SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)
de 26 de mayo de 2005 *

En el asunto C-301/02 P,

que tiene por objeto un recurso de casación interpuesto, con arreglo al artículo 49 del Estatuto CE del Tribunal de Justicia, el 26 de agosto de 2002,

Carmine Salvatore Tralli, representado por el Sr. N. Pflüger, Rechtsanwalt, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte recurrente,

y en el que la otra parte en el procedimiento es:

Banco Central Europeo, representado por la Sra. V. Saintot y el Sr. M. Benisch, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. B. Wägenbaur, Rechtsanwalt, que designa domicilio en Luxemburgo,

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, el Sr. A. Rosas, la Sra. R. Silva de Lapuerta (Ponente) y los Sres. S. von Bahr y K. Schiemann, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Léger;
Secretario: Sra. M.-F. Contet, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 22 de junio de 2004;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 17 de febrero de 2005;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante su recurso de casación, el Sr. Tralli solicita la anulación de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas de 27 de junio de 2002, Tralli/BCE (asuntos acumulados T-373/00, T-27/01, T-56/01 y T-69/01, RecFP pp. I-A-97 y II-453; en lo sucesivo, «sentencia recurrida»), mediante la cual éste desestimó sus recursos dirigidos a la anulación de diversos actos del Banco Central Europeo (BCE).

Marco jurídico

2 El Protocolo sobre los Estatutos del Sistema Europeo de Bancos Centrales y del BCE, anejo al Tratado CE (en lo sucesivo, «Estatutos del SEBC»), contiene, en particular, las siguientes disposiciones:

«Artículo 12

[...]

12.3 El Consejo de Gobierno adoptará el reglamento interno que determinará la organización interna del BCE y de sus órganos rectores.

[...]

Artículo 36

Personal

36.1 El Consejo de Gobierno, a propuesta del Comité Ejecutivo, establecerá las condiciones de contratación del personal del BCE.

[...]»

3 Sobre la base del artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, el Consejo de Gobierno adoptó, el 31 de marzo de 1999, una modificación de la Decisión de 9 de junio de 1998 relativa a la adopción de las condiciones de contratación del personal del Banco Central Europeo (DO L 125, p. 32; en lo sucesivo, «condiciones de contratación»). Estas condiciones de contratación, en su versión aplicable a los hechos litigiosos, prevén en particular:

«9. a) Las relaciones laborales entre el BCE y sus empleados se rigen por los contratos de trabajo de conformidad con las presentes condiciones de contratación. El Reglamento del personal que adopte el Comité Ejecutivo precisará las presentes condiciones de contratación.

[...]

10. a) Los contratos de trabajo entre el BCE y sus empleados tomarán la forma de cartas de contratación visadas por éstos. [...]

b) Los contratos pueden estar sujetos a un período de prueba de conformidad con las disposiciones previstas en el Reglamento del personal. El período de prueba no podrá ser superior a doce meses en ningún caso.

11. a) El BCE puede poner fin a los contratos de trabajo celebrados con sus empleados mediante una decisión motivada del Comité Ejecutivo, de conformidad con el procedimiento definido en el Reglamento aplicable al personal y por los motivos siguientes:

i) en caso de rendimiento insatisfactorio continuado. [...];

[...]

41. Con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento del personal, los empleados podrán presentar a la administración quejas y reclamaciones para que sean examinadas con carácter precontencioso, y esta última las examinará analizando la coherencia de las decisiones adoptadas en cada caso concreto con la política de personal y las condiciones de contratación del BCE. Los empleados que no estuvieran conformes con el resultado del procedimiento de examen precontencioso podrán recurrir al procedimiento de reclamación previsto en el Reglamento del personal.

Los procedimientos que se acaban de mencionar no podrán utilizarse para impugnar:

[...]

iii) las decisiones de no confirmar el nombramiento definitivo de empleados en período de prácticas.

42. Una vez agotados los procedimientos internos disponibles, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas será competente para resolver los litigios que se susciten entre el BCE y sus empleados, o antiguos empleados a quienes se apliquen las presentes condiciones de contratación.

La competencia mencionada quedará limitada al examen de la legalidad de la medida o decisión, salvo que el litigio sea de carácter pecuniario, en cuyo caso el Tribunal de Justicia tendrá competencia jurisdiccional plena.»

4 Sobre la base del artículo 12.3 de los Estatutos del SEBC, el Consejo de Gobierno adoptó en 1999 el Reglamento interno del BCE (DO L 125, p. 34; corrección de errores en DO 2000, L 273, p. 40; en lo sucesivo, «Reglamento interno»). Bajo el título «Condiciones de contratación», el artículo 21 de dicho Reglamento dispone:

«21.1 La relación laboral entre el BCE y su personal estará regulada por las condiciones de contratación y el Reglamento del personal.

21.2 Las condiciones de contratación serán aprobadas y modificadas por el Consejo de gobierno a propuesta del Comité Ejecutivo. Se consultará al Consejo general con arreglo al procedimiento establecido en el presente Reglamento interno.

21.3 Las condiciones de contratación se aplicarán mediante el Reglamento del personal, cuya aprobación y modificación corresponderá al Comité Ejecutivo.

21.4 Antes de aprobar unas nuevas condiciones de contratación o un nuevo Reglamento del personal, se consultará al Comité de personal, cuya opinión se someterá al Consejo de gobierno o al Comité Ejecutivo.»

5 Sobre la base del artículo 21.3 del Reglamento interno del BCE y del artículo 9, letra a), de las condiciones de contratación, el Comité Ejecutivo del BCE adoptó el «European Central Bank Staff Rules» (en lo sucesivo, «Reglamento del personal»), que establece en particular:

«2.1 Período de prueba

Las normas de ejecución del artículo 10, letra b), de las condiciones de contratación son las siguientes:

2.1.1 Los contratos estarán sujetos a un período de prueba de tres meses a menos que el Comité Ejecutivo renuncie al período de prueba. En casos excepcionales, el Comité Ejecutivo podrá fijar un período de prueba superior a tres meses, de conformidad con el punto 2.1.2, letra a), *infra*.

[...]

2.1.2 Si, en el curso de su período de prueba, el interesado no puede desempeñar sus funciones por enfermedad, accidente, permiso de maternidad o, en casos excepcionales, por permiso especial, durante un período superior a un mes, el Comité Ejecutivo podrá prorrogar el período de prueba por el lapso de tiempo correspondiente.

Además, el Comité Ejecutivo podrá, en casos excepcionales:

a) prorrogar el período de prueba hasta alcanzar una duración total de doce meses, o

b) prorrogar el período de prueba hasta alcanzar una duración total de doce meses, destinando al interesado a una función distinta.

2.1.3 Durante el período de prueba, el Comité Ejecutivo podrá poner fin al contrato, con un preaviso de un mes, en caso de inaptitud o rendimiento insatisfactorio del interesado.»

6 Mediante la Decisión BCE/1999/7 (1999/811/CE), de 12 de octubre de 1999, el BCE adoptó, sobre la base de los artículos 8 y 24 del Reglamento interno, el Reglamento interno del Comité Ejecutivo del BCE (DO L 314, p. 34).

7 La citada Decisión considera que era «necesario establecer un sistema que, respetando el principio de responsabilidad colegial del Comité Ejecutivo, permita [...] la delegación de poderes».

8 Dicha Decisión establece, en particular:

«Artículo 1

Carácter complementario de la presente Decisión

La presente Decisión complementa el Reglamento interno del Banco Central Europeo, y los términos que figuran en ella tendrán el mismo significado que se les atribuye en el Reglamento interno del Banco Central Europeo.

[...]

Artículo 5

Delegación de poderes

1. El Comité Ejecutivo podrá autorizar a uno o varios de sus miembros a adoptar, en su nombre y bajo su control, medidas de gestión o administración claramente definidas y, en particular, los actos preparatorios de una decisión que deba adoptarse posteriormente de manera colegiada por el Comité Ejecutivo, así como los actos de ejecución de las decisiones que, con carácter definitivo, haya adoptado el Comité Ejecutivo.

2. El Comité Ejecutivo podrá asimismo solicitar a uno o varios de sus miembros, de acuerdo con el presidente, a) la adopción del texto definitivo de un acto, tal como se define en el apartado 1 del artículo 5, a condición de que el fondo del mismo haya sido definido en sus deliberaciones, y b) la adopción del texto definitivo de decisiones, en las que la delegación implique poderes ejecutivos claramente definidos y limitados, y cuyo ejercicio está sujeto a la estricta revisión del Comité Ejecutivo sobre la base de los criterios objetivos por él establecidos.

3. Las delegaciones y decisiones adoptadas de conformidad con los apartados 1 y 2 del artículo 5 serán recogidas en el acta resumida de las reuniones del Comité Ejecutivo.

4. Las competencias así delegadas sólo podrán ser objeto de subdelegación cuando así se establezca expresamente en la disposición que habilite para ello y en la manera en que ésta lo determine.

[...]»

Hechos que originaron el litigio

9 El 10 de marzo de 2000, el BCE publicó una convocatoria de vacante relativa a un puesto de agente de seguridad cuyas funciones comprendían esencialmente la vigilancia de los accesos al edificio del BCE y el control de seguridad en la recepción de visitantes.

10 Mediante escrito de 20 de junio de 2000, el recurrente fue contratado para ocupar dicho puesto con efectos a partir del 1 de julio de 2000. En dicha carta de contratación, se puntualizaba que el contrato de trabajo del interesado se regulaba por las condiciones de contratación y el Reglamento del personal y que estaba sujeto a un período de prueba de tres meses de duración.

11 El 21 de agosto de 2000, durante una entrevista, el superior jerárquico del recurrente informó a éste de que sus prestaciones laborales no se ajustaban al nivel exigido para el puesto.

12 La calidad de dichas prestaciones constituyó también el objeto de una entrevista que tuvo lugar el 1 de septiembre de 2000 entre el recurrente, su superior jerárquico y otros dos colaboradores, uno de los cuales era el coordinador de la seguridad del BCE.

13 El 8 de septiembre de 2000, el recurrente recibió copia de una nota interna en la cual el coordinador de la seguridad del BCE solicitaba al referido superior jerárquico que se prorrogara el período de prueba. En dicha nota se señalaba que tal período adicional de prueba era necesario debido al rendimiento insatisfactorio del recurrente y con objeto de permitir que éste recibiera una formación complementaria sobre sus funciones principales así como sobre el sistema de seguridad del BCE. Según dicha nota, el recurrente había confirmado su voluntad de participar en dicha

formación y de aceptar una prórroga de su período de prueba, hasta el 31 de diciembre de 2000. El recurrente confirmó por escrito sobre dicha nota que no había tenido conocimiento de ello.

14 El 18 de septiembre de 2000, el BCE notificó por escrito al recurrente la decisión de prorrogar su período de prueba hasta el 31 de diciembre de 2000 (en lo sucesivo, «decisión de prórroga del período de prueba»). Asimismo, fue informado de que la decisión de confirmar su nombramiento dependía del nivel de su rendimiento profesional durante la prórroga del período de prueba.

15 Mediante escrito de 29 de noviembre de 2000, notificado al recurrente ese mismo día y firmado por el Director General de Administración y Personal así como por el Jefe de División de Desarrollo del personal, el recurrente fue informado de la decisión del Comité Ejecutivo de dar por terminado su contrato con efectos a 31 de diciembre de 2000 (en lo sucesivo, «decisión de despido»). Esta decisión vino motivada por el hecho de que, incluso en la prórroga del período de prueba, el rendimiento profesional del demandante no había mejorado a fin de cumplir las exigencias mínimas requeridas por el puesto de que se trata. En particular, el recurrente se había mostrado deficiente en la aplicación del sistema de seguridad del BCE y en la observancia de las normas y procedimientos administrativos y organizativos del trabajo.

Procedimiento ante el Tribunal de Primera Instancia

16 Mediante escrito de 12 de diciembre de 2000, el ahora recurrente interpuso un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia (asunto T-373/00), dirigido, en particular, a la anulación de la decisión de despido.

17 Además, el recurrente interpuso otros tres recursos en los que solicitaba, en particular:

— que se anulase la decisión del Presidente del BCE por la que se desestimó su reclamación contra la decisión de prórroga del período de prueba (asunto T-27/01);

— que se declarase que el Presidente del BCE se había abstenido ilegalmente de pronunciarse sobre su solicitud de examen de su decisión de despido (asunto T-56/01), y

— que se anulase la decisión del Presidente del BCE por la que se desestimó su reclamación contra la decisión de despido (asunto T-69/01).

18 Mediante auto de 15 de enero de 2002, estos diversos recursos se acumularon a efectos de la fase oral. Mediante la sentencia recurrida, el Tribunal de Primera Instancia acumuló dichos recursos a efectos de la sentencia, desestimó el recurso en el asunto T-373/00 y declaró que no procedía pronunciarse sobre los asuntos T-27/01, T-56/01 y T-69/01.

19 Mediante esa misma sentencia, el Tribunal de Primera Instancia decidió que, en el asunto T-373/00 cada parte cargase con sus propias costas y que en los asuntos T-27/01, T-56/01 y T-69/01 el ahora recurrente cargase con sus propias costas y con un tercio de las del BCE.

Sentencia recurrida

20 El Tribunal de Primera Instancia, para desestimar en cuanto al fondo el recurso en el asunto T-373/00, consideró, en primer lugar, que carecía de fundamento la excepción de ilegalidad propuesta por el demandante relativa a las normas de delegación de facultades adoptadas por el BCE en materia de gestión del personal. Expuso, al respecto, los siguientes motivos:

«43. A juicio del demandante, el Reglamento del personal carece de fundamento legal. En efecto, dicho Reglamento versa sobre el régimen aplicable a los empleados del BCE y, por tanto, debió ser adoptado, con arreglo al artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, por el Consejo de Gobierno a propuesta del Comité Ejecutivo y no por el Comité Ejecutivo, que carecía de competencia para ello.

44. A tal respecto, basta con señalar que en el asunto en el que se dictó la sentencia X/BCE (sentencia de 18 de octubre de 2001, X/BCE, T-333/99, RecFP pp. I-A-199 y II-921; Rec. p. II-3021) [...], el Tribunal de Primera Instancia conoció de una excepción de ilegalidad que tenía el mismo objeto que la invocada por el demandante en el presente asunto. Ahora bien, en dicha sentencia, el Tribunal de Primera Instancia declaró, en esencia, en los apartados 96 a 109, que el Reglamento del personal no adolece de las ilegalidades censuradas por el demandante, en particular en la medida en que, en el artículo 21.3 del Reglamento interno del BCE, el Consejo de Gobierno delegó en el Comité Ejecutivo la facultad de determinar las normas de ejecución de las condiciones de contratación, es decir, el Reglamento del personal.»

21 En segundo lugar, el Tribunal de Primera Instancia consideró que tampoco estaba fundado el motivo sostenido por el demandante y basado en la infracción de las condiciones de contratación y del Reglamento del personal así como en la vulneración del principio de proporcionalidad.

22 El Tribunal de Primera Instancia comenzó señalando que dicho motivo se dividía en dos partes, a saber, por un lado, la impugnación de la decisión de prórroga del período de prueba y, por otro lado, la de la decisión de despido. A continuación, examinó cada una de las imputaciones recogidas en ambas partes.

23 Así, el Tribunal de Primera Instancia estimó, en primer lugar, en el apartado 49 de la sentencia recurrida, que la decisión de prórroga del período de prueba se había adoptado de conformidad con las normas formales aplicables en el presente caso. En segundo lugar, declaró, en los apartados 51 y 52 de dicha sentencia, que el BCE podía prorrogar el referido período de prueba. En tercer lugar, señaló, en los apartados 56 y 57 de la misma sentencia, que el BCE podía considerar que se encontraba ante circunstancias excepcionales que permitían prorrogar el período de prueba, en el sentido del artículo 2.1.2, párrafo segundo, del Reglamento del personal. Con respecto a la decisión de despido, el Tribunal de Primera Instancia observó, en primer lugar, en los apartados 65 y 66 de la sentencia recurrida, que el demandante estaba informado de los reproches efectuados respecto de la calidad de sus conocimientos y prestaciones profesionales. El Tribunal de Primera Instancia señaló, en segundo lugar, en el apartado 73 de dicha sentencia, que nada permitía concluir que el demandante no hubiera podido realizar su período de prácticas en condiciones normales. En tercer lugar, sostuvo, en el apartado 81 de la misma sentencia, que no cabe reprochar al BCE haber puesto fin al contrato del demandante violando sus derechos.

24 Por último, para condenar a dicho demandante a cargar con sus propias costas y con un tercio de las del BCE, en los asuntos T-27/01, T-56/01 y T-69/01, el Tribunal de Primera Instancia expuso los siguientes motivos:

«99. El Tribunal de Primera Instancia estima que, a diferencia de lo que sostiene el demandante, del artículo 41, inciso iii), de las condiciones de contratación se deduce que las decisiones de prórroga del período de prueba y de despido en el curso del período de prueba no pueden ser objeto de una solicitud de

examen precontencioso y de reclamación. En efecto, estas dos decisiones tienen por objeto «no confirmar el nombramiento definitivo de empleados en período de prácticas», en el sentido de la citada disposición.

100. Así pues, la interposición de los recursos en los asuntos T-27/01 y T-69/01 ha ocasionado al demandado gastos abusivos.

101. Por cuanto atañe al asunto T-56/01, cuyo recurso fue presentado en la Secretaría del Tribunal de Primera Instancia el 13 de marzo de 2001, ha de señalarse que el demandante interpuso este recurso por omisión por no haber recibido respuesta a la reclamación interpuesta el 5 de febrero de 2000, mientras que, por una parte, en virtud del artículo 8.2.1 del Reglamento del personal, esta solicitud quedó desestimada implícitamente un mes después de la interposición de la reclamación y, por otra parte, el Presidente del BCE desestimó la reclamación del demandante el 12 de marzo de 2001.

102. En consecuencia, sin que sea necesario examinar si procede declarar la inadmisibilidad del recurso por no haberse formulado un requerimiento antes de interponer el recurso por omisión, no es menos cierto que, en el momento de la interposición del recurso en el asunto T-56/01, o al menos en los días inmediatamente posteriores a tal fecha, el demandante sabía que el demandado había definido su posición a efectos del artículo 232 CE, párrafo segundo. Por tanto, no adoptó las medidas oportunas para evitar que este recurso ocasionase al demandado gastos abusivos.

103. En consecuencia, en lugar de condenar al demandado al pago de las costas en que incurrió el demandante, tal como éste solicita, procede condenar al demandante al pago de un tercio de las costas en que incurrió el demandado en los asuntos T-27/01, T-56/01 y T-69/01.»

Pretensiones de las partes ante el Tribunal de Justicia

25 El recurrente solicita al Tribunal de Justicia que:

— Anule la sentencia recurrida y las decisiones del BCE sobre la prórroga del período de prueba y el despido.

— Condene al BCE a pagarle, desde el 31 de diciembre de 2000, el salario base anual de 32.304 euros, más los complementos y demás conceptos retributivos previstos en las condiciones de contratación.

— Condene en costas al BCE.

26 El BCE solicita al Tribunal de Justicia que:

— Desestime el recurso de casación.

— Condene en costas al recurrente.

Sobre el recurso de casación

27 En apoyo de sus pretensiones, el recurrente invoca tres motivos:

Sobre el primer motivo, referente a las normas en materia de delegación de facultades

Alegaciones de las partes

28 Mediante este motivo, el recurrente sostiene en esencia que el Tribunal de Primera Instancia incurrió en un error de Derecho al desestimar, en los apartados 43 y 44 de la sentencia recurrida, la excepción de ilegalidad relativa a los artículos 2.1.2, párrafo segundo, y 2.1.3 del Reglamento del personal. Basa su motivo, esencialmente, en las alegaciones que siguen.

29 En primer lugar, el recurrente alega que del artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC se desprende que el Comité Ejecutivo del SEBC no era competente para establecer el Reglamento del personal y que esta competencia corresponde al Consejo de Gobierno.

30 En segundo lugar, según el recurrente, el artículo 12.3 de los Estatutos del SEBC no autoriza al Consejo de Gobierno a delegar facultades en materia de personal al Comité Ejecutivo.

31 A este respecto, añade que, aun cuando el Consejo de Gobierno estuviera habilitado para delegar en el Comité Ejecutivo la facultad de establecer las condiciones de contratación del personal, debería haberlo hecho de forma expresa. Pues bien, a juicio del recurrente, el Tribunal de Primera Instancia no examinó este argumento, sino que presumió la existencia de una delegación implícita en el marco del artículo 21.3 del Reglamento interno.

32 El recurrente considera, asimismo, que el Tribunal de Primera Instancia interpretó erróneamente la jurisprudencia relativa al artículo 110 del Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo, «Estatuto de los Funcionarios») que se refiere a la delegación de facultades en el ámbito de la función pública comunitaria, al afirmar en el apartado 44 de la sentencia recurrida que el Consejo de Gobierno estaba habilitado para delegar en el Comité Ejecutivo la facultad para determinar el Reglamento del personal. Por último, el recurrente observa que dicha sentencia vulnera el «principio del equilibrio institucional», en la medida en que el Tribunal de Primera Instancia refrendó la delegación discrecional de facultades en entidades distintas de las establecidas por el Derecho primario.

33 En tercer lugar, el recurrente estima que al adoptar los artículos 2.1.2 y 2.1.3 del Reglamento del personal, el Comité Ejecutivo infringió el artículo 21.3 del Reglamento interno, ya que no se trata de simples medidas de ejecución de las condiciones de contratación, sino de normas materiales autónomas. A su juicio, dicho artículo 2.1.2 autoriza una prórroga unilateral del período de prueba, y esta facultad excede el ámbito de aplicación del artículo 10, letra b), de las condiciones de contratación.

34 El recurrente añade a este respecto que el mencionado artículo 2.1.3 introduce una causa de despido durante dicho período, relacionada con el carácter inapropiado de la conducta o del rendimiento del interesado, diferente de la recogida en el artículo 11, letra a), inciso i), de las condiciones de contratación.

35 El BCE sostiene, por su parte, que todas las consideraciones formuladas por el recurrente en el marco de las alegaciones primera y segunda ni son pertinentes, ni fundadas. Señala que, conforme a la jurisprudencia relativa a la aplicación del artículo 110 del Estatuto de los Funcionarios, las instituciones pueden adoptar disposiciones generales de ejecución, a menos que restrinjan el ámbito de aplicación del Estatuto. Por otra parte, la atribución de determinadas competencias al Comité Ejecutivo por el Consejo de Gobierno es conforme al principio del equilibrio institucional.

36 El BCE señala que el recurrente no indica qué parte de la sentencia recurrida pretende cuestionar mediante su tercera alegación. En cualquier caso, tal argumentación no está fundada. En su opinión, los artículos 2.1.2, párrafo segundo, y 2.1.3 del Reglamento del personal constituyen medidas de aplicación del artículo 10, letra b), de las condiciones de contratación, las cuales forman parte integrante del contrato de trabajo. Por otra parte, añade que el artículo 11 de dichas condiciones de contratación no se aplica durante el período de prueba.

Apreciación del Tribunal de Justicia

37 Mediante su primer motivo, el recurrente pretende, en esencia, demostrar que el Tribunal de Primera Instancia declaró erróneamente que el régimen de delegación de facultades en materia de personal en el seno del BCE y el ejercicio de dichas competencias por las entidades correspondientes de éste son legales.

38 A este respecto, procede señalar con carácter preliminar que al Consejo de Gobierno se le confirió, en virtud de los artículos 12.3 y 36.1 del Protocolo sobre los Estatutos

del SEBC, potestad normativa para adoptar, por un lado, un reglamento interno a fin de determinar la organización interna del BCE y de sus órganos rectores y, por otro lado, las condiciones de contratación del personal del BCE.

39 Es preciso subrayar que las facultades de organización y de gestión así definidas se corresponden con las conferidas a otras instituciones y organismos establecidos en virtud del Derecho originario (véase, por ejemplo, en relación con la Comisión Europea, el artículo 218 CE, párrafo segundo).

40 De conformidad con las disposiciones de habilitación antes citadas, el Consejo de Gobierno adoptó las condiciones de contratación del BCE. Éstas autorizan, a su vez, al Comité Ejecutivo para que precise, mediante el Reglamento del personal, las normas generales de aplicación de dichas condiciones de contratación.

41 Respecto de la adecuación de dicho sistema de delegación de facultades al Derecho comunitario, procede recordar que, como se desprende de la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de junio de 1958 (Meroni/Alta Autoridad, 9/56, Rec. pp. 9 y ss., especialmente pp. 42 y 43), las competencias que se confieren a una institución comprenden la capacidad de delegar, respetando las exigencias del Tratado, cierto número de facultades que corresponden a dichas competencias en las condiciones que ella determine.

42 Es necesario puntualizar, a este respecto, que si el razonamiento del Tribunal de Justicia en la sentencia antes citada se refería a la delegación de facultades, en

relación con la aplicación de determinados mecanismos financieros, a organismos de Derecho privado dotados de personalidad jurídica distinta, con mayor razón una institución u organismo comunitario está habilitado para establecer un conjunto de medidas de organización y de delegación de facultades a sus propias entidades rectoras, en particular, en el ámbito de la gestión de su propio personal. En efecto, como declaró el Tribunal de Justicia en el apartado 34 de sus sentencia de 14 de octubre de 2004 (Pflugradt/BCE, C-409/02 P, Rec. p. I-9873), un organismo comunitario que tiene encomendada una misión de interés general se halla facultado para dictar, mediante una norma reglamentaria, las disposiciones aplicables a su personal.

43 En lo referente a las condiciones que han de cumplirse en el marco de tales delegaciones de facultades, es preciso recordar que, como puntualizó el Tribunal de Justicia en la sentencia Meroni/Alta Autoridad, antes citada (véanse pp. 40 a 44, 46 y 47), en primer lugar, la autoridad delegante no puede conferir a la autoridad delegada facultades distintas de las que ella misma ha recibido. En segundo lugar, el ejercicio de las facultades conferidas a la entidad delegada debe someterse a las mismas condiciones a las que estaría sometido si la autoridad delegante las ejerciera directamente, en particular, por lo que respecta a las exigencias de motivación y publicación. Por último, incluso cuando está legitimada para delegar sus facultades, la autoridad delegante debe adoptar una decisión explícita de delegación y dicha delegación sólo puede referirse a facultades de ejecución, exactamente definidas.

44 En cuanto a las delegaciones de competencias efectuadas en el seno del BCE en materia de personal y habida cuenta de las alegaciones expuestas por el recurrente en apoyo de su primer motivo, procede señalar que las disposiciones adoptadas por el BCE en el ámbito considerado y el alcance de las delegaciones efectuadas al respecto son plenamente conformes con las condiciones recogidas en la sentencia Meroni/Alta Autoridad, antes citada (véase el apartado 41 de la presente sentencia).

45 En efecto, por lo que respecta a la precisión exigida en materia de delegación de facultades, hay que señalar que el Consejo de Gobierno, que es competente para adoptar el régimen aplicable al personal y, en particular, las condiciones de contratación, estableció de manera explícita, en el artículo 21.3 de su Reglamento interno, que corresponde al Comité Ejecutivo la aprobación y modificación de las normas de aplicación de las referidas condiciones de contratación.

46 En estas circunstancias, no cabe acoger la alegación del recurrente basada en la aplicación errónea, por el Tribunal de Primera Instancia, de la jurisprudencia relativa a la interpretación del artículo 110 del Estatuto de los Funcionarios. En efecto, como se desprende del apartado 37 de la sentencia Pflugradt/BCE, antes citada, en el ejercicio de su facultad para aplicar las medidas generales de ejecución en materia de personal, los órganos rectores del BCE no se encuentran en modo alguno en una situación distinta de aquella en que se hallan los órganos rectores de las demás instituciones y organismos comunitarios en sus relaciones con sus agentes. En este contexto y respecto del «principio del equilibrio institucional», basta recordar que este principio sólo está destinado a aplicarse a las relaciones entre instituciones y organismos comunitarios (véase, en particular, la sentencia de 22 de mayo de 1990, Parlamento/Consejo, C-70/88, Rec. p. I-2041, apartados 21 a 23).

47 Por lo que se refiere a la alegación basada en la infracción, por el Comité Ejecutivo, de las facultades de ejecución otorgadas por el Consejo de Gobierno, es preciso observar que los artículos 2.1.2 y 2.1.3 del Reglamento del personal, adoptado por el Comité Ejecutivo, establecen determinadas circunstancias que pueden sobrevenir durante el desarrollo del período de prueba. Tales disposiciones permiten, concretamente, por un lado, prorrogar el período de prueba y, por otro lado, poner fin al contrato durante dicho período.

48 Es necesario señalar, a este respecto, que los artículos 2.1.2 y 2.1.3 del Reglamento del personal quedan dentro de los límites de las facultades de ejecución que el artículo 21.3 del Reglamento interno confiere al Comité Ejecutivo. Contrariamente a lo alegado por el recurrente, las citadas disposiciones no contravienen lo dispuesto en el artículo 10, letra b), de las condiciones de contratación, según el cual el Comité Ejecutivo puede, de conformidad con el Reglamento del personal, establecer un régimen de prueba. Las disposiciones controvertidas tampoco se sitúan fuera del marco trazado por el artículo 11, letra a), inciso i), de las condiciones de contratación por lo que se refiere a las circunstancias en las que el BCE puede poner fin a los contratos celebrados con sus empleados.

49 En efecto, como señala acertadamente el Abogado General en el punto 39 de sus conclusiones, puesto que el Comité Ejecutivo está facultado, conforme al artículo 10, letra b), de las condiciones de contratación, para adoptar las normas que regulan el período de prueba, ha respetado los límites de sus competencias en dicho ámbito al establecer que, a lo largo del citado período durante el cual se han seguido con particular atención las prestaciones del empleado afectado, puede resolverse un contrato «en caso de inaptitud o rendimiento insatisfactorio».

50 Es preciso añadir que, como señaló el Tribunal de Primera Instancia en el apartado 52 de la sentencia recurrida, en una situación en la que el Comité Ejecutivo puede poner fin al contrato durante el período de prueba, tanto más ha de tener la facultad de prorrogar unilateralmente dicho período.

51 De lo anterior se deduce que el régimen de delegación de competencias en materia de personal y el ejercicio de dichas competencias por las entidades del BCE son legales.

52 En consecuencia, el Tribunal de Primera Instancia declaró conforme a Derecho que las disposiciones adoptadas por el BCE a este respecto no adolecen de ilegalidad. Por lo tanto, el primer motivo no está fundado.

Sobre el segundo motivo, referente a los artículos 2.1.2 y 2.1.3 del Reglamento del personal

53 Con carácter subsidiario, para el caso de que el Tribunal de Justicia admitiera la legalidad de los artículos 2.1.2 y 2.1.3 del Reglamento del personal, el recurrente sostiene que el Tribunal de Primera Instancia declaró erróneamente, en los apartados 46 a 83 de la sentencia recurrida, que las decisiones sobre, por un lado, la prórroga del período de prueba del recurrente y, por otro lado, el despido de éste, eran conformes con las condiciones de contratación y con el Reglamento del personal. Este motivo se compone de cinco partes.

Sobre la primera parte

— Alegaciones de las partes

54 En la primera parte, el recurrente señala que el Tribunal de Primera Instancia no tuvo en cuenta, en el apartado 49 de la sentencia recurrida, que la decisión de prorrogar el período de prueba se había adoptado infringiendo el artículo 2.1.2 del Reglamento del personal. En efecto, la facultad de prorrogar el período de prueba corresponde al Comité Ejecutivo y no puede delegarse en el Vicepresidente del BCE.

55 A este respecto, el BCE alega que no sólo no existe disposición alguna que prohíba al Comité Ejecutivo organizar el reparto de funciones entre sus miembros, sino que, por el contrario, su Reglamento interno establece expresamente tales facultades.

— Apreciación del Tribunal de Justicia

56 En primer lugar, procede recordar que, como señaló el Tribunal de Primera Instancia en el apartado 49 de la sentencia recurrida, el Comité Ejecutivo, mediante una decisión de 16 de marzo de 1999, delegó en el Vicepresidente del BCE la facultad de adoptar las decisiones de prórroga del período de prueba de empleados recién contratados.

57 Por lo que se refiere a la validez de dicha habilitación, es preciso observar que, como señala acertadamente el Abogado General en los puntos 48 a 54 de sus conclusiones, las instituciones y organismos comunitarios disfrutan de una facultad de organización interna en el sentido de que sus órganos colegiados pueden delegar en uno o varios de sus miembros la facultad de adoptar decisiones de carácter individual en materia de gestión de personal en un ámbito que ya ha sido objeto de regulación general por la entidad colegiada de que se trate.

58 En efecto, es jurisprudencia reiterada que las instituciones y organismos comunitarios disponen de una amplia facultad de apreciación en su organización interna en función de las misiones que tienen encomendadas (véanse, en particular, las sentencias de 10 de julio de 2003, Comisión/BEI, C-15/00, Rec. p. I-7281, apartado 67, y Pflugradt/BCE, antes citada, apartado 43).

59 En concreto, el Tribunal de Justicia ha declarado (véase, en particular, la sentencia de 23 de septiembre de 1986, AKZO Chemie/Comisión, 5/85, Rec. p. 2585, apartados 35 a 37) que la Comisión puede, sin vulnerar el principio de colegialidad que rige su funcionamiento, facultar a sus miembros para que adopten determinadas decisiones en su nombre. Este sistema de habilitación no priva a la Comisión de su facultad de decisión, puesto que las decisiones adoptadas por el miembro lo son en nombre de la Comisión, que asume plenamente la responsabilidad de ellas. El Tribunal de Justicia basó esta apreciación, concretamente, en la necesidad de garantizar la capacidad de funcionamiento del órgano de decisión que responde a un principio inherente en todo sistema institucional.

60 Dicha jurisprudencia, relativa al sistema de habilitación aplicado en la Comisión, puede extrapolarse al presente caso, dado que el sistema de que se trata no tiene el efecto de privar al Comité Ejecutivo de su potestad normativa y que las decisiones de prórroga del período de prueba adoptadas por el Vicepresidente del BCE lo son en nombre del Comité Ejecutivo, que asume plenamente la responsabilidad de ellas. La habilitación controvertida se limita, en efecto, a unas decisiones individuales relativas a la prórroga del período de prueba de un empleado recién contratado y no versa en absoluto sobre cuestiones de carácter general.

61 En estas circunstancias, procede concluir que el Tribunal de Primera Instancia declaró acertadamente que el Vicepresidente del BCE podía adoptar válidamente la decisión de prorrogar el período de prueba del recurrente.

62 Por consiguiente, no cabe acoger la primera parte del segundo motivo.

Sobre la segunda parte

— Alegaciones de las partes

63 En la segunda parte de su motivo, el recurrente sostiene que el Tribunal de Primera Instancia, en los apartados 56 y siguientes de la sentencia recurrida, valoró erróneamente el carácter ambiguo de los criterios de aplicación del artículo 2.1.2 del Reglamento del personal, puesto que dichas disposiciones podían dar paso a medidas arbitrarias y, por ende, incompatibles con «normas superiores de Derecho comunitario». En su opinión, el hecho de albergar dudas sobre las aptitudes del empleado, durante el período de prueba, no constituye un «caso excepcional» en el sentido del artículo 2.1.2. El recurrente añade que el Tribunal de Primera Instancia no consideró que dicha disposición fuera contraria al artículo 9, letra a), segunda frase, de las condiciones de contratación, puesto que no puntualiza cómo aplicarlas.

64 El BCE considera que la alegación no está fundada, habida cuenta de que la existencia de un margen de actuación discrecional no puede conducir automáticamente a la adopción arbitraria de decisiones.

— Apreciación del Tribunal de Justicia

65 Con carácter preliminar, procede observar que la utilización de la expresión «caso excepcional» en el artículo 2.1.2 del Reglamento del personal refleja la voluntad de la autoridad de que se trata, a saber, el Comité Ejecutivo, de reservarse una facultad de apreciación para determinar, según los hechos del caso y las circunstancias individuales, en qué situación puede ser deseable una prórroga del período de prueba de un empleado recién contratado.

66 Por otra parte, y como señala acertadamente el Abogado General en el punto 57 de sus conclusiones, las decisiones adoptadas sobre dicha base pueden ser objeto de control judicial. Además, no cabe considerar *a priori* la posibilidad de prorrogar el período de prueba como un elemento desfavorable para el interesado, pues permite introducir elementos encaminados a mejorar las relaciones laborales, en interés de las dos partes afectadas y, de este modo, mantener las referidas relaciones.

67 Por consiguiente, procede concluir que el Tribunal de Primera Instancia declaró acertadamente que la decisión de prorrogar el período de prueba del recurrente era legal.

68 Por lo tanto, no cabe acoger la segunda parte del motivo.

Sobre la tercera parte

— Alegaciones de las partes

69 En la tercera parte de su motivo, el recurrente impugna la apreciación del Tribunal de Primera Instancia de que la existencia de dudas sobre la aptitud profesional puede constituir un «caso excepcional» en el sentido del artículo 2.1.2 del Reglamento del personal.

70 El BCE indica que la expresión «caso excepcional» que se recoge en el artículo 2.1.2 del Reglamento del personal no significa en absoluto que la institución no esté obligada a motivar las decisiones adoptadas en dicho ámbito. En su opinión, al declarar que la citada expresión requiere la existencia de condiciones objetivas, el Tribunal de Primera Instancia afirmó un criterio que obstaculiza la adopción de una decisión arbitraria.

— Apreciación del Tribunal de Justicia

71 Procede recordar que, como se ha señalado en el apartado 58 de la presente sentencia, el BCE dispone de una amplia facultad de apreciación en la gestión de su personal para poder cumplir la misión de interés general que le ha sido conferida.

72 De lo anterior se desprende que es precisamente en el período de prueba cuando una institución u organismo comunitario debe cerciorarse de que el interesado reúne todas las condiciones personales y profesionales para ocupar el puesto para el que fue contratado y llevar a cabo sus funciones correspondientes. En este contexto, una prórroga del período de prueba puede constituir una medida apropiada a tal fin.

73 En consecuencia, el Tribunal de Primera Instancia no incurrió en error de Derecho al considerar que la existencia de dudas sobre la aptitud de un empleado recién contratado podía constituir un «caso excepcional», en el sentido del artículo 2.1.2 del Reglamento del personal, que justificase una prórroga de su período de prueba.

74 Por lo tanto, debe rechazarse la tercera parte del motivo.

Sobre la cuarta parte

— Alegaciones de las partes

75 En la cuarta parte, el recurrente impugna la apreciación del Tribunal de Primera Instancia de que se prorrogó su período de prueba debido a las dudas sobre su

aptitud profesional. En su opinión, el Tribunal de Primera Instancia se basó, a este respecto, en hechos inexactos, sin tener en cuenta la carga de la prueba e ignorando las declaraciones del BCE según las cuales la prórroga del período de prueba se debía a su propia negligencia al no haber establecido un período laboral más representativo fuera de las vacaciones de verano.

76 El BCE considera que esta parte del segundo motivo es inadmisible, porque pretende cuestionar la declaración del Tribunal de Primera Instancia de que la decisión de prorrogar el período de prueba del recurrente se basaba en las dudas sobre la aptitud de éste para cumplir sus funciones. El BCE indica, en concreto, que la prórroga del período de prueba pretendía dar al recurrente la posibilidad de adaptarse mejor a las condiciones del trabajo y de familiarizarse con las exigencias del servicio en el BCE.

— Apreciación del Tribunal de Justicia

77 Procede observar que, mediante esta parte de su motivo, el recurrente pretende, en esencia, cuestionar diversas apreciaciones de hecho efectuadas por el Tribunal de Primera Instancia.

78 Es preciso señalar que, como recuerda acertadamente el Abogado General en los puntos 67 y 68 de sus conclusiones, conforme a reiterada jurisprudencia (véase, por ejemplo, la sentencia de 8 de mayo de 2003, T. Port/Comisión, C-122/01 P, Rec. p. I-4261, apartado 27), el Tribunal de Justicia no es competente para apreciar los hechos ni, en principio, para examinar las pruebas que el Tribunal de Primera Instancia haya valorado en apoyo de estos hechos. Siempre que tales pruebas se

hayan obtenido de modo regular y se hayan observado los principios generales del Derecho y las normas procesales aplicables en materia de carga y de valoración de la prueba, corresponde únicamente al Tribunal de Primera Instancia apreciar la importancia que ha de atribuirse a los elementos que le hayan sido presentados. Así pues, esta apreciación no constituye, sin perjuicio del supuesto de la desnaturalización de dichos elementos, una cuestión de Derecho sujeta al control del Tribunal de Justicia.

79 A este respecto, y como precisó el Abogado General en el punto 69 de sus conclusiones, en la medida en que el recurrente no ha demostrado, y ni siquiera sostenido seriamente, que el Tribunal de Primera Instancia haya desnaturalizado los hechos y las pruebas que le fueron presentados, la apreciación de dicho Tribunal sobre los medios empleados para asegurar la formación de empleados recién contratados constituye una apreciación de hechos y pruebas que no puede impugnarse en el marco del recurso de casación.

80 En estas circunstancias, la cuarta parte del motivo debe considerarse inadmisible.

Sobre la quinta parte

— Alegaciones de las partes

81 En la quinta parte, el recurrente observa que, contrariamente a lo declarado por el Tribunal de Primera Instancia en los apartados 70 a 73 de la sentencia recurrida, no había podido llevar a cabo el período de prueba en condiciones normales.

82 El BCE alega que esta parte también es inadmisible, habida cuenta de que pretende cuestionar la declaración realizada por el Tribunal de Primera Instancia de que el período de prueba del recurrente se había desarrollado en condiciones normales.

— Apreciación del Tribunal de Justicia

83 A este respecto, basta señalar que, mediante su alegación, el recurrente pretende cuestionar una apreciación de hecho efectuada por el Tribunal de Primera Instancia.

84 En efecto, el Tribunal de Primera Instancia declaró, en el apartado 73 de la sentencia recurrida, que «nada permite [...] concluir que no se dio al demandante la oportunidad de cumplir su período de prueba en condiciones normales».

85 En estas circunstancias y habida cuenta de las consideraciones efectuadas en el apartado 78 de la presente sentencia, al no haber invocado el recurrente imputación alguna de desnaturalización, debe declararse la inadmisibilidad de la quinta parte del motivo.

Sobre el tercer motivo, referente a las costas

Alegaciones de las partes

86 El recurrente sostiene que la sentencia recurrida, en los apartados 99 a 103, adolece de un error de Derecho en la medida en que le impone una parte de las costas

ocasionadas en los asuntos T-27/01 y T-69/01. El recurrente considera que el Tribunal de Primera Instancia interpretó erróneamente el artículo 87, apartado 3, párrafo segundo, de su Reglamento de Procedimiento, al declarar que los referidos recursos se habían interpuesto sin un motivo válido. Respecto del recurso en el asunto T-56/01, el recurrente manifiesta que dicho recurso había sido precedido de un comportamiento lesivo del BCE.

87 El BCE considera que el motivo es inadmisible en su totalidad, con arreglo al artículo 51, párrafo segundo, del Estatuto CE del Tribunal de Justicia.

Apreciación del Tribunal de Justicia

88 Es preciso recordar que, con arreglo al artículo 51, párrafo segundo, del Estatuto CE del Tribunal de Justicia, «la imposición y la cuantía de las costas no constituirán por sí mismas un motivo de interposición del recurso de casación». Además, el Tribunal de Justicia ha considerado que, en el supuesto de que se hayan desestimado todos los demás motivos de un recurso de casación, procede declarar la inadmisibilidad de las pretensiones relativas a la supuesta irregularidad de la decisión del Tribunal de Primera Instancia sobre las costas, con arreglo a dicha disposición (véanse las sentencias de 12 de julio de 2001, Comisión y Francia/TF1, asuntos acumulados C-302/99 P y C-308/99 P, Rec. p. I-5603, apartado 31, y de 30 de septiembre de 2003, Freistaat Sachsen y otros/Comisión, asuntos acumulados C-57/00 P y C-61/00 P, Rec. p. I-9975, apartado 124).

89 En consecuencia, en la medida en que deben desestimarse todos los demás motivos del recurso de casación interpuesto por el recurrente, el último motivo, dirigido contra la decisión del Tribunal de Primera Instancia relativa al reparto de las costas, debe declararse inadmisible.

90 De todas las consideraciones anteriores se desprende que debe desestimarse el recurso de casación.

Sobre las costas

91 A tenor del artículo 69, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento, aplicable al procedimiento de recurso de casación en virtud del artículo 118 del mismo Reglamento, la parte que pierda el proceso será condenada en costas si así lo hubiera solicitado la otra parte. A tenor del artículo 70 de dicho Reglamento, las instituciones soportarán los gastos en que hubieren incurrido en los recursos de sus agentes. No obstante, en virtud del artículo 122, párrafo segundo, del citado Reglamento, el artículo 70 no se aplicará a los recursos de casación interpuestos por funcionarios u otros agentes de una institución contra ésta. Por lo tanto, por haber solicitado el BCE la condena en costas del recurrente y haber sido desestimados los motivos formulados por éste, procede condenarlo en costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) decide:

1) Desestimar el recurso de casación.

2) Condenar en costas al Sr. Tralli.

Firmas