

# EL ACCESO A LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO DE LA UNIÓN EUROPEA MEDIANTE OPOSICIÓN GENERAL. ESTUDIO DE CASO.

Pedro GÓMEZ LUNA  
Grado en Derecho

## RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Grado trata del reclutamiento de los funcionarios de las Instituciones de la Unión Europea. Se contiene en el mismo una exposición de los preceptos del Estatuto de los Funcionarios que regulan dicho reclutamiento, así como las Normas Generales por las que se rigen las oposiciones generales, que constituyen una modalidad de procedimiento de concurso para seleccionar a los candidatos que acceden a la condición de funcionarios. Utilizando una reciente convocatoria de oposición general para seleccionar candidatos para cubrir puestos funcionarios de Administradores (AD 5), se exponen las distintas fases de este procedimiento de selección, los problemas surgidos en la aplicación de las normas por las que se regula y la jurisprudencia aparecida para resolver los mismos.

## ABSTRACT

This essay is about the recruitment of civil servants for the different institutions of the European Union. It contains a statement of the provisions of the Staff Regulations governing such recruitment, as well as the General Rules governing open competitions, which are a form of competitive process to select candidates who access civil servant status. Using a recent call for open competition to select candidates to fill staff Administrators (AD 5), the various stages of this selection procedure and the different types of problems appeared in the application of the rules by which is regulated are discussed, as well as the case-law developed to solve them.

## PALABRAS CLAVE

Funcionarios de la Unión Europea; reclutamiento; procedimientos de concurso; oposición general; listas de reserva; información y transparencia; reclamaciones y recursos

## KEY WORDS

EU civil servants; recruitment; competitive process; public examination; reserve list; information and transparency; complaints and appeals.

## SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN EL ESTATUTO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN EUROPEA. 1. Concepto de funcionario. 2. El objetivo del reclutamiento y principios por los que se regula. 3. Condiciones que deben reunir los candidatos. 4. La provisión de vacantes. 5. El procedimiento de concurso. 6. Nombramiento como funcionario en prácticas: el período de prueba. III. UN SUPUESTO DE MODALIDAD DE CONCURSO: LA CONVOCATORIA DE OPOSICIÓN GENERAL PARA ADMINISTRADORES (AD5). 1. La Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO). 2. Normas por las que se regula la oposición general de Administradores (AD5). 2.1 *Marco General*. 2.2 *Naturaleza de las funciones*. 2.3 *Condiciones de admisión*. 2.4 *Prueba de acceso. Formulación de la solicitud*. 2.5 *Realización de la pruebas*. 2.6 *Selección basada en cualificaciones (evaluador de talentos)*. 2.7 *Centro de evaluación*. 2.8 *Lista de reserva*. 3. Cuestiones generales sobre el procedimiento: Comunicación y acceso a la información. 3.1 *Comunicación*. 3.2 *Protección de datos*. 3.3 *Acceso a la información*. 4. Reclamaciones y recursos. 4.1 *Anomalías en el procedimiento de oposición*. 4.2 *La neutralización*. 4.3 *El procedimiento de revisión interna*. 4.4 *Las reclamaciones administrativas*. 4.5 *Recursos judiciales*. 4.6 *Reclamaciones ante el Defensor del Pueblo*. IV. CONCLUSIONES. V. RELACIÓN DE SENTENCIAS DE LOS TRIBUNALES DE LA UNIÓN EUROPEA UTILIZADAS.

## I. INTRODUCCIÓN

El Reglamento nº 131 (CEE) 11 (CEEA) regula el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (en adelante, REFUE). Uno de los aspectos de mayor importancia de los que se regulan en este

Reglamento es el reclutamiento del personal para acceder a la condición de funcionario que se recoge en el Título III, Capítulo I, artículos 27 a 34 y en el anexo III. El objeto del presente Trabajo Fin de Grado consiste en conocer y exponer la regulación y los procedimientos de acceso que se contienen en esta regulación, así como en interpretar algunos aspectos de esta normativa, que se contienen en la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea. La razón que motivó la elección del tema objeto del trabajo está en el interés por conocer los procedimientos de acceso a la función pública de la Unión Europea, materia insuficientemente tratada y que no se suele abordar en las asignaturas que componen el Plan de Estudios, ampliando así mi formación en materia de Derecho de la Unión Europea y de la Función Pública.

El trabajo se compone de dos partes. Una primera en la que se exponen los preceptos del REFUE que regulan el reclutamiento de los funcionarios, lo que constituye el ámbito normativo al que deben ajustarse las convocatorias; y una segunda parte en la que se exponen las Normas Generales por las que se rigen las oposiciones generales junto a la convocatoria de una oposición general para Administradores AD5 publicada en el año 2014; un ejemplo de procedimiento de reclutamiento a través de la modalidad de oposición que utilizaremos para exponer el desarrollo de las distintas fases del procedimiento de selección. Al hilo de la exposición de las normas anteriores se consignan distintas sentencias y pronunciamientos que constituyen la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea sobre la materia. Esta jurisprudencia ha contribuido, mediante una interpretación adecuada de las normas sobre reclutamiento, a la resolución de problemas surgidos en el desarrollo de diversas convocatorias de acceso a las distintas categorías de funcionarios.

En la realización del trabajo, además de las normas indicadas, solamente se ha utilizado jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea, fundamentalmente concerniente a la resolución de asuntos relativos a oposiciones generales. No hemos hecho uso de bibliografía ni de material doctrinal porque con el trabajo no se ha pretendido realizar una revisión bibliográfica ni un análisis de la (escasa) doctrina existente sino exponer el sistema de reclutamiento de personal y su funcionamiento en la práctica, para lo que resulta más adecuado la utilización de la jurisprudencia.

Finalmente, es preciso aclarar que soy consciente de que recientemente, siguiendo acuerdo del Consejo de 29 de abril de 2011, ha aparecido un nuevo modo de citar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (ECLI o European Cases Law Identifier), que ha sido introducido progresivamente por cada órgano jurisdiccional de la Unión en el primer semestre de 2014. No obstante, atendiendo a que se trata de un sistema de cita aún poco extendido y menos conocido y a que ofrece menos información al lector que el sistema tradicional, hemos optado por este último, que es el que aparece en el trabajo.

## **II. EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN EL ESTATUTO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN EUROPEA**

### **1. Concepto de funcionario**

El Reglamento nº 131 (CEE) 11 (CEE) establece el concepto de funcionario de la Unión Europea, en el artículo 1 bis, en los siguientes términos: “Son funcionarios de la Unión, con arreglo al presente Estatuto, las personas que hayan sido nombradas, en las condiciones previstas en él, para un puesto de trabajo permanente en una de las Instituciones de la Unión, mediante un acto escrito de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de dicha Institución”.

Una persona que quiera ser funcionario de la Unión Europea deberá conocer cómo acceder a alguna de sus Instituciones, y para eso hay que atender a lo establecido en el Título III, Capítulo I, del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea. Dentro, encontramos los artículos 27 a 34, referidos al Reclutamiento de funcionarios.

## **2. El objetivo del reclutamiento y principios por los que se regula**

El objetivo que se establece en la provisión de plazas es garantizar a la Institución los servicios de funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad (art. 27, párrafo. 1º REFUE), sin perjuicio de ciertas limitaciones<sup>1</sup>. En la selección de los funcionarios deben observarse dos principios:

a) El principio de base geográfica amplia. Este principio obliga a que la selección se realice según una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión. No puede haber reserva de puestos a nacionales de un Estado miembro determinado<sup>2</sup>.

b) El principio de igualdad de los ciudadanos de la Unión. Este principio permitirá a cada Institución adoptar medidas apropiadas a raíz de la observación de un desequilibrio significativo entre las nacionalidades de los funcionarios, que no esté justificado en criterios objetivos. Se advierte en la norma que las medidas que se adopten para este fin deben estar justificadas y no pueden implicar criterios de selección distintos a los basados en el mérito (art. 27, párrafo 2º REFUE)<sup>3</sup>.

Está previsto que para facilitar la provisión de plazas sobre “una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros”, las distintas Instituciones tomen medidas para conseguir esto, como es el caso de ofrecer una educación multilingüe y multicultural a los hijos de su personal (art. 27, párrafo 3º REFUE).

## **3. Condiciones que deben reunir los candidatos.**

Las condiciones que se han de reunir para ser nombrado funcionario de la Unión Europea, son (art. 28 REFUE):

---

<sup>1</sup> La STPI de 28 de octubre de 2004, asuntos T-219/y T-337/02, *Lutz Herrera/Comisión*, consideró compatible la obtención del objetivo de seleccionar a los funcionarios que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad con el establecimiento de límites por razón de edad: “el art. 27 del Estatuto no exige que las personas seleccionadas lo sean sin distinción de edad” (apartado 48).

<sup>2</sup> El principio de base geográfica amplia puede tener excepciones como, por ejemplo, cuando se produce la adhesión de un nuevo país a la Unión Europea. Así, el Reglamento nº 3517/1985 (CECA, CEE, Euratom) del Consejo de 12 de diciembre de 1985, que estableció normas particulares de carácter temporal en relación con el reclutamiento de funcionarios de las Comunidades Europeas con motivo de la adhesión de España y Portugal; o el Reglamento (CE, Euratom) nº 1760/2006, del Consejo, que estableció normas especiales y temporales para la contratación de funcionarios de Rumanía y Bulgaria.

<sup>3</sup> La jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha declarado que “el principio de igualdad de trato ...es una norma de carácter general, aplicable al Derecho de la función pública comunitaria. Existe una discriminación que infringe esta norma cuando situaciones idénticas o comparables reciben un trato desigual que no se justifica objetivamente” Sentencia de 2 de diciembre de 1982, asuntos 198/81 a 202/81, *Micheli y otros/Comisión*, apartados 5 y 6; y Sentencia 11 de enero de 2001, asunto C-459/98P, *Martínez de Peral/Comisión*, apartado 50; STPI de 27 de junio de 1991, asunto T-156/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, que indica que no es posible fundamentar la vulneración del principio de igualdad en “ilegalidades que se hayan cometido a favor de otras personas” (apartado 48).

- a) Ser nacional de uno de los Estados miembros de la Unión Europea, salvo excepción acordada por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, y que estén en pleno goce de sus derechos políticos.
- b) Estar en situación regular respecto a las leyes de reclutamiento al servicio militar.
- c) Ofrecer garantías de moralidad.
- d) Reunir las condiciones de aptitud física necesarias para el ejercicio de sus funciones<sup>4</sup>.
- e) Superar un concurso, una oposición o un concurso-oposición.
- f) Por último, y muy importante, poseer el conocimiento en profundidad de una de las lenguas de la Unión (habitualmente, la del país de origen) y un conocimiento satisfactorio de otra de ellas.

#### **4. La provisión de vacantes**

El artículo 29 REFUE establece las reglas para proveer las posibles vacantes. Para ello, se atiende en primer lugar a distintas posibilidades, como puede ser el traslado, el nombramiento con arreglo al artículo 45 bis REFUE, o la promoción en la Institución en la que se tenga que proveer la posible vacante. También existe la posibilidad de traslado de funcionarios del mismo grado de otras Instituciones. Pero en caso de que no se pueda proveer la vacante por alguno de los anteriores medios, hay que pasar a las listas descriptivas de los candidatos que están reguladas en el artículo 30 REFUE.

Otra posibilidad es la de convocar un concurso interno abierto a funcionarios o a agentes temporales; o iniciar el procedimiento de concurso, de oposición o de concurso-oposición. Rige el principio de que la gran mayoría de los funcionarios debe ser seleccionada mediante concursos generales.

En la jurisprudencia se pueden encontrar sentencias que hacen referencia a la interpretación del art. 29 REFUE. La Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de julio de 2000, asunto C-174/99P, *Parlamento/Richard*, en un proceso de selección en el que este funcionario recurrió contra la decisión de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos (AFPN) de nombrar a otra persona externa procedente de una lista de reserva, declaró que “la utilización del término <<posibilidades>> en el art. 29, apartado 1, del Estatuto significa claramente que la AFPN no está obligada, de una manera absoluta cuando hay que proveer un puesto de trabajo vacante, a proceder a la promoción o al traslado, sino simplemente a examinar, en cada caso, si dichas medidas pueden culminar en el nombramiento de la persona que posee las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad. Si bien la subdivisión del art 29, apartado 1 del Estatuto, implica que la AFPN examina con el mayor cuidado las posibilidades de promoción antes de pasar a la fase siguiente, no impide que dicha Autoridad durante su examen, tome igualmente en consideración la posibilidad de obtener las mejores candidaturas por los demás procedimientos indicados en dicho apartado” (apartado 38). “La AFPN, cuando considere que las candidaturas a la promoción o al traslado no son satisfactorias, está obligada a proceder al examen de las posibilidades ofrecidas por el art 29, apartado 1, b) y c), del Estatuto, antes de proseguir el procedimiento de selección” (apartado 50)<sup>5</sup>.

#### **5. El procedimiento de concurso**

---

<sup>4</sup> El artículo 33 REFUE regula la necesidad de someterse a un reconocimiento médico por parte de los candidatos antes de su nombramiento. Para realizar dicho reconocimiento será necesaria la presencia de un médico-asesor de la Institución.

<sup>5</sup> En el mismo sentido se había pronunciado ya la STPI de 9 de marzo de 1999, T-237/97, *Richard/Parlamento*, apartado 42.

En el anexo III del Reglamento se regula el procedimiento del concurso, en el que se establecen las reglas que deben observarse y que son aplicables a las tres modalidades del concurso que se establecen: el concurso, la oposición y el concurso-oposición.

Es frecuente que las Instituciones seleccionen a sus funcionarios mediante oposición general. Se trata de una modalidad de concurso por el que las Instituciones europeas seleccionan a sus futuros funcionarios, que consta de una serie de exámenes en los que compiten los candidatos. Estas oposiciones están abiertas a todos los ciudadanos de la Unión Europea que cumplan los criterios requeridos. Este proceso ofrece a todos los candidatos una oportunidad equitativa de demostrar sus capacidades y garantiza una selección basada en el mérito, en cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Los candidatos que superan una oposición quedan inscritos en una lista de reserva a la que concurren las Instituciones en función de sus necesidades. El objetivo de una oposición no es, pues, cubrir un determinado puesto, sino constituir una lista de reserva a efectos de contratación.

A) *La convocatoria de concurso será aprobada por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos (AFPN). La convocatoria debe especificar:*

- La clase de concurso; es decir si es un concurso interno en la Institución, concurso interno en las Instituciones, concurso general, común, en su caso a dos o más Instituciones.
- Las modalidades (concurso, oposición o concurso-oposición).
- En qué va a consistir ese puesto de trabajo que se va a atribuir; es decir, cuales son sus funciones.
- Títulos y otros diplomas o el grado de experiencia exigido para los puestos de trabajo.
- Conocimientos lingüísticos.
- El límite de edad y la ampliación del límite de edad<sup>6</sup>.
- Fecha límite para la recepción de las candidaturas.
- En su caso, las excepciones acordadas por la autoridad encargada para proceder a los nombramientos.

La convocatoria de concursos generales deberá publicarse en el Diario Oficial de la Unión Europea al menos un mes antes de la fecha límite prevista para la admisión de candidaturas y, en su caso, dos meses antes de la fecha de celebración de las pruebas.

La publicación deberá realizarse en todas las lenguas oficiales de la Unión, según se deriva de la jurisprudencia del TJUE. En este sentido, cabe destacar la sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 27 de noviembre de 2012, asunto C-566/10P, *República Italiana/Comisión*. En el supuesto enjuiciado, la República italiana presentó recurso contra el anuncio de la convocatoria de concursos generales alegando la falta de publicación íntegra en el Diario Oficial de la Unión Europea de los

---

<sup>6</sup> La STPI de 28 de octubre de 2004, asuntos T-219/02 y T-337/02, *Lutz/Comisión*, indica que “el Estatuto no prohíbe los límites de edad sino que, por el contrario, establece una facultad cuya utilización está sometida a la potestad discrecional de cada Institución” (apartado 80). Por otro lado, indica que “el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, establece que las diferencias de trato por motivos de edad no constituyen discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios” (apartado 96). Por otro lado, “el hecho de que una Institución haya decidido voluntariamente, respetando el Estatuto, optar por la práctica de no imponer límites de edad en sus convocatorias de oposición o, en su caso, de eximir de este límite de edad a los agentes temporales no puede invocarse válidamente ...para fundamentar la existencia de una desigualdad de trato” (apartado 111).

anuncios de los concursos en lenguas distintas al alemán, el inglés y el francés. A juicio del TJUE los anuncios de concurso controvertidos debieron ser publicados íntegramente en todas las lenguas oficiales (apartado 71)<sup>7</sup>.

La STPI de 28 de noviembre de 1991, asunto T-158/89, *Van Hecken/Comité Económico y Social*, asunto en el que el demandante reclamó contra la decisión del tribunal de selección de establecer criterios suplementarios a los candidatos, tiene declarado en relación con la convocatoria que “la función esencial de ésta, tal y como fue concebida por el Estatuto consiste precisamente en informar a los interesados, de la manera más exacta posible, de la naturaleza de los requisitos exigidos para ocupar el puesto de que se trate, para que puedan apreciar, por un lado, si procede que presenten su candidatura; y, por otro, qué documentos acreditativos revisten importancia para los trabajos del tribunal y, por consiguiente, deben adjuntarse a la candidatura” (apartado 23)<sup>8</sup>.

Por otra parte, en lo que se refiere al momento de la impugnación de la convocatoria, la STPI de 8 de marzo de 1988, asuntos 64,71 a 73 y 78/86, *Sergio y otros/Comisión* declaró que “el funcionario que estima que una convocatoria de concurso le causa perjuicio por su irregularidad debe impugnarla dentro del plazo legal. Si no fuera así, sería posible impugnar una convocatoria del concurso mucho tiempo después de publicada y cuando la mayor parte o todas las actuaciones del concurso ya se han desarrollado, lo que es contrario a los principios de la seguridad jurídica, de la confianza legítima y de la buena administración” (apartado 13)<sup>9</sup>. No obstante, el Tribunal de Primera Instancia también ha declarado entre otras, en Sentencia de 28 de octubre de 2004, asuntos T-219/02 y T-337/02, *Lutz/Comisión*, que “el hecho de no haber impugnado la convocatoria de oposición dentro de plazo no impide al demandante invocar las irregularidades que se hayan producido en el desarrollo de la oposición, aun cuando el origen de tales irregularidades se hallen en el texto de la convocatoria de oposición” (apartado 44). “Un candidato de una oposición puede invocar, en apoyo de un recurso interpuesto contra una decisión de un tribunal de oposición por la que se rechaza su participación en la oposición, motivos basados en la supuesta irregularidad de la convocatoria de oposición cuando existe una estrecha relación entre dichos motivos y la motivación de la decisión impugnada”(apartado 47).

*B) Para la admisión al concurso los candidatos deben rellenar un formulario y presentar los documentos o informaciones complementarias que se les requieran. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos establecerá la lista de candidatos que reúnan las condiciones previstas en los párrafos a), b), y c) del artículo 28 REFUE y la trasladará al presidente del tribunal acompañada de los expedientes personales de los candidatos.*

---

<sup>7</sup> Razona esta sentencia que “partiendo del presupuesto de que los ciudadanos de la Unión Europea lean el Diario Oficial de la Unión Europea en su lengua materna y que dicha lengua sea una de las lenguas oficiales de la Unión, un candidato potencial cuya lengua materna no fuera una de las lenguas de la publicación íntegra de los anuncios de concurso controvertidos debía conseguir dicho Diario en una de estas lenguas y leer el anuncio en dicha lengua antes de decidir si deseaba presentar su candidatura a alguno de los concursos” (apartado 73). “Tal candidato se encontraba en una situación de desventaja en relación con un candidato cuya lengua materna fuera una de las tres lenguas en las que se publicaron íntegramente los anuncios de concurso controvertidos” (apartado 74). Esta desventaja “es consecuencia de la diferencia de trato por razón de la lengua prohibida por el artículo 21 de la Carta y por el artículo 1 quinquies, apartado 1, del Estatuto de los Funcionarios” (apartado 75).

<sup>8</sup> En el mismo sentido, entre otras, STPI de 9 de diciembre de 1999, asunto T-299/97, *Alonso Morales/Comisión*, apartado 56. Igualmente, ATPI de 3 de abril de 2001, asuntos T-95/00 y T-9600, *Zaur-Gora y Dubligh/Comisión*, apartado 47.

<sup>9</sup> En el mismo sentido STPI de 27 de junio de 1991, asunto-156/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, apartado 88.

C) El artículo 30 REFUE regula el tribunal al que corresponde establecer la lista descriptiva de los candidatos, que será designado por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de los funcionarios<sup>10</sup>.

El artículo 3 del anexo III regula la composición del tribunal<sup>11</sup>. Estará formado por un presidente y por varios miembros; todos serán designados por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos y por el Comité de personal.

El tribunal podrá ser asistido en ciertas pruebas por asesores cuya actuación tendrá carácter consultivo<sup>12</sup>.

Los miembros del tribunal elegidos entre los funcionarios, deberán ser de un grupo de funciones y un grado al menos igual al de los puestos de trabajo a proveer<sup>13</sup>.

Por último, si un tribunal se compone de más de cuatro miembros, comprenderá al menos dos miembros de cada sexo<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> La STPI de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, en la que el demandante alegó la falta de objetividad de uno de los miembros del tribunal, debido a que este conocía la escritura y las combinaciones lingüísticas de todos los candidatos, declara que “la mera posibilidad de que un miembro del tribunal calificador pudiera estar en condiciones de identificar a los candidatos a través de sus características grafológicas y de sus combinaciones lingüísticas no basta para ... declarar que la composición del tribunal calificador era ilegal o que no era apta para garantizar la valoración objetiva de las aptitudes de los candidatos al concurso-oposición” (apartado 110).

<sup>11</sup> En sus actuaciones el tribunal se rige por el principio de estabilidad de sus miembros para garantizar los principios de objetividad e igualdad de trato. Un resumen de la jurisprudencia sobre el principio de estabilidad en la STFP de 24 de septiembre de 2010, asunto 41/08, *Honnefelder/Comisión*, apartados 35 a 38.

<sup>12</sup> La STPI de 27 de marzo de 2003, asunto T-33/00, *Martínez Páramo/Comisión*, declaró que “el tribunal calificador puede recurrir a la asistencia de asesores en todos los casos en los que lo estime necesario. La regularidad de las actuaciones se respeta siempre que los métodos de corrección no varíen según los candidatos y que el tribunal calificador conserve la facultad de apreciación final” (apartado 58).

<sup>13</sup> La STPI de 8 de marzo de 1988, asuntos acumulados 64,71 a 73 y 78/86, *Sergio y otros/Comisión*, frente a la alegación de composición irregular del tribunal porque el Presidente dejó de tener la condición de funcionario después de iniciarse el concurso, declaró que el precepto “debe ser interpretado en el sentido de que si los miembros del tribunal son funcionarios, deben ser de un grado al menos igual de los puestos a proveer, sin que, por otra parte, ni los miembros ni el Presidente del tribunal deban necesariamente ser funcionarios” (apartado 17); STPI de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, en asunto sobre concurso-oposición para lingüistas juristas revisores “es necesario dentro del tribunal una experiencia práctica en la revisión de textos jurídicos” (apartado 106).

Por otro lado, la STPI de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, en el que el demandante, que había solicitado en un concurso-oposición general para seleccionar lista de lingüistas juristas revisores, alegó la falta de conocimientos lingüísticos y la no condición de funcionario de algunos miembros del tribunal, indica que “las exigencias que deben satisfacer las competencias de los miembros de un tribunal calificador que haya de valorar las aptitudes profesionales de candidatos a puestos de juristas revisores ... son: En primer lugar, los miembros del tribunal calificador deben acreditar una buena comprensión de la lengua en la que el candidato deberá efectuar revisiones, lo que no implica sin embargo que sea necesario que todos los miembros tengan un conocimiento perfecto de dicha lengua. En segundo lugar, deben tener conocimientos jurídicos .

Sin embargo, la STPI de 22 de junio de 1990, asunto T-27/89, *Sklias/Tribunal de Justicia*, asunto en el que el demandante, que había solicitado en concurso-oposición general para formar lista de reserva de intérpretes de lengua griega del que fue excluido, alegó que los miembros del tribunal no tenían los conocimientos adecuados, la sentencia desestimó dicha alegación del demandante porque “al no reunir los requisitos exigidos por la convocatoria para ser admitido a los ejercicios, hubiera debido ser excluido por cualquier tribunal, con independencia de su composición” (apartado 28).

<sup>14</sup> STFP 28 de marzo de 2012, asunto F-19/10, *Marsali/Comisión*, asunto en el que el reclamante que resulto excluido de la lista de reserva alegó el incumplimiento de la regla de la paridad por razón de sexo indica la sentencia que “el artículo 3, relativo a la composición de los tribunales de selección no proporcionan la capacidad de designar miembros suplentes, aunque la jurisprudencia admite que la administración puede usarlos” (apartado 83); “la frase tribunal de más de cuatro miembros debe entenderse como tribunal de más de cuatro miembros titulares” (apartado 84); “el uso de suplentes, por

*D) La lista descriptiva de candidatos la establece el tribunal. Se trata de una lista integrada por los candidatos que selecciona el tribunal que servirá, a la autoridad facultada para realizar los nombramientos, para designar a los que vayan a ser nombrados funcionarios<sup>15</sup>.*

En el artículo 5 del anexo II se establecen las reglas que el tribunal debe seguir para obtener la lista de candidatos, en función de la modalidad en que nos encontremos:

En caso de oposición, los candidatos que figuren en esta lista serán admitidos a las pruebas.

Si se tratare de concurso, el tribunal establecerá los criterios que hayan de servir de base para apreciar los méritos de los candidatos y procederá a examinar los méritos de los candidatos que figuren en la lista de admitidos.

En caso de concurso-oposición, el tribunal seleccionará de entre los que se figuren en la lista, los que sean admitidos a la celebración de las pruebas.

Al término de sus actuaciones, el tribunal establecerá la lista de aptitud<sup>16</sup>; y en la medida de lo posible esta lista deberá contener un número de candidatos al menos doble del número de puestos de trabajo sacados a concurso.

El tribunal de selección no solamente evalúa las competencias y aptitudes de los candidatos para ejercer las funciones descritas en la convocatoria, sino también determina cuáles son los candidatos mejor cualificados atendiendo a sus méritos.

*E) Por último, hay que tener en cuenta el carácter secreto de las actuaciones del tribunal.*

---

tanto no tiene el efecto de cambiar sustancialmente el número de miembros de un Tribunal” (apartado 85). Por otra parte, declara la sentencia que “a efectos de verificar el cumplimiento de la norma establecida por el artículo 3, párrafo quinto de su anexo III, que era apropiado, en principio, tener en cuenta los únicos miembros de pleno derecho del tribunal, ya que son los que normalmente están destinados a participar en el comportamiento real de las pruebas” (apartado 88).

<sup>15</sup> En las sentencias de los Tribunales de Justicia es constante la declaración sobre la amplia facultad de apreciación que tienen los tribunales de selección en relación con los méritos de los candidatos y pruebas de selección, utilizando criterios objetivos, teniendo en cuenta los límites que se establecen en la convocatoria. En este sentido entre otras: STPI de 15 de junio de 1994, asunto T-6/93, *Pérez Jiménez/Comisión*, apartado 42, en un asunto en el que el tribunal calificador de una oposición general para seleccionar lista de reserva de administradores, el demandante reclamó contra la decisión del tribunal de ampliar la lista de candidatos seleccionados para la segunda fase, con candidatos que no habían superado la primera fase, decisión que adoptó a consecuencia de que la Comisión acordó ampliar la lista de reserva de 50 a 125 candidatos después de la convocatoria y una vez que había finalizado la primera fase de la oposición; STPI de 27 de marzo de 2003, asunto T-33/00, *Martínez Páramo/Comisión* (apartado 57). También se proclama la amplia facultad de apreciación en los procedimientos de promoción interna como se aprecia en la STFP de 24 de marzo de 2011, asunto 104/09, *Canga/Consejo*, asunto que trata sobre convocatoria de promoción interna para libre designación de funcionario también reconoce la amplia facultad de apreciación a la AFPN para el examen comparativo de los méritos de los candidatos (apartado 33), que “queda limitada por la necesidad de efectuar el examen comparativo de las candidaturas de manera cuidadosa e imparcial, en interés del servicio y respetando el principio de igualdad de trato” (apartado 34).

<sup>16</sup> En relación con las listas de aptitud la STPI de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, declara que no obstante lo resultados del concurso “no permiten a la AFPN nombrar a un funcionario incluido en la lista de reserva para un puesto cuya provisión no se hubiera convocado el concurso” (apartado 62); y declara también que la finalidad de seleccionar a los funcionarios que posean las más altas cualificaciones es “la que justifica la práctica general de limitar la duración de la validez de las listas de reserva establecidas como resultado de los concursos, con el propósito de dar posibilidad a nuevos candidatos, tras un determinado período, a intentar ser seleccionados” (apartado 63).



La jurisprudencia de los Tribunales de la Unión Europea se ha pronunciado en repetidas ocasiones sobre el carácter secreto de las deliberaciones del tribunal que se establece en el artículo 6 del anexo III. En este sentido, es interesante la Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 18 de septiembre de 2012, asunto F-96/90, asunto *Cuallado/Comisión*. En este asunto la demandante, que no había superado las pruebas escritas en una oposición, lo que le impedía continuar en el proceso selectivo, solicitaba una copia de sus pruebas escritas b) y c), así como de la ficha de evaluación individual con la calificación de dichas pruebas por el tribunal de oposición. La sentencia señala que el artículo 6 del anexo III del Estatuto (carácter secreto de las actuaciones del tribunal), aplicando el principio *lex specialis derogat legi generali*, “constituye, precisamente, disposición especial que debe prevalecer sobre el Reglamento nº 1049/2001 [que regula el derecho de acceso a archivos y registros de los ciudadanos europeos], ya que regula el acceso a clases específicas de documentos, a saber, las pruebas escritas redactadas por los candidatos así como las fichas de evaluación de dichas pruebas realizadas por el tribunal calificador” (apartado 80). El tribunal entiende que esta previsión se estableció “para garantizar la independencia de los tribunales de los concursos y la objetividad de sus trabajos, protegiéndoles de cualquier injerencia o presión exterior, tanto si proceden de la propia administración comunitaria, como de los candidatos interesados o de terceros” (apartado 80), concluyendo que “es una norma justificada por razones de interés público y que se refiere de manera específica al acceso a las actuaciones del tribunal” (apartado 99).

En el mismo sentido encontramos un buen número de sentencias como la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, que reproduciendo jurisprudencia anterior indica que el secreto de las actuaciones del tribunal “prohíbe divulgar las posturas adoptadas por los diferentes miembros del tribunal calificador, así como revelar elementos que guarden relación con las valoraciones de carácter personal o comparativo relativas a los candidatos” (apartado 130)<sup>17</sup>.

## **6. Nombramiento como funcionario en prácticas: el período de prueba**

La autoridad competente para proceder a los nombramientos elegirá de entre los que figuran en la lista de aptitud al candidato o candidatos que serán nombrados para los puestos vacantes.

El candidato, según el art. 34, deberá efectuar un período de prueba como funcionario en prácticas de nueve meses de duración antes de poder ser nombrado con carácter definitivo.

Existe la posibilidad de prórroga del período de prueba en el caso en que el funcionario se viera imposibilitado durante un mes como mínimo, por razón de enfermedad, maternidad o accidente.

El período de prueba sirve para valorar la aptitud del funcionario. Un mes, como mínimo, antes de la terminación del período de prueba, se elaborará un informe sobre la aptitud del funcionario en prácticas para desempeñar los cometidos propios de su función, así como sobre su rendimiento y conducta en el servicio. Este informe se comunica al interesado, que podrá formular sus observaciones por escrito en el plazo de ocho días hábiles.

---

<sup>17</sup> En el mismo sentido la STFP 13 de diciembre de 2012, asunto, F-101/11, *Mileva/Comision*, apartados 28 y 29, asunto en el que el demandante había sido excluido de formar parte de lista de reserva. Un resumen de la jurisprudencia sobre el secreto de las actuaciones del tribunal y la obligación de motivación en la reciente STFP de 16 de septiembre de 2013, asunto 46/12, *Hopcke/Comisión*, apartados 27, 38 y 39, asunto en el que la demandante había sido excluida de formar parte de la lista de reserva en concurso para asistentes de secretariado.

El funcionario en prácticas que no haya demostrado tener cualidades profesionales suficientes o una conducta apropiada para ser nombrado con carácter definitivo será separado del servicio<sup>18</sup>.

Ahora bien, en caso de ineptitud manifiesta del funcionario en prácticas, podrá elaborarse un informe en cualquier momento antes de la conclusión del período de prueba. Dicho informe será comunicado al interesado, que podrá formular por escrito observaciones en el plazo de ocho días. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir separar del servicio al funcionario en prácticas o destinarlo a otro servicio por el tiempo restante del período de prueba.

El funcionario en prácticas separado del servicio tendrá derecho a una indemnización<sup>19</sup>

### **III. UN SUPUESTO DE MODALIDAD DE CONCURSO: LA CONVOCATORIA DE OPOSICIÓN GENERAL PARA ADMINISTRADORES (AD5).**

#### **1. La Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO).**

Los concursos de selección de personal son organizados, con carácter general, por la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO).

La EPSO fue creada por Decisión de 25 de julio de 2002 del Parlamento Europeo, del Consejo, de la Comisión, del Tribunal de Justicia, del Tribunal de Cuentas, del Comité Económico y Social, del Comité de las Regiones y del Defensor del Pueblo Europeo<sup>20</sup>. La EPSO se regula en el art. 7 del anexo III del REFUE, en el que se establece que las Instituciones encomendarán a la Oficina Europea de Selección de Personal el cometido de adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación de normas uniformes en los procedimientos de selección de funcionarios de la Unión y en

---

<sup>18</sup> La aplicación del art. 34 REFUE ha dado lugar a situaciones litigiosas resueltas por los Tribunales de la Unión Europea en relación con el cómputo de los plazos establecidos en el art. 34.3 REFUE. La Sentencia del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea de 14 de febrero de 2007, asunto F 1/06, *Fernández Ortiz/Comisión*, resolvió sobre la decisión de separación del servicio del demandante, adoptada por la autoridad facultada para proceder al nombramiento (AFPN) después de finalizado el período de prueba. Alegó el demandante que se había adoptado la decisión fuera del plazo establecido para resolver en el art. 34.3 REFUE y que se había producido el nombramiento con carácter definitivo al no resolver antes de que finalizara dicho plazo.

Recuerda esta sentencia que “la finalidad de las normas sobre plazos establecidas en el art. 34.3 del Estatuto de los funcionarios es posibilitar que la AFPN esté en condiciones de pronunciarse sobre la situación del funcionario en prácticas en una fecha lo más próxima posible a la fecha final del período de prueba, o incluso que coincida con esa última fecha” (apartado 40). Pero considera que “no cabe interpretar que la AFPN esté obligada en todos los supuestos a pronunciarse antes de que finalice dicho plazo ni que tan solo pueda legalmente separar del servicio a un funcionario en prácticas antes de que haya finalizado el período de prácticas” (apartado 41). No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal estima que “el hecho de que dicha autoridad no tenga obligación de actuar dentro de un plazo imperativo no la dispensa de pronunciarse dentro de un plazo razonable”, plazo que “solo puede comenzar a correr a partir del momento en que se notifique al interesado el informe sobre el período de prácticas” (apartados 44-45). Por tanto, “la AFPN puede aún adoptar legalmente la decisión de separar del servicio al funcionario en prácticas después de haber finalizado el período en prácticas, siempre que tal decisión se adopte dentro de límites razonables” (apartado 51).

De este modo, concluye la sentencia que “no cabe interpretar [el art. 34.3] ni en el sentido de que implique el nombramiento con carácter definitivo del interesado por el mero hecho de que haya transcurrido el período de prácticas ni como una negación de la posibilidad de que la AFPN acuerde la separación del servicio de un funcionario una vez finalizado dicho período, a condición de que se observe un plazo razonable” (apartado 53).

<sup>19</sup> Que establece el art. 34.4 REFUE en tres meses de su sueldo base si hubiere completado más de un año de servicio, a dos meses si hubiere completado como mínimo seis meses de servicio y a un mes de su sueldo base, si hubiere completado meses de seis meses.

<sup>20</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 26 de julio de 2002, págs. L 197/53-54.

los procedimientos de evaluación y examen a que se refieren los artículos 45 y 45 bis del Estatuto. La Oficina tendrá por misión:

- a) organizar, a instancia de las distintas Instituciones, oposiciones generales;
- b) proporcionar, a instancia de las distintas Instituciones, apoyo técnico para los concursos internos por ellas organizados;
- c) determinar el contenido de todos los exámenes organizados por las Instituciones, a fin de garantizar una aplicación armonizada y coherente de los requisitos de la letra c) del apartado 1 del artículo 45 bis del Estatuto;
- d) asumir la responsabilidad general de la definición y organización de la evaluación de la capacidad lingüística, con el fin de garantizar que se cumplan los requisitos del apartado 2 del artículo 45 del Estatuto de un modo armonizado y coherente.

Igualmente, la Oficina podrá, a instancia de las distintas Instituciones, desempeñar otras funciones vinculadas a la selección de funcionarios. No obstante, el alcance de las competencias que corresponden a la EPSO ha sido objeto de varios litigios<sup>21</sup>.

## **2. Normas por las que se regula la oposición General de Administradores (AD5).**

La normativa por la que debe regirse la oposición que analizaremos se compone de la convocatoria de oposición general para Administradores (AD5)<sup>22</sup> y de las Normas Generales aplicables a las oposiciones generales<sup>23</sup>.

Los apartados que siguen aparecen expuestos siguiendo el orden que establece la convocatoria. Dentro de cada apartado se expone en primer lugar, los aspectos aplicables que se contienen en las Normas Generales y a continuación aquellos que recoge la convocatoria propia de Administradores (AD5).

### *A) Marco general.*

---

<sup>21</sup> Un ejemplo de ello podemos verlo en la Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea 14 de diciembre de 2011, asunto T-361/10P, *Comisión/Pachtitis*. En esta sentencia se aborda el recurso interpuesto por la Comisión contra la sentencia del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea de 15 de junio de 2010. Los hechos fueron los siguientes: el Sr. Pachtitis solicitó participar en una oposición general para establecer lista de reserva de administradores lingüistas AD5 de lengua griega en el ámbito de la traducción. La oposición comprendía tres fases. Tras la realización de los tests de acceso que correspondían a la primera prueba, la EPSO comunicó al Sr. Pachtitis que, aunque había superado los mínimos requeridos, no estaba entre las mejores puntuaciones, por lo que no podía continuar en la oposición. Tras una inicial reclamación el interesado presentó recurso ante el Tribunal de Función Pública que lo estimó al considerar que la EPSO era incompetente para proceder a la eliminación de candidatos en la fase previa de la oposición controvertida.

La sentencia del Tribunal General, confirmando la del Tribunal de Función Pública, determina que “el cometido de la EPSO se refiere a la determinación en general, de los procedimientos de selección de funcionarios y no a la determinación del contenido de las pruebas de los concretos concursos” (apartado 48). Y continúa indicando que “el hecho de que el art. 7 del anexo III del Estatuto carezca de referencia a cualquier función de la EPSO relacionada con la determinación o la definición <<del contenido de las pruebas>> de los procedimientos de selección de funcionarios confirma la conclusión de que tanto la selección como la apreciación de la materia de las preguntas plantadas en un concurso no están incluidas en las competencias de la EPSO” (apartado 49).

<sup>22</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 13 de Marzo de 2014.

<sup>23</sup> Publicada Diario Oficial de la Unión Europea de 1 de Marzo de 2014, serie C nº 60.

En primer lugar, estas oposiciones están abiertas a todos los ciudadanos de la Unión Europea que cumplan los requisitos necesarios para concurrir a ellas. En todas las convocatorias de oposición general regirá el principio de igualdad de trato.

Para la jurisprudencia de los Tribunales de la Unión Europea “existe vulneración del principio de igualdad cuando situaciones diferentes reciben un trato idéntico o cuando dos categorías de personas cuyas situaciones jurídica y fáctica no presentan diferencias esenciales reciben un trato diferente”<sup>24</sup>.

En relación con los discapacitados está previsto en el artículo 1 quinquies, apartado 4 del Estatuto, que para la aplicación de este principio puedan realizarse adaptaciones razonables que permitan a una persona con discapacidad acceder a un empleo<sup>25</sup>.

Como ya se indicó, los candidatos que superen una oposición quedan dentro de una lista de reserva a la que recurren las Instituciones en función de sus necesidades. En el caso que analizamos, el número de candidatos seleccionados será 137. No hay reserva específica para discapacitados

### *B) Naturaleza de las funciones*

a) De acuerdo con las Normas Generales el perfil que se busca en estas oposiciones es el de personas talentosas, motivadas y cualificadas en su ámbito, en el que el objetivo es acreditar competencia en el análisis y resolución de problemas, comunicación, calidad y resultados, aprendizaje y desarrollo, determinación de prioridades, resiliencia, trabajo en equipo y liderazgo.

En el caso concreto que nos ocupa, cada competencia será evaluada de la siguiente manera:

- Análisis y resolución de problemas: estudio de casos, presentación oral.
- Comunicación: estudio de casos, presentación oral.
- Calidad y resultados: estudio de casos, presentación oral.
- Aprendizaje y desarrollo: ejercicio en grupo y entrevista estructurada.
- Determinación de prioridades: estudio de casos y ejercicio en grupo.
- Resiliencia: presentación oral y entrevista estructurada.
- Trabajo en equipo: ejercicio en grupo y entrevista estructurada.
- Capacidad de dirigir un equipo: ejercicio en grupo y entrevista estructurada.

b) En el caso concreto de la convocatoria de Administradores (AD) se tiene en cuenta que el grado AD 5<sup>26</sup> es el grado en el que los titulados universitarios empiezan su carrera de administrador

---

<sup>24</sup> STFP de 18 de septiembre de 2012, asunto F 96/09, *Cuallado/Comisión*, apartado 105, entre otras.

<sup>25</sup> Cuando los candidatos hacen la inscripción on-line, una de las preguntas que se les plantea es si tienen necesidades especiales. Con aquellos candidatos que responden afirmativamente se contacta vía e-mail por la EPSO y se les pide que presenten un certificado médico que explique en qué consisten dichas necesidades. Cuando sea necesario, la EPSO adaptará el lugar donde se realicen los test para estos candidatos.

El principio de igualdad de trato no impide que las autoridades facultadas para realizar los nombramientos puedan adoptar medidas que proporcionen ventajas específicas para facilitar a las personas con discapacidad el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras.

<sup>26</sup> El artículo 5 del Estatuto de los funcionarios establece que: “1. Los puestos de trabajo regulados por el Estatuto se clasificarán, según la naturaleza y el nivel de las responsabilidades que comporten, en un grupo de funciones de administradores (en lo sucesivo, «AD»), en un grupo de funciones de asistentes (en lo sucesivo, «AST») y en un grupo de funciones de personal de secretaría y de oficina (en lo sucesivo, «AST/SC»).

2. El grupo de funciones AD comprenderá doce grados correspondientes a funciones de dirección, de concepción y de estudio, así como a funciones lingüísticas o científicas. El grupo de funciones AST comprenderá once grados correspondientes a funciones técnicas y de ejecución. El grupo de funciones AST/SC comprenderá seis grados correspondientes a funciones de secretaría y de oficina.

en las Instituciones europeas. Los administradores contratados en este grado pueden efectuar, bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, tres grandes tipos de tareas en las Instituciones: elaboración de las políticas, tareas operativas y gestión de recursos.

La función de los administradores consiste en apoyar a los responsables de la toma de decisiones en la ejecución de la misión de la Institución u organismo al que pertenecen.

Por tanto, dentro de sus principales tareas aparecen:

- Elaboración, aplicación, seguimiento y control de programas y planes de acción.
- Gestión de recursos, en particular, humanos, financieros y materiales.
- Apoyo a los responsables de la toma de decisiones mediante contribuciones escritas u orales.
- Redacción de notas de análisis político.
- Comunicación externa, así como información y comunicación interna.
- Relaciones con interlocutores externos y con los Estados miembros.
- Coordinación y consulta interservicios e interinstitucionales en lo que se refiere a las políticas.
- Coordinación de grupos de trabajo formados por los Estados miembros, las Instituciones y otros interlocutores externos.
- Redacción de los contratos, preparación de las convocatorias de propuestas y licitaciones, así como participación en los comités de evaluación de seguimiento de los procedimientos de selección y adjudicación de las propuestas.

### C) Condiciones de admisión

- a) *Las Normas Generales determinan que para participar en una oposición, los candidatos deberán cumplir las condiciones de participación generales y específicas definidas en la convocatoria de oposición y justificarlas<sup>27</sup>.*

Las condiciones (requisitos) generales de elegibilidad son comunes a todas la oposiciones. Se indicarán al ocuparnos de la convocatoria AD5.

Las condiciones específicas son relativas a las cualificaciones y a la experiencia profesional, pueden variar de una oposición a otra, dependiendo del perfil buscado y se especifican en la convocatoria de oposición. Las Normas Generales establecen un conjunto de condiciones específicas que pueden ser exigidas en la correspondiente convocatoria, entre las que se encuentran:

- a) Títulos y/o certificados que acrediten la finalización de los estudios.

---

3. b) En lo que respecta a los grados 5 y 6 del grupo de funciones AD se corresponden con: Un nivel de educación correspondiente a estudios universitarios completos de una duración mínima de tres años y acreditados por un título, o cuando esté justificado en interés del servicio, formación profesional de nivel equivalente.”

<sup>27</sup> La STFP de 17 de noviembre de 2009, asunto F-99/08, *Di Prospero/Comisión*, cuyo supuesto de hecho se relata en la nota siguiente, declara que “la facultad de apreciación de la administración al organizar los concursos y, más generalmente, el interés del servicio, confieren a la Institución el derecho a imponer las condiciones que considere apropiadas y que, aun limitando el acceso de los candidatos a un concurso y, por tanto, forzosamente, el número de candidatos inscritos, no conllevan el riesgo de poner en peligro el objetivo de garantizar la inscripción de candidatos que posean las más altas cualidades de competencia, rendimiento e integridad en el sentido del artículo 27, párrafo 1º, del Estatuto” (apartado 30).

b) Experiencia profesional<sup>28</sup>: Si se requiere debe estar relacionada con la naturaleza de las funciones descritas en la convocatoria de oposición. Es posible acreditar la experiencia profesional a través de distintas situaciones que reúnan tres características:

- constituir un trabajo real y efectivo.
- ser remunerada.
- entrañar una relación de subordinación o la prestación de un servicio.

Se tendrá en cuenta también:

- Trabajo voluntario: siempre que sea remunerado y además debe ser comparable, en intensidad y duración a un empleo regular.

- Prácticas profesionales: se contabilizarán como experiencia profesional si están remuneradas.

- Servicio militar obligatorio.

- Doctorado: cualquier doctorado, incluso no remunerado, se considerará experiencia profesional por un máximo de tres años, siempre que el título de doctor se haya conseguido efectivamente.

- Trabajo a tiempo parcial.

La experiencia profesional debe especificarse en el formulario de candidatura y todos los períodos de actividad profesional deben probarse<sup>29</sup>.

c) Conocimiento de lenguas.

Como norma general los candidatos deberán tener un conocimiento profundo de una lengua oficial de la UE y un conocimiento satisfactorio de otra. En las oposiciones generales la EPSO aplica las “Directrices generales sobre el uso de las lenguas en las oposiciones de la EPSO”, adoptadas por el Colegio de Jefes de Administración el 15 de mayo de 2013.

Es práctica asentada emplear el alemán, el francés y el inglés para la comunicación interna en las Instituciones de la UE y estas son también las lenguas que más se requieren en la comunicación externa y la tramitación de los expedientes.

La igualdad de trato de todos los candidatos exige que todos ellos, incluidos aquellos cuya primera lengua es una de las tres citadas, realicen test de su segunda lengua escogidas entre esas tres.

---

<sup>28</sup> STFP de 17 de noviembre de 2009, asunto F-99/08, *Di Prospero/Comisión*, asunto en el que el demandante presentó reclamación porque se había determinado por la EPSO la incompatibilidad de solicitar participar simultáneamente en dos oposiciones generales para constituir lista de reserva de Administradores y Administradores Principales en el ámbito de la prevención del fraude. La Comisión planteó la falta de interés del demandante al no reunir el requisito de la experiencia profesional exigido en la convocatoria. La sentencia declara que “el concepto experiencia profesional debe ser interpretado exclusivamente a la luz de los objetivos del concurso de que se trate, tal como resulten de la descripción general de las tareas que deban desarrollarse” (apartado 19); y además se pronuncia, en los apartados 22 y 23, sobre la posibilidad de estimar como experiencia profesional el trabajo relacionado con los estudios de doctorado, aunque no haya remuneración.

<sup>29</sup> En el ámbito de la experiencia profesional la STFP de 20 de junio de 2012, asunto 66/11, *Yael/Comisión*, asunto en el que la demandante recurrió porque consideró que no se había estimado su experiencia profesional de la que sólo consignó algunos datos en el formulario, la sentencia declara que “no cabe reprochar al tribunal de la oposición no haber instado a la demandante a presentar documentos complementarios o no haber llevado a cabo él mismo averiguaciones adicionales en relación con esa información, que no se sustentaba en ningún dato verificable, acerca de la experiencia profesional de la demandante” (apartado 74).

En general, no se exige ningún justificante para acreditar los conocimientos lingüísticos, salvo en ciertas oposiciones para lingüistas<sup>30</sup>.

*b) Condiciones de los candidatos en la convocatoria de Administradores AD5*

Las condiciones generales son las siguientes:

- Ser ciudadano de uno de los Estados miembros de la Unión Europea.
- Estar en plena posesión de los derechos civiles.
- Encontrarse en situación regular respecto de la legislación aplicable en materia de servicio militar.
- Reunir las garantías de moralidad requeridas para el ejercicio de las funciones previstas.

Es necesario acreditar la nacionalidad exigida y, para ello, el candidato deberá facilitar una copia de su pasaporte, documento de identidad u otro documento oficial que deberá estar en vigor en la fecha correspondiente.

Las condiciones específicas son las siguientes:

a) Titulación académica: Un nivel de estudios que corresponda a un ciclo completo de estudios universitarios de tres años como mínimo, avalado por un título. Incluso los estudiantes de último curso de estudios universitarios podrán participar en la oposición, siempre que obtengan su título a más tardar el 31 de julio de 2014.

El tribunal deberá tomar en consideración las diferencias entre los sistemas de enseñanza de los distintos países miembros. Y en el caso de que el candidato haya cursado estudios fuera de la UE, su título deberá ser homologado<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> La exigencia en el conocimiento satisfactorio de una segunda lengua también ha dado lugar a situaciones litigiosas que ha producido una interesante jurisprudencia sobre el particular. La sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 27 de noviembre de 2012, asunto C-566/10P, *República Italiana/Comisión*, resolvió una demanda interpuesta por este Estado en la que se alegó que era arbitraria la limitación a sólo tres lenguas a la hora de elegir la segunda lengua para participar en los concursos, para cualquier comunicación con la EPSO y para el desarrollo de las pruebas. La sentencia reconoce que “las disposiciones que regulan el conocimiento satisfactorio de una segunda lengua no establecen criterios explícitos que permitan limitar la elección de una segunda lengua, sea a las tres impuestas por los anuncios del concurso controvertidos, sea a otras lenguas oficiales” (apartado 85). Sin embargo, el Tribunal señala que “el requisito del conocimiento de una de las tres lenguas controvertidas puede estar justificada por el interés del servicio” (apartado 87). Pero es necesario que “las reglas que limitan la elección de una segunda lengua deben establecer criterios claros, objetivos y previsibles a fin de que los candidatos puedan saber, con suficiente antelación, cuáles son los requisitos lingüísticos que se exigen, y ello para poder prepararse para los concursos en las mejores condiciones” (apartado 90). Indica también la sentencia que “corresponde a las Instituciones establecer un equilibrio entre el objetivo legítimo que justifica la limitación del número de lenguas de los concursos y el objetivo de identificar a los candidatos que posean las más altas cualidades de competencia” (apartado 95).

<sup>31</sup> El requisito específico de la titulación ha sido objeto de diversas sentencias de los Tribunales, muchas de ellas relativas a títulos obtenidos en instituciones educativas españolas. Así, la STFP de 7 de octubre de 2013, asunto 97/12, *Thome/Comisión*, reiterando jurisprudencia anterior declara que “a falta de disposiciones en contra recogidas bien en un Reglamento o en una Directiva aplicable a los concursos-oposición o bien en la convocatoria del concurso, procede considerar que la exigencia de la posesión del título universitario debe necesariamente entenderse en el sentido que da a esta expresión la legislación del Estado miembro en el que el candidato ha cursado los estudios que invoca” (apartado 48); la STPI de 9 de diciembre de 1999, asunto T-299/97, *Alonso Morales/Comisión*, en este asunto el reclamante había solicitado participar en concurso-oposición para constituir lista de reserva de administradores A5/A4, en el que se exigía a los candidatos estar en posesión de estudios universitarios completos sancionados por un título. El demandante alegó estar en posesión del título de Ingeniero Técnico expedido conforme a la legislación española, siendo excluido por la Comisión por no acreditar el título de Licenciado o equivalente. La sentencia estimó la demanda porque estando las partes de acuerdo en que el título era universitario conforme a la legislación nacional, la Comisión alegó que dicho título

b) Experiencia profesional: En el caso concreto de la convocatoria de oposición general de Administradores AD5 no se requiere ninguna experiencia profesional.

Conocimientos lingüísticos.

- Lengua principal: conocimiento profundo de una de las lenguas oficiales de la Unión Europea.

- Segunda lengua: En el caso concreto, se exige el conocimiento satisfactorio del alemán, inglés o francés. Este idioma ha de ser obligatoriamente distinto al de la lengua principal.

La evaluación de las competencias específicas en la forma que se ha descrito permite a las Instituciones evaluar la habilidad de los candidatos para ejecutar inmediatamente sus funciones en un entorno que se asemeja a la realidad del puesto de trabajo. Esta disposición no prejuzga la posterior formación lingüística destinada a adquirir la capacidad de trabajar en una tercera lengua de conformidad con el artículo 45, apartado 2, del Estatuto de los funcionarios.

La convocatoria aclara e informa a los solicitantes que las segundas lenguas utilizadas para el presente concurso se definieron de acuerdo con el interés del servicio, que requiere que los nuevos contratados sean operativos inmediatamente y capaces de comunicarse eficazmente en su trabajo diario.

Por otra parte, la convocatoria refleja que en un afán de igualdad de trato, todos los candidatos, aunque tengan una de estas tres lenguas como primera lengua oficial, deberán realizar determinadas pruebas en su segunda lengua escogida entre las tres indicadas<sup>32</sup>.

---

no permitía acceder al Doctorado, y éste requisito no estaba previsto en la convocatoria (apartados 60, 61, 62). Resultado distinto se dio en la STPI de 22 de mayo de 2003, *Boixader/Parlamento*, asunto en el que demandante recurrió contra su no admisión a una oposición general para constitución de la lista de reserva de administradores adjuntos, en la que los candidatos debían acreditar haber realizado estudios universitarios completos avalados por título (nivel mínimo: Licenciatura o equivalente), y el demandante acreditó el título universitario español de Ingeniero Técnico equivalente profesionalmente a los títulos expedidos en Alemania, Reino Unido o Dinamarca. La parte demandada (Parlamento) argumentó que los títulos de los candidatos de estos países deban acceso a los estudios de Doctorado y que el título aportado por el reclamante no era equivalente al exigido en la convocatoria porque no daba acceso al Doctorado. En ese caso el Tribunal consideró que la exigencia de que el título diera acceso a los estudios de Doctorado no era una exigencia arbitraria y manifiestamente desproporcionada, por lo que no existía vulneración del principio de igualdad (apartados 30-37). La STJ de 13 de julio de 1989, asunto 108/88, *Jaenicke/Comisión*, desestimó una demanda en la que el demandante, en posesión del título de Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales expedido por la Universidad de Comillas dependiente del Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas (ICADE), había sido excluido de un concurso general para la constitución de una lista de reserva de administradores principales de nacionalidad española, porque no había obtenido todavía la convalidación del título, necesaria conforme a los acuerdos con la Santa Sede y el RD 1610/79, de 4 de abril.

<sup>32</sup> En el ámbito de los conocimientos lingüísticos podemos encontrar situaciones particulares como la que se resuelve en la Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 5 de diciembre de 2012, asunto F-29/11, *BA/Comisión*. Esta sentencia resuelve la demanda interpuesta por una ciudadana de nacionalidad rumana que presentó candidatura a una oposición general organizada por la EPSO con vistas a la constitución de una lista de reserva para selección de administradores de nacionalidad rumana. La demandante superó las pruebas de acceso y se le admitió a las pruebas escritas. En las pruebas de lengua, superó satisfactoriamente aquellas en las que utilizó la segunda lengua (alemán, inglés o francés) y, en cambio, no obtuvo buena calificación en la prueba de lengua 1 (rumano) cuyo conocimiento en profundidad exigía la convocatoria. Por este hecho, la demandante no fue admitida a la prueba oral. La demandante impugnó la decisión del tribunal al considerar que no se había respetado el principio de igualdad y no discriminación debido al haber tenido que realizar la prueba de lengua 1 en rumano y no en húngaro que era su lengua materna. Como se puede apreciar la particularidad de este caso radica en que lo que no supera la candidata es la prueba nº 1 realizada en la primera lengua oficial de Rumanía, que es el rumano, cuando su lengua materna es el húngaro.



#### *D) Prueba de acceso. Formulación de la solicitud.*

Para ser convocado a las pruebas de acceso las Normas Generales exigen la presentación de la candidatura, en la que el candidato deberá realizar las siguientes acciones:

1. Comprobar cuidadosamente que cumple las condiciones de elegibilidad para la oposición.
2. Crear su cuenta EPSO que sirve de interfaz electrónico entre el candidato y la EPSO. Esta cuenta servirá para que el candidato se comunice con EPSO y es válida para la presentación de futuras candidaturas. En ella se conservan también sus datos personales y puede pedir que se actualicen. No se pueden crear múltiples cuentas EPSO y en este supuesto el candidato puede quedar descalificado en cualquier fase del procedimiento.
3. Realizar, a modo de ensayo, si se pide, los tests interactivos que se le proponen.
4. Rellenar el formulario de candidatura electrónico: deberá presentarse la candidatura a través del sitio web EPSO, siguiendo las instrucciones que figuran en el manual de presentación de las candidaturas. Dependiendo de la oposición de que se trate, se le pedirá que incluya información pertinente sobre:
  - sus títulos/cualificaciones.
  - su experiencia profesional.
  - su motivación.
  - sus conocimientos de las lenguas oficiales de la Unión Europea.

Todas las partes del formulario de candidatura en línea, incluido el “Evaluador de talentos”, deberán cumplimentarse en alemán, francés o inglés, salvo que se especifique otra cosa en la convocatoria de oposición.

5. Indicar si tiene necesidades especiales para realizar los tests.
6. Confirmar y validar su inscripción por vía electrónica dentro del plazo fijado. Solamente serán admitidas las candidaturas presentadas dentro de plazo. Y las condiciones generales y específicas deberán haberse cumplido en la fecha o fechas fijadas en la convocatoria de oposición.

---

La sentencia al resolver la demanda razona que “el hecho de que el húngaro sea lengua oficial de la Unión es irrelevante en el presente asunto, ya que se trata, de una <<oposición ampliación>>, que excepcionalmente, sobre la base del Reglamento nº 1760/2006, está reservada exclusivamente a los nacionales del Estado miembro de que se trata” (apartado 77). Asimismo, recuerda la sentencia que en la selección de sus funcionarios puede haber “diferencias de trato, justificadas por criterios objetivos, razonables y proporcionados al objetivo perseguido, [las cuales] no constituyen una vulneración del principio de igualdad de trato” y que “entre los criterios que pueden justificar una diferencia de trato entre funcionarios, figura el interés del servicio” (apartado 79).

Pues bien, en este contexto, “el Reglamento nº 1760/2006 proporciona la base jurídica que autoriza, exclusivamente en tal supuesto y como excepción a las normas estatutarias aplicables, la selección de rumanos mediante oposiciones reservadas a estos (...). Consta que Rumanía solamente ha elegido como lengua oficial el rumano (...) que es, según la Constitución rumana, la única lengua oficial de dicho Estado” (apartado 80). Por consiguiente, en virtud de este Reglamento, “la Administración estaba legitimada para convocar una oposición destinada, en parte, exclusivamente a los nacionales rumanos y exigir a estos candidatos, en interés del servicio, el conocimiento en profundidad de su lengua nacional, a saber, el rumano, única lengua oficial de Rumanía” (apartado 86).

7. Presentar un expediente de candidatura completo: Un expediente de candidatura completo es aquel que incluye una copia firmada del formulario de candidatura, así como todos los justificantes exigidos.

Si no se indica en la convocatoria de oposición que el expediente debe remitirse al mismo tiempo que se presenta la candidatura en línea se pedirá expresamente a los candidatos invitados a la fase de evaluación que presenten su expediente completo el día en que deben acudir al centro de evaluación.

Cuando se pida que se presente su expediente de candidatura completo, se indicará qué tipo de justificantes debe adjuntar.

En el caso que se le pida al candidato que presente su expediente de candidatura completo, deberá:

- Imprimir su formulario de candidatura en línea validado a partir de su cuenta EPSO.
- Firmarlo en la casilla prevista al efecto.
- Numerar, adjuntar e incluir un índice numerado de todos los justificantes exigidos.

La convocatoria de oposición general para Administradores A2 prevé lo siguiente:

1. La inscripción electrónica de los candidatos siguiendo el procedimiento antes indicado.
2. La aportación del expediente de candidatura completo por los candidatos admitidos al Centro de Evaluación en el momento en que acuda al mismo, según las disposiciones antes indicadas

Verificación de la elegibilidad (admisión).

La EPSO comprobará si se ha presentado la candidatura dentro de plazo. Las Normas Generales, determinan que solo se tendrán en cuenta las candidaturas que cumplan todas las condiciones de la convocatoria de oposición.

#### *E) Realización de las pruebas.*

Tests de opciones múltiples por ordenador.

Indican las Normas Generales que para la mayoría de las oposiciones generales, la EPSO organiza tests de opciones múltiples por ordenador. En función de la oposición a la que se haya presentado el candidato, los tests podrán constar de los siguientes elementos:

- Una prueba de razonamiento verbal: a fin de evaluar su habilidad de razonamiento y comprensión de una información verbal.
- Una prueba de razonamiento numérico: a fin de evaluar su habilidad de razonamiento y comprensión de datos numéricos.
- Una prueba de razonamiento abstracto: a fin de evaluar su habilidad de razonamiento y comprensión de las relaciones entre conceptos carentes de elementos lingüísticos, espaciales o numéricos.
- Un test de juicio situacional: a fin de evaluar su comportamiento típico en un contexto de trabajo.
- Test(s) de capacidad lingüística.
- Test(s) sobre competencias profesionales específicas.

Para poder realizar los tests por ordenador, se deberá concertar una cita.

Dentro de la convocatoria de oposición general que nos ocupa, para participar en las pruebas, deberá reservarse una fecha; esta reserva deberá hacerse imperativamente en el plazo que le será comunicado a través de su cuenta EPSO y en caso contrario el candidato queda excluido de la oposición.

Las distintas pruebas que han sido nombradas anteriormente, también son utilizadas en esta oposición general de Administradores AD5. Las pruebas previstas van dirigidas a evaluar las aptitudes y competencias generales de los candidatos<sup>33</sup>. Cada una tiene una puntuación distinta:

- Prueba a): Razonamiento verbal: de 0 a 20 puntos.
- Prueba b): Razonamiento numérico: de 0 a 10 puntos (mínimo exigido: 5 puntos).
- Prueba c): Razonamiento abstracto: de 0 a 10 puntos.

El mínimo que se exige entre la prueba verbal y la abstracta es de 15 puntos.

- Prueba d): Juicio situacional: de 0 a 40 puntos (mínimo exigido: 24 puntos)

- Capacidad lingüística: para la lengua de conocimiento profundo se realizarán las tres primeras pruebas.

Para la segunda lengua oficial, la última prueba.

La jurisprudencia se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre el contenido de las pruebas y la capacidad del juez para controlar el mismo. Al respecto, la Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 15 de abril de 2010, asunto F-2/07, *Matos Martins/Comisión*, declara que el tribunal de la oposición o el comité de selección disponen de una amplia facultad de apreciación en cuanto a las modalidades y al contenido detallado de las pruebas previstas en el marco de una oposición o de un procedimiento de selección. El juez de la Unión solo puede censurar dicho contenido en caso de que este se exceda del marco indicado en la convocatoria de oposición o no guarde ninguna proporción con la finalidad de la prueba de oposición o del proceso selectivo. Este principio se aplica también en el marco de pruebas constituidas por preguntas tipo test, donde no corresponde al juez sustituir la corrección de dichas pruebas realizada por el tribunal por la suya propia y, en particular, sustituir la apreciación del tribunal en lo que respecta al grado de dificultad de las pruebas (apartados 161 y 170 a 172).

Por su parte, la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, en la que el demandante alegó error grave del tribunal en la elección de los textos de las pruebas, declara que “la apreciación de este Tribunal de Primera Instancia no puede sustituir la del tribunal calificador en lo que se refiere al nivel de dificultad de las pruebas” (apartado 121). “Corresponde al tribunal calificador...velar porque las pruebas presenten en la medida de lo posible el mismo grado de dificultad para todos los candidatos” (apartado 123).

En relación con el resultado de las pruebas se han planteado problemas en lo que se refiere al alcance y los límites de la obligación de motivación de las decisiones del tribunal de selección, obligación

---

<sup>33</sup> La STFP de 13 de marzo de 2013, asunto 125/11, *Mendes/Comisión*, resuelve un asunto en el que la demandante recurrió al resultar excluida de la lista de reserva a consecuencia de una rectificación de errores en la puntuación de las pruebas que había sido publicada después de celebrarse las mismas. La sentencia declara que dicha modificación vulneró los principios de confianza legítima y de seguridad jurídica. En el mismo sentido STFP 21 de marzo de 2013, asunto F-93/11, *Taghani/Comisión*, apartados 87 y 88.

que hay que conciliar con la observancia del carácter secreto de las deliberaciones. Entre la jurisprudencia producida por los Tribunales de la Unión Europea puede destacarse, entre otras, la Sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de julio de 1996, asunto C-254/95 P, *Innamorati/Comisión*. En este asunto el demandante, que fue excluido para continuar el proceso selectivo porque no había superado la puntuación mínima exigida en una prueba, solicitó al presidente del tribunal que le comunicara la motivación de la puntuación. Por una parte, solicitó que se le indicaran los criterios adoptados por el tribunal para examinar si los candidatos reunían los requisitos impuestos en la convocatoria del concurso y para evaluar sus pruebas, incluyendo las instrucciones impartidas a los correctores, y por otra, las medidas adoptadas a fin de garantizar el anonimato de los candidatos. En el recurso el demandante alegó falta de motivación de la decisión objeto de litigio.

Señala la sentencia que, “los trabajos del tribunal de un concurso comprenden, en general, al menos dos fases distintas, esto es, en primer lugar, el examen de las candidaturas para seleccionar los candidatos admitidos al concurso y, en segundo lugar, el examen de las aptitudes de los candidatos para los puestos de trabajo que han de cubrirse, con objeto de elaborar una lista de aptitud” (apartado 26). “La segunda fase de los trabajos del tribunal de un concurso es ante todo de naturaleza comparativa y, por este motivo, está amparada por el secreto inherente a dichos trabajos (apartado 28). “Los criterios de corrección adoptados por el tribunal antes de las pruebas forman parte de las apreciaciones comparativas que efectúa el tribunal acerca de los respectivos méritos de los candidatos (...). Por lo tanto, dichos criterios están protegidos por el secreto de las deliberaciones al igual que las apreciaciones del tribunal” (apartado 29). Para esta sentencia “las apreciaciones comparativas que realiza el tribunal se reflejan en las puntuaciones que este último atribuye a los candidatos. Estas son la expresión de los juicios de valor correspondientes a cada uno de ellos. Habida cuenta del secreto que debe presidir los trabajos del tribunal, la comunicación de las puntuaciones obtenidas en las distintas pruebas constituye una motivación suficiente de las decisiones del tribunal” (apartado 30)<sup>34</sup>.

No obstante, la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, declara que “la obligación de respetar dicho secreto no impide que se informe a cada candidato de las calificaciones que ha obtenido correspondientes a la valoración de sus méritos o a su participación en las pruebas. De ello se deduce que la mera referencia general a los resultados de las pruebas en el escrito por el que se comunicó al demandante la decisión del tribunal no constituyó motivación suficiente” (apartado 130)<sup>35</sup>.

#### *F) Selección basada en cualificaciones (el evaluador de talentos).*

Las Normas Generales tienen prevista esta fase de selección para la mayoría de los perfiles especializados, en los que los candidatos deberán pasar una fase denominada «selección basada en cualificaciones». En esta fase, el tribunal evalúa las candidaturas y selecciona a aquellos candidatos cuyas cualificaciones (en particular los títulos y la experiencia profesional) son más pertinentes en relación con las funciones y los criterios de selección descritos en la convocatoria de oposición.

El candidato en una oposición de este tipo, tendrá que contestar a una serie de preguntas en la sección «evaluador de talentos» del formulario de candidatura en línea. Las preguntas se basan en los criterios de selección que figuran en la convocatoria de oposición y sus respuestas serán evaluadas

---

<sup>34</sup> En el mismo sentido la STPI de 23 de enero de 2002, asunto T-101/00, *Martín de Pablos/Comisión*, apartado 30, asunto en el que el demandante recurrió contra su no admisión a la prueba oral de una oposición general convocada para constituir lista de reserva de administradores adjuntos especialidades de Derecho y Administración pública europea; también la STPI de 27 de marzo de 2003, asunto T-33/00, *Martínez Páramo y otros/Comisión*, apartados 50-52.

<sup>35</sup> En el mismo sentido STFP 13 de diciembre de 2012, asunto, F-101/11, *Mileva/Comisión*, apartados 28 a 30.

por el tribunal. Todos los candidatos a una oposición responden al mismo conjunto de preguntas. De esta forma, las respuestas de cada candidato se presentan al tribunal en el mismo marco estructurado, lo que le ayuda a efectuar una evaluación minuciosa y objetiva de los méritos comparativos de todos los candidatos. Esta selección se hace únicamente sobre la base de las respuestas dadas a las preguntas específicas en la pestaña «Talentscreener» del formulario de candidatura en línea.

El tribunal decide en primer lugar una ponderación (de 1 a 3) de cada una de las preguntas del evaluador de talentos, según la importancia que atribuye a cada criterio. A continuación, el tribunal examina el contenido de las respuestas de los candidatos a las preguntas, asignando una puntuación de 0 a 4 a cada respuesta. La puntuación obtenida se multiplica por la ponderación de cada pregunta. Los candidatos que hayan obtenido la mejor puntuación pasarán a la fase de evaluación (en la convocatoria de oposición se especifica el número de candidatos admisibles).

En la convocatoria de oposición general de Administradores (AD5) no está previsto utilizar esta fase de selección.

### *G) Centro de evaluación*

En las Normas Generales se establece que tras los tests de opciones múltiples por ordenador y/o la selección basada en las cualificaciones, los candidatos serán invitados a un centro de evaluación, por lo general establecido en Bruselas o Luxemburgo; la evaluación puede desarrollarse en uno o varios días. Algunos ejercicios, aunque formen parte de la metodología del centro de evaluación, pueden organizarse por ordenador en otras ciudades. En este caso, las modalidades prácticas (reserva de fecha y centro) serán similares a las descritas para los tests. En el centro de evaluación se examinarán las competencias generales y las competencias específicas (relacionadas con las funciones de que se trate) del candidato.

En función de la oposición de que se trate, estos tests podrán constar de los siguientes elementos:

- *Estudio de un caso*: prueba escrita basada en un escenario pertinente, en el que se presentan diferentes problemas que hay que resolver o a los que hay que reaccionar, basándose únicamente en el material disponible,

- *Presentación oral*: prueba individual de análisis y exposición, en la que se pide al candidato que formule una propuesta sobre un problema ficticio ligado a una situación profesional; una vez analizada la documentación que se le ha entregado, deberá exponer sus ideas ante un público restringido,

- *Entrevista(s) estructuradas(s)*: ejercicio individual tendente a recabar, de modo estructurado, información pertinente sobre sus competencias generales (y/o específicas, si se trata de oposiciones especializadas) sobre la base de su experiencia,

- *Ejercicio en grupo*: tras haber tratado individualmente cierto número de informaciones, se reunirá con otros participantes para discutir conjuntamente sus resultados y llegar a una solución colectiva,

- *Bandeja electrónica*: prueba por ordenador en la que deberá responder a una serie de preguntas utilizando la documentación facilitada en un buzón de correo electrónico,

- *Pruebas prácticas de lengua*,

- *Otros ejercicios referentes a las competencias específicas*,

- *Tests de razonamiento verbal, numérico, abstracto y de juicio situacional* (en caso de que no se hubieran realizado anteriormente en la oposición).

En la convocatoria de oposición y en el folleto «Centro de Evaluación», que se facilitará a los candidatos invitados a participar en esta fase, se da una explicación detallada de los tests utilizados

para cada oposición.

En el caso concreto de la convocatoria de oposición general para Administradores AD5 que estamos exponiendo se indica:

a) Convocación. Se convocará a los candidatos al Centro de Evaluación:

- Si han obtenido el mínimo exigido en todas las pruebas de acceso.
- Si han obtenido una de las mejores notas en el conjunto de las pruebas a), c) y d) (verbal, abstracto, juicio situacional). En el caso de que en el último puesto de la lista haya varios candidatos con la misma puntuación se convocará a todos para el Centro de Evaluación.
- Si, al término del examen efectuado sobre la base de los datos proporcionados en el formulario electrónico de candidatura, cumplen las condiciones generales y específicas exigidas en la convocatoria.

La prueba de acceso b) (de razonamiento numérico) es eliminatoria pero los puntos no se computarán con los de las demás pruebas para seleccionar a los candidatos que sean convocados al Centro de Evaluación.

El número de candidatos convocados al Centro de Evaluación será aproximadamente 2,5 veces el número de candidatos aprobados indicado en la convocatoria de oposición y se publicará en la página web de la EPSO (<http://blogs.ec.europa.eu/eu-careers.info/>).

b) Centro de evaluación: Este centro de evaluación deberá evaluar las competencias generales mediante las siguientes pruebas, cuyo contenido será validado por el tribunal:

- Estudio de casos.
- Ejercicio en grupo.
- Presentación oral.
- Entrevista estructurada.

Se convocará a los candidatos a participar en el estudio de casos (que forma parte integrante del Centro de Evaluación) y en las demás pruebas del mismo, en principio en Bruselas durante un día o un día y medio.

Cada competencia se valora según un esquema que viene establecido en la convocatoria para la oposición general de Administradores AD5.

c) Lengua del centro de evaluación: Lengua 2.

d) Puntuación: de 0 a 10 puntos para cada competencia general. Mínimo exigido:

3 puntos para cada competencia

50 puntos sobre 80 para el conjunto de las 8 competencias generales

*H) Lista de reserva.*

En las Normas Generales se establece que el tribunal elaborará una lista de reserva con los nombres de los candidatos que hayan tenido la mejor prestación y obtenido las mejores puntuaciones, según se especifica en la convocatoria de oposición. Esta lista se remitirá a las Instituciones de la UE, que son las únicas responsables de la contratación de los candidatos aprobados incluidos en la lista. El

hecho de que el nombre del candidato figure en la lista de reserva no constituye ni un derecho ni una garantía de contratación.

La lista de reserva y su fecha de expiración se publicarán en el Diario Oficial de la Unión Europea y en el sitio web de la EPSO. La validez de la lista puede prorrogarse en ciertos casos. La decisión de prorrogarla solo se publicará en el sitio web de la EPSO<sup>36</sup>.

A todos los candidatos que hayan pasado los tests del centro de evaluación se les remitirá un documento llamado «pasaporte de competencias», que ofrecerá información cuantitativa y cualitativa sobre sus prestaciones en el centro de evaluación.

Los pasaportes de competencias de los candidatos aprobados se pondrán asimismo a disposición de las Instituciones de la UE, que podrán utilizarlos durante el proceso de contratación y con miras al desarrollo de su carrera. Si el aspirante se encuentra entre los candidatos aprobados, la EPSO le facilitará asimismo otras informaciones útiles.

En la convocatoria de oposición general de Administradores AD5 se establece:

- a) Inclusión: El tribunal incluirá el nombre de los candidatos en la lista de reserva
- cuando los candidatos hayan obtenido los mínimos exigidos y una de las mejores notas para el conjunto de las pruebas del Centro de Evaluación,
  - y si, a la vista de los justificantes, cumplen todas las condiciones de admisión.

La comprobación se efectuará, por orden decreciente de méritos, hasta alcanzar el número de candidatos que puedan figurar en la lista de reserva y que reúnan efectivamente todas las condiciones de admisión.

Los justificantes de los candidatos que figuren por encima de este número no se examinarán.

Si de dicha comprobación resultara que las declaraciones hechas por los candidatos en su formulario electrónico de candidatura no están avaladas por los justificantes correspondientes, los candidatos en cuestión quedarán excluidos de la oposición.

- b) Calificación: La lista se establecerá por orden alfabético.

### **3. Cuestiones generales sobre el procedimiento: Comunicación y acceso a la información**

Las Normas Generales contienen un apartado de “información general” en el que se recogen normas sobre comunicación, protección de datos, información de candidatos y procedimiento de reclamaciones.

#### *A) Comunicación*

La comunicación a los candidatos se realizará a través de su cuenta EPSO en la cual se informará de sus resultados y de todas sus convocatorias en alemán, francés o inglés.

---

<sup>36</sup> La STPI de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, declara que la finalidad de seleccionar a los funcionarios que posean las más altas cualificaciones es “la que justifica la práctica general de limitar la duración de la validez de las listas de reserva establecidas como resultado de los concursos, con el propósito de dar posibilidad a nuevos candidatos, tras un determinado período, a intentar ser seleccionados” (apartado 63).

Los candidatos deben consultar la cuenta EPSO como mínimo dos veces por semana. En caso que exista algún problema técnico deberá indicarlo a la EPSO a través del formulario de contacto en línea.

En toda la correspondencia relativa a una candidatura, los candidatos deberán mencionar su nombre tal como figura en la candidatura, el número de la oposición y su número de candidatura.

Para garantizar la independencia del tribunal, se prohíbe terminantemente a cualquier persona ajena al tribunal entrar en contacto con alguno de sus miembros. Salvo que los candidatos pueden dirigirse por escrito al presidente del tribunal, a través de la EPSO, para hacer valer sus puntos de vista o sus derechos.

#### *B) Protección de datos*

En tanto que organismo responsable de la organización de las oposiciones, la EPSO garantiza que los datos personales de los candidatos son tratados de conformidad con el Reglamento (CE) nº 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo. Este principio se aplica, en particular, a la garantía de la confidencialidad y la seguridad de dichos datos.

#### *C) Acceso a la información*

El candidato tiene una serie de derechos de acceso específicos, dimanantes de su condición de candidato, a ciertos documentos relativos a esa oposición y a informaciones que le atañan directa e individualmente. Estos derechos de acceso específicos se conceden a la luz de la obligación de motivación y con respecto al deber de secreto que se dispone para los tribunales.

Conforme al artículo 25, apartado 2, del Estatuto de los funcionarios, las decisiones individuales que sean lesivas para el interesado deberán ser motivadas<sup>37</sup>. La obligación de motivación tiene por objetivo facilitar al interesado la información necesaria para saber si la decisión de que se trate está bien fundada y permitir el control jurisdiccional<sup>38</sup>.

La obligación de motivación debe conciliarse con la naturaleza confidencial de las actuaciones del tribunal. Como ya se indicó más atrás, la obligación de secreto se introdujo con el fin de salvaguardar la independencia de los tribunales y la objetividad de sus actuaciones, protegiendo a sus miembros de cualquier interferencia o presión externa. El secreto de las actuaciones del tribunal excluye por tanto la divulgación de las posturas adoptadas por cada uno de los miembros del tribunal

---

<sup>37</sup> El art. 41.2,a) de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce “el derecho de toda persona a ser oída antes de que se tome en contra suya una medida individual que la afecte desfavorablemente”.

<sup>38</sup> En este sentido, la Sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de marzo de 1988, asuntos acumulados 6, 71 a 73 y 78/86, *Sergio y otros/Comisión*, ante la alegación de los demandantes de falta de motivación de la decisión del tribunal de excluirlos de la convocatoria de concurso, declara reproduciendo jurisprudencia anterior que “la decisión de un tribunal de no admitir a un candidato a la etapa siguiente de un concurso,...no puede estar suficientemente motivada si no proporciona al interesado las razones por las cuales no satisfizo los criterios fijados para la selección” (apartado 48); “el tribunal de un concurso con numerosa participación, como en este caso, puede, en un primer momento, comunicar a los candidatos sólo los criterios y el resultado de la selección, sin perjuicio de proporcionar posteriormente explicaciones individuales a los candidatos que lo soliciten expresamente” (apartado 50).



como la revelación de cualquier dato relacionado con apreciaciones de carácter personal o comparativo referentes a los candidatos<sup>39</sup>.

El derecho a la información que aquí se indica es específico de los candidatos de una oposición general y no debe confundirse con el derecho de acceso definido en el Reglamento (CE) n° 1049/2001, del Parlamento Europeo y del Consejo, al que nos referimos más adelante.

El candidato, recibirá automáticamente la información siguiente:

- a) Test de opciones múltiples por ordenador:
  - Sus resultados.
  - Una parrilla que muestre, por cada pregunta del test, la respuesta o respuestas elegidas y qué respuestas son correctas.
- b) Admisión.
  - Sus resultados.
  - Criterios de elegibilidad que no se cumplieron.
- c) Selección sobre la base de las cualificaciones.
  - Sus resultados.
  - Los candidatos no aprobados recibirán también la parrilla.
- d) Test preliminares.
  - Sus resultados.
- e) Centro de evaluación.
  - Sus resultados.
  - Su pasaporte de competencias en el que figurarán sus notas globales en relación con cada una de las competencias evaluadas y las observaciones del tribunal.

Además de lo anterior, los candidatos pueden solicitar una copia no corregida de sus respuestas en los tests escritos/prácticos y, como norma general, tal acceso será concedido. Sin embargo, en aquellos casos en que se prevea reutilizar el contenido del test en el futuro y cuando la divulgación de dichas copias pudiera comprometer el desarrollo de futuros tests y la equidad y objetividad de futuras oposiciones, no se facilitarán copias a los candidatos. En tales casos se les informará previamente mediante la convocatoria de oposición y/o carta de invitación a los tests.

Hay que advertir sobre el hecho de que los textos que contienen las respuestas corregidas y los detalles de las notas, en particular, están amparados por el secreto de las actuaciones del tribunal y no serán divulgados.

**Las** Normas Generales hacen referencia a la llamada transparencia. El Reglamento (CE) n° 1049/2001 establece que todo ciudadano de la Unión, así como toda persona física o jurídica que resida o tenga su domicilio social en un Estado miembro, tiene derecho a acceder a los documentos de las Instituciones, con arreglo a los principios, condiciones y límites que se definen en el Reglamento. Sin embargo, conforme a la jurisprudencia, el derecho de acceso a los documentos

---

<sup>39</sup> En el sentido indicado encontramos diversas sentencias mencionadas en otros apartados: STFP de 18 de septiembre de 2012, asunto F-96/09, *Cuallado/Comisión*, apartado 84, STJ de 28 de febrero de 1980, *Bonu/Consejo*, 89/79, apartado 5; STJ de 4 de julio de 1996, C-254/95, *Innamorati/Parlamento*, apartado 24, entre otras.

definido en el Reglamento (CE) nº 1049/2001 puede limitarse o denegarse cuando existan normas especiales que rijan cuestiones específicas, en virtud del principio de que una norma especial prevalece sobre la norma general (*lex specialis derogat legi generali*).

En el sentido indicado se expresa la sentencia del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea de 18 de septiembre de 2012, asunto F-96/09, *Cuallado/Comisión*, apartados 80 y 81, a la que ya hicimos referencia más atrás, entre otras. Esta sentencia en relación con el principio de transparencia indica que “cuando una Institución de la Unión se niega a comunicar a un candidato su prueba escrita corregida, éste no puede basarse legítimamente en el concepto de transparencia para cuestionar la aplicabilidad del artículo 6 del anexo III del Estatuto” (apartado 96); y, por otro lado, hay que tener en cuenta que “el derecho específico reconocido a los candidatos de acceso a la información que les concierne referente a la participación en la oposición no es absoluto ni ilimitado, sino que consiste, para aquellos que no hayan aprobado las pruebas escritas, en el derecho a obtener una copia de sus pruebas escritas y de la fecha de evaluación individual con la calificación de las mismas por el tribunal” (apartado 99)<sup>40</sup>.

En el caso de las oposiciones generales, la aplicación del Reglamento (CE) nº 1049/2001 (norma general) está excluida en virtud del art. 6 del anexo III del Estatuto de los funcionarios, que constituye una norma especial<sup>41</sup>.

#### **4. Reclamaciones y recursos**

##### *A) Anomalías en el procedimiento de oposición*

Si se producen anomalías en el procedimiento de oposición, por un problema grave de carácter técnico u organizativo, se tomará una de las siguientes medidas:

- Si el problema se plantea fuera de un Centro de Pruebas (como los relativos a los procesos de candidatura o reserva), el candidato debe enviar un mensaje a la EPSO utilizando el formulario de contacto disponible en la página web con una breve descripción del problema encontrado.

- Si el problema se plantea en un Centro de Pruebas, el interesado debe alertar a los vigilantes y pedirles que registren su reclamación por escrito, y enviar a la EPSO un mensaje utilizando el formulario de contacto disponible en el sitio web con una breve descripción del problema encontrado.

##### *B) La neutralización*

Consiste en una medida correctora, confirmada por el Tribunal de Justicia, cuya finalidad es garantizar la objetividad de las evaluaciones y de igualar el trato de los candidatos cuando las

---

<sup>40</sup> En el mismo sentido STPI de 14 de julio de 2005, asunto T-371/03, *Le Voci/Consejo*, apartados 121 a 124.

<sup>41</sup> En relación con la negativa del tribunal a facilitar al candidato las pruebas escritas corregidas se puede recordar que la Sentencia del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea de 18 de septiembre de 2012, asunto F-96/09, *Cuallado/Comisión*, entre otras, determinó que “las pruebas escritas corregidas de los candidatos contienen apreciaciones de carácter personal y comparativo sobre los candidatos y están amparadas por el anexo III del Estatuto, que se refiere de manera específica al procedimiento de concurso, por lo dispuesto en el artículo 6, que establece que las actuaciones del tribunal serán secretas (...). Por tanto, la observancia de dicho secreto se opone tanto a la divulgación de las actitudes adoptadas por los miembros individuales de los tribunales como a la revelación de cualquier elemento relacionado con apreciaciones de carácter personal o comparativo referentes a los candidatos” (apartado 84).

pruebas de una oposición presentan irregularidades en forma de preguntas erróneas. A pesar de los rigurosos controles de calidad de la base de preguntas utilizadas para los tests de opciones múltiples por ordenador, incluidos los controles efectuados por los tribunales, podría suceder que algunas preguntas presentaran errores materiales.

Cuando se descubre uno de estos errores después de la realización de los tests, el tribunal puede decidir anular la pregunta errónea y repartir los puntos inicialmente atribuidos a la misma entre las restantes preguntas del test en cuestión. Este sistema implica que el nuevo cálculo de las notas a raíz de la neutralización de una pregunta solo afecta a los candidatos que tenían que contestar a la pregunta específica. La calificación de los tests permanece según se indica en la convocatoria de oposición<sup>42</sup>.

Cabe destacar que el sistema de neutralización se concibió de forma que ningún candidato se pueda ver afectado negativamente. Para garantizar este principio, se procede a una simulación para comparar los resultados antes y después de la neutralización. La EPSO y los tribunales de oposición aplican un enfoque de inclusión antes que de exclusión, fijando el umbral de aprobado de los tests después de la neutralización para tener en cuenta la situación de los candidatos que hubieran podido verse afectados por el procedimiento de neutralización.

Según la jurisprudencia recaída en la materia, la diferencia en el tiempo dedicado por los candidatos a contestar las preguntas anuladas no constituye desigualdad de trato entre ellos; así se afirma en la Sentencia de 2 de mayo de 2001 del Tribunal de Primera Instancia, asuntos acumulados T-167/99 y T-174/99, *Giulietti y otros/Comisión*, cuando declara “que el argumento de los demandantes, que la cancelación de ciertas cuestiones violaría el principio de igualdad de trato en la medida en que el tiempo para las preguntas finalmente descartadas sería diferente en función de los candidatos se basa en una concepción errónea de este principio” (apartado 59).

Los candidatos pueden solicitar la neutralización en el caso de que consideren que una o varias de las preguntas que se le hicieron en los tests de opciones múltiples contenía algún error que hacía las preguntas insolubles o que afectaba a la habilidad de los candidatos para contestar correctamente. En ese caso, existe la posibilidad de pedir que se anulen tales preguntas. Esta solicitud debe hacerse en el plazo de diez días naturales siguientes a la fecha de realización de los tests por ordenador:

- bien directamente en el centro de examen después de la realización de los tests,
- bien mediante el formulario de contacto disponible en el sitio web de la EPSO.

En la solicitud se deberá facilitar la información necesaria para identificar la pregunta o preguntas que considere erróneas y explicar, de la manera más clara posible en qué consiste el presunto error. Las solicitudes de neutralización recibidas fuera de plazo, que no sean suficientemente claras para identificar la pregunta o preguntas impugnadas o que no expliquen la naturaleza del supuesto error no se tomarán en consideración

---

<sup>42</sup> En relación con esta cuestión la STPI de 21 de octubre de 2004, asunto T-49/03, *Schumann/Comisión*, señala que el tribunal debe contar con un amplio margen de apreciación frente a irregularidades o errores producidos en el desarrollo de un concurso general con numerosa participación, que, en aras de los principios de proporcionalidad y buena administración, no pueden subsanarse mediante una repetición de las pruebas de dicho concurso. Por ello, cuando, detectado un error en una de las cuarenta cuestiones de la prueba de preselección, un tribunal elimina y reparte los puntos correspondientes a la puntuación de esta prueba entre las restantes cuestiones, hace un uso regular de sus poderes y adopta una medida que respeta las exigencias del principio de proporcionalidad (apartados 53 a 55).

### C) *El procedimiento de revisión interna.*

Si el candidato desea realizar una solicitud de revisión de cualquier decisión del Tribunal o de la EPSO, ésta deberá basarse en una irregularidad sustancial en el proceso de oposición o en el incumplimiento por el tribunal o la EPSO de las normas que rigen el procedimiento de oposición. No es impugnabile la validez de la evaluación del tribunal relativa a la calidad de la prestación de un test. Esta evaluación es expresión de un juicio de valor y entra dentro de la amplia discrecionalidad técnica que tiene el tribunal.

Esta solicitud de revisión ha de presentarse dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha en que se cargó en su cuenta EPSO la decisión que se desea impugnar:

- ya sea mediante formulario de contacto del sitio web EPSO.
- ya sea por correo postal

### D) *Las reclamaciones administrativas.*

El candidato tiene derecho a presentar a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos (es decir, el Director de la EPSO), una reclamación administrativa<sup>43</sup>. Las decisiones de los tribunales no pueden ser objeto de reclamación administrativa ante la EPSO. La jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha declarado que “la vía jurídica abierta para impugnar una decisión de un tribunal de oposición consiste normalmente en el recurso directo ante el juez. En efecto, presentar una reclamación contra una decisión de un tribunal de oposición parece carecer de sentido, puesto que la Institución afectada no puede anular o modificar las decisiones de un tribunal de oposición” (STFP de 18 de septiembre de 2012, asunto F-96/09, *Cuallado/Comisión*, apartado, 53, y la citada en esta: STJ de 14 de julio de 1983, *Detti/Tribunal Justicia*, apartado 16).

La reclamación deberá ir dirigida contra un acto que afecte negativamente al candidato (es decir, una decisión o la ausencia de ella). Para que se considere que una medida afecta negativamente, debe ser de tal naturaleza que afecte directa e inmediatamente a su estatuto jurídico como candidato.

La jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea considera acto lesivo “el que produce efectos jurídicos obligatorios que inciden directa e inmediatamente en los intereses del demandante, modificando de forma sustancial su situación jurídica” (STFP de 18 de septiembre de 2012, asunto F-96/09, *Cuallado/Comisión*, apartado, 53, y la citada en esta STFP de 15 de septiembre de 2011, *Munich/OAMI*, F-6/10, apartado 32; entre otras)<sup>44</sup>. La STPI de 15 de junio de 1994, asunto T-6/93, *Pérez Jiménez/Comisión*, dice que “únicamente constituyen actos impugnables las medidas que fijen definitivamente la posición de la Institución al término del procedimiento, con exclusión de los actos trámite, cuyo objeto es preparar la decisión definitiva” (apartado 34).

---

<sup>43</sup> El art. 90.2 del Estatuto de los funcionarios prevé la posibilidad de presentar reclamaciones administrativas. Este precepto se incluye en el Título VII que se enuncia bajo la rúbrica “Recursos”.

<sup>44</sup> La STPI de 27 de junio de 1991, asunto T-156/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, indica que “para los candidatos que figuren en la lista, ésta constituye un acto preparatorio respecto a la decisión de nombramiento...la decisión de no incluir a un candidato en la lista de actitud es un acto lesivo para él” (apartado 91).

El ATPI de 3 de abril de 2001, asuntos T-95/00 y T-96/00, *Zaur-Gora/Comisión*, declara que “un recurso de anulación interpuesto contra una decisión puramente confirmatoria de una decisión anterior no impugnada dentro de plazo es inadmisibile....Sin embargo, cuando una norma que vincula a la Institución –como una disposición de una convocatoria de concurso- confiere a los candidatos el derecho a solicitar el reexamen de las decisiones de no admisión, debe considerarse que la decisión adoptada después de dicho reexamen, y no la decisión inicial de no admisión, es el acto lesivo en el sentido del apartado 90, apartado 2, del Estatuto” (apartados 24 a 27).

Las reclamaciones administrativas deberán presentarse en los tres meses siguientes a la notificación de la decisión que se pretende impugnar o, en caso de ausencia de decisión, desde la fecha en que se debería haber tomado la decisión. Las reclamaciones administrativas se podrán realizar a través del formulario de contacto del sitio web de la EPSO o por correo postal a la dirección Oficina Europea de Selección de Personal.

La jurisprudencia de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea señala que “no es necesario que una reclamación tenga una forma particular. Basta con que manifieste de manera clara y precisa la voluntad del demandante de impugnar una decisión que se haya adoptado respecto de él (...). Para considerar que una reclamación en el sentido del artículo 90, apartado 2, del Estatuto, basta con que se haya alegado previamente un motivo en el procedimiento administrativo de manera suficientemente clara para que la AFPN haya podido conocer las críticas que el interesado formulaba contra la decisión impugnada” (STFP de 18 de septiembre de 2012, asunto F 96/09, *Cuallado/Comisión*, apartado, 60, y STJ de 31 de mayo de 1988, *Rouseau/Tribunal de Cuentas*, asunto 167/86, apartado 8, entre otras).

#### *E) Los recursos judiciales.*

El candidato en una oposición tiene derecho a interponer un recurso judicial ante el Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea, en virtud del artículo 270 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y del artículo 91 del Estatuto de los funcionarios.

Los recursos contra decisiones adoptadas por la EPSO y no por el tribunal de la oposición solo serán admisibles ante el Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea si se ha presentado previamente una reclamación administrativa en virtud del artículo 90, apartado 2, del Estatuto de los funcionarios, siguiendo el procedimiento descrito antes. Así sucede, en particular, con las decisiones relativas a los criterios generales de elegibilidad, que son adoptadas por la EPSO y no por el tribunal.

La sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 21 de octubre de 2004, asunto T-49/03, *Schumann/Comisión*, pone de manifiesto que el principio de obligada coherencia entre la reclamación y el recurso, exige, so pena de inadmisibilidad, que toda alegación presentada ante el juez comunitario haya sido ya formulada en el marco del procedimiento administrativo previo con el fin de que la autoridad competente haya podido ya conocer, de un modo suficientemente preciso, los argumentos que el interesado opone a la decisión impugnada, para así permitir una resolución amistosa del conflicto. Sin embargo, aunque las pretensiones presentadas ante el juez comunitario sólo pueden basarse en los mismos motivos de impugnación que los invocados en la reclamación y atender a la misma causa, estos motivos de impugnación pueden desarrollarse mediante la presentación de alegaciones y argumentos que no necesariamente figuraban en la reclamación pero que se relacionan estrechamente con ella (apartados 37 a 39)<sup>45</sup>.

#### *F) Reclamaciones ante el Defensor del Pueblo Europeo.*

Como cualquier otro ciudadano de la Unión Europea y cualquier persona residente en un Estado miembro, el candidato podrá presentar una reclamación ante el Defensor del Pueblo Europeo. Antes de presentar cualquier denuncia ante él deberán haberse efectuado los trámites administrativos pertinentes ante las Instituciones y organismos correspondientes.

---

<sup>45</sup> En el mismo sentido la STPI de 27 de junio de 1991, asunto 159/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*, apartado 44.

La presentación de una reclamación al Defensor del Pueblo no interrumpe el plazo establecido en el artículo 90, apartado 2, y en el artículo 91 del Estatuto de los funcionarios para presentar una reclamación o interponer recurso ante el Tribunal de la Función Pública.

#### **IV. CONCLUSIONES**

Dado el carácter principalmente expositivo del presente trabajo, no parece posible exponer conclusiones que no supongan repetir, de nuevo, lo expuesto en las páginas anteriores. Sin embargo, de los análisis de la normativa y la jurisprudencia realizados sí parece posible destacar algunas características generales del sistema:

1º.- Las particularidades que presentan los procedimientos de acceso a la condición de funcionario, especialmente en comparación con el sistema español. Resulta destacable la complejidad que puede presentarse en la realización de las pruebas de acceso, la existencia de mecanismos, como la neutralización, para garantizar la igualdad de los candidatos en el desarrollo de las pruebas, y, sobre todo, el hecho que los candidatos seleccionados en la lista de reserva no tengan garantizado el acceso a la condición de funcionario.

2º.- El interés de muchos ciudadanos de la Unión Europea por acceder como funcionarios a las distintas Instituciones que la componen. Este dato se puede deducir del importante número de sentencias de los Tribunales de Justicia de la Unión Europea que encontramos sobre el reclutamiento de funcionarios.

3º.- La importante litigiosidad que se produce ante los Tribunales de Justicia, a consecuencia de la ejecución de las convocatorias de reclutamiento por concurso para acceder a la condición de funcionario. Los motivos que pueden dar lugar a la presentación de recursos son diversos y pueden afectar a cualquier fase del procedimiento de selección. Son frecuentes las demandas presentadas sobre asuntos que afectan a la observancia del principio de igualdad, a los requisitos que deben reunir los candidatos, a la composición de los Tribunales de Selección y a la aptitud de sus miembros, la problemática sobre el uso de las lenguas, el resultado de las pruebas de selección y el deber de motivación y el derecho de los candidatos de acceso a la información, y resulta interesante el sistema de reclamaciones y recursos que pueden accionar los candidatos y también, en ocasiones, los Estados miembros de la Unión Europea, así como la jurisprudencia sobre su admisión a trámite.

#### **V. RELACIÓN DE SENTENCIAS DE LOS TRIBUNALES DE LA UNIÓN EUROPEA UTILIZADAS**

##### **Tribunal de la Función Pública**

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 14 de febrero de 2007, asunto F 1/06, *Fernández Ortiz/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 17 de noviembre de 2009, asunto F-99/08, *Di Prospero/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 15 de abril de 2010, asunto F-2/07, *Matos Martins/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 24 de septiembre de 2010, asunto 41/08, *Honnefelder/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 24 de marzo de 2011, asunto F-104/90, *Canga/Consejo*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 28 de marzo de 2012, asunto F-19/10, *Marsali/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 20 de junio de 2012, asunto 66/11, *Yael/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 18 de septiembre de 2012, asunto F 96/90, asunto *Cuallado/Comisión*

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 5 de diciembre de 2012, asunto F/29/11, *BA/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública 13 de diciembre de 2012, asunto F-101/11, *Mileva/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 13 de marzo de 2013, asunto 125/11, *Mendes/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública 21 de marzo de 2013, asunto F-93/11, *Taghani/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 16 de septiembre de 2013, asunto 46/12, *Hopcke/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de la Función Pública de 7 de octubre de 2013, asunto 97/12, *Thome/Comisión*.

### **Tribunal de Primera Instancia (hasta el 30/10/2009) y Tribunal General (desde el 01/12/2009)**

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 8 de marzo de 1988, asuntos acumulados 64,71 a 73 y 78/86, *Sergio y otros/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 22 de junio de 1990, asunto T-27/89, *Sklias/Tribunal de Justicia*.

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 27 de junio de 1991, asunto T-156/89, *Valverde/Tribunal de Justicia*.

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 28 de noviembre de 1991, asunto T-158/89, *Van Hecken/Comité Económico y Social*

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 15 de junio de 1994, asunto T-6/93, *Pérez Jiménez/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 9 de marzo de 1999, asunto T-237/97, *Richard/Parlamento*.

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 9 de diciembre de 1999, asunto T-299/97, *Alonso Morales/Comisión*

Auto del Tribunal de Primera Instancia de 3 de abril de 2001, asuntos T-95/00 y T-9600, *Zaur-Gora y Dubligh/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 2 de mayo de 2001, asuntos acumulados T-167/99 y T-174/99, *Giulietti y otros/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 23 de enero de 2002, asunto T-101/00, *Martín de Pablos/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 27 de marzo de 2003, asunto T-33/00, *Martínez Páramo/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 22 de mayo de 2003, asunto T-249/01, *Boixader/Parlamento*

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 21 de octubre de 2004, asunto T 49/03, *Schumann/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 28 de octubre de 2004, asuntos acumulados T-219 y T-337/02, *Lutz Herrera/Comisión*.

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 14 de julio de 2005, asunto T-371/03, *Le Voci/Consejo*

Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea 14 de diciembre de 2011, asunto T-361/10P, *Comisión/Pachtitis*

### **Tribunal de Justicia**

Sentencia del Tribunal de Justicia 2 de diciembre de 1982, asuntos acumulados 198/81 a 202/81, *Micheli y otros/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de julio de 1989, asunto 108/88, *Jaenicke/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Justicia de 4 de julio de 1996, asunto C-254/95 P, *Innamorati/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de julio de 2000, asunto C-174/99P, *Parlamento/Richard*

Sentencia del Tribunal de Justicia 11 de enero de 2001, asunto C-459/98P, *Martínez de Peral/Comisión*

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 27 de noviembre de 2012, asunto C-566/10P, *República Italiana/Comisión*