio.

- 42 Más concretamente, la ACCC señaló: en primer lugar, la precipitada solicitud de la demandante de 24 de abril de 2014 de trabajar a tiempo completo, cuando estaba previsto desde el 1 de enero de 2014 que trabajaría a tiempo parcial a partir del 1 de mayo de 2014; en segundo lugar, sus ausencias injustificadas del 7 de mayo y el 16 de junio de 2014; en tercer lugar, las circunstancias que indicaban que la demandante había planificado su ausencia del 2 de mayo de 2014 y que había informado al servicio el mismo día de dicha ausencia; en cuarto lugar, su ausencia injustificada el 18 de junio de 2014; en quinto lugar, el hecho de que la demandante no informara a sus superiores jerárquicos, hasta la víspera a las 17.26, de su ausencia del 26 de febrero de 2014 para asistir una reunión sindical; en sexto lugar, el hecho de que el 9 de diciembre de 2014 uno de los compañeros de la demandante se había quejado de su falta de cooperación y de comunicación; en séptimo lugar, las circunstancias que indicaban que la demandante no había informado a sus superiores jerárquicos de su ausencia el 11 y el 12 de diciembre de 2014, con motivo de su participación en un pleno del Comité central du personnel (en lo sucesivo, «CCP»), hasta la víspera del 11 de diciembre de 2014, y que no había avisado de su ausencia a los compañeros con quienes debía trabajar esos días; y, en octavo lugar, el hecho de que hasta el 22 de diciembre de 2014 la demandante no se puso en contacto con sus superiores jerárquicos con el fin de reincorporarse a sus funciones a tiempo completo, tras la media jornada terapéutica concedida para el período comprendido entre el 17 de noviembre y el 23 de diciembre de 2014.
- 43 En tercer lugar, por lo que respecta a 2015, la ACCC recordó que, con arreglo a los términos del informe de evaluación de 2015, el rendimiento de la demandante se consideró insatisfactorio.
- 44 En particular, la ACCC señaló, en primer lugar, su insuficiente o nula participación en los grupos de trabajo de los que formaba parte; en segundo lugar, su falta de proactividad en el desempeño de las funciones de «educadora volante»; en tercer lugar, el hecho de que la demandante no informara a sus superiores jerárquicos sobre el cumplimiento del objetivo de organizar actividades de yoga; en cuarto lugar, el hecho de que la demandante no elaborase un cuadro de actividades educativas; en quinto lugar, la falta de continuidad en la atención al grupo de niños del que la demandante era responsable; en sexto lugar, las dificultades experimentadas por algunos colegas para trabajar con la demandante; y, en séptimo lugar, que no comunicara algunas de sus ausencias en junio de 2015.
- 45 En cuarto lugar, por lo que respecta a 2016, la ACCC reiteró los tres objetivos que se habían asignado a la demandante en el informe de evaluación de 2015 a saber, en primer lugar, la elaboración de un cuadro de acciones educativas, en segundo lugar, una mayor implicación por su parte en el desempeño de las tareas de los distintos grupos de trabajo de los que formaba parte como persona de contacto o suplente, mediante la realización de cuatro acciones concretas («elaboración y distribución de tres boletines del CPE», «gestión de un cuadro mensual con la relación de comentarios y problemas encontrados», «propuestas y planificación de actividades físicas durante las vacaciones escolares» y «elaboración de un informe anual del grupo “Deporte”»), y, en tercer lugar, la planificación de su permiso parental con antelación suficiente para facilitar su sustitución y una correcta organización del comienzo del curso escolar 2016-2017.
- 46 La ACCC señaló que no había observado ningún signo de mejora en su rendimiento con respecto a los objetivos citados en el apartado 45 anterior, pese a que la demandante los conocía desde el 5 de abril de 2016.
- 47 En este contexto, la ACCC constató que persistían las dificultades mencionadas en los informes de evaluación de 2014 y 2015: en primer lugar, el hecho de que la demandante no elaborase el cuadro de acciones educativas, mencionado en el apartado 45 anterior, antes de que comenzara su

permiso parental el 15 de julio de 2016; en segundo lugar, su falta de proactividad en los grupos de trabajo, como lo demuestra la ausencia de un informe mensual sobre las cuestiones relativas a la restauración colectiva en el CPE, la falta de participación activa en el grupo de trabajo «Deporte» el hecho de que no hubiera elaborado los informes anuales de los grupos «Cocina» y «Boletín del CPE» antes de que diera comienzo su permiso parental y el envío, en julio de 2016, de un número del boletín del CPE de diciembre de 2015 titulado «Navidad 2015» (en lo sucesivo, «Boletín de Navidad 2015»), que sus superiores jerárquicos habían considerado que ya no era pertinente; en tercer lugar, el hecho de que la demandante no tuviera en cuenta, cuando solicitó el permiso parental el 25 de abril de 2016, las indicaciones de la jefa de unidad de 18 de febrero y 21 de marzo de 2016, según las cuales, por una parte, no convenía que tomara el permiso durante el mes de septiembre y, por otra parte, el permiso parental al comienzo del curso escolar solo era posible para un período de dos o tres meses; en cuarto lugar, la deficiente comunicación por su parte hacia sus superiores jerárquicos y compañeros en relación con sus ausencias, en particular las de 28 de enero y 24 de mayo de 2016; y, en quinto lugar, su ausencia injustificada el 30 y el 31 de mayo de 2016.

- 48 En tales circunstancias, procede considerar que la decisión impugnada, adoptada con posterioridad a la notificación del escrito de 8 de septiembre de 2016 y, por tanto, en un contexto conocido por la demandante, expuso tanto las consideraciones jurídicas como un número suficiente de hechos que tenían una importancia esencial en la estructura de dicha decisión y que permitían a la demandante apreciar su fundamento y su legalidad.
- 49 Las alegaciones de la demandante en el sentido de que algunas de las razones expuestas en el escrito de 8 de septiembre de 2016, al que se refiere la decisión impugnada, no son suficientemente precisas no invalidan la conclusión expuesta en el apartado 48 anterior.
- 50 Por una parte, es cierto que puede apreciarse la inexistencia de motivación aunque la decisión controvertida incluya determinadas explicaciones. No obstante, solo puede llegar a esta conclusión cuando la motivación de la decisión impugnada es contradictoria o incomprensible o cuando las explicaciones que figuran en la decisión en cuestión presentan tales lagunas que en modo alguno permiten a su destinatario, en el contexto en el que se adoptó dicha decisión, entender el razonamiento de su autor (véase la sentencia de 11 de junio de 2020, Comisión/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, apartado 55, y jurisprudencia citada).
- 51 Pues bien, en el caso de autos, la motivación de la decisión impugnada no es contradictoria ni ininteligible y, aun suponiendo que algunos de sus fundamentos pudieran presentar lagunas, lo cierto es que revela el razonamiento del autor de forma clara e inequívoca.
- 52 Por otra parte, hay que recordar que la motivación de una decisión consiste en expresar formalmente los fundamentos en los que se basa dicha decisión. Si dichos fundamentos incurren en errores, estos vician la legalidad de la decisión sobre el fondo, pero no su motivación, que puede ser suficiente aunque exprese una fundamentación errónea. De ello se deriva que los motivos y alegaciones que tienen por objeto impugnar el carácter fundado de un acto carecen de pertinencia en el marco de un motivo basado en la falta o la insuficiencia de motivación (véase la sentencia de 12 de octubre de 2022, Paesen/SEAE, T-88/21, EU:T:2022:631, apartado 67, y jurisprudencia citada).

53 Por consiguiente, la demandante no puede impugnar eficazmente, mediante el presente motivo, el fundamento de la motivación de la decisión impugnada expuesta en la página 2, letras c), e) y g), en la página 3, letras b) y e), en la página 4, letra i), y en la página 5, letra d), del escrito de 8 de septiembre de 2016.

54 Por consiguiente, procede desestimar el primer motivo.

[*omissis*]

***3. Sobre el tercer motivo, basado en errores de Derecho en relación con el derecho al permiso parental y el derecho de información y consulta de los trabajadores.***

73 El presente motivo consta de dos partes.

74 La primera parte del motivo se basa, en esencia, en la infracción del artículo 42 bis del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental celebrado el 18 de junio de 2009 entre los interlocutores sociales europeos BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), aplicable en virtud de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO 2010, L 68, p. 13).

75 La segunda parte del tercer motivo se basa esencialmente, de un lado, en error de Derecho derivado de que la Comisión no tuvo en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO 2002, L 80, p. 29) y, de otro lado, en infracción de la prohibición del delito de coacciones contra la libertad sindical.

***a) Primera parte del tercer motivo, basada en la infracción del artículo 42 bis del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidas en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco***

76 En esta parte del motivo se formulan dos alegaciones, basadas en que la decisión impugnada infringió dichas disposiciones, en primer lugar, al despedir a la demandante mientras disfrutaba de un permiso parental y, en segundo lugar, al despedirla por haber solicitado el permiso parental.

***1) Sobre el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, de del Acuerdo Marco al interpretar el artículo 42 bis del Estatuto***

77 Ha de señalarse con carácter previo, de entrada, que el artículo 42 bis, párrafo segundo, del Estatuto establece que, durante el permiso parental, el funcionario «conservará su puesto de trabajo».

78 Además, el artículo 16 del RAA establece que el artículo 42 bis del Estatuto se aplica por analogía a los agentes temporales y que el permiso parental no puede prolongarse más allá de la duración del contrato. El artículo 91 del RAA establece que el artículo 16 del RAA es a su vez aplicable por analogía a los agentes contractuales.

- 79 Además, la finalidad de la Directiva 2010/18, tal como se establece en su artículo 1, es aplicar el Acuerdo Marco.
- 80 Es cierto que, en virtud del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, el carácter obligatorio de una directiva como la Directiva 2010/18, fundamento de la posibilidad de invocarla, solo existe respecto «al Estado miembro destinatario» (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Portgás, C-425/12, EU:C:2013:829, apartado 22, y jurisprudencia citada).
- 81 No obstante, por una parte, el artículo 1 sexto, apartado 2, del Estatuto, aplicable por analogía a los agentes contractuales en virtud del artículo 80, apartado 4, del RAA, dispone que «a los funcionarios en servicio activo se les concederán condiciones de trabajo que se ajusten a normas sanitarias y de seguridad apropiadas y, como mínimo, equivalentes a los requisitos mínimos aplicables con arreglo a las medidas adoptadas en estos ámbitos en virtud de los Tratados». Por otra parte, según un principio general de interpretación, todo acto de la Unión debe interpretarse, en la medida de lo posible, de un modo que no cuestione su validez y de conformidad con el conjunto del Derecho primario y, en particular, con las disposiciones de la Carta (véase la sentencia de 13 de septiembre de 2018, UBS Europe y otros, C-358/16, EU:C:2018:715, apartado 53, y jurisprudencia citada).
- 82 Por consiguiente, incumbe al Tribunal General dar preferencia a una interpretación del Estatuto que permita garantizar la conformidad de este con los principios del Derecho social de la Unión reconocidos hoy expresamente en la Carta e incorporar al Estatuto el contenido de las normas de protección mínima para completar, en su caso, las otras disposiciones estatutarias (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de septiembre de 2013, Comisión/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, apartado 46).
- 83 Además, por un lado, como indica el artículo 51, apartado 1, de la Carta, las disposiciones de esta se dirigen, en particular, a las instituciones de la Unión, que, en consecuencia, están obligadas a respetar los derechos que reconoce. Por otro lado, dado que el artículo 33, apartado 2, de la Carta tiene, conforme al artículo 6 TUE, apartado 1, párrafo primero, el mismo valor jurídico que las disposiciones de los Tratados, obliga al legislador de la Unión, en particular, cuando adopta un acto como el Estatuto sobre la base del artículo 336 TFUE (véase, por analogía, la sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros, C-119/19 P y C-126/19 P, EU:C:2020:676, apartado 110, y jurisprudencia citada).
- 84 Ahora bien, el derecho al permiso parental se incluyó en el artículo 33, apartado 2, de la Carta, entre los derechos sociales agrupados en el título IV de esta bajo el epígrafe «Solidaridad», precisamente con el objetivo de facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan. Esta disposición establece que, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho, en particular, a disfrutar de un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de julio de 2015, Maïstrellis, C-222/14, EU:C:2015:473, apartado 39 y jurisprudencia citada).
- 85 Según las Explicaciones sobre la Carta de los Derechos Fundamentales (DO 2007, C 303, p. 17; en lo sucesivo, «Explicaciones») que, con arreglo al artículo 6 TUE, apartado 1, párrafo tercero, y al artículo 52, apartado 7, de la propia Carta, deben tenerse en cuenta al interpretarla, el artículo 33, apartado 2, de esta se inspira en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1996, L 145, p. 4), sustituida por la Directiva 2010/18.

- 86 Así pues, de las Explicaciones se desprende, por lo que respecta al artículo 33, apartado 2, de la Carta, que la referencia que estas hacen a la Directiva 96/34 y, en la fecha de adopción de la decisión impugnada, a la Directiva 2010/18, se remite a las disposiciones de esta Directiva que reflejan y precisan el derecho fundamental al permiso parental reconocido en dicha disposición de la Carta.
- 87 Tal es el caso de la disposición que tiene por objeto proteger a los trabajadores contra el despido por solicitar o disfrutar de un permiso parental, que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, refleja un derecho social de la Unión que reviste una especial importancia [véanse, en este sentido, las sentencias de 27 de febrero de 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, apartado 36, y de 25 de febrero de 2021, Caisse pour l'avenir des enfants (Trabajo en el momento del nacimiento), C-129/20, EU:C:2021:140, apartado 44].
- 88 Por consiguiente, debe considerarse que las disposiciones mínimas de la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, al garantizar a todos los trabajadores una protección contra un trato menos favorable o contra el despido por solicitar o disfrutar de un permiso parental, forman parte del Estatuto y, sin perjuicio de las disposiciones más favorables contenidas en este, deben aplicarse a los funcionarios y agentes de las instituciones de la Unión (véase, por analogía, la sentencia de 8 de septiembre de 2020, Comisión y Consejo/Carreras Sequeros y otros, C-119/19 P y C-126/19 P, EU:C:2020:676, apartado 116, y jurisprudencia citada).
- 89 De ello se desprende que la demandante puede mantener fundadamente que el Tribunal General debe tener en cuenta la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, tal como la aplica la Directiva 2010/18, al interpretar el artículo 42 bis del Estatuto en el contexto del examen de las dos alegaciones de esta parte del motivo.

## 2) *Sobre el fundamento de la primera alegación*

- 90 La demandante alega, en esencia, que, al despedirla durante su permiso parental, la Comisión infringió el artículo 42 bis del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco.
- 91 La Comisión se opone a las alegaciones de la demandante y mantiene además que la presente alegación es inadmisible.
- 92 Con carácter previo, debe señalarse que la demandante invoca la infracción del artículo 42 bis del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, debido a que la ACCC adoptó la decisión impugnada durante su permiso parental, y no porque dicha decisión empezara a surtir efecto en el momento en que ella se encontraba en permiso parental, de modo que, en esta última hipótesis, la adopción de la decisión impugnada habría dado lugar a la interrupción de dicho permiso.
- 93 Por consiguiente, el Tribunal General solo debe determinar si la ACCC podía, sin infringir el artículo 42 bis del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, adoptar la decisión impugnada en un momento en el que la demandante ya se encontraba en situación de permiso parental, sin esperar a su reincorporación al servicio activo. Para ello, procede tener en cuenta no solo el tenor literal del artículo 42 bis del Estatuto, sino también su contexto y los objetivos que persigue la normativa de la que forma parte (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de septiembre de 2022, TC Medical Air Ambulance Agency, C-633/20, EU:C:2022:733, apartado 39 y jurisprudencia citada).

- 94 En primer lugar, es cierto que el tenor literal del artículo 42 *bis* del Estatuto obliga a la ACCC a conservar el puesto de trabajo del funcionario que se encuentre en permiso parental durante el período del permiso.
- 95 En efecto, de conformidad con el artículo 1 *bis* del Estatuto, los funcionarios son nombrados para un puesto de trabajo permanente en una de las instituciones de la Unión, por lo que, al término del período de permiso parental, un funcionario tiene derecho, en principio, a reincorporarse a su puesto.
- 96 En cambio, en el caso de un permiso parental concedido a un agente contractual que, en virtud del artículo 3 *bis* del RAA, no esté destinado a un puesto de trabajo de los previstos en el cuadro de efectivos anejo a la sección del presupuesto referida a la institución de que se trate, el término «puesto de trabajo» del artículo 42 *bis* del Estatuto se refiere necesariamente a las funciones a tiempo parcial o a tiempo completo para las que fue contratado el agente.
- 97 No obstante, el tenor literal del artículo 42 *bis* del Estatuto no impide que la autoridad competente adopte una decisión de despido de un funcionario o de resolución del contrato de un agente contractual o de un agente temporal, aunque dicho agente se encuentre, en la fecha de dicha decisión, en situación de permiso parental y, en principio, deba reincorporarse a dicho puesto de trabajo o a sus funciones al término del permiso.
- 98 En segundo lugar, esta interpretación se ve confirmada por el contexto del artículo 42 *bis* del Estatuto y, en particular, por las disposiciones del Estatuto y del RAA relativas al cese definitivo del funcionario o agente.
- 99 En primer lugar, el artículo 47 del Estatuto, que define las distintas formas en que los funcionarios pueden cesar definitivamente en sus funciones, no prevé ninguna reserva ni excepción por el hecho de que el funcionario en cuestión se encuentre en situación de permiso parental. Lo mismo ocurre con el artículo 51, relativo al tratamiento de la incompetencia profesional, y con el artículo 9, apartado 1, letra h), del anexo IX del Estatuto, sobre la separación del servicio por motivos disciplinarios.
- 100 En segundo lugar, corrobora esta interpretación el artículo 47 del RAA, relativo a la resolución del contrato de los agentes temporales, aplicable por analogía a los agentes contractuales en virtud del artículo 119, párrafo primero, del RAA.
- 101 En primer lugar, el artículo 47 del RAA no establece ninguna reserva ni excepción vinculada a la situación de permiso parental del agente en cuestión.
- 102 En segundo lugar, tanto el artículo 47, letra b), inciso ii), del RAA, relativo a la resolución de los contratos de duración determinada, como el artículo 47, letra c), inciso i), del RAA, sobre la resolución de los contratos por tiempo indefinido, establecen que el plazo de preaviso no puede comenzar a correr y se suspende durante el embarazo confirmado mediante certificado médico, durante una licencia de maternidad o durante una licencia por enfermedad, siempre y cuando esta última no sea superior a tres meses.

- 103 A este respecto, de la jurisprudencia se desprende que dichas disposiciones no prohíben la adopción de una decisión de resolución del contrato de un agente temporal o contractual durante el permiso de maternidad o la licencia por enfermedad, sino que establecen el requisito de preaviso al que está sujeta la resolución del contrato (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de noviembre de 2019, WN/Parlamento, T-431/18, no publicada, EU:T:2019:781, apartado 114).
- 104 Pues bien, el permiso parental no es una de las causas previstas en el artículo 47 del RAA para suspender el plazo de preaviso pactado en el contrato, de manera que transcurrido dicho plazo un agente temporal o contractual puede ser despedido.
- 105 De ello se deriva, por una parte, que la ACCC puede adoptar una decisión de resolución del contrato de un agente temporal o contractual durante el período de permiso parental del que disfruta el agente, en particular, por incompetencia profesional y, por otra parte, que el plazo de preaviso pactado en el contrato no deja de correr ni se suspende por el hecho de que el agente se encuentre en permiso parental.
- 106 En tercer lugar, esta interpretación se ve confirmada por la finalidad del artículo 42 *bis* del Estatuto, tal como se expone en los considerandos iniciales del Reglamento (CE, Euratom) n.º 723/2004 del Consejo, de 22 de marzo de 2004, por el que se modifica el Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a los otros agentes de estas Comunidades (DO 2004, L 124, p. 1).
- 107 Al adoptar el Reglamento n.º 723/2004, por el que se amplía el derecho fundamental al permiso parental a los funcionarios y otros agentes de la Unión, el legislador de la Unión pretendió adaptar el Estatuto a los avances e innovaciones sustanciales de la sociedad desde que en 1962 se adoptó el Estatuto y el RAA, respetando al mismo tiempo la cultura y la tradición de la Administración de la Unión basada en el principio de servicio al ciudadano (considerando 1 del Reglamento n.º 723/2004).
- 108 Según el considerando 2 del Reglamento n.º 723/2004, la Unión debe contar con una Administración pública europea de elevada calidad, capaz de desempeñar las tareas que le competen con el mayor nivel posible, de conformidad con los Tratados. El derecho fundamental al permiso parental de que disfrutan los funcionarios y los agentes de la Unión debe conciliarse con este objetivo.
- 109 Habida cuenta de estos objetivos, el derecho fundamental al permiso parental que puede disfrutar un funcionario o agente no debe retrasar la decisión de despido del funcionario o agente de que se trate cuando la autoridad competente dispone de elementos suficientes para constatar la incompetencia profesional del agente o una falta disciplinaria grave por su parte.
- 110 En cuarto y último lugar, de conformidad con los apartados 79 a 89 anteriores, el artículo 42 *bis* del Estatuto debe interpretarse en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, aplicable en virtud de la Directiva 2010/18.
- 111 A este respecto, según la jurisprudencia sobre la cláusula 2, apartado 4, del Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995, anexo a la Directiva 96/34 y que corresponde, en sustancia, a la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, para garantizar que los trabajadores puedan ejercer efectivamente el derecho al permiso parental, dicha cláusula exige que se adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores frente a un trato menos

favorable o frente al despido por haber solicitado o disfrutado un permiso parental (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de febrero de 2014, Lyreco Bélgica, C-588/12, EU:C:2014:99, apartado 34).

- 112 Por consiguiente, la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco no tiene por objeto ni por efecto prohibir que un empresario decida despedir a un trabajador aunque, en la fecha de la decisión, el trabajador esté en situación de permiso parental, siempre que el despido no esté motivado por la solicitud o el disfrute de dicho permiso y cumpla los demás requisitos establecidos por la ley o la normativa aplicable.
- 113 Por consiguiente, de los apartados 93 a 112 anteriores se desprende que la demandante no puede invocar una infracción del artículo 42 *bis* del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, basándose en que la decisión impugnada fue adoptada por la ACCC cuando ella se encontraba en permiso parental.
- 114 Por consiguiente, sin que sea necesario pronunciarse sobre la causa de inadmisión del recurso propuesta por la Comisión, procede desestimar por infundada la primera alegación de esta parte del motivo (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de mayo de 2022, TK/Comisión, T-435/21, no publicada, EU:T:2022:303, apartado 42).

### *3) Sobre el fundamento de la segunda alegación*

- 115 La demandante alega, en esencia, que, al despedirla por haber solicitado el permiso parental, la Comisión infringió el artículo 42 *bis* del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco.
- 116 La Comisión se opone a los argumentos de la demandante.
- 117 En primer lugar, procede recordar, con carácter preliminar, que el tenor del artículo 42 *bis* del Estatuto no prohíbe a la autoridad competente despedir a un funcionario o agente por haber solicitado un permiso parental o haberlo disfrutado. No obstante, de los apartados 79 a 89 anteriores se desprende que dicha disposición debe interpretarse en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco.
- 118 En efecto, como se desprende del primer párrafo del preámbulo del Acuerdo Marco y del considerando 8 de la Directiva 2010/18, dicho Acuerdo Marco constituye un compromiso de los agentes sociales, representados por las organizaciones interprofesionales de carácter general, de establecer, mediante disposiciones mínimas sobre el permiso parental, medidas destinadas a permitir la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de septiembre de 2017, H., C-174/16, EU:C:2017:637, apartados 29 y 30).
- 119 Así pues, los objetivos perseguidos por el Acuerdo Marco revisado están vinculados a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y a la existencia de una protección social adecuada de los trabajadores, que, como se desprende del artículo 151 TFUE, figuran entre los objetivos perseguidos por la política social de la Unión (véase la sentencia de 7 de septiembre de 2017, H., C-174/16, EU:C:2017:637, apartado 33, y jurisprudencia citada).

- 120 Por tanto, para garantizar que los trabajadores puedan ejercer efectivamente el derecho al permiso parental reconocido en el Acuerdo Marco, la cláusula 5, apartado 4, de este exige a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores frente al despido por haber solicitado o disfrutado un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos o a los usos aplicables (véase, por analogía, la sentencia de 27 de febrero de 2014, Lyreco Bélgica, C-588/12, EU:C:2014:99, apartado 34).
- 121 No obstante, habida cuenta del objetivo perseguido por el Acuerdo Marco, recordado en el apartado 118 anterior, la cláusula 5, apartado 4, debe interpretarse en el sentido de que refleja un derecho social de la Unión que reviste una especial importancia y que, por tanto, no puede interpretarse de manera restrictiva (véase, por analogía, la sentencia de 27 de febrero de 2014, Lyreco Bélgica, C-588/12, EU:C:2014:99, apartado 36, y jurisprudencia citada).
- 122 En segundo lugar, las disposiciones del artículo 42 *bis* del Estatuto, interpretadas en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, prohíben a la autoridad competente despedir por incompetencia profesional a un funcionario o agente a causa de una solicitud de permiso parental, en particular por razones relacionadas con las fechas de inicio y finalización del período de permiso o con la duración del permiso solicitado.
- 123 En primer lugar, cabe señalar que, tanto en virtud del Acuerdo Marco como de las disposiciones del artículo 42 *bis* del Estatuto, el derecho al permiso parental está sujeto a una duración mínima y a un límite en el tiempo en relación con a la edad del hijo para cuyo cuidado se solicita el permiso. Por esta razón, la solicitud del permiso debe precisar las fechas y la duración del permiso que se desea obtener.
- 124 Además, son estos datos sobre las fechas y la duración del permiso parental los que permiten a la autoridad competente determinar si disfrutar ese permiso es compatible con las necesidades del servicio en el que trabaja el solicitante.
- 125 En segundo lugar, esta interpretación se ve respaldada por la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco, en virtud de la cual el trabajador dispone de un plazo de preaviso para informar al empresario no solo de su intención de ejercer su derecho al permiso parental, sino también de las fechas de inicio y finalización de este, debiendo tenerse en cuenta en la duración de dicho plazo de preaviso los intereses de los trabajadores y los empresarios.
- 126 En tercer lugar, una práctica que permite despedir a un trabajador al término de un procedimiento de incompetencia profesional por el hecho de que la solicitud de permiso parental presentada no se atenga a las orientaciones previamente definidas por el empresario podría disuadir al trabajador de tomar tal permiso e iría directamente en sentido opuesto a la finalidad del Acuerdo Marco, uno de cuyos objetivos es conciliar la vida familiar y profesional (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 57 y jurisprudencia citada).
- 127 En el caso de autos, procede examinar si la decisión impugnada se basa en la solicitud de permiso parental presentada por la demandante el 25 de abril de 2016.
- 128 A este respecto, procede recordar que la decisión impugnada reitera todos los motivos aducidos en el escrito de 8 de septiembre de 2016, incluido el que figura en la página 4, letra c), de dicho escrito, según el cual la ACCC constató, en relación con la persistencia de las dificultades mencionadas en el informe de evaluación de 2015, que la demandante no había tenido en cuenta,

en su solicitud de permiso parental de 25 de abril de 2016, las indicaciones de su jefa de unidad de 18 de febrero y 21 de marzo de 2016. Según esas indicaciones, por una parte, no era deseable que se tomara el permiso durante el mes de septiembre y, por otra, el permiso parental al comienzo del curso escolar solo era posible por una duración de dos o tres meses.

- 129 Es cierto que, en el informe de evaluación de 2015, la ACCC señaló a la demandante un objetivo para 2016 consistente en planificar su permiso parental con la suficiente antelación para facilitar su sustitución y una adecuada organización del comienzo del curso escolar 2016/2017.
- 130 Sin embargo, como declaró el Tribunal de Justicia en el apartado 34 de la sentencia de casación, del escrito de 8 de septiembre de 2016 se desprende claramente que la crítica de la ACCC al permiso parental de la demandante no se refería a la falta de planificación de dicho permiso con suficiente antelación, sino a las fechas elegidas para disfrutarlo.
- 131 En efecto, de la motivación del escrito de 8 de septiembre de 2016 se desprende claramente que, si bien la decisión impugnada se basa en la apreciación global de insuficiencia profesional de la demandante, esta constatación se basa a su vez en una serie de motivos, entre los que figura, en la página 4, letra c), de dicho escrito, el hecho de que las fechas del permiso parental mencionadas en la solicitud de la demandante de 25 de abril de 2016 no se atenían a las orientaciones impartidas por su jefe de unidad el 18 de febrero y el 21 de marzo de 2016.
- 132 Así pues, la decisión impugnada se basa en parte en la solicitud de permiso parental presentada por la demandante el 25 de abril de 2016.
- 133 A juicio de la Comisión, la motivación expuesta en la página 4, letra c), del escrito de 8 de septiembre de 2016 debe entenderse como un reproche dirigido a la demandante por una deficiente comunicación por su parte en una cuestión importante para su superiora jerárquica.
- 134 A este respecto, en primer lugar, consta en autos que la demandante informó a su jefa de unidad, ya el 21 de marzo de 2016, durante el diálogo previo a la aprobación del informe de evaluación de 2015, de su intención de solicitar el permiso parental en 2016.
- 135 En efecto, en un correo electrónico de la jefa de unidad de fecha 26 de mayo de 2016 se menciona que, con ocasión de este diálogo anual, se planteó la posibilidad de que la demandante disfrutara de un permiso parental de algunos meses al comienzo del curso escolar 2016/2017, y que la jefa de unidad precisó que era preferible, en interés del servicio, que el permiso parental de la demandante tuviera una duración de dos a tres meses si iba a disfrutarlo al comienzo del curso escolar. En efecto, esa duración habría permitido que un profesor sustituto tuviera una estabilidad y marcará una velocidad de crucero en el grupo con vistas a facilitar la reincorporación de la demandante a sus funciones más avanzado el curso escolar.
- 136 Posteriormente, el 25 de abril de 2016, es decir, menos de un mes después del informe de evaluación de 2015, en el que se había pedido a la demandante que planificara su permiso parental con suficiente antelación, la demandante presentó una solicitud de permiso parental para el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de 2016.
- 137 En segundo lugar, es pacífico que el 20 de mayo de 2016, casi un mes después de que la demandante presentara la solicitud de permiso parental, la jefa de unidad denegó parcialmente dicha solicitud en lo que se refería al período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de julio de 2016.

- 138 El 25 de mayo de 2016, la demandante, que entretanto había solicitado una prórroga de su permiso parental, reiteró su solicitud de permiso parental para el período comprendido entre el 1 y el 15 de julio de 2016.
- 139 Finalmente, mediante correo electrónico de 26 de mayo de 2016, la superiora jerárquica de la demandante accedió a ampliar el permiso parental de la demandante hasta el 14 de noviembre de 2016, si bien mantuvo su negativa a concederle el permiso parental durante el período comprendido entre el 1 y el 15 de julio de 2016, basándose, en primer lugar, en la tardanza de su solicitud y, en segundo lugar, en la planificación de los permisos de sus compañeros. En particular, la superiora jerárquica de la demandante indicaba que había tenido que denegar otras solicitudes de permiso para la primera quincena de julio de 2016 porque ese período estaba muy cargado debido al número de niños matriculados y no había suficiente personal educativo permanente para garantizar que los niños pudieran ser atendidos con seguridad.
- 140 Por tanto, si bien de las circunstancias del caso de autos se desprende, como se ha mencionado en los apartados 134 a 139 anteriores, que la solicitud inicial de permiso parental presentada por la demandante implicaba su ausencia del servicio durante la primera quincena de septiembre, y no durante un período de dos o tres meses a partir del comienzo del curso escolar, como había deseado la jefa de unidad, no se aprecia, con todo, que la demandante mantuviera una mala comunicación con su jefa de unidad cuando presentó su solicitud de permiso parental.
- 141 Por el contrario, estas circunstancias y su cronología ponen de manifiesto que la ACCC consideró que el incumplimiento de las orientaciones de la jefa de unidad sobre el permiso parental de la demandante revelaba que esta no había tenido en cuenta las necesidades del servicio y constituía un comportamiento que podía ser de ser tomado consideración, junto con otros factores, en orden al despido por incompetencia profesional.
- 142 Ahora bien, pese a que la ACCC podía desestimar la solicitud de permiso parental de la demandante basándose en que las fechas previstas para la duración de dicho permiso eran incompatibles con las necesidades del servicio, la ACCC no podía invocar las fechas del permiso parental solicitado por la demandante el 25 de abril de 2016 para considerar que constituyan una de las causas de despido por incompetencia profesional, sin infringir lo dispuesto en el artículo 42 bis del Estatuto, interpretado en relación con los requisitos mínimos establecidos en la cláusula 5, apartado 4, del Acuerdo Marco, que garantizan el derecho de un funcionario o agente a solicitar un permiso parental.
- 143 En consecuencia, procede estimar la segunda alegación de esta parte del motivo.
- 144 Con todo, la ilegalidad señalada en el apartado 142 anterior no lleva consigo, por sí sola, la anulación de la decisión impugnada.
- 145 En efecto, según la jurisprudencia, en caso de pluralidad de motivos, aunque un motivo o varios del acto impugnado sean infundados, la irregularidad no puede dar lugar a la anulación del acto si uno o varios de los demás motivos bastan para justificar legalmente dicho acto, con independencia de los motivos viciados de ilegalidad (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de marzo de 2019, Pethke/EUIPO T-169/17, no publicada, EU:T:2019:135, apartado 93 y jurisprudencia citada, y de 23 de septiembre de 2020, VE/AEVM T-77/18 y T-567/18, no publicada, EU:T:2020:420, apartado 213 y jurisprudencia citada).

146 En el caso de autos, dado que la apreciación global de incompetencia profesional de la demandante se basa en varios motivos, distintos del relativo a las fechas elegidas en su solicitud de permiso parental de 25 de abril de 2016, procede examinar la segunda parte del tercer motivo y los demás motivos invocados.

***b) Segunda parte del tercer motivo, basada en error de Derecho por no haber tenido en cuenta la Comisión los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2002/14 y en infracción de la prohibición del delito de coacciones contra la libertad sindical***

147 En esta parte del motivo se formulan dos alegaciones, la primera basada en error de Derecho por no haber tenido en cuenta la Comisión los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2002/14 y la segunda, en infracción de la prohibición el delito de coacciones contra la libertad sindical.

*1) Sobre el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2002/14 cuando la autoridad competente adopta una decisión de despido por incompetencia en virtud del artículo 47, letra c), inciso i), del RAA*

148 La demandante alega, en esencia, que, al adoptar la decisión impugnada en virtud del artículo 47, letra c), inciso i), del RAA, la Comisión incurrió en error de Derecho, ya que no tuvo en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2002/14, debido a que fue despedida mientras desempeñaba un cargo sindical en el Comité local du personnel (en lo sucesivo, «CLP»).

149 La Comisión se opone a las alegaciones de la demandante.

150 Como se desprende de los apartados 80 y 81 anteriores, el Tribunal General debe dar preferencia a una interpretación de las disposiciones del Estatuto y del RAA que permita garantizar la conformidad de estos con los principios del Derecho social de la Unión reconocidos expresamente en la Carta e integrar en el Estatuto el contenido de las normas de protección mínima para completar, en su caso, las otras disposiciones estatutarias.

151 Pues bien, el artículo 27 de la Carta, titulado «Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa», establece que debe garantizarse a los trabajadores, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales.

152 Según las Explicaciones relativas al artículo 27 de la Carta, esta disposición fue aclarada por la Directiva 2002/14.

153 Así, según la jurisprudencia, el establecimiento por la Directiva 2002/14 de un marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores constituye la expresión de principios generales del Derecho de la Unión establecidos en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales que se imponen a las instituciones (sentencia de 15 de septiembre de 2016, TAO-AFI y SFIE-PE/Parlamento y Consejo, T-456/14, EU:T:2016:493, apartado 76).

154 Más concretamente, del artículo 1, apartado 1, del artículo 2, letras f) y g), y del artículo 4 de la Directiva 2002/14 se desprende, por una parte, que estas disposiciones establecen requisitos mínimos en cuanto a la información y consulta de los trabajadores, sin perjuicio de disposiciones

más favorables para estos, y, por otra parte, que la información y consulta de los trabajadores se organizan a través de los representantes del personal previstos en la legislación o prácticas nacionales (sentencia de 15 de septiembre de 2016, TAO-AFI y SFIE-PE/Parlamento y Consejo, T-456/14, EU:T:2016:493, apartado 80).

- 155 Pues bien, en virtud del artículo 9, apartado 3, del Estatuto, el Comité de personal «representará los intereses del personal ante la institución y asegurará el contacto permanente entre esta y el personal». Cooperará «al buen funcionamiento de los servicios facilitando la manifestación y expresión de la opinión del personal».
- 156 Por consiguiente, incumbe a la Comisión aplicar a su Comité de Personal y a los miembros de dicho órgano representativo los requisitos mínimos de información y consulta de los trabajadores establecidos en la Directiva 2002/14.
- 157 En el presente caso, no consta en autos que, en la fecha de su despido, la demandante ya no fuera miembro del CLP y CCP. Por consiguiente, puede mantener, en la primera alegación de esta parte del motivo, que, al adoptar la decisión impugnada, en virtud del artículo 47, letra c), inciso i), del RAA, la Comisión estaba obligada a tener en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2002/14.

## 2) *Sobre el fundamento de la primera alegación*

- 158 Según la jurisprudencia, el despido de un representante de los trabajadores motivado por su condición o por el ejercicio de sus funciones como tal es incompatible con la protección que exige el artículo 7 de la Directiva 2002/14 (sentencia de 11 de febrero de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, apartado 58).
- 159 Así pues, el representante de los trabajadores que haya sido despedido debe contar con la posibilidad de comprobar, en los procedimientos administrativos o judiciales adecuados, que el despido no está motivado por su condición de representante ni por el ejercicio de sus funciones como tal, y deben imponerse sanciones adecuadas en los casos en que se acredite que hay una relación entre el despido de un representante de los trabajadores y dicha condición o el ejercicio de sus funciones como tal (sentencia de 11 de febrero de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-405/08, EU:C:2010:69, apartado 59).
- 160 Por lo que se refiere, en particular, a los funcionarios y otros agentes de la Unión, también debe tenerse en cuenta el artículo 24 *ter* del Estatuto, en virtud del cual «los funcionarios gozarán del derecho de asociación; podrán, en particular, ser miembros de organizaciones sindicales o profesionales de funcionarios europeos». En efecto, las instituciones comunitarias están obligados a no hacer nada que pueda obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical reconocida por las disposiciones del artículo 24 *ter* (véase, por analogía, la sentencia de 18 de enero de 1990, Maurissen y Union syndicale/Tribunal de Cuentas, C-193/87 y C-194/87, EU:C:1990:18, apartado 12).
- 161 La libertad sindical así reconocida implica el derecho de las organizaciones sindicales y profesionales (en lo sucesivo, «OSP») a dedicarse a cualquier actividad lícita en defensa de los intereses profesionales de sus miembros (véase la sentencia de 18 de enero de 1990, Maurissen y Union syndicale/Tribunal de Cuentas, C-193/87 y C-194/87, EU:C:1990:18, apartado 13, y jurisprudencia citada).

- 162 De ello se deriva, por una parte, que las instituciones de la Unión deben aceptar que las organizaciones sindicales lleven a cabo sus funciones de representación y consulta en todas las cuestiones que afecten al personal y, por otra, que no pueden penalizar en forma alguna a los funcionarios o agentes por sus actividades sindicales (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de enero de 1990, Maurissen y Union syndicale/Tribunal de Cuentas, C-193/87 y C-194/87, EU:C:1990:18, apartados 14 y 15).
- 163 El fundamento de la primera alegación de esta parte del motivo debe apreciarse en relación con estas disposiciones y principios.
- 164 En primer lugar, no consta en la motivación de la decisión impugnada ni en los documentos que obran en autos que dicha decisión se basara únicamente en la condición de miembro del CCP y del CLP de la demandante desde el 13 de mayo de 2014, con independencia del ejercicio de sus funciones de representación del personal o, más en general, de sus actividades sindicales.
- 165 En segundo lugar, no figura en la decisión impugnada ningún motivo por el que la ACCC considerase que la forma en que la demandante ejercía sus funciones de representante del personal o, más en general, sus actividades sindicales en la fecha de adopción de dicha decisión constituyeran un comportamiento que pudiera justificar la resolución de su contrato por incompetencia profesional.
- 166 Por otra parte, durante los debates mantenidos en la vista, la demandante confirmó, en respuesta a una pregunta del Tribunal General a este respecto, que había dejado de participar en las actividades del CLP y del CCP a partir del inicio de su permiso parental el 15 de julio de 2016 y que había sido sustituida en el CCP y en el CLP por un miembro suplente.
- 167 El hecho de que la demandante ya no ejerciera efectivamente sus funciones de representante del personal en la fecha en que se adoptó la decisión impugnada es un indicio de que dicha decisión no se basaba en que esa fecha la demandante ejerciera tales funciones.
- 168 En tercer lugar, es cierto que uno de los motivos por los que la ACCC despidió a la demandante por incompetencia profesional fue que esta no tuvo en cuenta los intereses del servicio al planificar las actividades relacionadas con su mandato de representante del personal durante los años 2014 y 2016.
- 169 En particular, de los apartados 41 y 42 anteriores se desprende que la ACCC reprochó a la demandante, en relación con el ejercicio de evaluación de 2014, que avisara demasiado tarde a sus superiores jerárquicos de su asistencia a las reuniones del CCP y del CLP y, en algunos casos, no avisara a sus compañeros de su asistencia a dichas reuniones. Además, del apartado 47 anterior se desprende que, en relación con el ejercicio de evaluación de 2016, la ACCC reprochó a la demandante que informara demasiado tarde a sus superiores jerárquicos de su asistencia a determinadas reuniones del CCP y que no informara a sus compañeros o, en ocasiones, lo hiciera demasiado tarde.
- 170 Por consiguiente, debe determinarse si la autoridad competente podía basar la decisión impugnada en tal motivo sin incumplir su obligación de tener en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el artículo 7 de la Directiva 2002/14.

- 171 A este respecto, debe recordarse que el artículo 1, párrafo sexto, del anexo II del Estatuto establece que las funciones asumidas por los miembros del Comité de personal se considerarán parte de los servicios que están obligados a prestar en su institución. Las instituciones están obligadas, por tanto, a crear las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de las funciones de representación del personal y, a este respecto, el funcionario no puede sufrir perjuicio alguno como consecuencia del ejercicio de funciones en los órganos de representación del personal (véase la sentencia del Tribunal General de 26 de septiembre de 1996, Maurissen/Tribunal de Cuentas, T-192/94, EU:T:1996:133, apartado 40, y jurisprudencia citada).
- 172 Del mismo modo, la segunda frase del párrafo sexto del artículo 1 del anexo II del Estatuto tiene por objeto salvaguardar los derechos de los miembros del Comité de personal, protegiéndoles de cualquier perjuicio que puedan sufrir como consecuencia de sus actividades de representación estatutaria del personal. Esta es la razón por la que las actividades de representación del personal deben ser tomadas en consideración al redactarse el informe de evaluación del funcionario o agente (sentencias de 26 de septiembre de 1996, Maurissen/Tribunal de Cuentas, T-192/94, EU:T:1996:133, apartado 41, y de 5 de noviembre de 2003, Lebedef/Comisión, T-326/01, EU:T:2003:291, apartado 49). Esta disposición pretende además, en su primera frase, facilitar la participación de los funcionarios en la representación del personal de su institución, permitiéndoles participar en ellas durante el tiempo de trabajo que normalmente corresponde a los servicios que están obligados a prestar en su institución, y no en su tiempo libre (sentencia de 16 de diciembre de 2010, Lebedef/Comisión, T-364/09 P, EU:T:2010:539, apartado 23), o en caso de su puesta a disposición de una OSP, lo que implica una exención parcial o total del trabajo en los servicios de la institución.
- 173 No obstante, de conformidad con el artículo 60 del Estatuto, el funcionario o agente que esté adscrito a un sindicato en un 50 % deberá obtener la autorización previa de su superior jerárquico para ausentarse del trabajo y asistir a las reuniones a las que haya sido convocado en el desempeño de su mandato sindical o de su mandato como representante del personal. Solo cabe una excepción a la exigencia de autorización previa establecida en el artículo 60 del Estatuto en caso de enfermedad o accidente, pero no en caso de participación en la representación sindical del personal o en reuniones de un órgano representativo como el CCP o el CLP (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de diciembre de 2010, Lebedef/Comisión, T-52/10 P, EU:T:2010:543, apartado 30).
- 174 En este contexto, debe señalarse que el artículo 7, apartado 3, número 1, de la Decisión C(2011) 3588 final de la Comisión, de 27 de mayo de 2011 [en lo sucesivo, «Decisión C(2011) 3588»], exigía a la demandante que informara a su superiora jerárquica «con la debida antelación» de sus convocatorias a las reuniones del CCP y del CLP, pudiendo la superiora jerárquica, en su caso, denegar la asistencia de la demandante a dichas reuniones mediante decisión escrita y motivada.
- 175 De este modo, la decisión impugnada podía basarse, sin incumplir los requisitos mínimos del artículo 7 de la Directiva 2002/14, en el incumplimiento por parte de la demandante de la obligación de informar a tiempo a sus superiores, con anterioridad a las reuniones del CLP y del CCP, de los que era miembro, de su participación en dichas reuniones, ya que tal motivo no se basa en el ejercicio de sus funciones como representante del personal, sino en el incumplimiento por la demandante de las condiciones de organización del servicio necesarias para el ejercicio del mandato que le había sido conferido.
- 176 En consecuencia, procede desestimar la primera alegación de esta parte del motivo.

### 3) *Sobre la segunda alegación*

- 177 La demandante alega que, mediante la decisión impugnada, la Comisión infringió la prohibición del delito de coacciones contra la libertad sindical.

[*omissis*]

### 4. *Sobre el cuarto motivo, basado en errores manifiestos de apreciación y errores de hecho*

[*omissis*]

#### a) *Sobre el grado de control del juez de la Unión*

- 184 Con carácter preliminar, es necesario precisar el grado del control que el Tribunal General debe llevar a cabo cuando ha de examinar la legalidad de una decisión de despido de un agente contractual por incompetencia profesional.

- 185 La demandante alega que la jurisprudencia reiterada según la cual el control por el juez de la Unión de la legalidad de las decisiones de despido de funcionarios u otros agentes por incompetencia se limita a los errores manifiestos de apreciación es contraria al artículo 30 de la Carta, que se refiere a la protección contra el despido improcedente. Además, alega que la carga de la prueba de la legalidad de una decisión como la impugnada debe recaer en el empleador, ya que, de lo contrario, el artículo 30 de la Carta quedaría privado de toda eficacia. Por último, alega que el Tribunal General debe tener en cuenta, al apreciar la carga de la prueba, la duración anormalmente larga del procedimiento judicial, habida cuenta de lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «CEDH»).

- 186 La Comisión niega la admisibilidad y el fundamento de las alegaciones de la demandante.

- 187 A este respecto, es jurisprudencia reiterada que, por lo que se refiere a la resolución de un contrato de agente temporal o de agente contractual por tiempo indefinido, la ACCC dispone, conforme al artículo 47, letra c), inciso i), del RAA y, siempre que se respete el preaviso establecido en el contrato, de una amplia facultad de apreciación, debiendo limitarse el control del juez de la Unión a comprobar que no ha habido error manifiesto o desviación de poder (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de febrero de 1981, de Briey/Comisión, 25/80, EU:C:1981:56, apartado 7; véase también, en este sentido, la sentencia de 6 de julio de 2022, YF/AECP, T-664/21, no publicada, EU:T:2022:425, apartado 44 y jurisprudencia citada).

- 188 En efecto, la apreciación de la competencia profesional de los funcionarios y otros agentes de las instituciones de la Unión corresponde, en primer lugar, a dichas instituciones (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de julio de 1955, Kergall/Asamblea Común, 1/55, EU:C:1955:9, p. 23).

- 189 En este contexto, un error solo puede considerarse manifiesto cuando 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. Dicho de otro modo, el motivo basado en ese error manifiesto deberá desestimarse si, a pesar de los elementos aportados

por la parte demandante, cabe considerar que la apreciación controvertida está justificada o es coherente [véase la sentencia de 2 de abril de 2019, Fleig/SEAE, T-492/17, EU:T:2019:211, apartado 55 (no publicado) y jurisprudencia citada].

- 190 Además, debe recordarse que los actos de las instituciones de la Unión disfrutan, en principio, de una presunción de legalidad y producen, por tanto, efectos jurídicos mientras no hayan sido revocados, anulados en virtud de un recurso de anulación o declarados inválidos a raíz de una cuestión prejudicial o de una excepción de ilegalidad (véase la sentencia de 10 de septiembre de 2019, HTTS/Consejo, C-123/18 P, EU:C:2019:694, apartado 100 y jurisprudencia citada).
- 191 Por tanto, en virtud del principio de presunción de legalidad de los actos de las instituciones de la Unión, corresponde al agente temporal o contractual que es objeto de una decisión de despido y que interpone un recurso ante los órganos jurisdiccionales de la Unión demostrar la ilegalidad de dicha decisión.
- 192 Pues bien, el artículo 30 de la Carta no puede invalidar los principios y la jurisprudencia mencionados en los apartados 187 a 191 anteriores.
- 193 En primer lugar, del artículo 30 de la Carta, en virtud del cual «todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales», se desprende que su tenor no define obligaciones precisas (sentencia de 4 de diciembre de 2013, ETF/Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, apartado 100). Por tanto, el artículo 30 de la Carta no establece una norma que permita cuestionar el control limitado a los errores manifiestos de apreciación que ejerce el Tribunal General cuando conoce de la legalidad de una decisión por la que se resuelve un contrato de agente temporal o un contrato por tiempo indefinido.
- 194 En segundo lugar, lo mismo ocurre con el punto 24 de la Parte I de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, en su versión revisada, en la que, según las Explicaciones, se inspira el artículo 30 de la Carta, en virtud del cual «todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido».
- 195 En tercer lugar, las Explicaciones relativas al artículo 30 de la Carta mencionan específicamente la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16) y la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO 1980, L 283, p. 23; EE 05/02, p. 21). No obstante, aun suponiendo que el artículo 30 de la Carta pudiera interpretarse en el sentido de que confiere una protección especial a los trabajadores despedidos en virtud de estas disposiciones específicas del Derecho derivado de la Unión, debe señalarse que la situación de la demandante no está comprendida en el ámbito de aplicación de dichas disposiciones.
- 196 Por consiguiente, del artículo 30 de la Carta no puede deducirse que el Tribunal General, al apreciar la legalidad de una decisión de despido de un funcionario o de un agente temporal o contractual por incompetencia profesional, esté obligado a ejercer un control más preciso que el del error manifiesto de apreciación, ni que esté obligado a hacer recaer en la institución de que se trate la carga de la prueba de la legalidad de tal decisión.

- 197 Además, es preciso recordar que, si bien, como confirma el artículo 6 TUE, apartado 3, los derechos fundamentales reconocidos por el CEDH forman parte del Derecho de la Unión como principios generales y el artículo 52, apartado 3, de la Carta dispone que los derechos contenidos en ella que correspondan a derechos garantizados por el CEDH tienen el mismo sentido y alcance que los que les confiere dicho convenio, este no constituye, mientras que la Unión no se haya adherido a él, un instrumento jurídico integrado formalmente en el ordenamiento jurídico de la Unión (véase la sentencia de 22 de octubre de 2020, Silver Plastics y Johannes Reifenhäuser/Comisión, C-702/19 P, EU:C:2020:857, apartado 24, y jurisprudencia citada).
- 198 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha señalado también que, dado que la Carta reconoce derechos que se corresponden con derechos garantizados por el CEDH, el artículo 52, apartado 3, de la Carta pretende garantizar la coherencia necesaria entre los derechos que esta reconoce y los derechos correspondientes garantizados por el CEDH, «sin que ello afecte a la autonomía del Derecho de la Unión y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea». Según las Explicaciones relativas al artículo 47, párrafo segundo, de la Carta, esta disposición corresponde al artículo 6, apartado 1, del CEDH (véase la sentencia de 22 de octubre de 2020, Silver Plastics y Johannes Reifenhäuser/Comisión, C-702/19 P, EU:C:2020:857, apartado 25, y jurisprudencia citada).
- 199 Por consiguiente, el argumento basado en la infracción del artículo 6 del CEDH debe entenderse en el sentido de que pretende sostener, en esencia, que, al ejercer un control limitado al error manifiesto en el examen, tras la devolución del asunto por el Tribunal de Justicia, de la legalidad de la decisión impugnada cuando el procedimiento judicial, por su duración anormalmente larga, no ha respetado ya, según la demandante, la regla del plazo razonable para resolver, el Tribunal General vulneraría el derecho a un proceso justo, reconocido, en particular, en el artículo 47, párrafo segundo, de la Carta.
- 200 No obstante, según la jurisprudencia, el incumplimiento por un órgano jurisdiccional de la Unión de su obligación, derivada del artículo 47, párrafo segundo, de la Carta, de juzgar los asuntos sometidos a su conocimiento dentro de un plazo razonable debe ser sancionado por la vía de un recurso de indemnización interpuesto ante el Tribunal General, al constituir tal recurso un remedio efectivo (véase la sentencia de 13 de diciembre de 2018, Unión Europea/Kendrion, C-150/17 P, EU:C:2018:1014, apartado 32, y jurisprudencia citada).
- 201 Además, en el supuesto de que el Tribunal General, competente en virtud del artículo 256 TFUE, apartado 1, conozca de una pretensión de indemnización, debe resolver sobre tal pretensión en una formación jurisdiccional diferente de la que conoció del litigio que dio lugar al procedimiento cuya duración se critica (véase la sentencia de 14 de septiembre de 2016, Trafilerie Meridionali/Comisión, C-519/15 P, EU:C:2016:682, apartado 66, y jurisprudencia citada).
- 202 Por consiguiente, de la jurisprudencia citada en los apartados 200 y 201 anteriores se desprende que, al examinar las pretensiones de anulación deducidas, en su caso, junto con pretensiones de indemnización, tras la devolución de un asunto por el Tribunal de Justicia conforme al artículo 61 del Estatuto del Tribunal de Justicia, la formación del Tribunal General encargada de resolver sobre dichas pretensiones no es competente para apreciar la posible duración excesiva del procedimiento judicial y no puede, por tanto, tratar de remediarla, en particular modificando el alcance de su control de la legalidad de la motivación de la decisión cuya anulación se solicita.

203 Por consiguiente, procede desestimar la alegación de la demandante mencionada en el apartado 185 anterior, sin que sea necesario examinar la causa de inadmisión propuesta por la Comisión.

***b) Primera parte del cuarto motivo, basada en error manifiesto de apreciación de la motivación basada en la solicitud precipitada de la demandante de que se revocara la autorización para ejercer sus funciones a tiempo parcial***

- 204 En esta parte del motivo, la demandante alega, en esencia, que las indicaciones que figuran en la página 2, letra a), del escrito de 8 de septiembre de 2016 no podían sustentar debidamente la apreciación de la Comisión sobre la eventual incompetencia profesional de la demandante, en el sentido de que tenía dificultades para conciliar su vida profesional y su vida familiar.
- 205 En particular, la demandante afirma que, en abril de 2014, a raíz de un procedimiento de divorcio, se encontró en la situación de madre aislada con tres hijos a su cargo, por lo que era legítimo que tratara de trabajar más para hacer frente a sus responsabilidades familiares. Sostiene asimismo que la Comisión no ha demostrado que la revocación de su solicitud de trabajar a tiempo parcial hubiera desorganizado el servicio.
- 206 A este respecto, en la página 2, letra a), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC señaló que en enero de 2014 había aceptado la solicitud de la demandante de desempeñar sus funciones a media jornada durante el período comprendido entre el 1 de mayo de 2014 y el final del curso escolar, pero que, sin embargo, el 24 de abril de 2014, la demandante había solicitado a con carácter urgente, por motivos familiares, la posibilidad de ser mantenida en el desempeño de sus funciones a tiempo completo y que el responsable del servicio había realizado las gestiones necesarias para ayudar a la demandante y adaptar la organización del servicio, de modo que esta pudo trabajar a tiempo completo a partir del 15 de mayo de 2014.
- 207 Además, la ACCC señaló que, debido a la llegada tardía a la unidad de gestión de recursos humanos de la información de que la demandante iba a trabajar a tiempo completo a partir del 15 de mayo de 2014, se habían tenido que realizar esfuerzos inusuales para adaptar la organización del servicio a las necesidades personales de la demandante.
- 208 Con carácter preliminar, debe señalarse que la demandante no impugna la referencia que hace la ACCC, en la página 2 del escrito de 8 de septiembre de 2016, a la apreciación que figura en el informe de evaluación de 2014, según la cual había tenido que hacer frente, en 2014, a dificultades para conciliar su vida profesional y personal, sino únicamente la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 2, letra a), del escrito de 8 de septiembre de 2016. Dicha motivación no reitera una apreciación que figurase en el informe de evaluación de 2014.
- 209 Por consiguiente, no puede considerarse que la argumentación expuesta por la demandante en la presente parte del motivo cuestione una apreciación expresada en el informe de evaluación de 2014, que, según la Comisión, había adquirido firmeza.
- 210 En cuanto a la fundamentación de la argumentación desarrollada en esta parte del motivo, cabe recordar, en primer lugar, que el artículo 55 bis del Estatuto, aplicable por analogía a los agentes contractuales en virtud del artículo 16 en relación con el artículo 91 del RAA, establece las condiciones en las que los agentes contractuales pueden trabajar a tiempo parcial. El régimen del

trabajo a tiempo parcial y el procedimiento de concesión de la autorización se regulan en el anexo IV *bis* del Estatuto y, en su caso, en las disposiciones de aplicación adoptadas por la autoridad competente.

- 211 En particular, el primer párrafo del artículo 2 del anexo IV *bis* del Estatuto dispone lo siguiente: «La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá, a instancia del funcionario interesado, anular la autorización antes de que expire el período por el cual se haya concedido. La fecha de anulación no podrá ser posterior a la propuesta por el funcionario en más de dos meses, o en más de cuatro meses si el trabajo a tiempo parcial se autorizó por un período superior a un año.»
- 212 De estas disposiciones se desprende que, al solicitar la revocación de la autorización para ejercer sus funciones a tiempo parcial antes de la expiración del período para el que se le había concedido la autorización, la demandante ejerció una facultad que le reconocía expresamente el Estatuto.
- 213 En segundo lugar, ni de la motivación de la decisión impugnada ni de los documentos que obran en autos se desprende que el período transcurrido desde que el 24 de abril de 2014 la demandante presentó la solicitud de que se revocara la autorización para ejercer sus funciones a tiempo parcial, hasta la fecha en que surtió efecto dicha autorización, el 1 de mayo de 2014, contraviniere las disposiciones del artículo 55 *bis* y del anexo IV *bis* del Estatuto o las normas de aplicación que la Comisión adoptó para el desarrollo de dichas disposiciones.
- 214 En tercer lugar, dado que la demandante había sido autorizada a reincorporarse a sus funciones a tiempo completo a partir del 15 de mayo de 2014, no se aprecia que la reincorporación anticipada a sus funciones a tiempo completo fuera incompatible con las necesidades del servicio. Tampoco se desprende de los documentos que obran en autos que la tramitación de la solicitud de la demandante exigiera esfuerzos inusuales por parte de los servicios competentes.
- 215 En cuarto lugar, no se discute que la solicitud de la demandante de 24 de abril de 2014 de ejercer sus funciones a tiempo completo fue consecuencia de un procedimiento de divorcio que se había iniciado ese mismo mes y que tuvo como efecto que se encontrara en la situación de madre aislada con tres hijos a su cargo. Así pues, aunque esta solicitud precipitada se basaba en razones privadas, no por ello dejaban de ser serias y legítimas.
- 216 En quinto lugar, de los autos se desprende que, en respuesta a la argumentación de la demandante, la Comisión se limitó a afirmar que, para facilitar la conciliación de la vida profesional y personal de la demandante, esta había podido disfrutar de un permiso parental y beneficiarse de una adaptación de su horario de trabajo mientras desempeñaba sus funciones a tiempo parcial por razones médicas, en noviembre y diciembre de 2014. Además, la Comisión mantuvo que la administración no había reprochado a la demandante que solicitara la adaptación de su horario de trabajo en función de sus necesidades.
- 217 Al actuar así, la Comisión no demostró la justificación ni la coherencia de la apreciación de la decisión impugnada según la cual la solicitud de la demandante de 24 de abril de 2014 dirigida a que se revocara la autorización para ejercer sus funciones a tiempo parcial acreditaba su dificultad para conciliar su vida personal y profesional, habida cuenta de las circunstancias, recordadas en los apartados 210 a 215 anteriores, en las que se formuló tal solicitud.

218 En tales circunstancias, la demandante puede alegar fundadamente que, al basarse en la motivación expuesta en la página 2, letra a), del escrito de 8 de septiembre de 2016 para considerar que tenía dificultades para conciliar su vida profesional y familiar, la Comisión incurrió en un error manifiesto de apreciación que viciaba la decisión impugnada.

*c) Segunda parte del cuarto motivo, basada en error manifiesto de apreciación en la motivación relativa a las ausencias supuestamente irregulares de la demandante*

219 En esta parte del motivo la demandante formula dos alegaciones. La primera consiste en que la motivación de la decisión impugnada basada en sus ausencias supuestamente irregulares en 2014 era extemporánea y desleal y la segunda, en que la motivación de la decisión impugnada basada en sus ausencias de 7 de mayo de 2014, 16 y 18 de junio de 2014 y 30 y 31 de mayo de 2016 era infundada.

220 La Comisión afirma que esta parte del motivo es inadmisible, puesto que la demandante no la desarrolló en la reclamación previa ni impugnó dentro de los plazos establecidos en el Estatuto y en el RAA las decisiones que consideraron irregulares sus ausencias.

221 A este respecto, en la página 2, letra b), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC señaló que la demandante estuvo ausente injustificadamente el 7 de mayo y el 16 de junio de 2014 y, en la página 2, letra d), de dicho escrito, que no estuvo presente el 18 de junio de 2014. Por último, en la página 5, letra e), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC invocó también la ausencia injustificada del demandante el 30 y el 31 de mayo de 2016.

222 En primer lugar, procede recordar que la decisión de despedir a un agente temporal o contractual sobre la base del artículo 47, letra c), inciso i), del RAA, que es, en sustancia, consecuencia de la incompetencia profesional del interesado, puede justificarse aduciendo un conjunto de hechos materiales concretos y concordantes, apoyados, en su caso, en varios informes anuales de evaluación que demuestren un rendimiento insuficiente, aun cuando, considerados aisladamente, estos hechos no revistan la gravedad suficiente para justificar la medida (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de julio de 2022, YF/AECP, T-664/21, no publicada, EU:T:2022:425, apartado 46, y jurisprudencia citada).

223 En efecto, la incompetencia profesional de un funcionario o agente temporal o contractual debe apreciarse, en particular, en función de su competencia, rendimiento y conducta en el servicio (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de octubre de 1980, Vecchioli/Comisión, 101/79, EU:C:1980:243, apartado 7).

224 Por lo que respecta más concretamente a los funcionarios, cabe señalar que el artículo 51, apartado 1, letra a), del Estatuto establece que si cinco informes anuales consecutivos del funcionario muestran prestaciones insatisfactorias, será separado del servicio.

225 De esta disposición se deriva que, cuando la autoridad facultada para proceder a los nombramientos decide despedir a un funcionario por incompetencia profesional, puede basar su decisión en hechos que demuestren dicha incompetencia durante los cinco años anteriores a la decisión de despido.

- 226 Si bien hay que señalar que el artículo 51 del Estatuto no se aplica, ni siquiera por analogía, a los agentes contractuales o temporales, no se les puede situar en una posición más favorable que a los funcionarios en lo que respecta a los procedimientos establecidos en el Estatuto y el RAA para hacer frente a la incompetencia profesional.
- 227 Aun cuando los contratos de trabajo por tiempo indefinido se distinguen, desde la óptica de la seguridad en el empleo, de los contratos de trabajo de duración determinada, no puede negarse que los agentes del servicio público de la Unión contratados sobre la base de un contrato por tiempo indefinido no pueden ignorar la temporalidad de su contratación y el hecho de que la misma no garantiza un puesto de trabajo (véase la sentencia de 6 de julio de 2022, YF/AECP, T-664/21, no publicada, EU:T:2022:425, apartado 42 y jurisprudencia citada).
- 228 Por consiguiente, de la jurisprudencia citada en los apartados 222 y 227 anteriores se desprende que la ACCC puede basar una decisión de despido por incompetencia de un agente temporal o contractual en hechos constatados, como en el presente caso, durante los tres años anteriores a la adopción de tal decisión.
- 229 Por consiguiente, procede desestimar la primera alegación de esta parte del motivo, sin que sea necesario examinar las dos causas de inadmisión invocadas por la Comisión y mencionadas en el apartado 220 anterior.
- 230 En segundo lugar, es necesario examinar las dos causas de inadmisión propuestas por la Comisión en relación con la segunda alegación de esta parte del motivo.
- 231 En primer lugar, según la jurisprudencia, la regla de la concordancia entre la reclamación, en el sentido del artículo 91, apartado 2, del Estatuto, y el recurso exige, so pena de inadmisibilidad, que un motivo formulado ante el juez de la Unión lo haya sido ya en el procedimiento administrativo previo, con el fin de que la autoridad competente esté en condiciones de conocer las críticas que el interesado formula frente a la decisión impugnada. Esta regla se justifica por la finalidad misma del procedimiento administrativo previo, que es permitir un arreglo amistoso de los litigios entre los funcionarios o los agentes temporales y contractuales y la administración. De ello se desprende que, según reiterada jurisprudencia, las pretensiones deducidas ante el juez de la Unión solo pueden contener motivos de impugnación basados en la misma causa que los invocados en la reclamación, debiendo tenerse presente que tales motivos de impugnación pueden ser desarrollados, ante el juez de la Unión, mediante la presentación de motivos y alegaciones que no figuren necesariamente en la reclamación, pero que estén estrechamente relacionados con ella (véase la sentencia de 28 de septiembre de 2022, Zegers/Comisión, T-663/21, no publicada, EU:T:2022:589, apartado 63, y jurisprudencia citada).
- 232 Ahora bien, en su reclamación previa de 17 de enero de 2017, la demandante había negado «categóricamente» las «supuestas ausencias injustificadas» que se le imputaban respecto del año 2014 y había mantenido que, en cualquier caso, estos hechos no presentaban un grado suficiente de gravedad. También señaló que la supuesta ausencia injustificada del 30 de mayo al 1 de junio de 2016 no había quedado demostrada y había sido desmentida mediante certificados médicos.
- 233 Por consiguiente, la Comisión no puede mantener fundadamente que la segunda alegación de esta parte del motivo incumple la regla de la concordancia entre la reclamación y el recurso mencionada en el apartado 231 anterior.

- 234 En segundo lugar, debe señalarse que los plazos para la presentación de peticiones, reclamaciones y recursos fijados en los artículos 90 y 91 del Estatuto son de orden público y no tienen carácter dispositivo ni para las partes ni para el juez, habiéndose establecido para garantizar la claridad y la seguridad de las situaciones jurídicas. Cualquier excepción o regulación diferente de estos plazos debe interpretarse restrictivamente [véase la sentencia de 25 de junio de 2020, XH/Comisión, T-511/18, EU:T:2020:291, apartado 74, (no publicado), y jurisprudencia citada].
- 235 Por tanto, si bien en virtud del artículo 90, apartado 2, del Estatuto, todo funcionario o agente temporal o contractual puede presentar ante la autoridad competente una reclamación dirigida contra un acto que le sea lesivo, esta facultad no permite al funcionario o agente afectado incumplir los plazos establecidos en los artículos 90 y 91 del Estatuto para presentar una reclamación o interponer un recurso impugnando indirectamente, a través de una petición, una decisión anterior que no haya sido impugnada dentro de plazo. Solo un hecho nuevo y sustancial puede justificar la presentación de una petición tendente a que se examine nuevamente una decisión que no ha sido impugnada dentro de plazo [véanse, en este sentido, las sentencias de 21 de febrero de 2006, V/Comisión, T-200/03 y T-313/03, EU:T:2006:57, apartados 94 y 95 y jurisprudencia citada, y de 25 de junio de 2020, XH/Comisión, T-511/18, EU:T:2020:291, apartado 75, (no publicado), y jurisprudencia citada].
- 236 No obstante, en un recurso contra un acto que le es lesivo, la demandante puede, en particular en un motivo basado en error manifiesto de apreciación, impugnar las consecuencias que una institución haya extraído de un acto anterior que también le es lesivo, aunque dicho acto haya adquirido firmeza y su motivación ya no pueda impugnarse (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de septiembre de 2020, VE/AEVM, T-77/18 y T-567/18, no publicada, EU:T:2020:420, apartado 41 y jurisprudencia citada).
- 237 Por lo que respecta, en primer lugar, a las ausencias supuestamente injustificadas del 7 de mayo y el 16 de junio de 2014, la demandante alega que, en realidad, se le reprocha el retraso en el envío de los certificados médicos que acreditan, para esos dos días, la enfermedad grave de uno de sus hijos y que la decisión impugnada no menciona ninguna circunstancia de tiempo en lo que respecta a dicho retraso.
- 238 Así, la demandante no discute que envió con retraso los certificados médicos que justificaban su ausencia del servicio el 7 de mayo y el 16 de junio de 2014, pero afirma, en esencia, que la ACCC no podía basarse en la decisión que constataba su ausencia injustificada esos dos días sin que la decisión impugnada adolezca de error manifiesto de apreciación.
- 239 Por consiguiente, mediante sus alegaciones, la demandante no pretende cuestionar la decisión, que había adquirido firmeza, por la que se constataron sus ausencias injustificadas de 7 de mayo y de 16 de junio de 2014, por lo que procede desestimar la segunda causa de inadmisión invocada por la Comisión en la medida en que se refiere a las alegaciones de la demandante relativas a dichas ausencias.
- 240 En lo que respecta, a continuación, a la ausencia supuestamente irregular del 18 de junio de 2014, debe señalarse que, aunque la demandante sostiene que siempre presentó un certificado médico en caso de ausencia por razones de salud, no indica la razón de su ausencia del servicio en esa fecha ni hace referencia a ningún documento aportado a los autos que pudiera justificar dicha ausencia.

- 241 Así pues, las alegaciones de la demandante no pueden invalidar la decisión de 18 de junio de 2014 por la que se constató su ausencia irregular, de modo que la presente alegación, en la medida en que se dirige contra la motivación que figura en la página 2, letra d), del escrito de 8 de septiembre de 2016, debe desestimarse por infundada, sin que sea necesario examinar a este respecto la segunda causa de inadmisión propuesta por la Comisión.
- 242 Por último, en relación con la ausencia supuestamente irregular de la demandante el 30 y el 31 de mayo de 2016, esta alega, en esencia, que la ACCC no podía basarse en un dictamen emitido por el médico que la examinó el 27 de mayo de 2016, ya que, en el momento del reconocimiento, el médico no podía prever su ingreso en urgencias por parestesia en el lado izquierdo a partir del 30 de mayo de 2016. Señaló asimismo que había aportado el justificante de dicha ausencia.
- 243 Con esta alegación, la demandante pretende impugnar la decisión de 1 de junio de 2016 por la que la ACCC consideró injustificadas sus ausencias del 30 y el 31 de mayo de 2016 por no haberse reincorporado al trabajo esos días, a pesar de existir un dictamen del médico que la examinó de 27 de mayo de 2016 en el que certificaba que estaba en condiciones de reincorporarse al trabajo.
- 244 Además, de los autos se desprende que dicha decisión fue notificada a la demandante por correo electrónico el 1 de junio de 2016. Sin embargo, como declaró el Tribunal General en el apartado 46 de la sentencia inicial, la demandante no presentó una reclamación, conforme a los requisitos del artículo 91, apartado 2, del Estatuto, contra dicha decisión, manifiestamente lesiva para sus intereses.
- 245 Por último, la demandante no invoca ningún hecho nuevo y sustancial que justifique un nuevo examen de la legalidad de dicha decisión.
- 246 Por consiguiente, la alegación de la demandante que pretende impugnar con carácter incidental la decisión de 1 de junio de 2016 es inadmisible, ya que su objeto es impugnar un acto administrativo firme.
- 247 En tercer lugar, procede examinar el fundamento de la alegación de la demandante relativa a la motivación de la decisión impugnada basada en sus ausencias supuestamente injustificadas el 7 de mayo y el 16 de junio de 2014.
- 248 A este respecto, de la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 2, letra b), del escrito de 8 de septiembre de 2016 se desprende que, los días 7 y 28 de febrero de 2014 y 7 de mayo y 16 de junio de 2014, la demandante solicitó un permiso especial por enfermedad grave de uno de sus hijos. La motivación de la decisión impugnada señala asimismo que la ACCC consideró que las ausencias del 7 de mayo y el 16 de junio de 2014 no estaban justificadas por no haber presentado la demandante los justificantes correspondientes dentro del plazo establecido.
- 249 En primer lugar, cabe señalar que el artículo 60 del Estatuto, aplicable a los agentes contractuales en virtud de los artículos 16 y 91 del RAA, dispone lo siguiente:
- «El funcionario no podrá ausentarse sin autorización previa de su superior jerárquico salvo en caso de enfermedad o accidente. Sin perjuicio de la eventual aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, la ausencia no autorizada, debidamente comprobada, será computada dentro del período de vacaciones anuales del interesado. Si llegara a agotar la duración de las vacaciones se deducirá de sus remuneraciones la cantidad correspondiente al tiempo excedido.»

- 250 Además, en virtud del párrafo segundo del artículo 57 del Estatuto, aplicable a los agentes contractuales en virtud de los artículos 16 y 91 del RAA, parte de estas vacaciones podrán otorgarse al agente contractual, a título excepcional y a petición suya, licencias especiales, cuya concesión se regula en el anexo V.
- 251 El artículo 6 del anexo V del Estatuto establece que, además de las vacaciones anuales podrán concederse, a petición del interesado una licencia especial de hasta dos días por enfermedad grave de un hijo y de hasta cinco días por enfermedad muy grave de un hijo, certificada por un médico, o por hospitalización de un hijo de doce años o menos.
- 252 En el caso de autos, la motivación de la decisión impugnada pone claramente de manifiesto que la constatación de la ausencia injustificada de la demandante el 7 de mayo y el 16 de junio de 2014 se debió únicamente a que la demandante presentó fuera de plazo los certificados médicos relativos a la enfermedad grave de uno de sus hijos.
- 253 Sin embargo, si bien es cierto que el plazo exigido en el presente caso para presentar los certificados y el plazo en el que la demandante los aportó a la Office des infrastructures et de la logistique (OIL) no constan ni en la motivación de la decisión impugnada ni en los documentos que obran en autos, la demandante no ha acreditado, ni siquiera alegado, que aportara los certificados necesarios para regularizar su situación administrativa en un plazo breve en relación con el plazo que se le había fijado.
- 254 La demandante tampoco menciona razones legítimas que justifiquen el retraso en presentar los certificados.
- 255 No obstante, el incumplimiento, sobre todo si es reiterado, del plazo señalado para que un funcionario o agente temporal o contractual presente los justificantes de una ausencia del servicio puede constituir un comportamiento indebido por parte del funcionario o agente en cuestión.
- 256 En tales circunstancias, la demandante no ha demostrado que la ACCC cometiera un error manifiesto de apreciación al referirse, al adoptar la decisión impugnada, a una decisión anterior en la que se constataban sus ausencias irregulares del 7 de mayo y el 16 de junio de 2014 debido a sus retrasos en aportar los documentos que podían justificar dichas ausencias.
- 257 En consecuencia, debe desestimarse la presente alegación, al igual que la presente parte del motivo en su totalidad.

***d) Tercera parte del cuarto motivo, basada en error manifiesto de apreciación y errores de hecho en la motivación relativa a la implicación de la demandante en su trabajo***

- 258 En esta parte del motivo, la demandante formula ocho alegaciones. En primer lugar, la demandante afirma que su participación en los grupos de trabajo en 2014 fue reconocida en su informe de evaluación de ese año. En segundo lugar, alega que, en 2015, se implicó plenamente en sus funciones de «educadora volante» en el CPE de Mamer y que, ciertamente, envió el cuadro de acciones educativas a uno de sus compañeros el 22 de abril de 2015. En tercer lugar, mantiene que sí había organizado clases de yoga con los niños, aunque esta actividad no era un objetivo que se le hubiera asignado formalmente. En cuarto lugar, la demandante niega la supuesta falta de proactividad en lo que respecta a su participación en los grupos de trabajo, en particular en el grupo de trabajo «Cocina». En quinto lugar, en cuanto al grupo de trabajo

«Deporte», señala que ella era solo suplente. En sexto lugar, la demandante niega que enviara a sus superiores jerárquicos el boletín de Navidad de 2015 en julio de 2016. En séptimo lugar, la demandante sostiene que el plan de acciones educativas no estaba necesariamente formalizado y que no procedía que comunicara dicho plan para el comienzo del curso escolar en septiembre de 2016, toda vez que iba a disfrutar de un permiso parental. En octavo lugar, la demandante alega que la ACCC consideró que no había alcanzado los objetivos fijados para 2016 tras solo dos meses de presencia.

- 259 La Comisión alega que la demandante no puede criticar las apreciaciones formuladas en los informes de evaluación de 2013, 2014 y 2015 en los que se basa la decisión impugnada, puesto que no impugnó dichos informes dentro de los plazos establecidos en el Estatuto. Además, la Comisión discute a las alegaciones de la demandante.
- 260 En primer lugar, por lo que respecta a la causa de inadmisión propuesta por la Comisión, cabe remitirse a la jurisprudencia mencionada en los apartados 235 y 236 anteriores.
- 261 En el caso de autos, debe señalarse que la motivación de la decisión impugnada se refiere a determinadas apreciaciones formuladas en particular en los informes de evaluación de 2013, 2014 y 2015 relativos a la demandante.
- 262 En particular, consta claramente en los autos que la motivación expuesta en el último párrafo de la página 1 del escrito de 8 de septiembre de 2016 se refiere al informe de evaluación de 2013. También consta en autos que la motivación relativa a la dificultad de la demandante para conciliar su vida personal y profesional, que figura en el segundo párrafo de la página 2 del mismo escrito, se refiere al informe de evaluación de 2014. Por último, los motivos que figuran en las letras a) a e) de la página 3 de dicho escrito reiteran la valoración cualitativa del rendimiento de la demandante, que corresponde al punto 3.1 del informe de evaluación de 2015.
- 263 Ahora bien, mediante la argumentación expuesta en las alegaciones segunda a quinta del presente motivo, la demandante pretende cuestionar el contenido de dicha valoración cualitativa y, en consecuencia, del informe de evaluación de 2015.
- 264 No obstante, consta que se notificó a la demandante su informe de evaluación de 2015, y que esta no lo impugnó dentro de los plazos establecidos en los artículos 90 y 91 del Estatuto, por lo que tanto dicho informe como las apreciaciones en él formuladas adquirieron firmeza.
- 265 Además, la demandante no ha invocado ningún elemento nuevo y sustancial para demostrar que aún podía impugnar el informe de evaluación de 2015.
- 266 En tales circunstancias, la demandante no puede impugnar incidentalmente el informe de evaluación de 2015 en el presente recurso contra la decisión impugnada, de la que dicho informe era un acto de trámite, de carácter preparatorio. Por consiguiente, las alegaciones segunda a quinta de la tercera parte del cuarto motivo son inadmisibles, ya que pretenden impugnar un acto que ha adquirido firmeza.
- 267 En cambio, las alegaciones primera, sexta, séptima y octava no pretenden cuestionar apreciaciones contenidas en los informes de evaluación de 2013, 2014 y 2015. Por lo tanto, la causa de inadmisión propuesta por la Comisión debe desestimarse en esa medida.

- 268 En segundo lugar, en lo que respecta a la primera alegación, la demandante se basa en las apreciaciones contenidas en el informe de evaluación de 2014 relativas a su participación en los grupos de trabajo «Organización de reuniones informativas para padres» y «Cocina».
- 269 Sin embargo, según los informes de evaluación de 2013 y 2015, a los que se refiere la decisión impugnada, en 2013 la participación de la demandante en los grupos de trabajo «Organización de reuniones informativas para padres» fue muy escasa y en 2015 su participación en los grupos de trabajo «Boletín CPE», «Cocina» y «Deporte» fue insuficiente o inexistente.
- 270 Además, la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 4 del escrito de 8 de septiembre de 2016, menciona que en el informe de evaluación de 2015 se fijaron, entre otros, los siguientes objetivos para la demandante en 2016: mostrar un mayor compromiso en el desempeño de las tareas de los distintos grupos de trabajo como persona de contacto o suplente, mediante la elaboración de un cuadro mensual (fáctico y preciso) en el que se enumerasen los comentarios o problemas encontrados, la formulación de propuestas o la elaboración de un calendario de actividades físicas durante las vacaciones escolares y la redacción un informe anual del grupo de trabajo «Deporte». Sin embargo, se puso de manifiesto que no había habido ningún signo de mejora en el rendimiento de la demandante en relación con este objetivo, del que tenía conocimiento desde el 5 de abril de 2016.
- 271 En la página 4, letra b), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC consideraba que, antes de que el permiso parental de la demandante comenzara el 15 de julio de 2016, su participación en las tareas de los distintos grupos de trabajo de los que formaba parte se caracterizaba por la misma falta de proactividad. En particular, la ACCC reprochaba a la demandante no haber tomado la iniciativa de crear el cuadro mensual que se enumerase los problemas encontrados en el grupo «Cocina», no haber participado activamente en el grupo de trabajo «Deporte» y no haber facilitado los informes anuales de los grupos «Cocina» y «Boletín CPE» antes de que comenzara su permiso parental, a pesar de que su jefa de unidad le había encomendado que los elaborase el de 26 de mayo de 2016.
- 272 Así pues, el hecho de que la demandante diera muestras, en 2014, de la implicación que se le exigía en los grupos de trabajo de los que formaba parte no tiene ninguna incidencia en la constatación que figura en la página 1, en la página 3, letra a), y en la página 4, letra b), del escrito de 8 de septiembre de 2016. Esta constatación se refiere a la falta de participación de la demandante en los grupos de trabajo de los que formó parte durante los años 2013 y 2015 y durante el período comprendido entre el 5 de abril y el 15 de julio de 2016.
- 273 Por consiguiente, la demandante no ha demostrado que los motivos de la decisión impugnada basados en su falta de participación en los grupos de trabajo de los que formó parte en 2013, 2015 y parte de 2016 adolezcan de error manifiesto de apreciación, por lo que procede desestimar la presente alegación.
- 274 En tercer lugar, mediante su sexta alegación, la demandante mantiene que la decisión impugnada adolece de error de hecho, ya que envió el proyecto de boletín de Navidad de 2015 a las personas encargadas de validar dicho proyecto el 22 de enero de 2016, y no en julio de 2016. Afirma que una anomalía informática fue la causa del retraso en la transmisión de su correo electrónico al que adjuntaba el borrador del periódico y que el retraso en su publicación es imputable a dos de sus compañeros y a su superiora jerárquica.

- 275 A este respecto, según la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 4 del escrito de 8 de septiembre de 2016, en el informe de evaluación de 2015 se fijaba a la demandante como objetivo para 2016 mostrar un mayor compromiso en el desempeño de sus tareas en los distintos grupos de trabajo como persona de contacto o suplente mediante la recopilación y la difusión de tres boletines del CPE. Según esta motivación, no se había observado ninguna señal de mejora en el rendimiento de la demandante en relación con dicho objetivo, del que tenía conocimiento desde el 5 de abril de 2016.
- 276 En particular, en la página 4, letra b), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC reprochaba a la demandante haber enviado el 18 de julio de 2016 la agenda de Navidad de 2015, que sus superiores consideraban que ya no era pertinente.
- 277 En primer lugar, cabe señalar a este respecto que la demandante hace referencia a un correo electrónico que envió el 22 de enero de 2016, cuya copia presentó con su recurso.
- 278 Sin embargo, como indica la Comisión, este documento no es suficientemente concluyente ya que, aunque el correo electrónico contiene el mensaje «adjunto le remito para su impresión nuestro proyecto de boletín edición especial de Navidad» y la referencia a un archivo adjunto titulado «Le petit journal garderie NOEL.edition special.docx», también indica que el boletín «de Carnaval se enviará a la mayor brevedad posible», pese a que ese año dicha fiesta caía en febrero.
- 279 En segundo lugar, la Comisión aportó un correo electrónico en el que figuraba el 18 de julio de 2016 como fecha de envío, procedente de la demandante y dirigido a los mismos destinatarios, y que contenía exactamente el mismo mensaje que el correo electrónico invocado por la demandante.
- 280 En tercer lugar, aunque la demandante aduce que el correo electrónico mediante el que envió a sus compañeros el borrador del boletín de Navidad de 2015 no llegó a sus destinatarios debido a un problema informático, no aporta ninguna prueba en apoyo de esta alegación.
- 281 En cuarto lugar, la demandante alega que la publicación del boletín de Navidad de 2015, tras su envío el 22 de enero de 2016, fue retrasada por dos de sus compañeros y, posteriormente, por el director del CPE de Kirchberg en Luxemburgo, lo que explica que enviara dos veces a sus superiores el borrador del boletín de Navidad de 2015.
- 282 Sin embargo, la demandante no aporta ninguna prueba en apoyo de sus alegaciones, que, por otra parte, se contradicen en parte con los documentos que obran en autos.
- 283 Cabe señalar que el nombre de uno de los dos colegas mencionados en el apartado 281 anterior no figura ni en la lista de destinatarios del correo electrónico de 22 de enero de 2016 que invoca la demandante, ni en la composición del grupo de trabajo «Boletín CPE» aportada por la demandante.
- 284 Además, si bien la demandante sostiene que el proyecto de boletín de Navidad de 2015 debía ser validado por la responsable del CPE de Kirchberg, tanto el correo electrónico de 22 de enero de 2016 que invoca, como el de 18 de julio de 2016, aportado por la Comisión, mencionan que dicha persona figuraba únicamente en copia en ambos correos electrónicos, mientras que otras tres personas que, según la demandante, eran miembros del grupo de trabajo «Boletín del CPE» figuraban como destinatarios.

- 285 Por tanto, esta circunstancia corrobora las alegaciones de la Comisión de que el proyecto de boletín de Navidad de 2015 no tenía que ser aprobado por la responsable del CPE de Kirchberg, sino solo por los otros miembros del grupo de trabajo «Boletín del CPE».
- 286 En tales circunstancias, la demandante no ha aportado ningún elemento de prueba que pueda desvirtuar el presentado por la Comisión, según el cual, hasta el 18 de julio de 2016, esta no envió a los miembros del grupo de trabajo «Boletín del CPE» el proyecto de boletín de Navidad de 2015, en orden a su validación.
- 287 En consecuencia, procede desestimar esta alegación.
- 288 En cuarto lugar, en la séptima alegación la demandante afirma que el hecho de que el plan de acciones educativas de 2016 no se enviara, como se le reprocha, no significa que dicho plan no existiera, y ello pese a que con anterioridad la elaboración del plan de acciones educativas no era una práctica formalmente establecida. Además, considera que es discutible la necesidad de que un agente que va a disfrutar de un permiso parental elabore un plan de acciones educativas para el período durante el cual dicho agente va a estar ausente del servicio, dado que dicho plan debe adaptarse a los niños atendidos y tener un carácter personalizado.
- 289 A este respecto, la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 4 del escrito de 8 de septiembre de 2016 señala que en el informe de evaluación de 2015 se fijó a la demandante, entre otros, el objetivo de elaborar en 2016 un cuadro de acciones educativas. En la página 4, letra a), del mismo escrito, la ACCC reprochó a la demandante no haber entregado dicho cuadro antes de que diera comienzo su permiso parental el 15 de julio de 2016, a pesar, por una parte, de que se le reclamó el 26 de mayo de 2016 y, por otra, de que la demandante disponía de 112,5 horas flexibles para elaborar dicho cuadro, es decir, el equivalente a catorce días laborables.
- 290 Pues bien, las alegaciones de la demandante de que, por una parte, la elaboración de un cuadro de acciones educativas no era una práctica previamente formalizada y, por otra, de que dicho cuadro no era necesario ni adecuado en la medida en que había previsto disfrutar un permiso parental no pueden cuestionar eficazmente el carácter obligatorio del objetivo de elaborar dicho cuadro que le fue asignado en el informe de evaluación de 2015, y del que no se discute que tenía conocimiento desde el 5 de abril de 2016.
- 291 Por otra parte, en un correo electrónico enviado a la demandante por la jefa de unidad el 26 de mayo de 2016, esta le encargó la elaboración del cuadro de actuaciones educativas de cara al curso escolar 2016/2017, siguiendo una plantilla que se adjuntaba a dicho correo. Además, la jefa de unidad le recordó que esta programación debía realizarse para cada curso escolar, de acuerdo con una instrucción aplicada desde 2014. Por último, este cuadro de actuaciones educativas serviría de base de trabajo para la persona que debía hacerse cargo, en septiembre de 2016, del grupo de niños que le correspondía a la demandante para el curso 2016/2017, a la espera de que se reincorporase de su permiso parental.
- 292 Procede recordar que el artículo 21, párrafo primero, del Estatuto, aplicable por analogía a los agentes contractuales en virtud de los artículos 11 y 81 del RAA, dispone que «los funcionarios de cualquier rango estarán obligados a asistir y aconsejar a sus superiores y serán responsables de la ejecución de los trabajos que se les encomienden».

- 293 De conformidad con el artículo 21 *bis* del Estatuto, aplicable asimismo por analogía a los agentes contractuales en virtud de los artículos 11 y 81 del RAA, un funcionario solo puede sustraerse a la obligación de obediencia establecida en el artículo 21 del Estatuto si la orden recibida de sus superiores es manifiestamente contraria a la legalidad o a las normas de seguridad aplicables.
- 294 Sin embargo, en el presente asunto, la demandante no ha demostrado, ni siquiera alegado, que la instrucción que se le dio de elaborar un cuadro de acciones educativas antes de que diera comienzo su permiso parental fuera manifiestamente ilegal o contraria a las normas de seguridad aplicables.
- 295 En tales circunstancias, la ACCC consideró, sin incurrir en error manifiesto de apreciación, que el hecho de que la demandante no hubiera transmitido a su superiora jerárquica, antes de que diera comienzo su permiso parental, el cuadro de acciones educativas que esta le había solicitado constituía una conducta indebida por parte de la demandante y podía incluirse en la motivación de la decisión impugnada.
- 296 En consecuencia, procede desestimar esta alegación.
- 297 En quinto y último lugar, mediante su octava alegación, la demandante mantiene, en esencia, que la ACCC no podía, sin incurrir en error manifiesto de apreciación, basarse únicamente en dos meses de presencia para valorar si la interesada había cumplido los objetivos fijados para 2016.
- 298 Sin embargo, como declaró el Tribunal de Justicia en el apartado 28 de la sentencia de casación, el escrito de 8 de septiembre de 2016 señala expresamente que, en su apreciación general sobre la forma en que la demandante había tenido en cuenta dichos objetivos, la ACCC se limitó a constatar que no había habido ninguna señal de mejora en su rendimiento a este respecto.
- 299 En efecto, si bien la ACCC reprochó a la demandante no haber alcanzado plenamente el primer objetivo que se le había asignado en su informe de evaluación de 2015, es decir, la elaboración de un cuadro de acciones educativas, no puede decirse lo mismo de los otros dos objetivos consistentes, por una parte, en mostrar un mayor compromiso en el desempeño de las tareas de los distintos grupos de trabajo en los que participó y, por otra, planificar con suficiente antelación su permiso parental (véase, en este sentido, la sentencia de casación, apartado 29).
- 300 Por otra parte, en lo que atañe más concretamente al primer objetivo, relativo a la elaboración del cuadro de acciones educativas, del que no se discute que la demandante tuvo conocimiento el 5 de abril de 2016, esta no demuestra, ni siquiera alega, que le faltara tiempo para completarlo antes de que comenzara su permiso parental el 15 de julio de 2016, y ello pese a que la decisión impugnada afirma que dispuso para ello de un tiempo equivalente a catorce días hábiles.
- 301 En tales circunstancias, la demandante no ha demostrado que la ACCC incurriera en error manifiesto de apreciación al constatar, tras un período de aproximadamente tres meses, que no había cumplido el primer objetivo que se le había asignado en el informe de evaluación de 2015, consistente en la elaboración del cuadro de acciones educativas.
- 302 Por consiguiente, procede desestimar la presente alegación, al igual que esta parte del motivo en su totalidad.

**e) Cuarta parte del cuarto motivo, basada en error manifiesto de apreciación en la motivación relativa a la falta de información a los superiores jerárquicos y a los compañeros de la demandante sobre su participación en determinadas reuniones del CCP y del CLP**

- 303 En esta parte del motivo, la demandante formula, en esencia, dos alegaciones. En primer lugar, afirma que ninguna disposición del Derecho de la Unión la obligaba a informar a sus compañeros de trabajo de su participación en las reuniones del CCP y del CLP a las que era convocada. En segundo lugar, alega que siempre que tuvo que asistir a reuniones en su condición de delegada de los trabajadores de ello con antelación a sus superiores jerárquicos, que disponían del calendario de las reuniones del CCP y del CLP y que había sido convocada en el último momento para asistir a la reunión del CCP de los días 11 y 12 de diciembre de 2014.
- 304 La Comisión se opone a las alegaciones de la demandante.
- 305 A este respecto, procede señalar que la apreciación global de incompetencia profesional formulada por la ACCC en la decisión impugnada se basa, en particular, en que la demandante no siempre tuvo en cuenta los intereses del servicio al planificar sus actividades como representante del personal.
- 306 En particular, en la página 2, letra e), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC reprochaba a la demandante no haber informado a sus superiores, hasta la víspera a las 17.26, de su asistencia, el 26 de febrero de 2014, a una reunión relacionada con su mandato sindical.
- 307 Además, en la página 2, letra f), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC reprochó a la demandante que no hubiera avisado a sus compañeros de su asistencia a una reunión del CCP el 9 de diciembre de 2014.
- 308 A continuación, en la página 2, letra g), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC reprochó a la demandante, en primer lugar, que no hubiera informado a sus superiores jerárquicos de su asistencia, los días 11 y 12 de diciembre de 2014, a un pleno del CCP hasta el día anterior y, en segundo lugar, que no hubiera avisado a sus compañeros.
- 309 Por último, en la página 5, letra d), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC reprochó a la demandante que no informara a sus superiores jerárquicos y a sus compañeros de su asistencia a las reuniones del CCP de 28 de enero y 24 de mayo de 2016 hasta el mismo día de dichas reuniones.
- 310 Con carácter preliminar, debe señalarse que la demandante no discute la referencia hecha por la ACCC, en la página 2 del escrito de 8 de septiembre de 2016, a la apreciación expresada en el informe de evaluación de 2014 de que no siempre había tenido en cuenta los intereses del servicio al planificar sus actividades sindicales, sino únicamente los motivos de la decisión impugnada que figuran en la página 2, apartados e) a g), del escrito de 8 de septiembre de 2016, y que no repiten una apreciación contenida en el informe de evaluación de 2014.
- 311 Por consiguiente, no puede considerarse que la argumentación expuesta por la demandante en la presente parte del motivo cuestione una apreciación contenida en el informe de evaluación de 2014, que, según la Comisión, devino firme.

- 312 En primer lugar, por lo que se refiere a la primera alegación, y tal como se indica en el apartado 173 anterior, un funcionario o agente que desempeña un mandato sindical o un mandato como representante del personal debe, de conformidad con el artículo 60 del Estatuto, obtener la autorización previa de su superior jerárquico para ausentarse del trabajo y asistir a las reuniones a las que sea convocado en virtud de dicho mandato. En efecto, la única excepción a la exigencia de autorización previa establecida en el artículo 60 del Estatuto es el caso de enfermedad o accidente, pero no la participación en actividades sindicales o reuniones de un órgano representativo del personal, como el CLP o el CCP.
- 313 En este contexto, como se ha indicado en el apartado 174 anterior, el artículo 7, apartado 3, número 1, de la Decisión C(2011) 3588 obligaba a la demandante a informar con la debida antelación a sus superiores jerárquicos de sus convocatorias a las reuniones del CLP y del CCP, y la autoridad jerárquica podía, en su caso, denegar a la demandante la asistencia a dichas reuniones mediante decisión escrita y motivada.
- 314 No obstante, en primer lugar, debe señalarse que ni el artículo 60 del Estatuto ni la Decisión C(2011) 3588 obligan a un agente que desempeña un mandato sindical o un mandato de representante del personal a informar a sus compañeros de su asistencia a las reuniones relacionadas con el ejercicio de su mandato.
- 315 En segundo lugar, contrariamente a lo que alega la Comisión, de los documentos que obran autos no se desprende que la demandante recibiera una instrucción formal de sus superiores jerárquicos que le obligara a informar a sus compañeros de sus ausencias debidas a su asistencia a las reuniones del CLP y del CCP.
- 316 Para empezar, es cierto que en un correo electrónico enviado a la demandante por su jefa de unidad el 6 de septiembre de 2011 esta consideraba que las exigencias particulares del CPE y la naturaleza de las funciones de la demandante no le permitían participar sistemáticamente en reuniones relacionadas con el ejercicio de su mandato sindical. Mediante este correo electrónico, se autorizó a la demandante a participar en reuniones sindicales con la doble condición, por una parte, de que se pusiera de acuerdo con la compañera con la que estaba encargada de un grupo de niños y, por otra, de que infirmara a la secretaría de la unidad y al responsable de la guardería.
- 317 Sin embargo, de los documentos que obran en autos no se desprende que esta instrucción se renovara después del curso escolar 2011/2012 y, en particular, después del nombramiento de la demandante como miembro del CLP y del CCP en 2014.
- 318 En particular, si bien según una nota de la jefa de unidad de la demandante, de 7 de febrero de 2017, existía un acuerdo con el presidente del sindicato al que pertenecía la demandante sobre el desempeño de su mandato sindical, no consta que dicho acuerdo, que estuvo en vigor entre el 16 de julio de 2011 y el 1 de abril de 2014, se renovara después de esa fecha.
- 319 A continuación, del correo electrónico mencionado en la página 2, letra f), del escrito de 8 de septiembre de 2016 se desprende que, mediante dicho correo electrónico, una compañera de la demandante señaló al responsable de la guardería del CPE de Mamer su extrañeza por no haber sido informada por la demandante de su ausencia el 9 de diciembre de 2014. Según el mismo correo electrónico, preguntó a dicha responsable si existía un protocolo de colaboración entre compañeros.

- 320 Por último, los documentos a los que se refiere la Comisión no acreditan la existencia de una instrucción formal dirigida a la demandante para que informara a sus compañeros de sus ausencias debidas a su participación en reuniones del CLP y del CCP.
- 321 De hecho, sobre esta cuestión, el informe de evaluación de 2014 solo menciona que la demandante debía tener en cuenta sistemáticamente la organización del servicio cuando tuviera intención de participar en sus actividades sindicales, y que debía evitar ausentarse en septiembre.
- 322 Del mismo modo, el correo electrónico que la demandante envió el 27 de abril de 2015 al buzón funcional del CPE de Mamer, con copia a algunos de sus compañeros, y en el que especificaba, entre otras cosas, sus próximas ausencias para el mes siguiente no demuestra que existiera una instrucción formal dirigida a ella que la obligara a comunicar sistemáticamente a sus compañeros su asistencia a las reuniones del CCP y del CLP.
- 323 Además, en una nota de 15 de julio de 2016 a la que también se remite la Comisión, la jefa de unidad de la demandante consideró que, si bien la demandante, como representante del personal, tenía derecho a asistir a una reunión del CCP prevista para diciembre de 2014 sin autorización previa, informar a sus superiores jerárquicos y a sus compañeros con suficiente antelación constituía una «práctica correcta».
- 324 En tales circunstancias, la Comisión no ha demostrado que la demandante hiciera caso omiso de una instrucción formal de sus superiores que la obligara a informar a sus compañeros de su participación en las reuniones del CCP y del CLP ni que incumpliera, por consiguiente, los deberes de lealtad y obediencia que se derivan de los artículos 11 y 21 del Estatuto.
- 325 De lo anterior se desprende que la demandante puede alegar fundadamente que, al adoptar la decisión impugnada, la ACCC incurrió en error manifiesto de apreciación cuando consideró que el hecho de no avisar previamente a sus compañeros de su participación en las reuniones de los días 9, 11 y 12 de diciembre de 2014 y 28 de enero y 24 de mayo de 2016 constituía una conducta indebida por su parte.
- 326 En segundo lugar, por lo que respecta a la segunda alegación de esta parte del motivo, procede señalar, primeramente, que el hecho de que los superiores jerárquicos de la demandante tuvieran acceso al calendario de reuniones del CCP y del CLP no la eximía de su obligación de solicitar autorización para asistir a dichas reuniones, de conformidad con el artículo 60, párrafo primero, del Estatuto.
- 327 A continuación, aunque la demandante alega que siempre informó a sus superiores jerárquicos con antelación de las reuniones en las que participaba en su condición de representante del personal, no aporta ninguna prueba que demuestre que, tan pronto como recibió las invitaciones a las reuniones a las que se refiere la decisión impugnada, solicitara la autorización para ausentarse, de manera que sus superiores jerárquicos pudieran prever inmediatamente su sustitución y garantizar la continuidad del servicio.
- 328 En particular, la demandante no acredita, ni siquiera alega, que fuera convocada con retraso a la reunión sindical de 26 de febrero de 2014.

329 Además, consta en los autos que las reuniones del CCP del 11 y el 12 de diciembre de 2014 y del 28 de enero y el 24 de mayo de 2016 se celebraron en Bruselas, de modo que, habida cuenta del tiempo necesario, en función de los medios de transporte, para desplazarse de Luxemburgo a Bruselas, es poco probable que la demandante no recibiera la notificación hasta la víspera o el día mismo de dichas reuniones.

330 En tales circunstancias, el ACCC no incurrió en error manifiesto de apreciación al considerar en la decisión impugnada que el hecho de que la demandante no informara a sus superiores jerárquicos de su participación en las reuniones de 26 de febrero de 2014, 11 y 12 de diciembre de 2014 y 28 de enero y 24 de mayo de 2016 constitúa una conducta indebida por su parte.

***f) Quinta parte del cuarto motivo, basada en error manifiesto de apreciación en la motivación relativa al retraso de la demandante en presentar la solicitud de reincorporarse a sus funciones a tiempo completo tras el período de media jornada terapéutica***

331 En la presente parte del motivo, la demandante alega, en esencia, que la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 3, apartado h), del escrito de 8 de septiembre de 2016 adolece de error manifiesto de apreciación, debido a que su media jornada terapéutica podría haberse prorrogado, que su reincorporación a sus funciones a tiempo completo se produjo a iniciativa suya y que dicha motivación no expresa con precisión qué se le reprochaba.

332 La Comisión se opone a los argumentos de la demandante.

333 A este respecto, cabe recordar que, en la página 3, letra h), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC señaló que, después de que la demandante hubiera desempeñado sus funciones a media jornada por razones de salud del 17 de noviembre al 23 de diciembre de 2014, el servicio médico le aconsejó que se reuniera con sus superiores jerárquicos con vistas a organizar la reincorporación a sus funciones a tiempo completo en enero de 2015. También señaló que la demandante no se puso en contacto con sus superiores hasta el 22 de diciembre de 2014.

334 Con carácter previo, hay que señalar que la motivación expuesta en la página 3, letra h), del escrito de 8 de septiembre de 2016 no reproduce una valoración que figure en el informe de evaluación de 2014, que según la Comisión adquirió firmeza.

335 En cuanto al fundamento de la alegación formulada en esta parte del motivo, en primer lugar, según el artículo 59, párrafos tercero a quinto, del Estatuto, aplicable por analogía a los agentes contractuales en virtud de los artículos 16 y 91 del RAA, un funcionario o agente temporal o contractual con licencia por enfermedad puede, en todo momento, ser sometido a un reconocimiento médico organizado por la institución. Si el reconocimiento revela que el funcionario se halla en condiciones de ejercer sus funciones, su ausencia se considera injustificada a partir de la fecha del reconocimiento, a menos que el funcionario o agente afectado estime que las conclusiones del reconocimiento médico organizado por la autoridad competente carecen de fundamento médico, en cuyo caso el funcionario o el agente, o un médico que actúe en su nombre puede, en el plazo de dos días hábiles, presentar a la institución una solicitud de arbitraje por un médico independiente.

336 En el presente caso, consta en autos que la demandante fue autorizada a desempeñar sus funciones a media jornada por razones médicas a partir del 17 de noviembre de 2014 y que, el 16 de diciembre de 2014, el médico encargado del reconocimiento médico recomendó que volviera a trabajar a jornada completa a partir de enero de 2015.

- 337 Sin embargo, ni de la motivación de la decisión impugnada ni de los documentos que obran en autos se desprende que, al ponerse en contacto con su empleador el lunes 22 de diciembre de 2014 con el fin de organizar su reincorporación a tiempo completo en enero de 2015, la demandante incumpliera un plazo fijado por una disposición del Derecho de la Unión o una instrucción de sus superiores jerárquicos.
- 338 En segundo lugar, si bien consta que el 22 de diciembre de 2014 el servicio de guardería del CPE permaneció cerrado por las vacaciones de Navidad, la Comisión no alega que la administración del CPE no organizara una presencia permanente durante ese período para garantizar la continuidad del servicio, de modo que de los documentos que obran en autos no se desprende que las condiciones de la reincorporación a tiempo completo de la demandante no pudieran fijarse entre el 22 de diciembre de 2014 y el 5 de enero de 2015.
- 339 En tercer lugar, tampoco se aprecia que un período de dos semanas fuera insuficiente para organizar la reincorporación de la demandante a tiempo completo.
- 340 Por consiguiente, la demandante puede sostener fundadamente que, al basarse en la motivación expuesta en la página 3, letra h), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la decisión impugnada de la ACCC adolece de error manifiesto de apreciación.

***g) Sexta parte del cuarto motivo, basada en error manifiesto de apreciación en la motivación relativa a una situación de conflicto en la guardería del CPE de Mamer***

- 341 Mediante esta parte del motivo, la demandante alega, en esencia, que la motivación expuesta en la página 4, letra f), del escrito de 8 de septiembre de 2016 adolece de error manifiesto de apreciación, por cuanto la ACCC no tuvo en cuenta el recibimiento particularmente hostil que encontró a su llegada a la guardería del CPE de Mamer por parte de algunos de sus compañeros.
- 342 A este respecto, en la página 4, letra f), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC señaló que los compañeros de trabajo de la demandante habían expresado las dificultades para trabajar con ella y que, en particular, en abril de 2015, la responsable del CPE de Mamer había enviado a la jefa de unidad de la demandante un correo electrónico en el que manifestaba que, cuando esta acababa apenas de empezar a trabajar en la guardería del CPE de Mamer, ya había un «grave conflicto», «las cosas iban mal» y «el buen ambiente de la mañana había desaparecido».
- 343 En primer lugar, de los documentos que obran en autos se desprende que, en abril de 2015, la demandante fue destinada a la guardería del CPE de Mamer como «educadora volante». También consta que, en un correo electrónico de 23 de abril de 2015 dirigido a la jefa de unidad de la demandante y titulado “Conflicto en la guardería”, la responsable del CPE de Mamer afirmaba que, cuando la demandante acababa apenas de incorporarse a sus funciones en la guardería del CPE de Mamer, ya había muchos conflictos, las cosas iban mal, el buen ambiente de la mañana en la guardería había desaparecido y un compañero de la demandante lloraba mientras otra gritaba por teléfono. Además, también se afirmaba que la responsable del CPE Mamer y una de sus colegas habían hecho todo lo posible para calmar la situación, que, en particular, la primera había pasado más de una hora con la demandante por la mañana mientras que la segunda había hablado con sus otros colegas, y que era de la máxima urgencia organizar una reunión con todos antes de que «llegaran a las manos».

- 344 Sin embargo, a falta de indicaciones más precisas de la causa de la situación de conflicto descrita en la página 4, letra f), del escrito de 8 de septiembre de 2016 y acreditada por el correo electrónico de 23 de abril de 2015, mencionado en el apartado 343 anterior, ni de dicho correo ni de los demás documentos de los autos se desprende que la responsabilidad de dicho conflicto fuera exclusiva o principalmente imputable a la demandante.
- 345 En segundo lugar, debe señalarse que los documentos a los que se refiere la Comisión no contienen pruebas suficientes que acrediten la responsabilidad principal de la demandante en el origen del conflicto que tuvo lugar el 23 de abril de 2015 en la guardería del CPE de Mamer.
- 346 En efecto, el contenido del correo electrónico de uno de los compañeros de la demandante de fecha 9 de diciembre de 2014, reenviado por la responsable del CPE de Mamer el mismo día, no arroja ninguna luz sobre las causas de la situación conflictiva que se produjo en la guardería del CPE de Mamer el 23 de abril de 2015.
- 347 Lo mismo cabe decir del intercambio de correos electrónicos de 25 de junio de 2015 entre la jefa de unidad de la demandante y la responsable del CPE de Mamer, que se refiere únicamente a las dificultades que este último había encontrado para sustituir a la demandante los días 24 y 25 de junio de 2015, debido a la ausencia de la demandante de la que esta no avisó en la mañana del 24 de junio de 2015.
- 348 Del mismo modo, las declaraciones de la responsable y del gerente del CPE Mamer y de la jefa de unidad de la demandante, todas ellas de fecha 18 de diciembre de 2018, afirman, en términos generales, que algunos compañeros les habían señalado directamente y en varias ocasiones sus dificultades para trabajar en un ambiente sereno con la demandante, sin mencionar no obstante la situación conflictiva vivida en la guardería del CPE de Mamer el 23 de abril de 2015.
- 349 Por último, si bien la Comisión también hace referencia a un correo electrónico de 21 de octubre de 2015 enviado por uno de los padres de un niño que había sido cuidado por la demandante en la guardería del CPE de Kirchberg durante el curso escolar 2014/2015, dicho correo electrónico no aporta ninguna indicación sobre las causas de la situación de conflicto que se produjo en la guardería del CPE de Mamer el 23 de abril de 2015.
- 350 Por consiguiente, la demandante alega fundadamente que, al invocar el motivo expuesto en la página 4, letra f), del escrito de 8 de septiembre de 2016, la ACCC incurrió en un error manifiesto de apreciación que vició la decisión impugnada.

***h) Séptima parte del cuarto motivo, basada en error manifiesto de apreciación en el juicio global de insuficiencia profesional de la demandante***

- 351 Esta parte del motivo consta de cinco alegaciones. La primera afirma que las faltas de las que se acusa a la demandante no se repitieron de un año para otro en sus informes de evaluación; la segunda sostiene que las apreciaciones del informe de evaluación de 2015 no fueron objetivas; la tercera señala que los hechos reprochados en relación con 2014 y 2015 eran muy anteriores; la cuarta aduce la inexistencia de culpa o negligencia por parte de la demandante en el cuidado de los niños que se le confiaron y la quinta expone que la Comisión no tomó en consideración la antigüedad de la demandante en el servicio ni el hecho de que nunca se había sido sancionada con amonestación ni apercibimiento.

- 352 En primer lugar, procede determinar, antes de examinar las alegaciones mencionadas en el apartado 351 anterior, y habida cuenta del examen de los motivos tercero y cuarto realizado en los apartados 73 a 350 anteriores, si las ilegalidades señaladas por el Tribunal General al enjuiciar dichos motivos dan lugar a la anulación de la decisión impugnada o si los motivos que la demandante no ha impugnado o cuya ilegalidad no ha demostrado son suficientes para justificar jurídicamente dicha decisión, con independencia de los motivos cuya ilegalidad ha declarado el Tribunal General.
- 353 A este respecto, por lo que respecta, en primer lugar, al comportamiento de la demandante durante el año 2013, esta no ha demostrado la ilegalidad de la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 1 del escrito de 8 de septiembre de 2016, según la cual la demandante, por una parte, tuvo una participación muy escasa en los grupos de trabajo «Cocina» y «Organización de reuniones informativas para padres» y, por otra, habría debido planificar sus actividades relacionadas con estos grupos de trabajo en las horas denominados «flexibles», durante las cuales no se ocupaba de los niños, ya que algunos padres se habían quejado de la ausencia de la demandante en el aula cuando acudían a recoger a sus hijos.
- 354 En segundo lugar, por lo que respecta a la motivación de la decisión impugnada relativa a la conducta de la demandante durante el año 2014, esta tampoco ha demostrado la ilegalidad de las apreciaciones formuladas en el informe de evaluación de 2014, que se reproducen en la página 2 del escrito de 8 de septiembre de 2016 y se refieren, por una parte, a las dificultades que tuvo para conciliar su vida personal y profesional y, por otra, a que no tomó en consideración los intereses del servicio al planificar las actividades relacionadas con su mandato de representante del personal.
- 355 La demandante tampoco ha demostrado la ilegalidad de los siguientes motivos expuestos en la página 2, letras b) a g), del escrito de 8 de septiembre de 2016, a saber, respectivamente: sus ausencias irregulares el 7 de mayo y el 16 de junio de 2014; el hecho de que planificara su ausencia del 2 de mayo de 2014 y no la pusiera en conocimiento del servicio hasta ese mismo día; su ausencia injustificada el 18 de junio de 2014; el hecho de que no avisara a sus superiores jerárquicos de su ausencia del 26 de febrero de 2014, por tener que asistir a una reunión sindical, hasta la víspera a las 17.26; las circunstancias en las que, el 9 de diciembre de 2014, cambió la disposición de un aula sin el acuerdo del compañero con el que trabajaba y no volviera a dar al aula a su disposición original y, por último, el hecho de que no comunicara a sus superiores jerárquicos su ausencia del 11 y el 12 de diciembre de 2014, alegando que debía asistir a una sesión plenaria del CCP, hasta la víspera del 11 de diciembre de 2014.
- 356 En tercer lugar, por lo que se refiere al comportamiento de la demandante durante el año 2015, esta no ha impugnado la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 3 del escrito de 8 de septiembre de 2016, según la cual, en el informe de evaluación de 2015, el nivel global de su rendimiento fue calificado de insuficiente en 2015.
- 357 Del mismo modo, la demandante no ha demostrado la ilegalidad de la motivación expuesta en la página 3, letras a) a e) e i), del escrito de 8 de septiembre de 2016, a saber, respectivamente: su insuficiente o nula participación en los grupos de trabajo de los que formaba parte; su falta de proactividad en el ejercicio de las funciones de «educadora volante»; el hecho de no haber informado a sus superiores jerárquicos del cumplimiento del objetivo de organizar actividades de yoga; el hecho de que no elaborases un cuadro de actividades educativas; la falta de continuidad en la atención del grupo de niños del que era responsable que dio lugar a las quejas de dos padres y, por último, no haber comunicado algunas de sus ausencias de junio de 2015.

- 358 En cuarto lugar, por lo que se refiere al comportamiento de la demandante durante el año 2016, esta no ha demostrado la ilegalidad de la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 4 del escrito de 8 de septiembre de 2016, según la cual no había indicios de mejora en su nivel de rendimiento en relación con los tres objetivos que se le habían fijado para 2016.
- 359 La demandante no ha demostrado tampoco la ilegalidad de la motivación de la decisión impugnada que figura en la página 4, letras a) y b), y en la página 5, letras d) y e), del escrito de 8 de septiembre de 2016, a saber, respectivamente: que no enviara el cuadro de acciones educativas que se le había pedido, antes de que diera comienzo su permiso parental el 15 de julio de 2016; que no transmitiera al CPE los informes mensuales sobre la restauración colectiva, la falta de participación activa en el grupo de trabajo «Deporte», que no elaborase los informes anuales de los grupos «Cocina» y «Boletín del CPE» antes de que diera comienzo su permiso parental y el envío, en julio de 2016, del proyecto de boletín de Navidad de 2015, que sus superiores jerárquicos consideraron que ya no era pertinente; la falta de comunicación con sus superiores jerárquicos sobre sus ausencias, en particular las del 28 de enero y el 24 de mayo de 2016 y, por último, sus ausencias injustificadas del 30 y el 31 de mayo de 2016.
- 360 Por tanto, la decisión impugnada se basa en varios motivos cuya ilegalidad no ha sido demostrada y que son suficientemente importantes para respaldar la apreciación global de incompetencia profesional formulada por la ACCC, habida cuenta, esencialmente, de la falta de participación de la demandante en los grupos de trabajo de los que formó parte en 2013, 2015 y 2016, sus ausencias injustificadas en 2014 y 2016, la falta de información puntual a sus superiores jerárquicos sobre su participación en determinadas reuniones relacionadas con su mandato sindical o su mandato como representante de los trabajadores en 2014 y 2016, y el incumplimiento de determinadas instrucciones de sus superiores jerárquicos en 2015 y 2016.
- 361 En tales circunstancias, la legalidad de la apreciación global de insuficiencia profesional de la demandante no puede quedar desvirtuada por el error de Derecho que afecta a la motivación de la decisión impugnada que figuran en la página 4, letra c), del escrito de 8 de septiembre de 2016, relativa a las fechas y al período solicitados por la demandante para disfrutar su permiso parental, ni por los errores manifiestos de apreciación de que adolece la motivación de la decisión impugnada que figuran en la página 2, letras a), f) y g), y en la página 3, letra h), en la página 4, letra f), y en la página 5, letra d), del mismo escrito y que se refieren, respectivamente, a la solicitud precipitada de la demandante, por razones familiares, de que se revocara la autorización para ejercer sus funciones a tiempo parcial; al hecho de no haber informado a los compañeros de la demandante de su asistencia a una reunión del CCP celebrada el 9 de diciembre de 2014; al hecho de no haber informado a sus compañeros de su asistencia a una reunión del CCP celebrada los días 11 y 12 de diciembre de 2014; a la solicitud de la demandante de organizar las condiciones de su reincorporación a tiempo completo tras un período de media jornada terapéutica; a la situación de conflicto que tuvo lugar en la guardería del CPE de Mamer el 23 de abril de 2015 y, por último, al hecho de que no avisara a sus compañeros de su participación en las reuniones del CCP de 28 de enero y 24 de mayo de 2016.
- 362 Por consiguiente, las ilegalidades señaladas por el Tribunal General al examinar los motivos tercero y cuarto en los apartados 73 a 350 anteriores no pueden dar lugar a la anulación de la decisión impugnada.

- 363 En segundo lugar, por lo que respecta a la primera alegación de esta parte, del motivo, la demandante mantiene que, como los reproches que se formulaban en sus informes de calificación no eran los mismos de un año para otro, la ACCC no podía censurar que siguiera incumpliendo sus obligaciones durante varios años.
- 364 De entrada, debe recordarse que, al no ser aplicable, ni siquiera por analogía, el artículo 51 del Estatuto a los agentes contractuales, ninguna disposición del RAA obliga a la ACCC, cuando adopta una decisión de resolución del contrato de un agente contractual por incompetencia profesional, a basarse exclusivamente en faltas reiteradas que deban constar en los informes de evaluación del agente de que se trate.
- 365 Por consiguiente, en el caso de autos, la ACCC podía legalmente basar la decisión impugnada no solo en conductas de la demandante que habían sido objeto de determinadas apreciaciones en sus informes de evaluación de 2013, 2014 y 2015, sino también en conductas que no se mencionaban en dichos informes.
- 366 A continuación, cabe señalar que algunos de los comportamientos reprochados por la ACCC, hayan dado lugar o no a apreciaciones en sus informes de evaluación, indican la repetición de los mismos incumplimientos entre 2013 y 2016.
- 367 Tal es el caso, en particular, de la falta de participación de la demandante en los grupos de trabajo de los que formaba parte en 2013, 2015 y 2016, de sus ausencias irregulares en 2014 y 2016, del hecho de que no informara a sus superiores jerárquicos con la debida antelación de su participación en reuniones relacionadas con su mandato sindical o su mandato como representante del personal en 2014 y 2016 y del incumplimiento de determinadas instrucciones, en particular la de elaborar un cuadro de acciones educativas en 2015 y 2016.
- 368 Por consiguiente, la demandante no puede sostener fundadamente que la decisión impugnada adolece de error manifiesto de apreciación, por no repetirse las mismas irregularidades de un año a otro. Por consiguiente, procede desestimar la presente alegación.
- 369 En tercer lugar, por lo que respecta a la segunda alegación de esta parte del motivo, del apartado 266 anterior se desprende que la demandante no puede impugnar el informe de evaluación de 2015 incidentalmente en el presente recurso contra la decisión impugnada, respecto a la cual dicho informe constituía un acto de trámite.
- 370 Pues bien, debe señalarse que, mediante la presente alegación, la demandante cuestiona la objetividad de su informe de evaluación de 2015, habida cuenta de las apreciaciones efectuadas por el grupo *ad hoc* de agentes en comisión de servicios y representantes autorizados de la Comisión sobre el ejercicio de su mandato como representante del personal.
- 371 Por consiguiente, debe inadmitirse esta alegación.
- 372 En cuarto lugar, por lo que respecta a la tercera alegación de esta parte del motivo, basada en que los hechos reprochados a la demandante en relación con los años 2014 y 2015 eran muy anteriores, del apartado 228 anterior y de la jurisprudencia citada en los apartados 222 y 227 anteriores se desprende que la ACCC puede basar una decisión de despido de un agente temporal o contractual por incompetencia profesional en hechos constatados, como en el presente asunto, durante los tres años anteriores a la adopción de dicha decisión.

- 373 En consecuencia, procede desestimar esta alegación.
- 374 En quinto lugar, por lo que respecta a la cuarta alegación de esta parte del motivo, la demandante alega que la decisión impugnada no se basa en ninguna falta o negligencia en que ella pudiera haber incurrido en el cuidado de los niños que le habían sido confiados.
- 375 Esta alegación se basa en la premisa de que el contrato de un agente contractual o de un agente temporal solo puede ser resuelto por incompetencia profesional si el interesado ha incurrido en falta o negligencia en el ejercicio de sus funciones principales.
- 376 Si bien una falta o la negligencia en el ejercicio de las funciones principales confiadas a un agente temporal o contractual puede dar lugar, en su caso, a la adopción de medidas disciplinarias, no es menos cierto que, en ausencia de falta o negligencia la ACCC puede resolver el contrato de un agente temporal o contractual por incompetencia profesional cuando, como en el caso de autos, el comportamiento general del interesado, por su carácter inadecuado durante varios años consecutivos, haya repercutido negativamente en el buen funcionamiento del servicio de la institución para la que trabaja.
- 377 Por consiguiente, habida cuenta del carácter erróneo de la premisa mencionada en el apartado 375 anterior, no cabe sino desestimar esta alegación.
- 378 En sexto y último lugar, por lo que respecta a la quinta alegación de esta parte del motivo, la demandante reprocha a la ACCC que no tuviera en cuenta su antigüedad en el servicio y el hecho de que no se le había impuesto ninguna sanción de amonestación o apercibimiento.
- 379 No obstante, como se ha indicado en el apartado 376 anterior, la ACCC está facultada para resolver el contrato de un agente temporal o contractual por incompetencia cuando, como en el presente caso, el comportamiento general del interesado, por su carácter inadecuado y durante varios años consecutivos, ha repercutido negativamente en el buen funcionamiento del servicio de la institución para la que trabaja.
- 380 Así, el mero hecho de que, por una parte, la demandante tuviera seis años de antigüedad en el servicio antes de mostrar una conducta indebida en 2013 y de que, por otra parte, nunca hubiera sido objeto de una sanción disciplinaria no demuestran el carácter manifestamente erróneo de la decisión impugnada, mientras que es indiscutible que, de forma continuada entre 2013 y 2016, el comportamiento indebido de la demandante afectó negativamente al buen funcionamiento del CPE en el que estaba destinada.
- 381 Por consiguiente, de lo anterior se desprende que procede desestimar la presente alegación, así como la presente parte del motivo y el cuarto motivo en su totalidad.

[*omissis*]

Por estas razones,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Séptima ampliada)

decide:

**1) Desestimar el recurso.**

- 2) UG y la Comisión Europea cargarán con sus propias costas en los asuntos registrados con los números T-571/17 y C-249/20 P.**
- 3) En el asunto T-571/17 RENV, UG cargará con sus propias costas y con un tercio de las costas de la Comisión.**

Da Silva Passos

Valančius

Reina

Truchot

Sampol Pucurull

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 21 de junio de 2023.

Firmas