Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 2 de febrero de 2012 *

«Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas — Interpretación y aplicación de los artículos 12, punto 4, letra a), y 25, punto 1 — Derecho de los profesores en comisión de servicios a acceder al ascenso profesional y a la progresión salarial en las mismas condiciones que sus homólogos nacionales — Exclusión de determinados profesores enviados en comisión de servicios por el Reino Unido a las Escuelas Europeas del acceso a escalas de salarios más ventajosas y a otros pagos adicionales concedidos a los homólogos nacionales — Incompatibilidad con los artículos 12, punto 4, letra a), y 25, punto 1»

En el asunto C-545/09,

que tiene por objeto un recurso interpuesto el 22 de diciembre de 2009, con arreglo al artículo 26 del Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas,

Comisión Europea, representada por el Sr. J. Currall y la Sra. B. Eggers, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandante,

contra

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, representado por la Sra. H. Walker, en calidad de agente, y el Sr. J. Coppel, Barrister,

parte demandada,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Presidente de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet, M. Ilešič (Ponente) y J.-J. Kasel y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretaria: Sra. K. Sztranc-Sławiczek, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 4 de mayo de 2011;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 7 de julio de 2011;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: inglés.

Sentencia

1 Mediante su recurso, la Comisión Europea solicita al Tribunal de Justicia que declare que el artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas de 21 de junio de 1994 (DO L 212, p. 3; en lo sucesivo, «Convenio») debe interpretarse y aplicarse de modo que garantice que los profesores enviados por un Estado miembro en comisión de servicios accedan, durante su período de comisión de servicios, al ascenso profesional y a la progresión salarial en las mismas condiciones que los profesores destinados en el territorio de ese Estado miembro, y que la exclusión de determinados profesores enviados en comisión de servicios por el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, durante ese período de comisión de servicios, del acceso a categorías salariales más ventajosas (en particular las denominadas «threshold pay», «excellent teacher system» o «advanced skills teachers») y a otros pagos adicionales (como los «teaching and learning responsibility payments»), y de la progresión en la categoría salarial existente, como disfrutan los profesores empleados en las escuelas públicas inglesas y galesas es incompatible con los artículos 12, punto 4, letra a), y 25, punto 1, del Convenio.

Marco jurídico

Convenio y Estatuto del personal en comisión de servicios

2 La creación de las Escuelas Europeas se basaba inicialmente en dos instrumentos, a saber, por un lado, el Estatuto de la Escuela Europea, firmado en Luxemburgo el 12 de abril de 1957 (*Recueil des traités des Nations unies*, vol. 443, p. 129), y, por otro lado, el Protocolo relativo a la creación de Escuelas Europeas, establecido por referencia al Estatuto de la Escuela Europea, firmado en Luxemburgo el 13 de abril de 1962 (*Recueil des traités des Nations unies*, vol. 752, p. 267).

3 Dichos instrumentos fueron sustituidos por el Convenio, que entró en vigor el 1 de octubre de 2002 y constituye el instrumento actualmente aplicable. A diferencia de los instrumentos originales, de los que únicamente eran partes los Estados miembros, el Convenio fue concluido también por las Comunidades Europeas, que fueron facultadas al efecto mediante la Decisión 94/557/CE, Euratom, del Consejo, de 17 de junio de 1994, por la que se autoriza a la Comunidad Europea y a la Comunidad Europea de la Energía Atómica a firmar y celebrar el Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas (DO L 212, p. 1).

4 El tercer considerando del Convenio establece:

«Considerando que el sistema de las Escuelas Europeas es un sistema *sui generis*; que dicho sistema constituye una forma de cooperación entre los Estados miembros y entre éstos y las Comunidades Europeas, respetando totalmente la responsabilidad de los Estados miembros en lo que se refiere al contenido de la enseñanza y a la organización de su sistema educativo, así como su diversidad cultural y lingüística».

5 El artículo 3, apartado 2, del Convenio dispone:

«La enseñanza estará a cargo del personal docente en comisión de servicio o destinado por los Estados miembros de conformidad con las decisiones tomadas por el Consejo Superior con arreglo al procedimiento previsto en el punto 4 del artículo 12.»

6 El artículo 12, punto 4, letra a), de dicho Convenio, que forma parte del título segundo, «De los órganos de las Escuelas», establece:

«En materia administrativa, el Consejo Superior:

[...]

4. a) Determinará cada año, a propuesta de los Consejos de Inspección, las necesidades en materia de personal docente mediante la creación o la supresión de puestos. Procurará que los cargos se repartan equitativamente entre los Estados miembros. Resolverá, con los Gobiernos, las cuestiones relativas al destino o a la comisión de servicio de los profesores, maestros y asesores de educación de la Escuela. Estos últimos conservarán los derechos de ascenso y de jubilación que les garanticen sus normativas nacionales.»

7 El artículo 25 del mismo Convenio está redactado en los siguientes términos:

«El presupuesto de las Escuelas se nutrirá mediante:

1) Las contribuciones de los Estados miembros en forma de retribuciones que sigan abonando a los profesores en comisión de servicios o destinados y, en su caso, en forma de contribución financiera decidida por unanimidad por el Consejo Superior.

2) La contribución de las Comunidades Europeas, destinada a cubrir la diferencia entre el importe global de los gastos de las Escuelas y el total de los demás ingresos.

3) Las contribuciones de los organismos no comunitarios con los que el Consejo Superior hubiere celebrado un acuerdo.

4) Los ingresos propios de las Escuelas y, en particular, las tasas escolares que el Consejo Superior imponga a los padres de los alumnos.

5) Otros ingresos.

Las disposiciones que permitan disponer de la contribución de las Comunidades Europeas serán objeto de un acuerdo especial entre el Consejo Superior y la Comisión.»

8 Con arreglo al artículo 26 del Convenio, «el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas tendrá competencia exclusiva para pronunciarse sobre los litigios entre las Partes contratantes relativos a la interpretación y a la aplicación del presente Convenio que no hayan podido ser resueltos en el seno del Consejo Superior».

9 Sobre la base del artículo 12, punto 1, de dicho Convenio, el Consejo Superior adoptó el Estatuto del personal [en comisión de servicios] de las Escuelas Europeas (en lo sucesivo, «Estatuto del personal en comisión de servicios»), que contiene en particular disposiciones relativas a la retribución y a las condiciones de trabajo de los profesores de las Escuelas Europeas.

10 El artículo 10, apartado 1, del Estatuto del personal en comisión de servicios exige que los profesores en comisión de servicios estén en posesión de los títulos y cumplan los requisitos necesarios para desempeñar funciones equivalentes en sus países de origen. El capítulo III, que lleva por título «Evaluación», incluye un artículo 30 que dispone, en su párrafo primero, que «la competencia, la eficacia y el comportamiento en el servicio de cada miembro del personal docente y de vigilancia, así como de los Directores Adjuntos, quedarán plasmados en un informe de evaluación redactado conjuntamente por el Director y por el Inspector nacional, según las modalidades establecidas en el Reglamento de aplicación. En caso de desacuerdo, prevalecerá el informe del Inspector nacional.»

11 Con arreglo al artículo 49 del Estatuto mencionado, los profesores en comisión de servicios perciben, por una parte, sus salarios nacionales abonados por las autoridades nacionales competentes, y, por otra parte, la diferencia entre la retribución prevista en el Estatuto y el contravalor de los salarios nacionales, detraídas las retenciones sociales obligatorias, diferencia que corre a cargo de las Escuelas Europeas (en lo sucesivo, «complemento europeo»).

12 En virtud del artículo 72, apartado 1, del Estatuto del personal en comisión de servicios, el miembro del personal que cese definitivamente en sus funciones tendrá derecho, en el momento del cese, siempre que éste no sea consecuencia de una medida disciplinaria, al pago de una indemnización por cese en el servicio proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado, hasta un máximo de nueve años. Esta indemnización se calculará, según el apartado 2 de dicho artículo, sobre la base de la diferencia entre un mes y medio del último sueldo base europeo ponderado mediante el coeficiente corrector fijado para el país de origen y un mes y medio del último sueldo base nacional por cada año de servicio.

13 Por el contrario, el Estatuto no contempla ningún régimen de jubilación para los profesores en comisión de servicios, que continuarán cotizando a sus regímenes nacionales durante la comisión de servicios.

Régimen aplicable a los profesores empleados en Inglaterra y Gales

14 En el Reino Unido, la competencia sobre la enseñanza recae en poderes descentralizados divididos en tres zonas distintas, a saber Inglaterra y Gales, que forman conjuntamente una zona, Irlanda del Norte y Escocia. En cada una de esas zonas las condiciones laborales son distintas.

15 En la zona formada por Inglaterra y Gales, que es la única a la que se refiere el presente litigio, la mayoría de los profesores están empleados en alguno de los centros escolares subvencionados («maintained schools»). La retribución y las condiciones de trabajo de estos profesores se fijan mediante orden del ministro competente, a saber, el documento relativo al estatuto y a la retribución de los profesores de los colegios («School Teachers Pay and Conditions Document»; en lo sucesivo, «STPCD»), de aplicación obligatoria para cualquier contrato de trabajo celebrado por un centro subvencionado.

16 Un determinado número de profesores está empleado no en un centro subvencionado, sino en otros tipos de centros, como por ejemplo las escuelas públicas independientes y polivalentes sostenidas por patrocinadores («academies»), los colegios privados, la Escuela Europea de Culham o los centros gestionados por Gobiernos extranjeros. Para esos centros escolares, las modalidades y las condiciones laborales que establece el STPCD revisten un carácter facultativo.

17 El STPCD, en su versión de 2009, establece categorías retributivas cuyos principales elementos se exponen a continuación.

18 Los profesores gozan de una escala salarial de base compuesta por seis tramos. El criterio principal para ascender de un tramo a otro es el nivel de experiencia medido en años de servicio cumplidos. De ese modo, salvo en supuestos excepcionales de resultados insatisfactorios, el ascenso en dicha escala es automático.

19 En 2000, se aplicó un aumento salarial general del 3 % en Inglaterra y Gales. Al mismo tiempo se introdujo un aumento salarial del 7 % sobre la base de un nuevo régimen denominado «threshold pay», para acogerse al cual los profesores debían cumplir determinados requisitos.

20 En aplicación de dicho régimen, los profesores ingleses y galeses pueden, una vez que han llegado al último tramo de la escala salarial de base, presentar su candidatura para traspasar el umbral y ascender a una escala salarial superior («post-threshold pay scale»). Para poder presentar una candidatura de ese tipo, los profesores deben cumplir una serie de criterios profesionales, acreditar sus cualificaciones y solicitar una evaluación de sus competencias, que llevarán a cabo los directores de los centros escolares. Los criterios profesionales que han de cumplir figuran en el documento denominado «criterios profesionales aplicables a los profesores» («Professional Standards for Teachers»). Una vez que un profesor ha accedido a la escala superior («post-threshold teacher»), el ascenso dentro de la misma no es automático sino que depende de las conclusiones de las reuniones de evaluación anuales.

21 El STPCD establece, además, que los centros subvencionados podrán crear puestos para profesores excelentes («excellent teachers») y para profesores con aptitudes sobresalientes («advanced skills teachers»), a los que se aplican escalas salariales diferentes, así como puestos que dan derecho a primas por responsabilidades de enseñanza y de formación («teaching and learning responsibility payments»). Un mismo profesor no podrá ocupar varios de estos puestos simultáneamente.

22 Los profesores que deseen acceder al «excellent teacher scheme» deben haber estado previamente clasificados durante al menos dos años en el último de los tres tramos de la «post-threshold pay scale» y acreditar las competencias profesionales específicas previstas en los «Professional Standards for Teachers». No obstante, únicamente podrán solicitar una evaluación a estos efectos, que llevarán a cabo evaluadores externos, para una plaza de «excellent teachers» vacante en su propio centro. Junto con sus tareas tradicionales de enseñanza, los «excellent teachers» deberán ayudar a otros profesores a mejorar su eficacia y la calidad de su docencia.

23 Para poder optar a una plaza de «advanced skills teachers», no es necesario que los candidatos hayan accedido ya a la «post-threshold pay scale», pero no obstante deben cumplir los «post-threshold teacher standards» y más en particular los criterios profesionales específicos de los «advanced skills teachers», tal como los definen los «Professional Standards for Teachers». Las evaluaciones a este respecto serán efectuadas por evaluadores externos. Dichas plazas llevan aparejadas responsabilidades adicionales en beneficio de los profesores procedentes de otros centros.

24 Por último, los «teaching and learning responsibility payments» están abiertos a todo profesor que asuma una responsabilidad tradicional de enseñanza, sin que se requiera que dicho profesor haya accedido a la «post-threshold pay scale». Estas primas se concederán a los profesores que asuman una «responsabilidad adicional duradera en el marco de la estructura del personal [del centro escolar]». Su objetivo es recompensar en particular la ayuda que prestan a los alumnos fuera de clase o su papel activo en la elaboración de las materias o del programa.

Régimen aplicable a los profesores destinados o enviados en comisión de servicios por Inglaterra y Gales a las Escuelas Europeas

25 Las plazas del Reino Unido en las Escuelas Europeas están abiertas a todos los profesores suficientemente cualificados, con independencia de si, en el momento en que son destinados o enviados en comisión de servicios, están empleados en un centro subvencionado, privado o situado fuera del territorio nacional, o incluso no lo están en ningún centro de enseñanza.

26 Los profesores enviados en comisión de servicios por el Reino Unido a las Escuelas Europeas no mantienen su relación contractual con su empleador anterior, sino que celebran, a efectos de la comisión de servicios, un nuevo contrato de trabajo con el «Department for Children, Schools and Families» («Ministerio de la Infancia, de los Establecimientos de Enseñanza y de la Familia»; en lo sucesivo, «Ministerio de Educación»).

27 Dicho contrato de trabajo estipula, en relación con los profesores ingleses y galeses, que el STPCD no se aplica a los profesores de las Escuelas Europeas. Sin embargo, se precisa que los salarios nacionales abonados mensualmente a los profesores en comisión de servicios se fijarán con arreglo a las escalas salariales establecidas en el STPCD y que estos últimos percibirán los incrementos salariales anuales negociados a nivel nacional, aplicables en virtud del STPCD. Se indica asimismo que no se abonará ningún otro complemento del salario nacional y que un profesor en comisión de servicios no podrá, durante su destino en las Escuelas Europeas, solicitar acogerse a una escala salarial superior ni beneficiarse de una prima adicional o de un estatuto adicional previstos en el STPCD. Por último, este contrato de trabajo especifica que los servicios prestados en una Escuela Europea dan derecho a una pensión en virtud del régimen de jubilación de los profesores ingleses y galeses y que las cotizaciones en ese régimen se basarán únicamente en el salario nacional.

Consultas administrativas previas

28 Debido a la gran cantidad de quejas de los profesores afectados y a raíz de unas preguntas formuladas en sede parlamentaria, la Comisión recordó, en repetidas ocasiones, a partir de 2000, a los sucesivos ministros de Educación del Reino Unido, que la decisión de denegar a los profesores británicos destinados en comisión de servicios en las Escuelas Europeas el acceso a la nueva escala salarial era incompatible con el Convenio. Un primer intercambio de escritos durante los años 2000 y 2001 y un segundo intercambio en 2007 resultaron infructuosos para resolver la diferencia. La Comisión solicitó que se examinara la cuestión en la reunión del Consejo Superior de los días 20 a 22 de octubre de 2008. El 20 de noviembre de 2008, se celebró una videoconferencia entre los representantes de la Comisión y los del Ministerio de Educación, en la que no se llegó a superar el desacuerdo. El 13 de enero de 2009, la Comisión presentó al Consejo Superior una última petición de que se resolviera la situación, anunciando que si no se obtenía ningún resultado, se vería obligada a someter el asunto al Tribunal de Justicia.

29 La cuestión de la interpretación de los artículos 12, punto 4, letra a), y 25, punto 1, del Convenio fue examinada en la reunión del Consejo Superior de los días 20 y 21 de enero de 2009. Tras esa reunión, el Consejo Superior llegó a la conclusión de que «no podía resolver el litigio y se dio por enterado de la intención de la Comisión de interponer ante el Tribunal de Justicia un recurso de interpretación y de aplicación contra el Reino Unido al amparo del artículo 26 del Convenio en relación con los artículos 10 y 39 del Tratado».

30 En tales circunstancias, la Comisión interpuso el presente recurso.

Sobre el recurso

31 Mediante su recurso, la Comisión solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie, en virtud del artículo 26 del Convenio, por un lado, sobre la interpretación que debe darse al artículo 12, punto 4, letra a), última frase, de dicho Convenio y, por otro lado, sobre si el Reino Unido, por lo que atañe específicamente a los profesores enviados en comisión de servicios por Inglaterra y Gales a las Escuelas Europeas, aplica correctamente dicha disposición y cumple las obligaciones que le incumben en virtud de ésta y del artículo 25, punto 1, del mismo Convenio.

Sobre la interpretación del artículo 12, punto 4, letra a), última frase, del Convenio

Alegaciones de las partes

32 La Comisión considera que la última frase del artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio impone a los Estados miembros la obligación de garantizar que los profesores en comisión de servicios conserven los derechos de ascenso y de jubilación que les reconozcan sus normativas nacionales. Dicho Convenio confiere, por ese hecho y a ese respecto, un derecho a los profesores en comisión de servicios.

33 Según la Comisión, esta interpretación se ve corroborada por el tenor literal claro e incondicional de dicha disposición y por su contexto y su finalidad que no es otra que garantizar que los profesores no sean penalizados por la comisión de servicios.

34 Además, la Comisión alega que el término «ascenso» requiere una interpretación autónoma y pretende cubrir los distintos sistemas nacionales de retribución aplicables a los profesores en caso de comisión de servicios. De ese modo, el análisis de las distintas versiones lingüísticas corrobora el alcance amplio de dicho término.

35 Por el contrario, el Reino Unido considera que el artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio se dirige únicamente al Consejo Superior y, por tanto, no impone ninguna obligación a los Estados miembros.

36 Dicho Estado miembro considera que esa interpretación se ve corroborada, por un lado, por el tenor literal de la disposición, que forma parte del título segundo del Convenio, «De los órganos de las escuelas», en el que no existe ninguna disposición que imponga obligaciones a los Estados miembros, y, por otro lado, por la referencia que el artículo 3, apartado 2, del Convenio hace al artículo 12 del mismo.

37 En opinión del Reino Unido, el artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio obliga al Consejo Superior, cuando ejerce sus funciones administrativas, a cumplir lo dispuesto en la normativa nacional en materia de ascenso y jubilación. En efecto, sostiene que no tiene mucho sentido considerar que el Convenio obliga a los Estados miembros a cumplir su propia normativa.

38 Por otra parte, en su opinión resulta contrario al artículo 165 TFUE, apartado 1, que preserva la autonomía de los Estados miembros para organizar sus sistemas educativos, que el Convenio imponga a los Estados miembros la obligación de conferir a los profesores en comisión de servicios o destinados en las Escuelas Europeas derechos que no les reconoce su normativa nacional.

39 Además, dicho Estado miembro alega que, en su acepción comúnmente aceptada en el Reino Unido, el término «ascenso» designa únicamente la progresión de un profesor hacia una categoría administrativa superior y con mayor responsabilidad dentro de la estructura de los centros escolares, como el cargo de director del centro o de adjunto al mismo («head teacher» o «deputy head teacher»). El Reino Unido aboga, en esencia, por que los términos «derechos de ascenso que les garanticen» sus normativas nacionales se interpreten de modo literal y estricto. De ese modo, un ascenso que no se confiere automáticamente por la antigüedad, sino que debe ser solicitado por el profesor y se le concede únicamente si reúne determinados requisitos, no constituye un derecho garantizado por la normativa nacional.

Apreciación del Tribunal de Justicia

40 La discrepancia entre la Comisión y el Reino Unido acerca de la interpretación que debe darse a la última frase del artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio versa, en esencia, sobre dos cuestiones, a saber, en primer lugar, si dicha disposición establece una obligación para los Estados miembros partes del Convenio y, en segundo lugar, cuál es el alcance que debe atribuirse a los términos «derechos de ascenso que les garanticen» sus normativas nacionales.

41 En relación con la primera de las dos cuestiones, procede en primer lugar recordar que el artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio establece que, en materia administrativa, el Consejo Superior determinará cada año, a propuesta de los Consejos de Inspección, las necesidades en materia de personal docente mediante la creación o supresión de puestos. Procurará que los cargos se repartan equitativamente entre los Estados miembros. Resolverá, con los Gobiernos, las cuestiones relativas al

destino o a la comisión de servicio de los profesores, maestros y asesores de educación de la Escuela. Estos últimos conservarán los derechos de ascenso y de jubilación que les garanticen sus normativas nacionales.

42 Así pues, del tenor literal de dicha disposición se desprende que, mientras que sus tres primeras frases atribuyen al Consejo Superior unas responsabilidades que, en su caso, deben ejecutarse en colaboración con los Gobiernos, su última frase está formulada de modo neutro, constatando el derecho de los profesores a conservar los derechos de ascenso y de jubilación que garanticen sus normativas nacionales, sin especificar quién debe garantizar dicha conservación.

43 Pues bien, resulta evidente que dichos derechos no podrían conservarse si los Estados miembros partes del Convenio tuvieran libertad para configurar sus normativas nacionales y las disposiciones que regulan el destino o la comisión de servicios de sus profesores en una Escuela Europea de un modo que privara a éstos, durante el destino o la comisión de servicios, de tales derechos.

44 A este respecto, procede señalar que los derechos de ascenso y de jubilación de los profesores destinados o en comisión de servicios en las Escuelas Europeas se rigen íntegramente por las normativas nacionales respectivas y que, en consecuencia, el Consejo Superior no puede garantizar el mantenimiento de tales derechos cuando las mencionadas normativas no permiten ese mantenimiento. Además, si bien es cierto que el Consejo Superior debe atenerse a lo dispuesto en dichas normativas, no lo es menos que, por un lado, la aplicación de éstas a los mencionados profesores no requiere ninguna intervención por parte del Consejo y, por otro lado, difícilmente puede concebirse que este último pueda, habida cuenta de sus competencias limitadas y acotadas estrictamente por el Convenio, lesionar los derechos de ascenso y de jubilación que reconoce la normativa nacional a esos profesores.

45 En esas circunstancias, procede declarar que la interpretación propuesta por el Reino Unido, en el sentido de que la última frase del artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio se dirige exclusivamente al Consejo Superior con el fin de obligarle a cumplir la normativa nacional en materia de ascenso y jubilación, privaría de todo efecto útil a dicha disposición.

46 De ello se desprende que, contrariamente a lo que sostiene el Reino Unido, dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que obliga también a los Estados miembros partes del Convenio a garantizar que los profesores conserven durante el período de destino o de comisión de servicios en la Escuela Europea los derechos de ascenso y de jubilación que garantizan sus normativas nacionales.

47 Ni el hecho de que el artículo 12 del Convenio forme parte del título segundo, «De los órganos de las escuelas» y enumere las responsabilidades del Consejo Superior en materia administrativa, ni la referencia que se hace en el artículo 3, apartado 2, del Convenio a dicho artículo 12, ponen en entredicho tal constatación.

48 En efecto, aunque es indiscutible que el mencionado artículo 12 enuncia, con carácter principal, las responsabilidades atribuidas al Consejo Superior, procede no obstante señalar que dicho artículo se dirige, en la antepenúltima frase de su punto 4, letra a), igualmente a «los Gobiernos» y que, como se ha señalado en el punto 42 de la presente sentencia, la última frase de dicha disposición no se formula como responsabilidad del Consejo Superior sino como derecho incondicional de los profesores destinados o en comisión de servicios en las Escuelas Europeas.

49 Además, la ubicación de esa última frase se explica por razones históricas y por la relación intrínseca que existe entre el objeto de dicha frase y el de la frase precedente. Por ello, en el Estatuto de la Escuela Europea, mencionado en el apartado 2 de la presente sentencia, en su versión de 12 de abril de 1957, esas frases estaban unidas y el artículo 12, apartado 3, de dicho Estatuto establecía entonces que el Consejo Superior regulaba, «con los Gobiernos, las cuestiones relativas al destino o a la comisión de servicios de los profesores, de los maestros y de los supervisores de la Escuela de modo que éstos

conserven los derechos de ascenso y de jubilación que les garanticen sus normativas nacionales y disfruten de las ventajas sociales concedidas a los funcionarios de su categoría en el extranjero». De la anterior versión del Estatuto resulta claramente que el Consejo Superior y los Gobiernos debían velar conjuntamente por regular las cuestiones relativas a la comisión de servicios y al destino, de modo que se garantizara que los profesores no sufrieran perjuicio alguno debido a su comisión de servicios o a su destino en una Escuela Europea. Aunque el Convenio, en su versión actual, refuerza aún más la protección de los profesores concediéndoles un derecho explícito e incondicional, no pretende de ningún modo liberar a los Gobiernos de su obligación al respecto.

50 Contrariamente a lo que parece sugerir el Reino Unido, dicha obligación no carece, por otra parte, de objeto porque los Estados miembros deban cumplir su propia normativa. En efecto, de los apartados anteriores se desprende que la responsabilidad de los Estados miembros partes del Convenio para alcanzar el objetivo previsto en la última frase de su artículo 12, punto 4, letra a), implica no sólo la obligación de cumplir la normativa nacional en materia de derechos de ascenso y de jubilación, sino también la de garantizar que dicha normativa se configure de tal forma que no se excluya a los profesores destinados o en comisión de servicios en las Escuelas Europeas.

51 Una obligación de ese tipo no resulta incompatible con el artículo 165 TFUE. Por una parte, la limitación de las competencias de la Unión Europea en materia de educación prevista en dicho artículo no afecta al Convenio dado que éste no es un acto derivado adoptado por los órganos de la Unión, sino un instrumento de Derecho internacional concluido entre los Estados miembros y las Comunidades Europeas. Por otra parte, y en la medida en que el tercer considerando del Convenio enuncia igualmente que ese sistema de cooperación *sui generis* entre los Estados miembros y las Comunidades Europeas respeta la responsabilidad de los Estados miembros para la organización de sus sistemas educativos, procede señalar que dicha responsabilidad no se ve alterada por la obligación de los Estados miembros de no penalizar, por lo que atañe a los derechos de ascenso y de jubilación, a los profesores destinados o en comisión de servicios en las Escuelas Europeas.

52 Por lo que respecta a la segunda cuestión de interpretación, sobre la que las partes no están de acuerdo y que se refiere al alcance de los términos «derechos de ascenso que garanticen» las normativas nacionales, que figuran en la última frase del artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio, procede señalar que dicho alcance y, por tanto, la protección que concede dicha disposición a los profesores destinados o en comisión de servicios en las Escuelas Europeas, no puede diferir en función de su lugar de origen, y que dichos términos requieren, en consecuencia, una interpretación autónoma.

53 Dicha interpretación debe en particular permitir que se alcance efectivamente el objetivo perseguido por la mencionada disposición y por tanto garantizar que los profesores no sufran, debido a su destino o comisión de servicios en una Escuela Europea, desventajas en materia de ascensos y de jubilación.

54 Más concretamente en relación con el término «ascenso», procede señalar que, habida cuenta de dicho objetivo, ese término no puede recibir la interpretación restrictiva propuesta por el Reino Unido. En efecto, como ha subrayado el Abogado General en los puntos 45 y 46 de sus conclusiones, dicho término se refiere no sólo al acceso de un profesor a puestos de rango superior en la jerarquía de un centro escolar que llevan aparejadas mayores responsabilidades, como el de director del centro, sino también a cualquier progresión en la carrera. Por lo tanto, implica asimismo el acceso a grados en el seno de una misma carrera que llevan consigo la aplicación de una remuneración más ventajosa, sin suponer el reconocimiento de un título distinto ni de responsabilidades adicionales.

55 Del mismo modo, a diferencia de lo que parece sugerir el Reino Unido, de los términos «derechos de ascenso que les garanticen» sus normativas nacionales no puede deducirse que, en principio, estén contempladas únicamente las situaciones en las que la normativa nacional establece una promoción automática vinculada a la antigüedad. Como señaló el Abogado General en los puntos 53 a 55 de sus conclusiones, del tenor y de la finalidad de la última frase del artículo 12, punto 4, letra a), del

Convenio se desprende que dicha disposición pretende preservar, en beneficio de los profesores destinados o en comisión de servicios en las Escuelas Europeas, el conjunto de los derechos relativos a la progresión en la carrera tal como establecen las normativas nacionales respectivas, con independencia de la forma que adopten dichos derechos. De ese modo, en función del contenido de los derechos que reconocen dichas normativas, éstos pueden revestir la forma de un derecho automático a la promoción o únicamente de un derecho a participar en los procedimientos que permiten progresar en la carrera. No obstante, tales derechos no pueden tener un alcance menor que los que hubiesen correspondido a dichos profesores si hubieran permanecido en un puesto en el establecimiento docente de su Estado miembro de origen.

56 Del conjunto de las consideraciones anteriores resulta que el artículo 12, punto 4, letra a), última frase, del Convenio debe interpretarse en el sentido de que obliga a los Estados miembros partes de dicho Convenio a velar por que los profesores en comisión de servicios o destinados en las Escuelas Europeas gocen, durante su comisión de servicios o su destino, de los mismos derechos de progresión en su carrera y de jubilación que los que se aplican a sus homólogos nacionales en virtud de la normativa de su Estado miembro de origen.

Sobre la aplicación hecha por el Reino Unido de los artículos 12, punto 4, letra a), última frase, y 25, punto 1, del Convenio

Alegaciones de las partes

57 La Comisión considera que el hecho de que el contrato de trabajo obligatoriamente concluido por los profesores ingleses y galeses con el Ministerio de Educación a efectos de su traslado a las Escuelas Europeas en comisión de servicios congele el salario de dichos profesores en el tramo existente durante todo el período de comisión de servicios, impidiéndoles presentar su candidatura a una de las escalas salariales superiores o acogerse a los «teaching and learning responsibility payments» previstos por el STPCD, es incompatible con los artículos 12, punto 4, letra a), y 25, punto 1, del Convenio.

58 En primer lugar, alega que los candidatos potenciales se ven desfavorecidos por la imposibilidad de participar, durante su comisión de servicios, en la evaluación que les permitiría acceder a la «post-threshold pay scale». Por ello, cuando regresan al Reino Unido tras su período de comisión de servicios, únicamente pueden acceder a una plaza correspondiente a la escala salarial de base, lo que limita el abanico de las plazas accesibles.

59 En segundo lugar, el hecho de no poder aspirar a ninguna prima o promoción durante un período de comisión de servicios de nueve años reduce considerablemente el salario que sirve de base para el cálculo de los derechos de jubilación y por tanto el importe de la futura pensión de jubilación.

60 Además, la Comisión sostiene que dicha exclusión supone una pérdida económica considerable para el presupuesto de la Unión, ya que éste debe cargar con un diferencial mayor entre el salario nacional más débil y el salario armonizado en virtud del estatuto del personal en comisión de servicios.

61 La Comisión considera, basándose en un cálculo aproximativo, que el presupuesto de la Unión tuvo que cargar en 2008, únicamente por los 194 profesores ingleses y galeses en comisión de servicios, con un coste adicional de unos 720.000 euros. Dicho coste resulta de la diferencia más elevada que ha debido abonarse en virtud del artículo 49, apartado 2, letra b), del estatuto del personal en comisión de servicios y, en consecuencia, en virtud del artículo 25, punto 2, del Convenio. Sobre la base de dicho cálculo, puede considerarse razonablemente que el hecho de que los profesores ingleses y galeses en comisión de servicios no puedan acceder a la escala «post-threshold pay scale» implica por sí solo un coste adicional para el presupuesto de la Unión comprendido entre 500.000 euros y 1.000.000 de euros.

62 La Comisión subraya que no afirma que los profesores ingleses y galeses en comisión de servicios deban acceder automáticamente a las escalas salariales superiores previstas para los «post-threshold teacher», «advanced teacher» y «excellent teacher» y progresar del mismo modo en las mismas, o incluso disfrutar de los «teaching and learning responsibility payments». Se limita a pedir que dichos profesores gocen de una progresión salarial en las mismas condiciones que cualquier otro profesor empleado en el Reino Unido y por tanto, concretamente, que puedan participar en los procedimientos de evaluación previstos para acceder a dichas escalas.

63 Según la Comisión, un análisis detallado de los distintos criterios profesionales y tareas que se aplican a esas escalas y primas muestra que los profesores en comisión de servicios en las Escuelas Europeas desempeñan frecuentemente tareas que, en principio, les permitirían acceder a las mencionadas escalas o acogerse a dichas primas.

64 La Comisión considera que el Reino Unido no puede alegar supuestas dificultades técnicas para justificar el incumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud del Convenio. Además, niega que existan efectivamente tales dificultades o que éstas no puedan resolverse mediante un esfuerzo proporcional a los intereses de que se trata.

65 En primer lugar, respecto de la organización de las evaluaciones de los profesores en comisión de servicios, la Comisión observa que la evaluación para acceder a la «post-threshold pay scale» la efectúan los directores de los centros locales y que no existe a primera vista ninguna razón que impida confiar dicha misión al director de la Escuela Europea. Señala que también pueden contemplarse otras opciones. Por ejemplo, el Reino Unido podría enviar inspectores que supervisaran la evaluación efectuada por los directores de las Escuelas Europeas, o bien evaluadores externos que realizaran por sí mismos la evaluación, o incluso elegir una combinación de ambas fórmulas. Por último, nada impediría que los evaluadores de la agencia nacional que efectúan las evaluaciones de los candidatos nacionales a las plazas de «advanced skills teachers» y de «excellent teachers» se desplazaran a las Escuelas Europeas, dado que ya realizan evaluaciones en los centros del Ministerio de Defensa en Alemania y en otros países fuera del Reino Unido.

66 En segundo lugar, por lo que atañe a la alegación del Reino Unido de que el acceso a las escalas salariales superiores está supeditado a la creación de plazas, la Comisión afirma que ello no es así para el acceso a la «post-threshold pay scale», cuya introducción constituye, en esencia, un aumento de salario general camuflado. En cuanto al acceso a las otras escalas salariales superiores, se trata, según ella, de crear una plaza en el sentido presupuestario. Pues bien, nada impide al Reino Unido conceder al Ministerio de Educación un número adecuado de plazas de «advanced skills teachers» y de «excellent teachers» para los profesores en comisión de servicios.

67 El Reino Unido rechaza la alegación de que su política respecto de los profesores en comisión de servicios es contraria a los artículos 12, punto 4, letra a), y 25 del Convenio.

68 El Reino Unido considera que el recurso de la Comisión se basa en una comprensión errónea del estatuto profesional de los profesores en comisión de servicios y de la naturaleza de las retribuciones complementarias previstas por el STPCD. A este respecto, dicho Estado miembro subraya en particular que no es necesario que los profesores ingleses y galeses en comisión de servicios hayan estado empleados previamente en un centro nacional subvencionado y, en consecuencia, puede que no se les haya aplicado el STPCD antes de su comisión de servicios. Por tanto, el STPCD no constituye la «normativa nacional», en el sentido del artículo 12 del Convenio.

69 Además, señala que los profesores ingleses y galeses en comisión de servicios abandonaron deliberadamente sus empleos anteriores para ocupar un nuevo puesto en una Escuela Europea en virtud de un nuevo contrato de trabajo celebrado con el Ministerio de Educación. Dicho contrato

establece precisamente que un profesor en comisión de servicios no puede solicitar acogerse a las escalas salariales superiores y a las primas adicionales contempladas en el STPCD. Por lo tanto, dichos profesores aceptaron voluntariamente un empleo al que no se aplicaba el STPCD.

70 Por lo demás, el Reino Unido alega que la normativa nacional no «garantiza» las retribuciones complementarias que establece el STPCD y éstas no constituyen «derechos» de promoción, en el sentido del artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio. En efecto, dichas retribuciones no se confieren automáticamente por antigüedad, sino que deben solicitarse y concederse con arreglo a determinados criterios. Además, los «teaching and learning responsibility payments» y los regímenes de los «advanced skills teachers» y de los «excellent teachers» únicamente son accesibles en la medida en que un centro escolar decide crear plazas a tal efecto. Por otra parte, las retribuciones complementarias no constituyen un «ascenso» en el sentido del artículo mencionado, dado que los profesores a los que se concede dicha retribución mantienen el puesto de «profesor» y no acceden a un puesto de rango superior.

71 El Reino Unido considera que si los profesores en comisión de servicios tuviesen derecho a percibir retribuciones complementarias sin estar obligados a asumir las responsabilidades que llevan aparejadas, se crearía una discriminación respecto de los profesores nacionales. El Reino Unido niega en particular que los profesores en comisión de servicios cumplan los requisitos que permiten obtener las retribuciones complementarias. Así pues, no existe una equivalencia real entre la situación de los profesores europeos y la de los profesores de los centros subvencionados del Reino Unido.

72 Dicho Estado miembro considera que una discriminación de ese tipo resulta también de que el control de la competencia profesional de los profesores de las Escuelas Europeas no es tan preciso y riguroso como el mecanismo de control establecido a nivel nacional. La solución que sugiere la Comisión, a saber que sean inspectores enviados por el Reino Unido a las Escuelas Europeas quienes efectúen dicho control, no basta para garantizar una equivalencia en ese punto.

73 Por último, respecto del artículo 25 del Convenio, el Reino Unido sostiene que aun suponiendo que su interpretación del artículo 12, punto 4, letra a), última frase, de dicho Convenio resultase incorrecta, ello no supondría una pérdida para el presupuesto de la Unión. Ciertamente, es posible que algunos de los profesores ingleses y galeses en comisión de servicios o destinados en las Escuelas Europeas adquieran el derecho a percibir una retribución complementaria en el futuro, si presentan una solicitud adecuada y si se acepta ésta. No obstante, en la medida en que el reconocimiento de dicho derecho depende de una evaluación individual de cada profesor, ninguno de los mencionados profesores podría actualmente aspirar a él. En consecuencia, el Reino Unido ha cumplido hasta la fecha su obligación de abonar el importe íntegro de la retribución que corresponde a dichos profesores.

Apreciación del Tribunal de Justicia

74 La Comisión reprocha al Reino Unido, fundamentalmente, no haber garantizado a los profesores destinados o enviados en comisión de servicios por Inglaterra y Gales a las Escuelas Europeas la conservación de los derechos de ascenso y de jubilación reconocidos por su normativa nacional, con arreglo al artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio y, en consecuencia, no haber abonado las retribuciones debidas a dichos profesores, infringiendo el artículo 25, punto 1, del mismo Convenio.

75 Con el fin de apreciar el fundamento de dicha imputación, procede en primer lugar determinar si el STPCD constituye, para dichos profesores, la normativa nacional a la que se refiere el artículo 12, punto 4, letra a), última frase, de dicho Convenio.

76 A este respecto, debe señalarse que aunque los Estados miembros partes del Convenio continúan siendo, como recuerda el tercer considerando del Convenio, plenamente responsables de la organización de su sistema educativo, no pueden sin embargo alegar particularidades de dicho sistema para sustraerse a las obligaciones que se derivan de dicho Convenio y para privar a los profesores que destinan o envían en comisión de servicios a las Escuelas Europeas de la protección prevista en el artículo 12, punto 4, letra a), última frase, de dicho Convenio.

77 Pues bien, ésa es precisamente la consecuencia de la alegación defendida por el Reino Unido con arreglo a la cual el STPCD no constituye la normativa nacional, en el sentido de dicha disposición, para los profesores ingleses y galeses. En efecto, según dicha alegación, habida cuenta de las particularidades del sistema educativo de dicho Estado miembro, sencillamente no existe normativa nacional que lo regule.

78 Por otra parte, procede señalar que el STPCD es obligatorio para todos los centros subvencionados en Inglaterra y Gales y que la mayoría de los profesores contratados en dicha zona está empleada efectivamente por un centro de ese tipo, pero también la circunstancia de que, incluso entre los centros no subvencionados, buena parte de ellos aplica total o parcialmente el STPCD. A este respecto, la Comisión declaró, sin que el Reino Unido haya mantenido una postura contraria sobre este punto, que los centros no subvencionados que aplican el STPCD únicamente de modo parcial utilizan de hecho los requisitos establecidos por éste como mínimo añadiendo ventajas adicionales y que en realidad el STPCD se aplica al 90 % del total de los profesores empleados en dicho Estado miembro.

79 Además, el contrato de trabajo tipo que los profesores destinados o enviados en comisión de servicios por Inglaterra y Gales a las Escuelas Europeas suscriben con el Ministerio de Educación a efectos de dicho destino o comisión de servicios dispone que los salarios nacionales abonados mensualmente a esos profesores se establecen con arreglo a unas escalas salariales previstas por el STPCD y que se abonarán los incrementos salariales anuales negociados a nivel nacional, aplicables en virtud del STPCD. De ese modo, no se discute que incluso para dichos profesores las condiciones de trabajo están reguladas parcialmente por el STPCD y que el mencionado contrato excluye la aplicación de éste únicamente de manera selectiva, en particular por lo que respecta al beneficio de una escala salarial superior y de una prima adicional.

80 En dichas circunstancias, procede declarar que el STPCD constituye la normativa nacional para los profesores ingleses y galeses en el sentido del artículo 12, punto 4, letra a), última frase, del Convenio.

81 Por lo que atañe a la alegación del Reino Unido con arreglo a la cual no es obligatorio conceder los derechos de ascenso previstos por el STPCD a todos los profesores que destina o envía en comisión de servicios a las Escuelas Europeas, dado que únicamente una parte de ellos ha estado empleado, antes de ser destinado o enviado en comisión de servicios, en un centro subvencionado en Inglaterra o Gales, procede señalar que la Comisión pretende, en el marco del presente recurso, que tales derechos previstos por el STPCD se apliquen no al conjunto de los profesores destinados o enviados en comisión de servicios por dicho Estado miembro, sino únicamente a los procedentes de Inglaterra y Gales. En consecuencia, la circunstancia de que el STPCD no se aplique en particular a los profesores empleados en Escocia es irrelevante a efectos del presente recurso.

82 Por lo demás, en la medida en que no sólo los centros subvencionados en Inglaterra y Gales, sino también una gran parte de los centros no subvencionados aplican, en todo o en parte, el STPCD, puede presumirse que la mayoría de los profesores ingleses y galeses destinados o enviados en comisión de servicios a las Escuelas Europeas se ha acogido a las condiciones establecidas en el STPCD antes de ser destinados o enviados en comisión de servicios. Pues bien, aunque resultara que una parte de esos profesores no ha estado sujeta al STPCD porque han sido contratados anteriormente por un centro no subvencionado que no aplica con carácter facultativo el STPCD, o no han sido contratados por ningún otro centro, dicha circunstancia no puede justificar, en ningún caso,

que el Reino Unido excluya, en virtud del contrato tipo que los profesores deben suscribir a efectos de su destino o envío en comisión de servicios a las Escuelas Europeas, la aplicación de determinados beneficios previstos por el STPCD para el conjunto de los profesores ingleses y galeses.

83 Por otra parte, al contrario de lo que sostiene el Reino Unido, el mero hecho de que esos profesores suscriban dicho contrato por voluntad propia y con conocimiento pleno de causa no justifica dicha exclusión. En efecto, aunque es cierto que los mencionados profesores no están de ningún modo obligados a solicitar que se les destine o envíe en comisión de servicios a una Escuela Europea y que está a su alcance conocer las condiciones del nuevo contrato de trabajo, no lo es menos que dichos profesores no tienen otra elección que aceptar firmar tal contrato cuyas condiciones impone el Ministerio de Educación. So pena de privar al artículo 12, punto 4, letra a), última frase, del Convenio de efecto útil, no puede sostenerse válidamente que, en tales circunstancias, los profesores hayan renunciado deliberadamente a los mencionados beneficios previstos por el STPCD y al derecho que les reconoce la citada disposición del Convenio.

84 A continuación, por lo que atañe a la cuestión de si el acceso a categorías salariales más ventajosas, como la «post-threshold pay scale» así como las escalas que se aplican a los «excellent teachers» y a los «advanced skills teachers», y el acceso a otros pagos adicionales, como los «teaching and learning responsibility payments», previstos por el STPCD, constituyen derechos de ascenso en el sentido de la mencionada disposición, procede recordar que en los apartados 54 y 55 de la presente sentencia ya se ha declarado que constituyen también derechos de ese tipo los que implican la aplicación de una retribución más ventajosa, sin que dicha ventaja esté relacionada con la concesión de un título distinto al profesor, así como los que no se conceden automáticamente por razón de antigüedad, sino que requieren la participación en determinados procedimientos y el cumplimiento de ciertos criterios.

85 De ello resulta que deben descartarse las alegaciones del Reino Unido basadas en que los profesores a los que se aplican las categorías y los pagos mencionados conservan su puesto y han debido someterse a dichos procedimientos. Además, la Comisión sostiene no que los profesores destinados o enviados en comisión de servicios por Inglaterra y Gales deban automáticamente disfrutar de dichas categorías y pagos, sino que deben tener acceso a los mismos en condiciones iguales a las que se aplican a los profesores ingleses y galeses sujetos al STPCD.

86 En la medida en que el Reino Unido alega que los profesores destinados o enviados en comisión de servicios no pueden, por principio, cumplir los criterios profesionales sobre cuya base se concede el acceso a tales categorías salariales así como las responsabilidades adicionales aparejadas a la aplicación de algunas de dichas categorías y a algunos de dichos pagos, procede señalar que la Comisión analizó detalladamente esos criterios y responsabilidades explicando de modo plausible que una gran cantidad de dichos profesores cumple esos criterios y asume responsabilidades equivalentes en el seno de las Escuelas Europeas.

87 Ese análisis y esas explicaciones no quedan en entredicho por las alegaciones puntuales del Reino Unido en el sentido de que, en esencia, no existe una equivalencia real entre la situación de los profesores de las Escuelas Europeas y la de sus homólogos nacionales. En efecto, esa afirmación es contraria al artículo 10 del Estatuto del personal en comisión de servicios, que exige que los profesores destinados o enviados en comisión de servicios estén en posesión de los títulos y que reúnan los requisitos necesarios para desempeñar funciones equivalentes en su país de origen. Además, en la medida en que las mencionadas alegaciones del Reino Unido se basan en la concepción de que, por definición, esos profesores no pueden cumplir tales criterios y responsabilidades, habida cuenta de que las Escuelas Europeas no funcionan de modo idéntico a los centros subvencionados en Inglaterra y Gales, desconocen el régimen particular y el carácter *sui generis* de las Escuelas Europeas.

88 Al contrario de lo que sostiene el Reino Unido, el acceso a las citadas categorías salariales y a los pagos adicionales de los profesores destinados o enviados en comisión de servicios por Inglaterra y Gales a las Escuelas Europeas tampoco supondría una discriminación en detrimento de sus homólogos

nacionales debido a que resulte imposible garantizar que el control de la competencia profesional de dichos profesores se lleve a cabo de un modo tan preciso y riguroso como sucede a nivel nacional. En efecto, como señaló el Abogado General en los puntos 87 a 90 de sus conclusiones, dicha alegación carece de fundamento en la medida en que existen soluciones totalmente viables para garantizar dichos controles. Por otra parte, el Reino Unido no explicó las razones por las que considera que las distintas opciones propuestas a este respecto por la Comisión no permiten obtener un resultado satisfactorio, sino que se limitó a afirmar que no basta con enviar inspectores nacionales a las Escuelas Europeas.

89 El Reino Unido señala también que numerosos profesores de los centros subvencionados de Inglaterra y Gales no disfrutan de las escalas de salarios previstas para los «excellent teachers» y los «advanced skills teachers» o de los «teaching and learning responsibility payments» debido a que en sus centros no se han creado puestos, o se han creado muy pocos, que den derecho a acceder a dichas escalas y a dichos pagos. No obstante, esa circunstancia no justifica que se excluya al conjunto de los profesores ingleses y galeses destinados o enviados en comisión de servicios a las Escuelas Europeas de la posibilidad de acogerse a dichas escalas y a dichos pagos.

90 Además, en respuesta a la solicitud de la Comisión de destinar a las Escuelas Europeas una cantidad de puestos de ese tipo proporcional a la existente en Inglaterra y Gales, el Reino Unido no cuestionó que ello fuera efectivamente posible, pero declaró que la cantidad de puestos destinados en las Escuelas Europeas sería entonces mínimo, incluso inexistente, y que en dichas circunstancias resultaría difícil determinar qué Escuelas Europeas tendrían efectivamente derecho a dichos puestos. Pues bien, dificultades prácticas de ese tipo en la distribución de los puestos que dan derecho a las mencionadas escalas y a los mencionados pagos no pueden justificar la negativa total a que se destinen dichos puestos a las Escuelas Europeas. Por otra parte, no se discute que, en virtud del artículo 12, punto 4, letra a), antepenúltima frase, del Convenio, el Reino Unido puede recibir la ayuda del Consejo Superior para resolver esas dificultades con el fin de identificar los puestos que deben cubrirse en las Escuelas Europeas con «excellent teachers» y «advanced skills teachers».

91 De lo anterior resulta que el acceso a categorías salariales más ventajosas, como la «post-threshold pay scale» así como las escalas que se aplican a los «excellent teachers» y a los «advanced skills teachers», y el acceso a otros pagos adicionales, como los «teaching and learning responsibility payments», previstos por el STPCD constituyen un derecho de ascenso en el sentido del artículo 12, punto 4, letra a), última frase, del Convenio, por cuya observancia debe velar el Reino Unido en beneficio de los profesores destinados o enviados en comisión de servicios por Inglaterra y Gales a las Escuelas Europeas. Por otra parte, dado que el acceso a esas categorías y el acceso a esos pagos influyen directamente en la cuantía de la pensión de jubilación a la que podrán tener derecho dichos profesores, representan igualmente un derecho de jubilación garantizado por su normativa nacional, en el sentido de dicha disposición.

92 Por último, respecto a la cuestión de si el Reino Unido aplica correctamente el artículo 25, punto 1, del Convenio, procede recordar que dicha disposición obliga a los Estados miembros a contribuir al presupuesto de las Escuelas Europeas mediante el mantenimiento de las retribuciones abonadas a los profesores que destinan o envían en comisión de servicios a dichas Escuelas. Según el punto 2 de ese mismo artículo, en relación con el artículo 49 del Estatuto del personal en comisión de servicios, la Unión contribuye a dicho presupuesto abonando el complemento europeo. A este respecto, la Comisión, sin que el Reino Unido plantee ninguna objeción sobre este punto, presentó datos numéricos que demostraban, de modo plausible, que la congelación de las retribuciones de los profesores ingleses y galeses destinados o enviados en comisión de servicios a las Escuelas Europeas supuso que la Unión tuviera que abonar un complemento europeo más elevado a dichos profesores, por lo que aumentó la contribución anual de la Unión al presupuesto de dichas Escuelas.

93 Tal constatación no queda en entredicho por la alegación del Reino Unido de que el acceso a las escalas salariales superiores y a los pagos adicionales está supeditado a una evaluación individual de cada profesor, que aún no ha sido efectuada para los profesores ingleses y galeses destinados o

enviados en comisión de servicios a las Escuelas Europeas. En efecto, dicha alegación ignora evidentemente el hecho de que, por una parte, esas evaluaciones aún no han sido efectuadas debido, precisamente, a la exclusión sistemática de dichos profesores de las escalas y de los pagos mencionados y, por otra parte, puede presumirse razonablemente que, sin tal exclusión, algunos de esos profesores ya habrían accedido efectivamente a las escalas y los pagos citados.

94 De ello se desprende que, en la medida en que la correcta interpretación y la correcta aplicación del artículo 12, punto 4, letra a), última frase, del Convenio por el Reino Unido hubieran conducido a una contribución mayor de dicho Estado miembro al presupuesto de las Escuelas Europeas, existe una relación, al menos indirecta, entre la infracción de dicho artículo 12, punto 4, letra a), del Convenio y la obligación que pesa sobre los Estados miembros en virtud del artículo 25, punto 1, de dicho Convenio, relación que por otra parte no ha cuestionado el Reino Unido. En consecuencia, al impedir a dichos profesores aspirar a una de esas escalas salariales superiores o acogerse a los «teaching and learning responsibility payments», el Reino Unido infringió también el artículo 25, punto 1, del Convenio.

95 A la vista del conjunto de estas consideraciones, procede declarar que el Reino Unido ha aplicado de modo incorrecto los artículos 12, punto 4, letra a), y 25, punto 1, del Convenio, al excluir a los profesores ingleses y galeses destinados o enviados en comisión de servicios a las Escuelas Europeas, durante su período de destino o de comisión de servicios, del acceso a escalas salariales más ventajosas, en particular las denominadas «threshold pay», «excellent teacher system» o «advanced skills teachers», y del acceso a otros pagos adicionales, como los «teaching and learning responsibility payments», previstos por el STPCD.

Costas

96 En virtud del artículo 69, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento, la parte que pierda el proceso será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Por haber solicitado la Comisión que se condene en costas al Reino Unido 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) **Declarar que el artículo 12, punto 4, letra a), última frase, del Convenio por el que se establece el Estatuto de las Escuelas Europeas de 21 de junio de 1994, debe interpretarse en el sentido de que obliga a los Estados miembros partes de dicho Convenio a velar por que los profesores en comisión de servicios o destinados en las Escuelas Europeas gocen, durante su comisión de servicios o su destino, de los mismos derechos de progresión en su carrera y de jubilación que los que se aplican a sus homólogos nacionales en virtud de la normativa de su Estado miembro de origen.**

2) **Declarar que el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ha aplicado de modo incorrecto los artículos 12, punto 4, letra a), y 25, punto 1, del Convenio, al excluir a los profesores ingleses y galeses destinados o enviados en comisión de servicios a las Escuelas Europeas, durante su período de destino o de comisión de servicios, del acceso a escalas salariales más ventajosas, en particular las denominadas «threshold pay», «excellent teacher system» o «advanced skills teachers», y del acceso a otros pagos adicionales, como los «teaching and learning responsibility payments», previstos por el «School Teachers Pay and Conditions Document».**

3) **Condenar en costas al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.**

Firmas