Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. GERARD HOGAN
presentadas el 26 de noviembre de 2020 [1]

Asunto C-851/19 P

DK
contra

Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE)

[Recurso de casación — Función pública — Corrupción — Condena penal ante los tribunales nacionales — Condena al pago de una indemnización en un procedimiento civil ante los tribunales nacionales por el perjuicio moral causado a la imagen de la Unión — Procedimiento disciplinario — Sanción de retención sobre el importe de la pensión — Artículo 9, apartado 1, letra h), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea — Tipo de sanción disciplinaria — Artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios — Posibilidad de tener en cuenta la magnitud del perjuicio causado por la falta cometida a la integridad, la reputación o los intereses de las instituciones]

I. Introducción

1. El presente recurso de casación fue presentado en la Secretaría del Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 19 de noviembre de 2019 por DK (en lo sucesivo, «recurrente») contra la sentencia del Tribunal General de 10 de septiembre de 2019, DK/SEAE (T-217/18, no publicada, EU:T:2019:571) (en lo sucesivo, «sentencia recurrida»).

2. En la sentencia recurrida, el Tribunal General desestimó el recurso interpuesto al amparo del artículo 270 TFUE, en el que el recurrente solicitaba, entre otros extremos, la anulación de una decisión del Servicio Europeo de Acción Exterior (en lo sucesivo, «SEAE») de 23 de mayo de 2017 que impuso a aquel una sanción disciplinaria de conformidad con el artículo 9, apartado 1, letra h), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Estatuto de los Funcionarios») por la que se reducían sus derechos de pensión.

3. En el presente procedimiento de casación, el recurrente no impugna esa reducción de sus derechos de pensión *per se*, sino los criterios en los que se basó dicha reducción. En consecuencia, el recurrente alega que el Tribunal General interpretó erróneamente el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios.

[1] Lengua original: inglés.

4. El recurrente alega, en esencia, que el Tribunal General incurrió en un error, dadas las circunstancias del asunto ante él planteado, al considerar que, en el procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto de los Funcionarios en relación con su falta, debían tenerse en cuenta, a la hora de valorar la correspondiente sanción disciplinaria, los efectos lesivos de dicha falta sobre la integridad, la reputación o los intereses de las instituciones. En particular, el recurrente considera que el perjuicio a la integridad, la reputación o los intereses de las instituciones no puede tomarse en consideración en un procedimiento disciplinario si dicho perjuicio ya fue objeto de resarcimiento mediante una resolución específica dictada a tal efecto en el marco de un procedimiento civil ante los tribunales nacionales.

5. Esta es la cuestión jurídica que abordaré en las presentes conclusiones. En primer lugar, y antes de examinar este recurso, expondré los textos legislativos pertinentes.

II. Marco jurídico

A. Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea

6. El título II del Estatuto de los Funcionarios lleva como epígrafe «Derechos y obligaciones del funcionario». Su artículo 22 establece lo siguiente:

«Podrá exigirse al funcionario la reparación total o parcial del perjuicio sufrido por la Unión como consecuencia de faltas personales graves cometidas en el ejercicio o con ocasión del ejercicio de sus funciones.

[…]» [2]

7. El artículo 86 del Estatuto de los Funcionarios, incluido en el título VI de dicho Estatuto y cuyo epígrafe es «Régimen disciplinario», dispone lo siguiente:

«1. Todo incumplimiento, voluntario o por negligencia, de las obligaciones a las que los funcionarios o antiguos funcionarios están obligados en virtud del presente Estatuto, dará lugar a sanción disciplinaria.

2. Cuando la autoridad facultada para proceder a los nombramientos o la [Oficina Europea de Lucha contra el Fraude] OLAF tengan conocimiento de algún indicio que lleve a presumir la existencia de un incumplimiento, a efectos de lo previsto en el apartado 1, podrán iniciar una investigación administrativa con vistas a verificar la existencia de tal incumplimiento.

3. Las normas, los procedimientos y las medidas disciplinarios, y las normas y los procedimientos relativos a las investigaciones administrativas serán los que se establecen en el anexo IX.»

[2] Véase también el apartado cuarto del artículo 340 TFUE.

8. El anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, como indica su epígrafe, se refiere al procedimiento disciplinario. La sección 3 de dicho anexo lleva como epígrafe «Sanciones disciplinarias» y su artículo 9 dispone lo siguiente:

«1. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá aplicar una de las siguientes sanciones:

a) apercibimiento por escrito;

b) amonestación;

c) suspensión de subida de escalón durante un período comprendido entre un mes y veintitrés meses;

d) descenso de escalón;

e) descenso temporal de grado durante un período comprendido entre quince días y un año;

f) descenso de grado en el mismo grupo de funciones;

g) clasificación en un grupo de funciones inferior, con o sin descenso de grado;

h) separación del servicio y, en su caso, reducción *pro tempore* de la pensión o retención, por un período de tiempo determinado, de una parte de la asignación por invalidez, sin que los efectos de esta sanción puedan hacerse extensivos a los causahabientes del funcionario. No obstante, si se produjera esta reducción, los ingresos del funcionario afectado no podrán ser inferiores a la renta mínima de subsistencia prevista en el artículo 6 del anexo VIII, incrementada, en su caso, con los complementos familiares.

2. Cuando se trate de un pensionista o de un funcionario beneficiario de una asignación por invalidez, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir que, durante un tiempo determinado, se efectúe una retención sobre el importe de su pensión o asignación por invalidez, sin que los efectos de esta sanción puedan hacerse extensivos a los causahabientes del funcionario. Los ingresos del funcionario afectado no podrán, sin embargo, ser inferiores a la renta mínima de subsistencia prevista en el artículo 6 del anexo VIII, incrementada, en su caso, con los complementos familiares.

3. No podrá imponerse más de una sanción disciplinaria por una misma falta.»

9. A tenor del artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios:

«La sanción disciplinaria impuesta deberá ser proporcional a la gravedad de la falta cometida. Para determinar la gravedad de la falta y la sanción que cabe imponer, se tendrá en cuenta en particular:

a) la naturaleza de la falta y las circunstancias en las que haya sido cometida;

b) la magnitud del perjuicio causado a la integridad, la reputación o los intereses de las instituciones;

c) el grado de intencionalidad o negligencia en la falta cometida;

d) los motivos que hayan llevado al funcionario a cometer la falta;

e) el grado y la antigüedad del funcionario;

f) el grado de responsabilidad personal del funcionario;

g) el nivel de las funciones y responsabilidades del funcionario;

h) el carácter reincidente del acto o la actuación infractora;

i) la conducta del funcionario a lo largo de su carrera.»

10. La sección 7 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios lleva como epígrafe «Procedimiento penal paralelo». Con arreglo a su artículo 25:

«Cuando el funcionario se halle incurso en un procedimiento penal por los mismos hechos, su situación no quedará definitivamente resuelta hasta tanto la resolución dictada por el tribunal competente no adquiera carácter firme.»

III. Antecedentes de hecho del litigio

11. El recurrente se incorporó al servicio de la Comisión Europea como funcionario en 1994. En 1999, mientras trabajaba en la Dirección General (DG) de Relaciones Exteriores de la Comisión, se le encomendó la gestión de los edificios de dicha institución en terceros países. Desde el 1 de enero de 2011, el recurrente estuvo destinado en el SEAE. El 1 de enero de 2016, el recurrente se jubiló anticipadamente.

A. Proceso penal ante los tribunales belgas

12. Entre julio de 2004 y febrero de 2016, se siguió contra el recurrente un proceso penal ante los tribunales belgas, en el que fue acusado de actos de corrupción cometidos entre 1999 y 2005 en relación con la gestión de las contrataciones públicas. Estas acusaciones guardaban relación con denuncias de corrupción en el ejercicio de sus funciones en contrataciones públicas que afectaban a la Unión. La Unión Europea, que estuvo representada por la Comisión, actuó como parte civil en dicho proceso.

13. Mediante sentencia de 16 de mayo de 2014, el Tribunal de première instance francophone de Bruxelles (Tribunal de Primera Instancia francófono de Bruselas, Bélgica) impuso al recurrente las siguientes penas en relación con varios delitos cometidos en el ejercicio de sus funciones:

– dos años de privación de libertad, que quedó suspendida por cinco años;

– una multa de 27 500 euros;

– una orden por la que se le inhabilitaba para actuar como administrador, gerente o auditor de una sociedad mercantil por un período de 10 años;

– el decomiso de la cantidad de 176 367,15 euros.

14. El Tribunal de première instance francophone de Bruxelles (Tribunal de Primera Instancia francófono de Bruselas), en el procedimiento civil, también condenó al recurrente a pagar 25 000 euros a la Unión en concepto de indemnización por el daño moral causado a su reputación. [3]

15. Tras el recurso interpuesto por el recurrente, la cour d'appel de Bruxelles (Tribunal de Apelación de Bruselas, Bélgica), mediante sentencia de 30 de junio de 2015, confirmó la sentencia del tribunal de première instance francophone de Bruxelles (Tribunal de Primera Instancia francófono de Bruselas). Asimismo, aumentó a tres años la pena de privación de libertad, que quedó suspendida por cinco años, y fijó en 38 814 euros el importe de la indemnización por el daño moral sufrido por la Unión.

16. Mediante sentencia de 10 de febrero de 2016, la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Bélgica) desestimó el recurso del recurrente.

B. Procedimiento disciplinario con arreglo al Estatuto de los Funcionarios

17. El recurrente fue sometido a tres investigaciones internas de la OLAF, que respectivamente se incoaron el 12 de julio de 2004, el 19 de mayo de 2005 y el 18 de octubre de 2005.

18. Mediante decisión de 2 de mayo de 2007, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de la Comisión incoó un procedimiento disciplinario contra el recurrente con arreglo al artículo 86 del Estatuto de los Funcionarios. Sin embargo, dicho procedimiento quedó suspendido de conformidad con el artículo 25 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios en espera del resultado final del proceso penal nacional incoado contra el recurrente por los mismos hechos.

19. Mediante decisión de 12 de julio de 2016, el SEAE reanudó el procedimiento disciplinario contra el recurrente y, posteriormente, el Consejo de Disciplina dio audiencia al recurrente con arreglo al artículo 16 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios.

20. En su dictamen motivado de 12 de diciembre de 2016, adoptado con arreglo al artículo 18 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, el Consejo de Disciplina observó, entre otros extremos, que «los hechos han sido acreditados por los tribunales penales nacionales», «la conducta del funcionario constituye una infracción de los artículos 11, 11 *bis*, 12 y 21 del Estatuto de los Funcionarios» y «la única sanción posible [consiste] en retener un importe de la pensión».

21. El Consejo de Disciplina consideró que la gravedad de los hechos y la falta de arrepentimiento del recurrente constituían circunstancias agravantes. Sin embargo, el Consejo de Disciplina también sostuvo que las valoraciones positivas del recurrente y la falta de un marco metodológico que regulase sus tareas constituían circunstancias atenuantes. También tuvo en cuenta la «situación económica, familiar y de salud del recurrente (en particular, su esperanza de vida)» y «el hecho de que los tribunales nacionales ya han condenado al [recurrente] al pago de una indemnización económica y de otra por el daño moral causado.»

22. Sobre esta base, el Consejo de Disciplina recomendó que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos adoptase una medida disciplinaria consistente en una deducción mensual de 400 euros del importe de la pensión neta del recurrente durante un período de tres años.

[3] Del expediente obrante ante este Tribunal se desprende que la responsabilidad en cuestión fue asumida solidariamente con otras personas.

23. Tras dar audiencia al recurrente, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, mediante decisión de 23 de mayo de 2017, le impuso una sanción disciplinaria con arreglo al artículo 9, apartado 2, del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios (en lo sucesivo, «decisión impugnada»). Esta decisión tuvo como efecto que el importe neto de su pensión de jubilación se redujera en un 20 % por un período de poco más de ocho años. Esto supuso que su pensión se redujera en 1 015 euros al mes hasta el 30 de septiembre de 2025. [4]

24. El 23 de agosto de 2017, el recurrente presentó una reclamación contra la decisión impugnada con arreglo al artículo 90, apartado 2, del Estatuto de los Funcionarios. Mediante decisión de 20 de diciembre de 2017, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos rechazó dicha reclamación.

IV. Procedimiento ante el Tribunal General y sentencia recurrida

25. Mediante demanda presentada en el Registro del Tribunal General el 28 de marzo de 2018, el recurrente formuló un recurso con arreglo al artículo 270 TFUE, en el que solicitaba la anulación de la decisión impugnada por la que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos le impuso una sanción disciplinaria y, con carácter subsidiario, el resarcimiento del perjuicio que el recurrente alegaba haber sufrido debido a la vulneración de sus derechos de defensa por parte del SEAE durante el procedimiento penal incoado contra él ante los tribunales belgas.

26. El recurrente invocó dos motivos en apoyo de su recurso ante el Tribunal General, relacionados, respectivamente, con la determinación de la sanción y la consideración de circunstancias atenuantes.

27. Mediante la sentencia recurrida, el Tribunal General desestimó el recurso y condenó en costas al recurrente.

V. Pretensiones y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

28. El recurrente en casación solicita al Tribunal de Justicia que:

– anule la sentencia recurrida;

– anule la decisión impugnada;

– condene al SEAE a cargar con las costas del procedimiento ante el Tribunal General y del presente procedimiento de casación.

El SEAE solicita al Tribunal de Justicia que:

– desestime el recurso de casación por infundado;

– condene en costas al recurrente.

[4] Debo señalar que, en los apartados 17, 78, 119 y 142 de la sentencia recurrida, el Tribunal General se refirió a una cantidad de 1 105 euros.

VI. Sobre el recurso de casación

29. El recurrente invoca un único motivo de casación que se dirige contra los apartados 28 a 53 de la sentencia recurrida. El Tribunal General, en los apartados en cuestión, examinó la primera parte del primer motivo del recurrente en el que este alegaba que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos había cometido un error al tener en cuenta, para determinar la sanción disciplinaria que cabía imponerle, el daño moral causado a la Unión. Al respecto, el recurrente alegó, en esencia, que ya se había abonado una indemnización respecto del perjuicio en cuestión en el marco de las medidas civiles impuestas por los tribunales nacionales.

30. El Tribunal General desestimó la primera parte del primer motivo del recurrente.

31. En el presente recurso de casación, el recurrente alega en su único motivo de casación que el Tribunal General interpretó erróneamente el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, al admitir que un daño moral, respecto del cual ya se había abonado una indemnización, se tenga en cuenta para justificar la imposición por parte de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de una sanción disciplinaria más severa a un funcionario, en comparación con la sanción recomendada por el Consejo de Disciplina. [5]

32. El motivo único de casación del recurrente se divide en tres partes.

33. En primer lugar, el recurrente alega que el Tribunal General incurrió en error de Derecho en el apartado 52 de la sentencia recurrida al considerar que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no cometió un error manifiesto de apreciación cuando, al aplicar el artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, estimó que no era necesario tener en cuenta la indemnización reconocida por un tribunal nacional por el perjuicio causado a la Unión. El recurrente considera que, de conformidad con el artículo 25 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos estaba vinculada por la apreciación de los hechos realizada por los tribunales penales nacionales y por el principio según el cual un perjuicio cuya compensación ya ha sido satisfecha se considera como si nunca hubiera existido.

34. En segundo lugar, el recurrente alega, sustancialmente, que, en el apartado 34 de la sentencia recurrida, el Tribunal General vulneró el requisito de proporcionalidad de las sanciones disciplinarias y el principio general del Derecho, común a los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros, según el cual el perjuicio que ha sido resarcido íntegramente se considera como si nunca hubiera existido, cuando sostuvo que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podía invocar dicho perjuicio con arreglo al artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios.

35. En tercer lugar, el recurrente alega, en esencia, que el Tribunal General, en los apartados 39 a 41 de la sentencia recurrida, vulneró el principio general de igualdad al considerar que, para determinar las sanciones que cabe imponer en un procedimiento sancionador con arreglo al artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, el hecho de que el perjuicio causado a la Unión haya sido total o parcialmente resarcido resulta esencialmente irrelevante. En ese sentido, el recurrente considera que las faltas cometidas por los funcionarios deben tratarse de

[5] Véase el apartado 2 del recurso.

manera distinta en función de la magnitud del perjuicio causado a la institución. Según el recurrente, la suya no es la misma situación que la de un funcionario que no haya resarcido previamente a la Unión por un perjuicio causado.

36. Conforme a lo solicitado por el Tribunal de Justicia, las presentes conclusiones se centrarán en la segunda y tercera partes del motivo único planteado por el recurrente en este recurso de casación. Considero oportuno examinar juntas ambas partes del motivo único en cuestión. La supuesta vulneración de los principios de proporcionalidad e igualdad se basa, en ambos casos, en la premisa de que el perjuicio reputacional a la imagen de la Unión cuyo resarcimiento se ha satisfecho ante los tribunales nacionales no puede tenerse en cuenta en los procedimientos disciplinarios habida cuenta de lo dispuesto en el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios. Como explicaré en las presentes conclusiones, creo que esta premisa es errónea, ya que no tiene en cuenta la diferente naturaleza y objetivos de las acciones civiles de indemnización y del procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto de los Funcionarios. Dado que la segunda y tercera partes del motivo único se basan, según considero, en una falsa premisa, deben ser rechazados por infundados.

VII. Análisis

A. Excepción de inadmisibilidad

37. Si bien el SEAE no ha invocado formalmente un motivo en ese sentido, alega en sus escritos que el presente recurso de casación es parcialmente inadmisible.

38. A este respecto, el SEAE considera que el argumento del recurrente, según el cual la autoridad facultada para proceder a los nombramientos aumentó la sanción por haber tenido en cuenta un perjuicio cuyo resarcimiento ya se había satisfecho, no pretende demostrar que el Tribunal General incurrió en un error, sino que pone en cuestión la apreciación de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos y su justificación para desviarse del dictamen motivado del Consejo de Disciplina. Según el SEAE, el recurrente pretende aclarar o reformular el primer motivo invocado en primera instancia sobre la existencia de un supuesto error manifiesto de apreciación por parte de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. La reformulación de un motivo invocado en primera instancia es inadmisible en casación.

39. En mi opinión, la presente alegación de inadmisibilidad planteada por el SEAE debe desestimarse por infundada.

40. El recurso de casación se ha formulado claramente por un supuesto error de Derecho en la sentencia recurrida y el recurrente no ha invocado nuevos motivos o alegaciones que no se hubieran planteado anteriormente ante el Tribunal General.

41. Si bien es cierto que el recurrente ha hecho numerosas referencias en su recurso de casación a la decisión impugnada y ha comparado el planteamiento del Consejo de Disciplina y el de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos en cuanto a los criterios utilizados para imponer una sanción disciplinaria al recurrente, es evidente que el único motivo de casación del recurrente se dirige contra la conclusión del Tribunal General en el apartado 52 de la sentencia

recurrida[6] y contra la apreciación jurídica del Tribunal General en los apartados 28 a 51 de la sentencia recurrida que condujo a dicha conclusión, y no contra la decisión impugnada.

42. En mi opinión, las referencias a la decisión impugnada que contiene el recurso de casación no hacen sino añadir un contexto y ciertas precisiones a las pretensiones del recurrente en casación. De hecho, debo señalar que el propio SEAE hizo numerosas referencias a apartados específicos de la decisión impugnada para refutar los argumentos del recurrente.

43. En cuanto a la alegación del SEAE según la cual el recurrente ha reformulado los motivos planteados ante el Tribunal General, de los apartados 43 a 52 de la demanda presentada por aquel ante el referido Tribunal se desprende que el recurrente alegó que, mientras que el Consejo de Disciplina había tenido en cuenta que los tribunales nacionales ya le habían condenado a pagar una indemnización, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos aumentó la sanción disciplinaria impuesta al sostener que su comportamiento había afectado a la imagen de la institución y puesto en duda la independencia de su personal. El recurrente arguyó además ante el Tribunal General que las instituciones de la Unión no pueden seguir alegando que han sufrido un perjuicio cuando la Unión ya ha recibido un resarcimiento completo en el contexto del proceso penal en el que la Unión fue parte civil. Así, según el recurrente, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos cometió un error manifiesto en su apreciación al tener en consideración el perjuicio en cuestión.

44. Por tanto, no considero que el recurrente, en el presente procedimiento de casación, haya reformulado un motivo invocado ante el Tribunal General[7] o que tal reformulación pueda considerarse un nuevo motivo, inadmisible en vía de casación.

B. Sobre el fondo

1. Observaciones preliminares — Alcance del recurso de casación

45. El SEAE impugna la corrección de las alegaciones del recurrente en los apartados 12 y 19 del recurso. En dichos apartados, el recurrente defiende que el Tribunal General incurrió en error de Derecho en su interpretación del artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, al permitir que un perjuicio cuya reparación ya se ha satisfecho sea tomado en consideración por la autoridad facultada para proceder a los nombramientos para justificar la imposición de una sanción disciplinaria más severa que la recomendada por el Consejo de Disciplina en su dictamen motivado.

6 Véase el apartado 25 del recurso. En el apartado 52 de la sentencia recurrida, el Tribunal General declaró que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no incurrió en un error manifiesto de apreciación al decidir que, a la hora de aplicar el artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, no era necesario tener en cuenta la indemnización por el perjuicio causado a la Unión que ya había sido reconocida por los tribunales nacionales. Además, en el apartado 39 de la sentencia recurrida, el Tribunal General señaló que, en el contexto de un procedimiento disciplinario, era irrelevante que se hubiera satisfecho un resarcimiento total o parcial por el perjuicio, puesto que la finalidad del artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios no es conceder un resarcimiento sino imponer una sanción.

7 Aparte del hecho de que el recurso de casación se dirige claramente contra la sentencia recurrida y no contra la decisión impugnada.

46. El SEAE considera que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no consideró el perjuicio en cuestión como una circunstancia agravante. [8]

47. El artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios exige que toda sanción disciplinaria impuesta a un funcionario sea proporcional a la importancia o gravedad de la falta del funcionario y, en ese sentido, establece una serie de criterios no exhaustivos que deben tenerse en cuenta al determinar la sanción. [9]

48. La lista en cuestión contiene una serie de criterios indicativos que, dependiendo de los hechos concretos, podrían considerarse circunstancias agravantes, atenuantes o, de hecho, neutrales y no se concede un peso o importancia particular a ningún criterio específico. Asimismo, habida cuenta de la amplia casuística de los criterios enumerados, está claro que no son necesariamente relevantes en todos y cada uno de los casos. Estos criterios, además, pretenden ser indicativos y no revisten carácter exhaustivo.

49. A este respecto, según reiterada jurisprudencia, con arreglo al artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, la sanción que cabe imponer debe determinarse sobre la base de una apreciación global por parte de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos de todos los hechos y cuestiones concretos relativos a cada caso individual. A este respecto, cabe observar que el Estatuto de los Funcionarios no especifica ninguna relación fija entre las medidas disciplinarias en él enumeradas y los diversos tipos de faltas cometidas por parte de los funcionarios y, además, no indica en qué medida las circunstancias agravantes o atenuantes deben tenerse en cuenta a la hora de determinar la sanción. [10]

50. Además, debe señalarse que, una vez que ha quedado acreditada la realidad de las imputaciones contra un funcionario, corresponde a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos determinar la sanción disciplinaria adecuada. Ni el Tribunal General ni el Tribunal de Justicia en vía de casación pueden aplicar su propio criterio en lugar del de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, salvo en caso de error manifiesto o desviación de poder. [11]

51. De los apartados 28 a 52 de la sentencia recurrida se desprende que el Tribunal General no valoró específicamente si la autoridad facultada para proceder a los nombramientos consideró que el pago de la indemnización por el daño moral en un proceso civil constituía una circunstancia agravante [12]. El Tribunal General se limitó a determinar, en el apartado 52 de la sentencia

[8] Según el SEAE, los apartados 35 a 38 de la decisión impugnada demuestran que, contrariamente a lo defendido por el recurrente, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no basó su decisión de apartarse del dictamen motivado del Consejo de Disciplina en el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios «en particular». El SEAE alega que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos señaló en la decisión impugnada que la condena conforme al Derecho nacional de resarcir a la Unión no tuvo influencia alguna en la apreciación de la gravedad de la falta. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos impuso una sanción más elevada, en comparación con la propuesta por el Consejo de Disciplina, al tomar en consideración todos los criterios (apreciación global). Según el SEAE, el artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios no especifica el peso que debe darse a los diferentes criterios.

[9] En el apartado 115 de la sentencia de 17 de julio de 2012, BG/Defensor del Pueblo (F-54/11, EU:F:2012:114), el Tribunal de la Función Pública señaló que, según el artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, la sanción disciplinaria impuesta deberá ser proporcional a la gravedad de la falta cometida. Dicho artículo también establece algunos de los criterios que debe tener en cuenta la autoridad facultada para proceder a los nombramientos a la hora de imponer una sanción.

[10] Véase la sentencia de 5 de febrero de 1987, F./Comisión (403/85, EU:C:1987:70), apartado 26. Véase también la sentencia del Tribunal de la Función Pública de 17 de julio de 2012, BG/Defensor del Pueblo (F-54/11, EU:F:2012:114), apartado 116.

[11] Véanse las sentencias de 5 de febrero de 1987, F./Comisión (403/85, EU:C:1987:70), apartado 18, y de 19 de noviembre de 2014, EH/Comisión (F-42/14, EU:F:2014:250), apartado 92.

[12] Véanse, a ese respecto, las alegaciones formuladas por las partes en los puntos 31 y 45 de las presentes conclusiones.

recurrida, que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos no incurrió en error al considerar que no era necesario tener en cuenta dicha indemnización al aplicar los criterios establecidos en el artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios. [13]

52. El recurrente no ha alegado que el Tribunal General incurriera en error al no apreciar el peso real que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos atribuyó al hecho de que el perjuicio en cuestión fuera objeto de una resolución de indemnización. Considero que el alcance del presente recurso de casación debe limitarse a si, en esas circunstancias, el criterio establecido en el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios —y por tanto el perjuicio causado a la integridad, la reputación o los intereses de la Unión— puede tenerse en cuenta en cualquier valoración global del asunto a fin de determinar la gravedad de la falta cometida y, posteriormente, acordar la sanción disciplinaria que cabe imponer cuando el daño moral en cuestión ya ha sido resarcido en el marco de un procedimiento ante los tribunales nacionales.

53. A este respecto, cabe destacar que el recurrente no cuestiona en el presente procedimiento de casación el hecho de que pueda ser objeto de medidas disciplinarias con arreglo al artículo 9 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, a pesar de que también se le han impuesto medidas tanto penales como civiles. El recurrente tampoco pone en cuestión la sanción disciplinaria específica elegida, que fue de carácter pecuniario y que se tradujo en una reducción de sus derechos a pensión con arreglo al artículo 9, apartado 1, letra h), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios. [14] Además, lo que se cuestiona no es el importe real de la reducción de la pensión del recurrente como tal, sino los criterios que pueden tenerse en consideración a la hora de imponer dicha reducción.

2. Evaluación

54. De la sentencia recurrida se desprende claramente que los actos del recurrente dieron lugar a medidas o sanciones penales, civiles y disciplinarias. Sin embargo, el recurrente no invoca ningún motivo de *ne bis in idem* [15] con respecto a las medidas o sanciones penales, civiles [16] y disciplinarias impuestas.

55. La cuestión planteada en esta casación es más bien si el perjuicio causado a la integridad, la reputación o los intereses de la Unión (y respecto del cual la Unión ya ha recibido un resarcimiento en procedimientos civiles ante los tribunales nacionales) también puede tomarse

[13] Debo señalar que, en el párrafo 136 de la sentencia recurrida, el Tribunal General constató que, en la decisión impugnada, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos había considerado que los actos del recurrente eran especialmente graves habida cuenta, entre otros extremos, del perjuicio causado a la integridad, la reputación o los intereses de las instituciones. En los apartados 140 y 141 de la sentencia recurrida, el Tribunal General constató que la autoridad facultada para proceder a los nombramientos había considerado que la reparación ya prevista a nivel nacional «no debe impedirle imponer una sanción disciplinaria proporcional a la falta cometida» (apartado 37 de la decisión impugnada) y que, «incluso si el demandante ha reparado el perjuicio relacionado con el perjuicio a la imagen de la institución tras su condena por los tribunales belgas, el hecho es que ha expuesto la imagen de la institución y ha puesto en duda la integridad de los miembros de su personal». Estas constataciones del Tribunal General se refieren al segundo motivo del recurrente en primera instancia y no han sido impugnadas en el presente procedimiento de casación.

[14] De hecho, dado que el recurrente ya se había jubilado, era la única sanción de la que disponía la autoridad facultada para proceder a los nombramientos.

[15] Véase el artículo 50 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe la acusación o la imposición de sanciones penales a una misma persona más de una vez por un mismo delito. Véase también el artículo 9, apartado 3, del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, que establece que «no podrá imponerse más de una sanción disciplinaria por una misma falta.» Para una descripción general de la relación entre los procedimientos/sanciones penales y los procedimientos/sanciones disciplinarios en el contexto del Estatuto de los Funcionarios, véase la sentencia de 8 de julio de 2008, Franchet y Byk/Comisión (T-48/05, EU:T:2008:257), apartados 341 a 343.

[16] En el apartado 33 de la sentencia de 20 de marzo de 2018, Garlsson Real Estate y otros (C-537/16, EU:C:2018:193), el Tribunal de Justicia señaló que una medida que se limita a reparar el perjuicio causado por la infracción de que se trate no reviste carácter penal. En efecto, tal medida reparadora o compensatoria no reviste carácter punitivo.

en consideración para determinar la gravedad de la falta cometida por un funcionario y decidir la sanción disciplinaria que cabe imponer con arreglo al artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios.

56. En mi opinión, los procedimientos civiles y disciplinarios en cuestión y sus correspondientes reparaciones o sanciones son claramente distintos [17] entre sí y, lo que es más importante, persiguen objetivos muy diferentes. [18]

57. La finalidad del procedimiento civil entablado por la Unión ante los tribunales nacionales parece ser la obtención por parte de la Unión de un resarcimiento por el daño moral que los actos del recurrente causaron a su reputación pública o externa. En ese sentido, el resarcimiento civil está destinado a indemnizar a la parte agraviada y así reponerla en la situación en la que se encontraba antes de la conducta infractora. Por lo tanto, la concesión de una indemnización o resarcimiento está destinada a compensar a la víctima con respecto a esta responsabilidad delictiva u otra forma de responsabilidad extracontractual. Vista así, esta forma de responsabilidad extracontractual no reviste generalmente carácter punitivo. No pretende sancionar, penalizar ni reprimir [19] una conducta que se considera reprochable. [20]

58. Por el contrario, el procedimiento disciplinario contemplado en el Estatuto de los Funcionarios pretende asegurar el cumplimiento por parte de los funcionarios de las normas y obligaciones destinadas a garantizar el buen funcionamiento de una institución. [21] Tal cumplimiento [22] se asegura en última instancia mediante la imposición de sanciones disciplinarias [23] o castigos contemplados en la lista exhaustiva recogida en el artículo 9 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios.

59. Habida cuenta de la naturaleza y de los objetivos intrínsecamente diferentes de la acción civil en cuestión y del procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto de los Funcionarios y las reparaciones y sanciones correspondientes, el mero hecho de que se haya condenado al recurrente a abonar una indemnización con respecto al daño moral causado a la reputación de la Unión no impide la imposición de sanciones disciplinarias al recurrente. De hecho, como se indica en el punto 53 de las presentes conclusiones, el recurrente no discute esa cuestión.

[17] En lo que respecta, por ejemplo, a las reglas aplicables, los criterios de prueba, los procedimientos y los foros jurisdiccionales.

[18] La posibilidad de que se pueda condenar a un funcionario, de conformidad con el artículo 22 del Estatuto de los Funcionarios, a que repare, total o parcialmente, un perjuicio sufrido por la Unión como consecuencia de una falta grave cometida por este en el curso o en relación con el ejercicio de sus funciones es distinta del régimen disciplinario establecido por dicho Estatuto en el artículo 86 y el anexo IX. Además, el Estatuto de los Funcionarios y, en particular, el artículo 10 de su anexo IX, no exigen específicamente que la indemnización a la que se condene a un funcionario por faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones estatutarias deba tenerse en cuenta en el procedimiento disciplinario.

[19] Es cierto que en muchos ordenamientos jurídicos el tribunal puede, en casos especiales y excepcionales, conceder indemnizaciones punitivas, agravadas o ejemplarizantes. En tales casos, la indemnización por daños y perjuicios persigue la finalidad de castigar al infractor y mostrar el descontento de los tribunales con respecto a la conducta arbitraria u opresiva del acusado. No obstante, nada hay en el presente momento procesal que sugiera que la indemnización reconocida por los tribunales belgas se corresponda con alguno de los anteriores propósitos.

[20] Véanse, por analogía, las conclusiones del Abogado General Wahl presentadas en el asunto Lazar (C-350/14, EU:C:2015:586), apartado 30.

[21] Sentencia de 1 de abril de 2004, N/Comisión (T-198/02, EU:T:2004:101), apartado 98.

[22] Incluso las sanciones más leves o menos severas, como un apercibimiento por escrito o una amonestación, están claramente destinadas a garantizar que un funcionario no infrinja el Estatuto de los Funcionarios.

[23] De hecho, la misma palabra «penalties» (inglés), «sanciones» (español), «Strafen» (alemán), «sanctions» (francés), «sanzioni» (italiano), «sanções» (portugués), en el artículo 9 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios denota claramente su carácter represivo o punitivo.

60. Además, el hecho de que el recurrente ya haya abonado una indemnización por el daño moral causado a la Unión como consecuencia de un procedimiento entablado a instancias de esta última no afecta a —y, por extensión, resulta irrelevante para determinar, con arreglo al artículo 10 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios— la *gravedad* de la falta en virtud del mismo Estatuto —determinación que, por lo demás, antecedió en el tiempo al mencionado procedimiento—.

61. Considero, en particular, que, a la hora de determinar la gravedad de la falta cometida por un funcionario, el hecho de que haya afectado negativamente a la reputación de la Unión de conformidad con el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios puede tenerse en consideración en cualquier apreciación global de esa conducta, con independencia de toda indemnización abonada posteriormente a este respecto a raíz de un procedimiento judicial entablado por la Unión.

62. Por tanto, en mi opinión, la calificación de la gravedad de dicha falta puede apreciarse independientemente de dicha indemnización. [24] Un perjuicio institucional de esta naturaleza no puede borrarse simplemente con el pago de una suma pecuniaria en concepto de indemnización, incluso si ello es resultado de un mandamiento judicial.

63. En cuanto a la apreciación de la *sanción disciplinaria que cabe imponer*, existe un nexo fáctico en el contexto del presente procedimiento entre el perjuicio a la reputación (pública o externa) de la Unión (y que, ciertamente, ha dado lugar a una indemnización concedida en un procedimiento judicial ante los tribunales nacionales) y el criterio establecido en el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, que también se refiere al perjuicio causado a la imagen (pública o exterior) de la Unión. Este tipo de perjuicio institucional fue uno de los criterios que se tuvieron en cuenta a la hora de valorar el tipo y nivel de sanción disciplinaria que cabía imponer al recurrente. [25]

64. Más allá del hecho de que el artículo 10, letra b), del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios establezca solo uno de los muchos criterios que pueden tenerse en cuenta en toda apreciación global de la sanción disciplinaria que cabe imponer, conviene indicar que los procedimientos civiles y disciplinarios y las subsiguientes reparaciones o sanciones impuestas son independientes, difieren entre sí en sus objetivos y no dan lugar a sanciones o indemnizaciones superpuestas. [26]

65. Por tanto, considero que el recurrente no ha demostrado, como se alega en las partes segunda y tercera de su motivo único, que el Tribunal General conculcase el principio de proporcionalidad y el principio de igualdad.

[24] Véase, por analogía, el apartado 115 de la sentencia de 19 de noviembre de 2014, EH/Comisión (F-42/14, EU:F:2014:250).

[25] Además, la Unión fue la beneficiaria de la indemnización civil reconocida por los tribunales nacionales por el daño moral causado a su imagen, por importe de 38 814 euros, y las sanciones disciplinarias, que eran de carácter pecuniario, garantizaban que la Unión no tuviera que desembolsar determinados fondos en concepto de pensión del recurrente.

[26] En ese sentido, en el apartado 195 de la sentencia de 7 de diciembre de 2017, Missir Mamachi di Lusignano y otros/Comisión (T-401/11 P RENV-RX, EU:T:2017:874), el Tribunal General declaró que puede identificarse un principio común en las legislaciones de los Estados miembros en virtud del cual no puede existir un doble resarcimiento por un daño moral sufrido. De la sentencia de 9 de septiembre de 1999, Lucaccioni/Comisión (C-257/98 P, EU:C:1999:402), apartados 19 y 20, se desprende que este principio también se aplica en el contexto de la relación entre un funcionario y una institución de la Unión. Así, si bien el último caso garantiza que un funcionario no pueda obtener un doble resarcimiento, considero que este principio general también se extiende a la propia Unión y garantiza que la Unión no pueda obtener un doble resarcimiento de un funcionario. Sin embargo, quisiera subrayar que, en el caso que nos ocupa, considero que no se trata de un doble resarcimiento dada la distinta naturaleza del proceso civil y disciplinario en cuestión y sus correspondientes reparaciones o sanciones. Las sanciones impuestas con arreglo al artículo 9 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios no tienen por objeto resarcir a la Unión por el perjuicio causado a esta última.

VIII. Conclusión

66. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que:

– Rechace por infundadas las partes segunda y tercera del motivo único del recurrente.