

C/2026/967

23.2.2026

Recurso interpuesto el 6 de enero de 2026 – Bowles/BCE

(Asunto T-3/26)

(C/2026/967)

*Lengua de procedimiento: inglés***Partes***Demandante:* Carlos Bowles (Fráncfort del Meno, Alemania) (representantes: S. Pappas y A. Pappas, abogados)*Demandada:* Banco Central Europeo**Pretensiones**

La parte demandante solicita al Tribunal General que:

- Anule el anuncio de vacante de 12 de junio de 2025 para el puesto de Jefe de la División de Servicios al Personal y la decisión del comité de selección del BCE de 2 de julio de 2025 de no incluir al demandante en la lista de candidatos preseleccionados para la entrevista en el procedimiento de selección en curso para el puesto de Jefe de la División de Servicios al Personal, así como la decisión del Comité Ejecutivo del BCE de 28 de octubre de 2025 por la que se desestimó el recurso especial del demandante de 2 de septiembre de 2025.
- Condene al demandado a cargar con sus propias costas y con aquellas en las que incurra el demandante en el presente procedimiento.

Motivos y principales alegaciones

En apoyo de su recurso, la parte demandante invoca ocho motivos.

1. Primer motivo, basado en la infracción del artículo 1a.2.3, letra e), del Reglamento del personal del BCE (en lo sucesivo, «Reglamento del personal»), en relación con el artículo 1a.2.7.2 del Reglamento del Personal, del artículo 8 bis, letra c), de las Condiciones de contratación del personal del BCE (en lo sucesivo, «Condiciones de contratación») y de los principios de transparencia y de igualdad de trato, lo que da lugar a la ilegalidad del anuncio de vacante y vicia la decisión impugnada.
2. Segundo motivo, basado en el incumplimiento del deber de imparcialidad objetiva y subjetiva y en la ilegalidad de la composición del órgano de selección (conflicto de intereses / apariencia de parcialidad).
3. Tercer motivo, basado en la violación de los principios de transparencia, seguridad jurídica e igualdad de trato, en la medida en que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos completó de manera ilegal y endureció con carácter retroactivo los criterios del anuncio de vacante.
4. Cuarto motivo, basado en el uso ilegal con carácter eliminatorio de requisitos esenciales y en la no aplicación de la lógica de la comparación de méritos del artículo 1a.2.7.3 del Reglamento del personal. Violación del principio de proporcionalidad.
5. Quinto motivo, invocado con carácter subsidiario, basado en el incumplimiento del anuncio de vacante, en el sentido de que el comité de selección interpretó erróneamente el criterio de «equipos (de más de 15 empleados)» como referido a la exigencia de gestionar un único equipo de al menos 15 empleados.
6. Sexto motivo, basado en un error manifiesto de apreciación y en el incumplimiento de la obligación de motivación adecuada, en la medida en que el BCE se basó en una afirmación comparativa vaga e internamente incoherente en relación con el criterio de «ocho años de experiencia en coordinación».
7. Séptimo motivo, basado en un error manifiesto de apreciación y en el incumplimiento de la obligación de motivación suficiente y adecuada, en la medida en que el comité de selección concluyó erróneamente que el demandante no había gestionado ni desarrollado «equipos diversos».
8. Octavo motivo, invocado con carácter subsidiario, basado en la desviación de poder (abuso de poder) y en la infracción del artículo 51 de las Condiciones de contratación (perjuicio sistemático a las perspectivas profesionales de los representantes del personal).