Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. PAOLO MENGOZZI
presentadas el 7 de julio de 2011 [1]

Asunto C-545/09

Comisión Europea
contra

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

«Derechos de ascenso y de jubilación de los profesores y maestros en comisión de servicios o destinados por un Estado miembro a las escuelas europeas — Congelación de las retribuciones durante la comisión de servicios o destino — Interpretación y aplicación de los artículos 12, número 4, letra a), y 25, número 1, del Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas — Cláusula compromisoria»

I. Introducción

1. En el presente asunto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea debe pronunciarse, por primera vez, sobre la interpretación y la aplicación de determinadas disposiciones del Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas, [2] firmado en Luxemburgo el 21 de junio de 1994 y que entró en vigor el 1 de octubre de 2002, [3] y del que todos los Estados miembros así como las Comunidades Europeas (en lo sucesivo, «Unión Europea») son partes contratantes (en lo sucesivo, «Convenio»).

2. Más precisamente, la Comisión Europea se ha dirigido al Tribunal de Justicia, en virtud de la cláusula compromisoria establecida en el artículo 26 de dicho Convenio, en relación con la discrepancia que le enfrenta al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, para que declare, por una parte, que el artículo 12, número 4, letra a), del Convenio debe interpretarse y aplicarse de manera que los miembros del personal docente (en lo sucesivo, «profesores») en comisión de servicios o destinados por un Estado miembro tengan acceso, mientras se encuentran en esa situación, a los mismos ascensos profesionales y a los mismos incrementos salariales que los profesores destinados en el territorio de ese Estado miembro y, por otra parte, que la exclusión de determinados profesores en comisión de servicios o destinados por el Reino Unido, mientras se encuentran en dicha situación, del acceso a categorías salariales más ventajosas (en particular, las denominadas «threshold pay»,

1 — Lengua original: francés.

2 — DO L 212, p. 3.

3 — Con arreglo al artículo 33 del Convenio, éste entró vigor el primer día del mes siguiente al depósito de todos los instrumentos de ratificación por parte de los Estados miembros y de los actos de notificación de la celebración por parte de las Comunidades Europeas. Véase también, la sentencia de 30 de septiembre de 2010, Comisión/Bélgica (C-132/09, Rec. p. I-8695), apartados 13 y 14. Aunque el anexo I del Convenio sólo enumere diez escuelas europeas, existen en la actualidad catorce de ellas situadas en el territorio de siete Estados miembros (cinco en Bélgica, tres en Alemania, una en Italia, dos en Luxemburgo, una en los Países Bajos, una en España y una en el Reino Unido). Estas escuelas acogen actualmente a cerca de 22.500 alumnos.

«excellent teacher system» y «advanced skills teachers») y otros pagos adicionales (tales como los «teaching and learning responsibility payments») así como del ascenso dentro de la categoría salarial existente, de que disfrutan los profesores empleados en los colegios subvencionados [4] ingleses y galeses es incompatible con el artículo 12, número 4, letra a), y con el artículo 25, número 1, del Convenio.

3. La Comisión reprocha al Reino Unido, fundamentalmente, no haber garantizado a los profesores destinados por este Estado miembro a las escuelas europeas la conservación de los derechos de ascenso y de jubilación garantizados por su normativa nacional, con arreglo al artículo 12, número 4, letra a), del Convenio y no haber abonado las retribuciones debidas a dichos profesores, con infracción del artículo 25, número 1, del mismo Convenio.

4. El litigio que enfrenta a la Comisión con el Reino Unido se inscribe en un contexto particular por partida doble.

5. En primer lugar, el contexto del régimen aplicable a las escuelas europeas y a sus profesores. En segundo lugar el del sistema de enseñanza y retribución de los profesores vigente en el Reino Unido en aquello que se refiere, en este caso, a Inglaterra y País de Gales.

6. En cuanto al primero, ha de recordarse, como se pone de relieve en el Preámbulo del Convenio, que el sistema de las escuelas europeas es un sistema *sui generis* introducido para garantizar la educación en común de los hijos del personal de las instituciones europeas con vistas al buen funcionamiento de estas últimas. [5] El Preámbulo aclara que este sistema constituye una forma de cooperación entre los Estados miembros, y entre éstos y la Unión, con total respeto a la responsabilidad de los primeros en cuanto al contenido de la enseñanza y a la organización de su sistema educativo. [6]

7. A estos principios responde, por una parte, el hecho de que, según el artículo 25 del Convenio, el presupuesto de las Escuelas Europeas se nutre, en particular, de las contribuciones de los Estados miembros, en forma de retribuciones que siguen abonando a los profesores en comisión de servicios o destinados por aquéllos, y mediante la contribución de la Unión, destinada a cubrir la diferencia entre el importe global de los gastos de las escuelas y el total de los demás ingresos.

8. Por otra parte, en virtud del artículo 3, punto 2, del Convenio, la enseñanza en las escuelas europeas estará a cargo de los profesores en comisión de servicios o destinados por los Estados miembros de conformidad con las decisiones tomadas por el consejo superior –uno de los órganos de dichas escuelas— [7] con arreglo al procedimiento previsto en el punto 4 del artículo 12.

9. A tenor del artículo 12, número 4, letra a), del Convenio, en materia administrativa, el consejo superior determina, cada año, a propuesta de los consejos de inspección, las necesidades en materia de personal docente mediante la creación o la supresión de puestos. Procura que los cargos se repartan equitativamente entre los Estados miembros y resuelve, con los Gobiernos, las cuestiones relativas al destino o a la comisión de servicio de los profesores, maestros y asesores de educación de la escuela. Estos últimos conservan los derechos de ascenso y de jubilación que les garanticen sus normativas nacionales.

4 — Aunque la versión francesa del recurso utilice la expresión «écoles publiques», la versión inglesa utiliza la expresión «maintained schools» que corresponde, como más adelante se explicará, a los centros escolares «subvencionados».

5 — Véase también la sentencia de 14 de junio de 2011, Miles y otros (C-196/09, Rec. p. I-5105), apartado 39. Las escuelas imparten una enseñanza multilingüe y multicultural a los niños que asisten a los ciclos infantil, primario y secundario.

6 — Este considerando del preámbulo recoge parcialmente el contenido del artículo 165 TFUE, apartado 1.

7 — El consejo superior está formado, en particular, por representantes a nivel ministerial de los Estados miembros y por un miembro de la Comisión. Se encarga de velar por la aplicación del Convenio y dispone para ello de los poderes de decisión necesarios en materia pedagógica, presupuestaria y administrativa, con arreglo al artículo 10 del Convenio.

10. Por otra parte, resulta del Estatuto del personal destinado de las escuelas europeas, adoptado por el consejo superior al amparo del artículo 12, número 1, del Convenio y en vigor desde el 1 de septiembre de 1996, que la comisión de servicios no puede exceder, en principio, de nueve años.

11. Este Estatuto también contiene disposiciones relativas a la retribución y a las condiciones de trabajo de los profesores en comisión de servicios o destinados a dichas escuelas. En particular, el artículo 49 del Estatuto establece que los profesores destinados perciban, por una parte, sus salarios nacionales pagados por las autoridades nacionales competentes, y, por otra parte, la diferencia entre la retribución prevista en el Estatuto y el contravalor de los sueldos nacionales menos las retenciones sociales obligatorias, diferencia que corre a cargo de las escuelas europeas (en lo sucesivo, «suplemento europeo»). Además, en virtud del artículo 72, apartado 1, del Estatuto, el miembro del personal que cese definitivamente en sus funciones tiene derecho, en el momento del cese, siempre que éste no resulte de una medida disciplinaria, al pago de una indemnización por cese en el servicio proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado, hasta un máximo de nueve años. Esta indemnización se calculará, según el apartado 2 de dicho artículo, sobre la base de la diferencia entre un mes y medio del último sueldo base europeo ponderado mediante el coeficiente corrector fijado para el país de origen, y un mes y medio del último sueldo base nacional por cada año de servicio.

12. En cambio, el Estatuto no prevé un régimen de jubilación para los profesores destinados, los cuales siguen cotizando en sus regímenes nacionales mientras se encuentran en esa situación.

13. En cuanto al segundo contexto, que se refiere a las particularidades del sistema de enseñanza en el Reino Unido, ha de resaltarse que éste es competencia de organismos descentralizados que se reparten en tres zonas diferenciadas, a saber, Inglaterra y País de Gales, que forman conjuntamente una sola zona, Irlanda del Norte y Escocia. Las condiciones laborales en cada una de estas zonas son diferentes.

14. En cuanto a la zona formada por Inglaterra y País de Gales, la única afectada por el presente litigio, la mayoría de los profesores están contratados por colegios subvencionados («maintained schools»). La retribución y condiciones de trabajo de estos profesores se fijan mediante una Orden del ministro competente, llamada documento relativo al estatuto y a la retribución de los profesores de los colegios («School Teachers Pay and Conditions Document»; en lo sucesivo, «STPCD»), que es de aplicación obligatoria para cualquier contrato de trabajo celebrado por un colegio subvencionado.

15. Un cierto número de profesores no está contratado en colegios subvencionados, sino en otro tipo de colegios tales como, por ejemplo los colegios públicos independientes y polivalentes financiados por patrocinadores («academies»), los colegios privados, la Escuela Europea de Culham y los colegios gestionados por gobiernos extranjeros. En estos colegios, las condiciones de trabajo establecidas por el STPCD revisten un carácter facultativo.

16. El STPCD, en su versión de 2009, establece categorías retributivas cuyos principales elementos son los siguientes.

17. Existe una escala salarial de base para los profesores formada por seis tramos. El principal criterio para ascender esos tramos es el nivel de experiencia medido por años de servicio. En general, el empleador de un docente debe atribuir un tramo por cada año de trabajo como docente. Así, salvo casos excepcionales de resultados insatisfactorios, el ascenso en esta escala es automático.

18. En 2000, se introdujo un nuevo sistema llamado «threshold pay». En aplicación del mismo, los profesores ingleses y galeses pueden, una vez que han llegado al último tramo de la escala salarial de base, presentar su candidatura para ascender a una escala salarial superior («post-threshold pay scale»), dividida en tres tramos (U1 a U3). Los profesores que deseen presentar esta candidatura han de cumplir ciertos criterios de capacidad profesional, presentar pruebas de sus cualificaciones y solicitar una evaluación de sus competencias. Los criterios profesionales que han de cumplirse figuran en el documento denominado «criterios profesionales aplicables a los profesores» («Professionnel

Standards for Teachers»). Las evaluaciones corren a cargo de los directores de los centros escolares, quienes deben comprobar si el docente evaluado cumple con dichos criterios. Una vez el docente ha superado el límite y ha accedido a la escala superior («post-threshold teacher»), el ascenso dentro de la misma no es automático sino que depende de las conclusiones de las reuniones de evaluación anuales.

19. El STPCD establece, además, para los colegios subvencionados la posibilidad de crear puestos para «profesores excelentes» («Excellent Teachers»; en lo sucesivo, «ET») y para «profesores con aptitudes sobresalientes» («Advanced Skills Teacher»; en lo sucesivo, «AST»), a los que se aplican categorías salariales diferentes (AST 1 a AST 18), así como puestos que dan derecho a «primas por responsabilidades de enseñanza y de formación» («Teaching and Learning Responsibility Payments»; en lo sucesivo, «TLRP»). Un docente no puede ocupar varios de estos puestos a la vez.

20. Los profesores que deseen acceder al «Excellent Teacher Scheme» deben haber estado clasificados desde al menos dos años en el último de los tres tramos de la escala salarial superior y acreditar las competencias profesionales específicas previstas en los criterios profesionales aplicables a los profesores. Sin embargo sólo pueden solicitar ser evaluados a este respecto con vistas a un puesto ET vacante en su propio colegio. Estas evaluaciones se realizan por evaluadores externos, para garantizar la uniformidad del procedimiento de evaluación. Además de sus funciones normales en el aula, los ET han de desempeñar un papel importante en sus colegios, ayudando a otros profesores a mejorar su eficacia y contribuyendo a alcanzar objetivos educativos a través de una mejora en la calidad de la enseñanza del colegio.

21. Para poder optar a un puesto AST, los candidatos no necesariamente deben haber superado el límite pero deben, sin embargo, cumplir con los «post-threshold teacher standards», es decir, los criterios de capacidad profesional aplicables a los ET así como con aquellos específicamente aplicables a los AST, tales como los que definen los criterios profesionales aplicables a los profesores. Las evaluaciones a este respecto son realizadas por evaluadores externos. Estos puestos implican responsabilidades adicionales. Los profesores AST deben dedicar, en principio, el 80 % de su tiempo de trabajo a impartir sus clases y el resto a tareas añadidas, realizadas con profesores procedentes de otras escuelas o en beneficio de éstos. Por lo tanto, a diferencia de los puestos ET, los puestos AST están destinados a la colaboración con otros colegios.

22. Por último, las TLRP pueden obtenerse por todos los que imparten enseñanza en el aula, sin que sea necesario que hayan superado el límite que da acceso a la escala salarial superior. Estas primas, que se refieren a puestos particulares en la estructura del personal de un colegio, más que a personas individuales, se conceden a los profesores que asumen una «responsabilidad adicional duradera, en el marco de la estructura del personal del colegio». Van destinadas a recompensar las responsabilidades que exceden las de todos los profesores que enseñan en el aula y se refieren a tareas tales como la ayuda a los alumnos fuera de la clase o la contribución destacada a la elaboración de las asignaturas o del programa.

23. Con independencia de su estatuto en el colegio de que procedan, todos los profesores del Reino Unido pueden solicitar ser destinados a las escuelas europeas.

24. Sin embargo, los profesores elegidos no conservan su relación contractual con su empleador anterior sino que celebran, a efectos de su destino, un nuevo contrato de trabajo con el Ministerio de la Infancia, de los Establecimientos de Enseñanza y de la Familia («Department for Children, Schools and Families»; en lo sucesivo, «Ministerio de Educación»).

25. En este contrato de trabajo, se estipula, respecto de los profesores ingleses y galeses, la no aplicación del STPCD a los profesores de las escuelas europeas. Sin embargo, se precisa que los salarios nacionales abonados mensualmente a los profesores destinados se fijarán con arreglo a la escala salarial de base establecida en el STPCD y que se abonarán los incrementos salariales anuales

negociados a nivel nacional, aplicables en virtud del STPCD. Se indica que no se abonará ningún otro suplemento del salario nacional y que un docente destinado no podrá, durante su destino en las escuelas europeas, solicitar beneficiarse de una escala salarial superior, de una prima adicional o de un estatuto adicional previstos en el STPCD. Por último, este contrato de trabajo especifica que los servicios prestados en una escuela europea dan derecho a una pensión en virtud del régimen de jubilación de los profesores ingleses y galeses y que las cotizaciones en ese régimen se basarán únicamente en el salario nacional.

26. A partir del año 2000 y a raíz de un gran número de quejas de profesores británicos destinados a las escuelas europeas y de varias preguntas parlamentarias, la Comisión se dirigió reiteradamente a los sucesivos Ministros de Educación del Reino Unido, señalando la incompatibilidad con el Convenio de la decisión de denegar a los profesores británicos destinados a las escuelas europeas el acceso a la escala salarial superior vinculada a la capacidad. Ni el primer intercambio de correspondencia, durante los años 2000 y 2001, ni el segundo, en 2007, permitieron solventar las diferencias. La Comisión solicitó que se examinara la cuestión en la reunión del consejo superior de los días 20 a 22 de octubre de 2008. El 20 de noviembre de 2008, se celebró una video-conferencia entre los representantes de la Comisión y los del Ministerio de Educación, en la que no se llegó a superar el desacuerdo. El 13 de enero de 2009, la Comisión presentó al consejo superior una última petición de que se solucionara la situación, anunciando que si no se alcanzaba ningún resultado, se vería obligada a acudir al Tribunal de Justicia, en virtud del artículo 26 del Convenio.

27. La cuestión de la interpretación de los artículos 12, número 4, letra a), y 25, número 1, del Convenio de las escuelas europeas fue examinada en la reunión del consejo superior de los días 20 y 21 de enero de 2009. Tras esa reunión, el consejo superior llegó a la conclusión de que no podía resolver el litigio y se dio por enterado de la intención de la Comisión de presentar al Tribunal de Justicia un recurso en materia de interpretación y de aplicación contra el Reino Unido al amparo del artículo 26 del Convenio en relación con los artículos 10 CE y 39 CE.

28. Estas son las circunstancias en las que la Comisión interpuso el presente recurso el 18 de diciembre de 2009.

29. La Comisión solicita al Tribunal de Justicia que:

— Declare que el artículo 12, número 4, letra a), del Convenio debe interpretarse y aplicarse de manera que los profesores designados en comisión de servicios por un Estado miembro, tengan acceso, mientras se encuentran en esa situación, a los mismos ascensos profesionales e incrementos salariales que los profesores empleados en dicho Estado miembro y que la exclusión de determinados profesores designados en comisión de servicios por el Reino Unido, mientras se encuentran en esa situación, del acceso a categorías salariales más ventajosas (en particular, las denominadas «threshold pay», «excellent teacher system» y «advanced skills teacher») y a otros pagos adicionales (tales como «teaching and learning responsibility payments») así como del ascenso dentro de la categoría salarial existente de que disfrutan los profesores contratados en colegios subvencionados ingleses y galeses es incompatible con el artículo 12, número 4, letra a), y el artículo 25, número 1, del Convenio.

— Condene en costas al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

30. El Reino Unido solicita al Tribunal de Justicia que desestime el recurso.

31. En la vista del 4 de mayo de 2011 se oyeron los informes orales de las partes.

II. Análisis

32. Como ya se ha puesto de relieve en la introducción, las pretensiones de la Comisión se dividen en dos partes. La primera se refiere, de forma más bien general, a la interpretación que ha de darse al artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, mientras que la segunda, más concreta, versa, en lo fundamental, sobre la promoción profesional de algunos profesores destinados por el Reino Unido a las escuelas europeas durante el período de destino.

33. La dicotomía de estas pretensiones parece reflejar la redacción de la cláusula compromisoria contenida en el artículo 26 del Convenio, de acuerdo con la cual, el Tribunal de Justicia tendrá competencia exclusiva para pronunciarse sobre los litigios entre las partes contratantes relativos a «la interpretación y a la aplicación» del Convenio que no hayan podido ser resueltos en el seno del consejo superior.

34. Aunque, no resulta del todo fácil distinguir entre una y otra parte del recurso, y a los escritos de las partes me remito en este punto, seguiré el planteamiento propuesto por la Comisión en su recurso.

A. *Sobre la interpretación del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio*

35. Como ya he señalado en la introducción, el artículo 12, número 4, letra a), del Convenio, atribuye al consejo superior la tarea de determinar anualmente las necesidades en materia de personal docente de las escuelas europeas, procurando que los cargos se repartan equitativamente entre los Estados miembros. Esta disposición prevé asimismo que el consejo superior «[resuelva], con los Gobiernos, las cuestiones relativas al destino o a la comisión de servicio de los [profesores]. Estos últimos conservarán los derechos de ascenso y de jubilación que les garanticen sus normativas nacionales».

36. En cuanto a la interpretación de la última frase del artículo 12, número 4, letra a), del Convenio, la Comisión sostiene, por una parte que impone a los Estados miembros una obligación y confiere a los profesores en comisión de servicios o destinados un derecho, y, por otra parte, que el término «ascenso» ha de interpretarse en sentido amplio, de modo que abarque los distintos sistemas nacionales de retribución aplicables a los profesores en caso de comisión de servicios o destino, incluido el acceso a una escala salarial superior.

37. El Reino Unido se opone con firmeza a esta interpretación. Considera, en primer lugar, que el artículo 12, número 4, letra a), del Convenio se dirige únicamente al consejo superior, sin imponer obligaciones a los Estados miembros. Estima que esta disposición exige al consejo que respete la normativa nacional en materia de ascensos y de jubilación a la hora de ejercer sus funciones administrativas. En efecto, apenas tendría sentido, según el Reino Unido, que el Convenio impusiera a los Estados miembros la obligación de respetar su propia legislación. En segundo lugar, el Reino Unido estima que el término «ascenso» únicamente designa la promoción de un profesor a una posición más elevada y con más responsabilidades dentro de la estructura de los colegios, tales como los puestos de profesores principales («head teachers») y los de profesores principales adjuntos («deputy head teachers»).

38. Por mi parte, suscribo, en lo fundamental, la interpretación propuesta por la Comisión.

39. Ciertamente, el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio se inserta en un capítulo consagrado a las prerrogativas del consejo superior y el artículo 3, apartado 2, de este Convenio se refiere a las decisiones tomadas por dicho consejo con arreglo al artículo 12, número 4.

40. Sin embargo, no es menos cierto que, contrariamente a lo que sostiene el Reino Unido, el artículo 12, número 4, letra a), del Convenio no tiene como único destinatario al consejo superior sino que se dirige también a los Estados miembros, en cuanto partes contratantes, como así lo indica expresamente la penúltima frase de dicho artículo al referirse «a los Gobiernos».

41. Al prever que los profesores en comisión de servicios o destinados conserven sus derechos de ascenso y de jubilación garantizados por sus normativas nacionales, esta disposición no pretende supeditar la conservación de tales derechos a una decisión del consejo superior sino obligar a los Estados miembros a que garanticen que estos profesores no sean perjudicados por su comisión de servicios o destino, temporal por naturaleza, a las escuelas europeas.

42. Al contrario de lo que considera el Reino Unido, creo que tal perjuicio no puede descartarse con el simple argumento de que cada Estado miembro está obligado a respetar sus propias normas nacionales.

43. En efecto, en defecto de una obligación convencional que garantice a los profesores destinados o en comisión de servicios que «conserven» («retain») sus derechos de ascenso y de jubilación garantizados por su «normativas nacionales» («national rules»), es decir aquellos a los que podrían pretender acceder si siguieran contratados en su Estado miembro de origen, tales normas nacionales podrían fácilmente ser objeto de enmienda o reforma por parte de los Estados miembros, precisamente, en función de determinadas situaciones específicas, incluidas las que suelen suponer un traslado a otro Estado miembro, como le ocurre a la gran mayoría de los profesores del Reino Unido en comisión de servicios o destinados en las escuelas europeas.

44. Por lo tanto, a menos de quedar privado de cualquier efecto útil, no creo que pueda interpretarse que el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio impone únicamente obligaciones al consejo superior, dado que la adopción y el contenido de las normas relativas al ascenso y a la jubilación de los profesores en comisión de servicios o destinados se determinan a nivel nacional.

45. En cuanto al «ascenso», ha de señalarse que la versión en lengua inglesa del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio utiliza el término «promotion», lo que puede explicar, parcialmente, la controversia a propósito de este vocablo. Aunque de la lectura de otras versiones lingüísticas del Convenio no se desprende una tendencia clara que permita identificar cuál de los dos términos es preponderante, considero que, con independencia del vocablo utilizado, y dado que la finalidad del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, como ya lo he señalado, es la de evitar que el período de comisión de servicios o destino pueda perjudicar a los profesores destinados en las escuelas europeas, no puede concebirse que, como sugiere el Reino Unido, los derechos que dichos profesores han de conservar se limiten al acceso a puestos cuya denominación refleja un rango superior en la jerarquía de los colegios nacionales y que llevan aparejadas mayores responsabilidades.

46. Por lo demás, no puede limitarse el propio alcance del término «promotion» al acceso a tales puestos. En efecto, este término también suele designar, como se observa en el régimen de promoción en la función pública de la Unión, el acceso a un grado de una misma carrera (como la de asistente o administrador), que implica la aplicación de una retribución más ventajosa, sin que suponga un cambio en la denominación del puesto, ni responsabilidades adicionales. Por lo tanto, el concepto de promoción o de ascenso en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio se refiere, en mi opinión, a una situación de avance profesional. Esta interpretación permite garantizar la aplicación más uniforme posible del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, a la vista de la diversidad de sistemas nacionales de promoción y de retribución.

47. En este punto, ha de concluirse, por lo tanto, que el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio obliga a las partes contratantes a garantizar que mientras dure su comisión de servicios o destino, los profesores en comisión de servicios o destinados a las escuelas europeas conserven el derecho a la promoción profesional así como el derecho a la jubilación garantizados por su normativa nacional.

48. Queda por examinar una última cuestión que, aunque haya sido invocada por el Reino Unido principalmente para oponerse a la aplicabilidad del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio en su territorio, afecta, sin embargo, desde determinada perspectiva, a la interpretación de esta disposición. Esta cuestión afecta a tres términos, que a continuación se entrecomillan dentro de la expresión de la que forman parte: «derecho» al ascenso «garantizado» por las «normativas nacionales».

49. El Reino Unido defiende, en lo esencial, la tesis de que esta expresión debe ser objeto de una interpretación literal y estricta. Así, considera, a la vista de las especificidades del sistema educativo británico, que no existe ningún «derecho» al ascenso «garantizado» por ninguna «normativa nacional» reconocido a los profesores ingleses y galeses destinados a las escuelas europeas.

50. Aunque en esta fase argumentativa conviene centrarse en el aspecto de este razonamiento que se refiere a la interpretación de la expresión controvertida, considero importante recordar que, al igual que otros Estados miembros, el Reino Unido no está exento, por ningún concepto, del cumplimiento de las obligaciones que resultan del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio.

51. Si bien es del todo posible que, en razón de las particularidades del sistema educativo de ese Estado miembro, los profesores ingleses y galeses no tengan la condición de funcionario u otra equivalente, a diferencia de los de cierto número de Estados miembros, no por ello la obligación impuesta por el artículo 12, número 4, letra a), del Convenio deja de aplicarse al conjunto de las partes contratantes en ese Convenio, es decir, en particular, al conjunto de los Estados miembros, sin perjuicio de las particularidades de cada caso.

52. Por lo tanto, la referencia que en la versión francesa del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, se hace al «statut national», ha de interpretarse con cierta flexibilidad, en función de las características del sistema educativo de los Estados miembros, de manera que dicha disposición pueda conservar su efecto útil y aplicarse en el territorio de cada uno de dichos Estados. Considero que, por esta misma razón, la versión inglesa, al igual que otras versiones lingüísticas de esta misma disposición, no menciona la expresión «statut national», que, en el contexto del Reino Unido resultaría algo incongruente —al igual que ocurre en otros Estados miembros en los que, en función del reparto de competencias en materia de enseñanza, ésta corresponde a entidades infra estatales— sino que se refiere, más en general, a la conservación del derecho de ascenso, garantizado por las «national rules»,[8] en el sentido de normas adoptadas por los Estados miembros.

53. En cuanto al «derecho» al ascenso «garantizado» por tales normativas nacionales, procede, a mi entender, dejar de lado una interpretación literal y estricta de estos dos términos. Como lo he indicado, en el contexto de la interpretación del término «ascenso», debe ponerse el acento en la finalidad de la disposición controvertida, que precisamente pretende no perjudicar a los profesores de un Estado miembro destinados o en comisión de servicios en escuelas europeas, privándoles de los derechos de ascenso y de jubilación que habrían disfrutado si hubieran conservado su puesto en los centros escolares de su Estado miembro de procedencia.

8 — Se utilizan expresiones similares en las versiones alemana («der Regelung ihres Herkunftsstaates») y española («normativas nacionales») del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, probablemente debido a que en esos Estados miembros la enseñanza no es competencia de organismos centrales.

54. Por tanto, contrariamente a lo que sostiene el Reino Unido, el «derecho» al ascenso no debe limitarse necesariamente y únicamente a las situaciones en que exista un derecho de promoción automático ligado a la antigüedad. Este argumento, además de ser contradictorio con la alegación de ese mismo Estado miembro, ya examinada, según la cual el concepto de ascenso debiera limitarse al acceso a puestos que tienen una denominación que refleje un rango superior dentro de la jerarquía de los colegios nacionales y que llevan aparejadas mayores responsabilidades, reduciría el alcance del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio de un modo que ni siquiera una interpretación literal de esta disposición podría justificar.

55. Por ello, la obligación de los Estados miembros consiste en salvaguardar para los profesores destinados o en comisión de servicios en las escuelas europeas el derecho relativo a la promoción profesional que se les reconocería de haber seguido contratados en ese Estado miembro. Así, en función del contenido de los derechos reconocidos en cada uno de los Estados miembros a sus respectivos profesores, este derecho puede, por ejemplo, revestir la forma de un verdadero derecho de promoción, o, simplemente de un derecho a participar en los procedimientos que permiten un avance profesional. Por lo tanto, el contenido del derecho relativo al ascenso puede variar de un Estado miembro a otro. En cambio, su alcance no puede ser menor al derecho que habrían disfrutado los profesores en comisión de servicios o destinados a escuelas europeas si hubieran permanecido en un puesto en un centro escolar de su Estado de procedencia, al igual que sus compañeros que siguen contratados en ese mismo Estado miembro. Una interpretación diferente negaría la garantía conferida a dichos profesores por el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio a «conservar» el derecho de ascenso garantizado por sus normativas nacionales.

56. Por lo tanto, propongo responder a la primera parte del recurso de la Comisión de la siguiente forma: el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio debe interpretarse en el sentido de que obliga a las partes contratantes a garantizar que los profesores designados en comisión de servicios o destinados a las escuelas europeas conserven, mientras dure su comisión de servicios o destino, los derechos a la promoción profesional y a la jubilación previstos en las normativas nacionales de su Estado miembro de procedencia, que les habrían sido aplicables si hubieran seguido contratados en un centro escolar de dicho Estado miembro.

57. A la vista de la interpretación que acaba de exponerse, procede, ahora examinar la segunda parte del recurso, que atañe, más concretamente, al comportamiento del Reino Unido con respecto al ascenso de los profesores destinados a las escuelas europeas.

B. *Sobre el comportamiento del Reino Unido respecto al ascenso de los profesores destinados a las escuelas europeas mientras dura su destino*

58. A tenor de la segunda parte del recurso, la Comisión sostiene que algunos profesores destinados por el Reino Unido a las escuelas europeas deben poder disfrutar, durante el período de destino, de la posibilidad de que se les aplique la escala salarial superior («post-threshold pay scale»), de acceder a los puestos (ET y AST) y a las primas (TLRP), previstos en el STPCD, así como de un ascenso dentro de la categoría salarial existente, al igual que sus compañeros profesores que han seguido contratados por colegios subvencionados ingleses y galeses.

59. Por lo tanto, en los términos en que esta parte del recurso está redactada, y contrariamente a lo que el Reino Unido ha sostenido reiteradamente en este procedimiento, las imputaciones de la Comisión no se refieren a la situación *de todos* los profesores ingleses y galeses destinados a las escuelas europeas sino únicamente a una determinada categoría de ellos para los que la Comisión solicita que puedan disfrutar, en materia de ascenso, de igualdad de trato en relación con sus compañeros contratados por colegios subvencionados.

60. Con independencia de la divergencia entre las partes en cuanto a si cabe calificar el STPCD de normativa nacional en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), del Convenio —controversia sobre la que habré de volver posteriormente— resulta claro que el común denominador de la categoría de profesores destinados a escuelas europeas a que se refiere la segunda parte del recurso de la Comisión incluye a aquellos que, antes de su destino, podían optar a acceder a la escala salarial superior, es decir, a los profesores que, antes de su destino, habían alcanzado el último tramo (M6) de la categoría salarial de base establecida en el STPCD.[9] Debe también incluir, en mi opinión a los profesores que han ido ascendiendo en la escala de base, encontrándose en el último tramo de dicha escala durante el período en que han estado destinados y que, durante ese mismo período, podrían haber presentado su candidatura para acceder a la escala salarial superior y/o a los puestos mencionados en el recurso de la Comisión, si dichos profesores no se hubieran visto obligados a renunciar a ello en el contrato firmado con el Ministerio de Educación. En efecto, consta, por una parte, que todos los profesores destinados por el Reino Unido a las escuelas europeas disfrutan de la aplicación de la escala de base del STPCD. Por otra parte, según las explicaciones del Reino Unido, estos profesores han seguido ascendiendo en dicha escala, pudiendo haber alcanzado, en su caso, el último tramo de la misma durante el período en que han estado destinados.

61. En cambio, parece menos evidente, a la vista de la redacción de esta segunda parte del *petitum* de la Comisión, que la categoría de profesores de que se trata incluya no sólo a los profesores que, antes de su destino, estaban contratados por centros escolares subvencionados, esto es, por centros que estaban obligatoriamente sujetos al STPCD, sino también a profesores que trabajaban al servicio de centros escolares no subvencionados y que, por lo tanto, simplemente disponían de la facultad de aplicar el STPCD.

62. Antes de examinar este extremo, considero importante resolver la cuestión controvertida de la calificación del STPCD según el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio.

63. Como ya he mencionado, el Reino Unido alega que el STPCD no constituye normativa ni regla nacional alguna en el sentido de dicho artículo dado que un gran número de profesores del Reino Unido no se rige por este documento.

64. No me convence este argumento.

65. Es cierto que las condiciones de trabajo y de retribución establecidas en dicho documento, adoptado por Orden del Ministro de Educación del Reino Unido, no se aplican automáticamente al conjunto de profesores ingleses y galeses.

66. Sin embargo, su aplicación es obligatoria para todos los profesores contratados por los centros escolares subvencionados,[10] y facultativa para los contratados por colegios independientes.[11] Además, como ya he indicado, y ha reconocido el Reino Unido durante la vista, la escala de base establecida por el STPCD vincula a todos los profesores ingleses y galeses destinados en las escuelas europeas en virtud del contrato que estos últimos firman con el Ministerio de Educación, sin perjuicio del hecho de que algunos de ellos estuvieran contratados por colegios independientes antes de su comisión de servicios, los cuales pueden no aplicar las condiciones de trabajo y de retribución establecidas en el STPCD, o al menos no hacerlo en su totalidad.

9 — Lo que equivale, según las explicaciones del Reino Unido, a 53 de los 250 destinados a las escuelas europeas en el momento en que se produjeron los hechos del litigio.

10 — Es decir, según las indicaciones del Reino Unido, 435.000 personas.

11 — Esto es, según el Reino Unido, una parte sin determinar de los 89.000 contratados en este tipo de centros en Inglaterra y País de Gales.

67. Dado que el Reino Unido no ha indicado qué otro documento alternativo podría considerarse constitutivo de una normativa nacional pertinente, en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, resulta que, a menos que se declare la existencia de un vacío jurídico inaceptable en la situación del Reino Unido, únicamente el STPCD reúne, por su naturaleza, las características de tales normas nacionales.

68. Contrariamente a lo que sostiene el Reino Unido, no considero que reconocer que el STPCD establece una normativa nacional, en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, equivalga a conceder a los profesores en comisión de servicios o destinados a las escuelas europeas derechos que no les corresponderían en virtud de la legislación nacional e infringir, de este modo, el artículo 165 TFUE.

69. En efecto, resulta claro que el objeto del recurso de la Comisión no es obligar al Reino Unido a reformar la organización de su sistema educativo de tal modo que conceda a los profesores en comisión de servicios o destinados a las escuelas europeas derechos que no les corresponderían si hubieran permanecido en su puesto en el Reino Unido. Tal finalidad resultaría contraria a las disposiciones del artículo 165 TFUE, número 1, cuyo contenido se recuerda en el preámbulo del Convenio, como ya he tenido ocasión de mencionar. [12]

70. En estas condiciones y a la vista de las particularidades del sistema educativo del Reino Unido, el derecho relativo al ascenso de los profesores destinados a las escuelas europeas cuya «conservación», en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, se les ha de garantizar, debe comprender el que se les podría reconocer si hubieran seguido estado contratados en el Reino Unido, al igual que sus homólogos ingleses y galeses. Pues bien, como expresamente ha alegado la Comisión, ésta no pretende con la segunda parte de su recurso que se conceda automáticamente a los profesores destinados por el Reino Unido a las escuelas europeas el ascenso a la escala salarial superior o dentro de la misma, ni que obtengan los puestos y primas contemplados en el STPCD, mientras presten servicios en dichas escuelas, sino simplemente que, al igual que sus homólogos que siguen contratados por los colegios subvencionados en Inglaterra y País de Gales, los profesores destinados a las escuelas europeas conserven, mientras dure su destino, el derecho a *participar en el procedimiento que les permite acceder a* dicha escala y a dichos puestos y primas.

71. En efecto, es ese derecho relativo al ascenso lo que el STPCD garantiza a los profesores ingleses y galeses, tanto a los contratados por los colegios subvencionados como a los de los colegios independientes que aplican en su integridad el STPCD, que han adquirido la antigüedad suficiente y han llegado, por lo tanto, al tramo superior de la escala de base (tramo M6), dado que, como reconoció el Reino Unido en la vista, un determinado número de ellos prefieren no solicitar el ascenso a la escala superior y que, además, entre los que participan en el procedimiento, al menos el 95 % acceden a dicha escala.

72. Consta que, a la inversa, los profesores ingleses y galeses destinados a las escuelas europeas carecen de tal libertad de elección por cuanto se ven obligados, en virtud del contrato firmado con el Ministerio de Educación del Reino Unido, a renunciar a cualquier posibilidad de tomar parte, durante su destino, en los procedimientos de acceso a la escala salarial superior y a los puestos y primas contemplados en el STPCD.

73. A mi entender, la obligación impuesta por el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio quedaría privada de efecto útil si no se aplicara a un Estado miembro que no concede, *strictu sensu*, un derecho a la promoción o al ascenso a sus profesores, pero sí les confiere el derecho a participar en el procedimiento que da acceso a la escala salarial superior, así como a puestos y primas establecidos por sus normas nacionales.

12 — Véase la nota 6 de las presentes conclusiones.

74. Así las cosas, considero que la categoría de los profesores destinados a las escuelas europeas que pueden «conservar el derecho de ascenso», en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, establecido en el STPCD, está formada por aquellos que, de haber permanecido en el Reino Unido al igual que sus compañeros ingleses y galeses, se habrían beneficiado de la aplicación de los requisitos establecidos por el STPCD para acceder a la escala superior de salarios, ascender dentro de la misma, así como conseguir el derecho a solicitar los puestos y primas contemplados en dicho documento.

75. Se trata, por lo tanto, como así lo solicita la Comisión, de los profesores que habían estado contratados, antes de ser destinados a las escuelas europeas, en centros escolares subvencionados que, por su naturaleza, aplican obligatoriamente el STPCD en su totalidad, y también de aquellos que trabajaban al servicio de centros escolares independientes que, de manera facultativa, aplicaban íntegramente el STPCD. Y, dentro de estas dos categorías de profesores, se trata también de aquellos que, aunque antes de su destino no habían alcanzado el último tramo de la escala salarial de base, lo han conseguido durante el período en que han estado destinados.

76. En efecto, se trata de grupos de profesores que, de no haber sido destinados a las escuelas europeas, podrían haber solicitado la aplicación íntegra de las disposiciones del STPCD. Por lo tanto, sólo estos grupos pueden «conservar», en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, el derecho a participar en el proceso de selección que les permita acceder a la escala salarial superior establecida por el STPCD y a los puestos y primas contemplados en dicho documento, derecho al que, sin embargo, se han visto obligados a renunciar, al firmar con el Ministerio de Educación del Reino Unido los contratos por los que fueron destinados a las escuelas europeas.

77. Por lo tanto, la segunda parte del recurso de la Comisión no se refiere a los demás profesores, es decir aquellos que, antes de ser destinados a las escuelas europeas, ejercieron la docencia en centros escolares no subvencionados que no aplicaban el STPCD, o no lo aplicaban íntegramente. En efecto, es de toda lógica que estos profesores no han podido renunciar a un derecho que, inicialmente, no les correspondía. [13]

78. Hechas estas puntualizaciones, y como bien se entenderá, considero que un Estado miembro que obliga, incluso por vía contractual, a algunos de los profesores que decide destinar a las escuelas europeas a renunciar al «derecho de ascenso» que habrían, en principio, debido «conservar» en aplicación del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio si hubiesen permanecido en el Reino Unido, infringe manifiestamente la citada disposición.

79. Como puede deducirse de las anteriores consideraciones, esta posición no sólo es válida para el acceso a la escala salarial superior sino también para el acceso a los puestos ET, AST y también a aquellos a los que están vinculadas las primas TLRP.

80. En efecto, por una parte, el acceso a tales puestos está condicionado al cumplimiento de los criterios de capacidad profesional aplicables al ascenso a la escala salarial superior. [14]

13 — Esta distinción no engendra discriminaciones dado que, por una parte, desde un punto de vista jurídico, estos docentes se encuentran en una situación diferente a la de los grupos anteriormente mencionados y, por otra parte, desde un punto de vista financiero, durante el período en que han estado destinados, el suplemento europeo debe compensar la diferencia que pueda existir con los docentes de dichos grupos.

14 — Recuérdese que los candidatos a los puestos ET deben, además, haber estado situados en el tercer tramo de la escala salarial superior durante al menos dos años antes de tomar posesión (véase el punto 20 de las presentes conclusiones).

81. Por otra parte, estos puestos llevan aparejadas mayores responsabilidades y se benefician de condiciones retributivas superiores a las de los puestos remunerados con arreglo a la escala salarial de base.

82. El hecho de que, contrariamente a lo que ocurre con el acceso a la escala salarial superior, deban crearse puestos específicos, no puede sustraer la promoción a dichos puestos del campo de aplicación del concepto de «ascenso», en el sentido del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio. Así lo admite también el Reino Unido cuando defiende, aunque erróneamente, un concepto restrictivo del concepto de ascenso, que engloba únicamente los ascensos a puestos jerárquicamente superiores. Como ya he señalado, la noción de «ascenso» debe, en mi opinión, recibir una interpretación autónoma y abarcar, en sentido amplio, cualquier tipo de promoción profesional de los profesores afectados, ya sea el acceso a una escala salarial superior o el acceso a puestos que llevan aparejadas mayores responsabilidades pedagógicas y de supervisión, aunque tales puestos carezcan de un rango jerárquico específico dentro de la estructura de los centros escolares. A todos los efectos, tratándose de las TLRP, añado que, como ha puesto de relieve el Reino Unido al referirse a las disposiciones pertinentes del STPCD, estas primas tienen un carácter duradero y también están vinculadas a puestos que llevan aparejadas responsabilidades de enseñanza y de formación adicionales, más que a personas concretas, de modo que, en mi opinión, también entran en el campo de aplicación del concepto de «ascenso» contemplado en el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio.

83. Además, por decirlo todo, el Reino Unido no puede sostener que los profesores destinados a las escuelas europeas hayan consentido libremente en renunciar a la íntegra aplicación del STPCD durante el período de destino. Basta señalar, a este respecto, que tal cláusula de renuncia no es más que una estipulación estándar, impuesta a los profesores por el Ministerio de Educación y carente, por tanto, de cualquier posibilidad de negociación individual. La elección para estos profesores consistía, por lo tanto, en aceptar ser destinados a las escuelas europeas en las condiciones fijadas por el Ministerio de Educación o rehusar ese destino.

84. A estas alturas, el Reino Unido sigue invocando dificultades de índole fundamentalmente organizativa y presupuestaria para negar a los profesores destinados a las escuelas europeas el derecho a poder participar, durante su destino en las mismas, en los procedimientos en materia de ascensos previstos por el STPCD.

85. En cuanto a las dificultades organizativas, el Reino Unido expone, principalmente, unas consideraciones relacionadas, por una parte, con determinadas características propias de las mayores responsabilidades que han de asumir los candidatos a la escala salarial superior y a los puestos ET, AST, así como a los puestos a los que están vinculadas las TLRP y, por otra parte, los problemas de evaluación de los profesores destinados a las escuelas europeas.

86. Por legítimas que sean estas preocupaciones, no creo, sin embargo, que puedan prevalecer sobre el derecho que el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio reconoce a los profesores destinados o en comisión de servicios en las escuelas europeas.

87. En cuanto al acceso de los profesores a la escala salarial superior, el Reino Unido no ha puesto en duda el hecho de que, por lo que se refiere a los colegios situados en su territorio a los que se aplicaba íntegramente el STPCD, la evaluación de las aptitudes y conocimientos adquiridos corre a cargo de los directores de cada colegio.[15] Por ello, me cuesta comprender por qué razón una evaluación similar, basada en los mismos criterios de admisión a dicha escala superior establecidos por las autoridades del Reino Unido, no puede llevarse a cabo por el director de la escuela europea de que se trate, en cooperación, en su caso, con el inspector competente para dicho colegio, nombrado con arreglo a lo dispuesto en el Convenio, que representa al Estado miembro en cuestión y garantiza la tutela pedagógica de los profesores procedentes de ese mismo Estado miembro,[16] así como con el Ministro de Educación del Reino Unido.

88. En cuanto al acceso a los puestos ET, AST y a aquellos que dan derecho a las TLRP y a la evaluación de la capacidad de los profesores que presentan su candidatura para tales puestos, no puedo suscribir la argumentación expuesta por el Reino Unido que, so pretexto de que estos puestos exigen que los profesores se comprometan a asumir responsabilidades adicionales, en particular de supervisión y de formación de otros profesores, ya sea en el propio centro (puestos ET) o en otros centros (puestos AST), aduce que estos profesores destinados a las escuelas europeas *nunca* pueden, por principio, cumplir tales requisitos durante el período en el que están al servicio de dichas escuelas y que la evaluación del cumplimiento de estos requisitos es, en el caso de estos profesores, imposible de realizar.

89. A este respecto, observo, antes que nada, que aunque, como ha señalado el Reino Unido, el STPCD establezca que la pre-evaluación de las cualificaciones de un candidato a un puesto ET o AST debe en principio realizarse por el profesor principal («head teacher»), este documento prevé el caso de las candidaturas presentadas por profesores no contratados por un colegio subvencionado («unattached teachers»), que deben ser pre-evaluados por una persona que tenga responsabilidad de supervisión del candidato («a person with management responsibility for the applicant»).[17] Por lo tanto, aplicada al caso de los profesores destinados a las escuelas europeas, esta disposición podría permitir, llegado el caso, que un responsable de la escuela europea de la que se trate, en coordinación con el inspector competente de dicha escuela así como con el Ministerio de Educación del Reino Unido, con el que dichos profesores han firmado sus contratos, lleve a cabo esta primera fase de evaluación de la capacidad requerida para estos puestos.

15 — Según los datos que constan en el expediente, los diez criterios profesionales que deben cumplir los que hayan alcanzado el tramo 6 de la escala de base y que deseen obtener la aplicación de la escala superior son los siguientes: 1) contribuir activamente, en su caso, a la realización de políticas y prácticas en los lugares de trabajo y fomentar la responsabilidad colectiva a este respecto; 2) tener un conocimiento y comprensión profundos de la utilización y adaptación de una variedad de estrategias de gestión en materia de enseñanza, aprendizaje y comportamiento, y, en particular, saber cómo personalizar el aprendizaje para permitir al conjunto de los alumnos desarrollar sus capacidades potenciales; 3) tener un conocimiento profundo y una clara comprensión de los criterios y métodos de evaluación de la asignatura o del programa que enseñan, también en relación con las cualificaciones y exámenes oficiales; 4) poseer un conocimiento y una comprensión actualizadas de los diferentes tipos de cualificaciones y especificaciones y de su idoneidad para responder a las necesidades de los alumnos; 5) tener un conocimiento y una comprensión más profundas de sus asignaturas y programas, y de la pedagogía aplicada a los mismos y, en particular, de la forma en que progresa su aprendizaje; 6) tener un conocimiento y experiencia suficientemente profundos como para poder aconsejar sobre el desarrollo y el bienestar de los niños y de los jóvenes; 7) ser flexible, creativo y experto en llevar a cabo, en los períodos lectivos y fuera de ellos, módulos de aprendizaje eficaces y continuamente adaptados a los objetivos de aprendizaje y a las necesidades de los alumnos y que formen parte de desarrollos [pedagógicos] recientes, incluidos los que se refieren al conocimiento de su asignatura y programa; 8) poseer aptitudes para la enseñanza que permitan a los alumnos progresar en relación con sus conocimientos anteriores y hacerlo, tanto o incluso más que los alumnos equiparables, a escala nacional; 9) favorecer la colaboración y trabajar con eficacia dentro de un equipo y 10) contribuir al desarrollo profesional de los compañeros a través del acompañamiento y la tutoría, dando a conocer prácticas eficaces y proporcionando consejos e intercambios de información.

16 — Véanse los artículos 15 a 18 del Convenio.

17 — Véanse los artículos 30, apartados 3 y 4 del STPCD.

90. Por otra parte, si, de acuerdo con los datos del expediente, la evaluación de la aptitud para ejercer las funciones de ET y de AST, propiamente dicha, se encomienda a un organismo único para los candidatos ingleses y galeses que siguen contratados en el Reino Unido, no veo la razón por la cual tal evaluación no pueda realizarse respecto a profesores del Reino Unido destinados a las escuelas europeas que deseen presentar su candidatura para dichos puestos, cuando ese Estado miembro reconoce que sí puede hacerse para aquellos que están al servicio de otros centros escolares situados en el territorio de otros Estados miembros.

91. La alegación del Reino Unido de que dichos centros imparten una enseñanza más próxima al sistema británico que la de las escuelas europeas supone, en mi opinión, hacer abstracción del estatuto *sui generis* de dichas escuelas, cuyo objetivo de educación en común de los hijos del personal de la Unión se realiza, como ha de recordarse, en beneficio de cada uno de los Estados miembros, respetando la responsabilidad que a éstos incumbe en cuanto al contenido de la enseñanza y a la organización de su sistema educativo.

92. Por último, si bien es cierto, por lo que se refiere a los candidatos al estatuto de AST, que éstos han de comprometerse a asumir una parte de sus responsabilidades con respecto a profesores de centros distintos de aquel para el que trabajan, este compromiso puede perfectamente asumirse para el futuro por parte de un docente destinado a una escuela europea. Por lo demás, se desprende del STPCD que el cumplimiento del compromiso no necesariamente ha de realizarse en un colegio. [18]

93. Más aún, habida cuenta de la circunstancia, puesta de relieve por el Reino Unido, de que la selección de los profesores británicos destinados a las escuelas europeas es especialmente rigurosa, dudo que estos profesores no puedan, por principio, cumplir los criterios profesionales y las responsabilidades adicionales exigidos, en particular, para acceder a los estatutos de ET y de AST, como el Reino Unido alega, por otra parte.

94. Así pues, no existen, en mi opinión, dificultades organizativas de tal índole que puedan justificar la exclusión de los profesores destinados a las escuelas europeas a que se refiere el recurso de la Comisión de los procedimientos de acceso a los puestos ET, AST y a aquellos a los que están vinculadas las TLRP.

95. Se impone idéntica conclusión en relación con los escollos de carácter presupuestario invocados por el Reino Unido.

96. Sobre este punto, no me detendré en el argumento manifiestamente inaceptable, según el cual, los profesores en comisión de servicios o destinados a las escuelas europeas podrían ser privados de su derecho a que se les aplique el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio con el pretexto de que disfrutan de condiciones económicas más ventajosas que sus homólogos ingleses y galeses que siguen contratados por centros escolares del Reino Unido, al cobrar el suplemento europeo.

97. Con mayor seriedad, el Reino Unido sostiene también que los puestos ET, AST y aquellos a los que están vinculadas las TLRP, exigen la apertura de créditos en cada centro escolar que desee dotarse de tales puestos y que, por lo tanto, no cabe la posibilidad de crearlos para los profesores destinados a las escuelas europeas durante el período en que están destinados.

98. Este argumento no me parece pertinente. En efecto, pese a la existencia de una cierta confusión entre las partes sobre esta cuestión, en mi opinión, el Reino Unido no está obligado a crear puestos *ad hoc* para los profesores destinados a las escuelas europeas. En cambio, simple y llanamente debe darles la posibilidad de presentar su candidatura para estos puestos. En otros términos, en virtud del

18 — Véase el artículo 65, apartado 2, del STPCD, que aclara que este tiempo de trabajo también puede desempeñarse en el organismo encargado de nombrar a los profesores o «en otro lugar».

artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio, el Reino Unido debe garantizarles que puedan presentarse a las evaluaciones requeridas por el STPCD así como, por lo que atañe más concretamente a la obtención del estatuto ET, permitirles, durante el período en que están destinados, acceder a la escala profesional superior y ascender dentro de la misma, de modo que puedan presentarse a la convocatoria de un centro escolar que haya decidido crear un puesto ET, en las mismas condiciones que si hubieran seguido contratados en un centro escolar en el Reino Unido.

99. Por todas estas razones, en su conjunto, considero que el Reino Unido ha infringido la obligación recogida en el artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio.

100. Esta conclusión no sólo es aplicable al derecho de ascenso, sino también, a la vista de las circunstancias del presente caso, al derecho a la jubilación de los profesores destinados en las escuelas europeas a que se refiere la segunda parte del presente recurso.

101. En efecto, en la medida en que, por una parte, en relación con el período de destino, la pensión de estos profesores se calcula únicamente sobre la base de su salario nacional, esto es, el salario resultante de la aplicación de la escala salarial de base establecida por el STPCD, y en que, por otra parte, estos mismos profesores han tenido que renunciar respecto de ese mismo período, a beneficiarse ni tan siquiera de la posibilidad de acceder a la escala salarial superior, pierden consecuentemente la posibilidad de que sus derechos de pensión sean calculados teniendo en cuenta tal ascenso.

102. Tal pérdida de oportunidad sí es, en mi opinión, real y seria, al menos en lo que se refiere a los profesores que habían alcanzado, antes de ser destinados a las escuelas europeas, el último tramo de la escala salarial de base. En efecto, puede suponerse, sin temor a equivocarse, que entre aquellos que solicitaran el acceso a la escala salarial superior, el porcentaje de éxito no sería, sin duda, inferior al de los profesores que han seguido contratados por colegios subvencionados en el Reino Unido y han presentado tal solicitud, de modo que sería de, al menos, el 95 %. [19]

103. Por último, procede igualmente pronunciarse sobre la supuesta infracción del artículo 25, número 1, del Convenio a cuyo tenor el presupuesto de las escuelas se nutre mediante las contribuciones de los Estados miembros en forma de retribuciones que siguen abonando a los profesores en comisión de servicios o destinados.

104. Considero que la infracción de esta disposición reviste un carácter accesorio en relación con la del artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio en la medida en que, si un Estado miembro no garantiza que sus profesores destinados o en comisión de servicios en las escuelas europeas conserven su derecho de ascenso, tal omisión tendrá ineludiblemente consecuencias negativas en que se «sigan pagando» las «retribuciones» debidas de dichos profesores. En este caso, la congelación de los ascensos de los profesores destinados por el Reino Unido a las escuelas europeas, a que se refiere el recurso de la Comisión, conlleva, cuando menos, una congelación de la retribución que podían razonablemente esperar superando el límite para el acceso a la escala salarial superior.

105. Por lo tanto, considero que, con su comportamiento, el Reino Unido también ha infringido el artículo 25, número 1, del Convenio.

19 — Véanse, en relación con el concepto de pérdida de oportunidad seria, reconocido en el Derecho Laboral y/o en las normas de Derecho Administrativo atinentes a la Función Pública de algunos Estados miembros, entre ellos, el Reino Unido, así como sobre el valor económico de la pérdida de oportunidad, los puntos 53 a 55 de mis conclusiones en el asunto que dio lugar a la sentencia de 21 de febrero de 2008, Comisión/Girardot (C-348/06 P, Rec. p. I-833).

106. Añado, para terminar, que la Comisión no ha realizado una imputación autónoma basada en la infracción por el Reino Unido del artículo 5 CE (artículo 4 TUE, apartado 3).[20] Esto implica que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre el carácter admisible de su recurso, basado en una infracción de una disposición del Tratado, en aplicación de la cláusula compromisoria establecida en el artículo 26 del Convenio.

107. Por todos estos motivos, propongo estimar el recurso de la Comisión. Además, y dado que ésta ha solicitado que el Reino de Unido sea condenado en costas, propongo también, con arreglo al artículo 69, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento de Tribunal de Justicia, que se estime esa pretensión.

III. Conclusión

108. A la luz de las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia que declare lo siguiente:

«1) El artículo 12, número 4, letra a), última frase, del Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas, firmado en Luxemburgo el 21 de junio de 1994, debe interpretarse en el sentido de que obliga a las partes contratantes a garantizar que los profesores designados en comisión de servicios o destinados a las escuelas europeas conserven, mientras dure su comisión de servicios o destino, los derechos a la promoción profesional y a la jubilación previstos en la normativa nacional de su Estado miembro de procedencia que les habría sido aplicable si hubieran seguido contratados en un centro escolar de dicho Estado miembro.

2) La exclusión de determinados profesores destinados a las escuelas europeas por el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, durante su período de destino, del acceso a escalas salariales más ventajosas (en particular, las denominadas “threshold pay”, “excellent teacher system” y “advanced skills teachers spine”) y a otros pagos adicionales (tales como “teaching and learning responsibility payments”) de los que podrían disfrutar si hubieran seguido contratados por centros escolares en ese Estado miembro, al igual que sus homólogos ingleses y galeses contratados en los colegios subvencionados ingleses y galeses, es incompatible con los artículos 12, número 4, letra a), última frase, y 25, número 1, del Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas.

3) Se condena en costas al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.»

20 — Recuérdese a este respecto que, en sus sentencias de 15 de enero de 1986, Hurd (44/84, Rec. p. 29) y de 5 de abril de 1990, Comisión/Bélgica (C-6/89, Rec. p. I-1595), el Tribunal de Justicia declaró, en esencia, que un Estado miembro podía infringir el artículo 5 CE cuando, a través de la adopción de una medida unilateral, y debido al mecanismo de compensación, a cargo del presupuesto de las Comunidades, de la diferencia entre el importe de los ingresos de las escuelas europeas y los sueldos nacionales de los profesores, creado por el Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas (en aquella época, el Convenio de 1958, del que las Comunidades Europeas no eran parte contratante), este Estado miembro hace recaer sobre dicho presupuesto un gasto que no tendría que haber soportado. Véanse también, a este respecto los puntos 121 a 130 de mis conclusiones en el asunto que ha dado lugar a la sentencia de 30 de septiembre de 2010, Comisión/Bélgica, antes citada.