

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA (Sala Tercera)
de 20 de noviembre de 2003 *

En el asunto T-63/02,

Maria Concetta Cerafogli y Paolo Poloni, funcionarios del Banco Central Europeo, con domicilio en Frankfurt am Main (Alemania), representados por la Sra. T. Raab-Rhein y los Sres. C. Roth y B. Karthaus, abogados, que designan domicilio en Luxemburgo,

partes demandantes,

contra

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

parte demandada,

que tiene por objeto, por una parte, la pretensión de que se anulen las nóminas enviadas el 13 de julio de 2001 a los demandantes, agentes del Banco Central Europeo (BCE), correspondientes al mes de julio de 2001, por cuanto se elaboraron sobre la base de un aumento de la retribución del 2,2 %, y, por otra parte, la pretensión de que el Tribunal de Primera Instancia ordene al BCE que

* Lengua de procedimiento: alemán.

envíe a los demandantes las nóminas correspondientes al mes de julio de 2001, elaboradas con arreglo a un aumento de la retribución de, como mínimo, el 2,7 % o, con carácter subsidiario, sobre la base de un aumento equivalente al establecido en la sentencia del Tribunal de Primera Instancia dictada en el presente asunto, y que les abone la cantidad correspondiente a la diferencia entre dichos importes,

EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (Sala Tercera),

integrado por el Sr. J. Azizi, Presidente, y los Sres. M. Jaeger y N. Forwood, Jueces;

Secretaria: Sra. D. Christensen, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de octubre de 2003;

dicta la siguiente

Sentencia

Marco jurídico

- 1 Con arreglo al artículo 36, apartado 1, del Protocolo sobre los Estatutos del Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC) y del Banco Central Europeo (BCE), adjunto al Tratado CE, el Consejo de Gobierno adoptó las «Conditions of

Employment for Staff of the European Central Bank» (condiciones de contratación del personal del Banco Central Europeo; en lo sucesivo, «condiciones de contratación») (DO 1999, L 125, p. 32). En su versión aplicable a los hechos del presente asunto, dichas condiciones prevén, en particular:

- «13. A propuesta del Comité ejecutivo, el Consejo de Gobierno adoptará los ajustes salariales generales con efectos a partir del 1 de julio de cada año.

[...]

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.

[...]

45. Un Comité de personal, cuyos miembros se elegirán mediante votación secreta, representará los intereses generales de todos los empleados en lo que se refiere a los contratos de trabajo; normas y retribución aplicables al personal; condiciones de empleo, de trabajo y de seguridad e higiene en el BCE; cobertura social y regímenes de pensiones.

46. Se consultará al Comité de personal antes de llevar a cabo modificación alguna en las condiciones de contratación, en el Reglamento del personal y en todas las cuestiones relacionadas con ellos, tal como se han determinado anteriormente en el artículo 45.»

Hechos

- 2 Los demandantes celebraron contratos de trabajo indefinidos con el BCE durante el año 1998. Dichos contratos establecen, en particular, que las condiciones de contratación y sus modificaciones forman parte integrante del contrato.
- 3 En virtud del artículo 13 de las condiciones de contratación, el Comité ejecutivo del BCE elaboró un método para la aplicación de los ajustes salariales generales correspondientes a los años 1999 a 2001 (en lo sucesivo, «método de cálculo»). Previa consulta del Comité de personal por el Comité ejecutivo del BCE y a propuesta de éste, el Consejo de Gobierno del BCE adoptó, el 20 de junio de 1999, el método de cálculo.
- 4 Mediante nota de 14 de julio de 1999, el Vicepresidente del BCE, el Sr. Noyer, informó a los empleados del BCE de la adopción y el contenido del método de cálculo.
- 5 El método de cálculo, en su versión adoptada por el Consejo de Gobierno, preveía que los ajustes anuales de las retribuciones del personal del BCE se basaran en la evolución media de los salarios abonados por los bancos centrales nacionales de los quince Estados miembros y por el Banco de Pagos Internacionales (BPI) (en lo sucesivo, «bancos de referencia»). El BCE debía basarse a este respecto en los datos facilitados por dichos bancos de referencia relativos a los ajustes salariales

realizados durante el año en curso. Los ajustes salariales realizados por dichos bancos de referencia durante el año en curso debían ponderarse en función del número de trabajadores de cada uno de los bancos. En el supuesto de que la aplicación de este método diera lugar a una reducción nominal de los salarios, el Consejo de Gobierno podía optar por no aplicarlo. En la nota de 14 de julio de 1999 enviada a los empleados, el Sr. Noyer señaló que, en el caso de que los datos del año en curso «no estuvieran disponibles», se utilizarían los datos del año anterior.

- 6 Mediante carta de 11 de julio de 2001, el Sr. Noyer informó a los empleados y al Comité de personal del BCE de que el Consejo de Gobierno había fijado el ajuste salarial correspondiente al año 2001 en el 2,2 %, a partir del 1 de julio de 2001 (en lo sucesivo, «ajuste salarial correspondiente a 2001»).
- 7 El 13 de julio de 2001, la dirección competente del BCE remitió a los demandantes las nóminas controvertidas, en las que se indica un aumento salarial del 2,2 %.
- 8 Los demandantes presentaron contra dichas nóminas solicitudes de examen precontencioso («administrative review»), que fueron desestimadas el 5 de octubre de 2001, y posteriormente reclamaciones («grievance procedure»), que fueron asimismo desestimadas el 3 de enero de 2002.

Procedimiento y pretensiones

- 9 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal de Primera Instancia el 4 de marzo de 2002, los demandantes interpusieron el presente recurso.

10 Los demandantes solicitan al Tribunal de Primera Instancia que:

- Anule las decisiones contenidas en las nóminas enviadas a los demandantes, correspondientes al mes de julio de 2001, que limitan al 2,2 % el aumento de retribución concedido para el año 2001.

- Condene al BCE a enviar a los demandantes nóminas correspondientes al mes de julio de 2001, calculadas en función de una adaptación anual de las retribuciones de, como mínimo, el 2,7 % o de la adaptación que se establezca en la sentencia del Tribunal de Primera Instancia que se dicte en el presente asunto.

- Condene al BCE a abonar a los demandantes la diferencia entre la retribución calculada según las modalidades determinadas en la pretensión anterior y la retribución efectivamente abonada.

- Condene en costas al BCE.

11 El demandado solicita al Tribunal de Primera Instancia que:

- Desestime el recurso.

- Resuelva sobre las costas como proceda en Derecho.

Sobre el recurso de anulación

- 12 Los demandantes formulan dos motivos, basados en que el BCE, por una parte, no consultó al Comité de personal sobre el ajuste salarial correspondiente al año 2001 y, por otra parte, vulneró el artículo 13 de las condiciones de contratación mediante el método de cálculo aplicado para ese mismo año.
- 13 Por tanto, se proponen ante el Tribunal de Primera Instancia dos excepciones de ilegalidad sobre los fundamentos jurídicos de las decisiones individuales contenidas en las nóminas controvertidas. Dichas excepciones se refieren, en el marco del primer motivo, al procedimiento seguido para el ajuste salarial correspondiente al año 2001 y, en el marco del segundo motivo, al método de cálculo aplicado. Habida cuenta de que existe un vínculo jurídico directo entre, por una parte, dichos actos de carácter general y, por otra, las decisiones individuales contenidas en las nóminas controvertidas —actos impugnados en el presente asunto en los que, por primera vez, el BCE aplicó, sobre la base del método de cálculo, el ajuste salarial correspondiente a 2001 de un 2,2 %—, dichas excepciones son admisibles.

Sobre la falta de consulta del Comité de personal respecto del ajuste salarial correspondiente al año 2001

Alegaciones de las partes

- 14 Los demandantes estiman que, con arreglo a los artículos 45 y 46 de las condiciones de contratación, el BCE estaba obligado a consultar al Comité de personal no sólo antes de la adopción, en 1999, del método de cálculo, sino también antes de determinar el ajuste salarial correspondiente al año 2001, con arreglo al cual se calcularon los salarios de los demandantes.

- 15 A su juicio, el ajuste salarial correspondiente al año 2001 constituye una cuestión relativa a la retribución, en el sentido de los artículos 45 y 46 de las condiciones de contratación, sobre la que debería haberse consultado previamente al Comité de personal. Además, los demandantes refutan que el ajuste salarial correspondiente al año 2001 haya consistido en una mera aplicación del método de cálculo. En su opinión, existía una necesidad real de consulta de los empleados del BCE a través de su Comité de personal antes de decidir sobre dicho ajuste.
- 16 El demandado discute que, con arreglo a los artículos 45 y 46 de las condiciones de contratación, esté obligado a consultar al Comité de personal antes de cada aplicación del método de cálculo, es decir, en el presente asunto, que lo estuviera antes del ajuste salarial correspondiente al año 2001.
- 17 A su entender, el mero hecho de que los ajustes salariales se refieran a la retribución, a la que se hace referencia en los artículos 45 y 46 de las condiciones de contratación, no hace en modo alguno obligatoria dicha consulta. Por el contrario, del tenor de dichas disposiciones se desprende que las «cuestiones relacionadas» («related matters»), mencionadas en el artículo 46 de las condiciones de contratación, se refieren a las condiciones de contratación y a las normas aplicables al personal. En consecuencia, dichas «cuestiones relacionadas» («related matters») se refieren exclusivamente a actos de carácter legislativo.
- 18 Considera que esta interpretación se ve corroborada por la finalidad de dichas disposiciones. En efecto, la obligación de consulta se basa en el hecho de que el legislador dispone, por lo que se refiere a las normas generales, de una amplia facultad discrecional. En cambio, a diferencia de lo que sostienen los demandantes, la aplicación del método de cálculo no dejaría ningún margen de apreciación ni requiere ninguna interpretación. En efecto, en virtud del método de cálculo, el BCE está vinculado por los datos estadísticos comunicados por los bancos de referencia y se limita a llevar a cabo una aplicación matemática de dicho método.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 19 Procede examinar si, como sostienen los demandantes, con arreglo a los artículos 45 y 46 de las condiciones de contratación, el BCE estaba obligado a consultar al Comité de personal no sólo antes de la adopción, en 1999, del método de cálculo, sino también antes de determinar, de conformidad con dicho método, el ajuste salarial correspondiente al año 2001 o si, con arreglo a la tesis del demandado, dicha consulta sobre el ajuste salarial correspondiente al año 2001 no era obligatoria.

— Interpretación del artículo 46 de las condiciones de contratación

- 20 Con arreglo al artículo 46 de las condiciones de contratación, se consultará al Comité de personal antes de «llevar a cabo modificación alguna en [dichas] condiciones de contratación, en el Reglamento del personal y en todas las cuestiones relacionadas con ellos, tal como se han determinado [...] en el artículo 45 [de las mencionadas condiciones de contratación]», cuestiones entre las que figuran las relacionadas con la «retribución».
- 21 En primer lugar, de los términos elegidos por el legislador se desprende que el artículo 46 de las condiciones de contratación no limita la obligación de consultar al Comité de personal a la modificación de «actos de carácter legislativo», como alega el demandado, sino que impone dicha obligación de consulta respecto de cualquier acto referente, además de a la propia normativa laboral, a las «cuestiones» relacionadas con dicha normativa y que estén vinculadas a alguno de los ámbitos previstos en el artículo 45 de las citadas condiciones de contratación, entre los que se encuentra la retribución del personal.

- 22 Asimismo, como señala acertadamente el demandado, de una interpretación sistemática y teleológica del artículo 46 de las condiciones de contratación resulta que la obligación de consulta se limita a la modificación de actos de alcance general. En efecto, como se deduce del artículo 45 de las condiciones de contratación, el Comité de personal se creó para la representación de los «intereses generales de todos los empleados».
- 23 Además, en este mismo contexto, ha de tenerse en cuenta que la consulta del Comité de personal supone exclusivamente el mero derecho a ser oído. En consecuencia, se trata de una de las formas de participación más modestas en una toma de decisión, por cuanto no entraña, en ningún caso, la obligación de la Administración de atender a las observaciones formuladas por el Comité de personal en respuesta a la consulta. Dicho esto, so pena de comprometer el efecto útil de la obligación de consulta, la Administración debe observar dicha obligación cada vez que la consulta del Comité de personal pueda ejercer una influencia sobre el contenido del acto que haya de adoptarse (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 6 de marzo de 2001, *Dunnett y otros/BEI*, T-192/99, Rec. p. II-813, apartado 90).
- 24 Por otra parte, el alcance de la obligación de consulta del Comité de personal, según ha sido establecida por el legislador, debe apreciarse a la luz de sus objetivos. Por un lado, dicha consulta persigue ofrecer a todos los empleados, a través de dicho Comité, como representante de sus intereses comunes, la posibilidad de ser oídos antes de la adopción o la modificación de actos de alcance general que les afecten. Por otro lado, el cumplimiento de dicha obligación responde a la defensa de los intereses tanto de los distintos empleados como de la Administración, dado que puede evitar que cada empleado deba, mediante un procedimiento administrativo individual, plantear la existencia de posibles errores. Por tal razón, dicha consulta, que puede evitar la presentación de reclamaciones individuales en cadena por un mismo motivo, redundará en favor del principio de buena administración.

— Aplicación en el presente asunto

- 25 En el presente asunto, el ajuste salarial correspondiente al año 2001 constituye un acto de alcance general que afecta a la retribución de todo el personal del BCE. Ahora bien, según el tenor expreso del artículo 45 de las condiciones de contratación, la retribución del personal es uno de los ámbitos para los que se creó el Comité de personal, con el fin de representar los intereses generales de todos los empleados. Por tanto, es evidente que se refiere a una cuestión relacionada con la normativa laboral del BCE en el sentido del artículo 46 de las condiciones de contratación, relativo a la obligación de consulta previa de dicho Comité.
- 26 Asimismo, ha de señalarse que el ajuste salarial correspondiente al año 2001 entraña una modificación de la retribución de la totalidad de los empleados del BCE por cuanto conlleva una modificación del nivel salarial de todos ellos.
- 27 A este respecto, el demandado sostiene erróneamente que las normas que han de observarse para dicha modificación, con motivo del ajuste salarial correspondiente al año 2001, estaban, en gran medida, predeterminadas por el método de cálculo, de modo que no era precisa una consulta para cada aplicación del método de cálculo.
- 28 En efecto, habida cuenta del objetivo de la obligación de consulta prevista en el artículo 46 de las condiciones de contratación (véanse los apartados 23 y 24 *supra*), el personal, representado por el Comité de personal, tiene interés en ser consultado antes de cada aplicación general del método, con el fin de poder asegurarse de que no se produzca ningún error que pueda perjudicar sus intereses en el ámbito de la retribución, ya se trate de un error en la consideración de los datos básicos pertinentes para el cálculo o de un error de cálculo propiamente dicho.

- 29 Por otra parte, según ha admitido el demandado en la vista en respuesta a las preguntas orales del Tribunal de Primera Instancia, la aplicación anual del método de cálculo no consistió en un simple cálculo matemático. En efecto, de los datos estadísticos facilitados por los bancos de referencia se desprende que el importe de los ajustes salariales realizados por algunos de ellos durante el año en curso no estaba disponible. En tales situaciones, se aplicaron diferentes métodos estadísticos para calcular el importe de dichos ajustes. En consecuencia, la aplicación del método de cálculo requirió, en cierta medida, una elección previa en cuanto a los datos estadísticos que habían de utilizarse, elección que pudo influir en el resultado de dichas aplicaciones.
- 30 A diferencia de lo que el BCE sostuvo en la vista, el control efectuado a este respecto por los miembros del Consejo de Gobierno, por importante que sea, se sitúa en un marco funcional diferente. En efecto, dicho control se refiere únicamente a las competencias y objetivos propios de este órgano, sin que pueda reemplazar al del Comité de personal, que representa los intereses de todos los empleados.
- 31 En una situación de este tipo, no cabe excluir que la consulta del Comité de personal hubiera podido ejercer una influencia en el contenido del ajuste salarial correspondiente al año 2001.
- 32 Por estos motivos, el artículo 46 de las condiciones de contratación debe interpretarse a favor de su objetivo subyacente, es decir, de la participación, con carácter consultivo, de los representantes del personal en la protección de los intereses del personal, especialmente en el ámbito de la retribución.
- 33 Por consiguiente, sin que sea necesario pronunciarse sobre el carácter suficiente de la consulta del Comité de personal con motivo de la adopción del método de cálculo en 1999, debe acogerse el motivo basado en la falta de consulta del Comité de personal sobre el ajuste salarial correspondiente al año 2001.

- 34 Sin embargo, en el marco de su facultad de control, el Tribunal de Primera Instancia considera oportuno examinar, en aras de una buena administración de la justicia, el fundamento del segundo motivo, basado en la vulneración del artículo 13 de las condiciones de contratación.

Sobre la vulneración del artículo 13 de las condiciones de contratación

Argumentos de las partes

- 35 Los demandantes consideran que el método de cálculo, con arreglo al cual se decidió el ajuste salarial correspondiente al año 2001, no es conforme con el artículo 13 de las condiciones de contratación. A su juicio, de la interpretación de dicha disposición se desprende que el ajuste salarial no puede efectuarse, como se prevé en el método de cálculo, en función de la evolución media de los salarios abonados por los bancos de referencia, sino que, en cambio, debe determinarse en función del aumento del coste de la vida en la sede del BCE en Frankfurt am Main (Alemania) o, con carácter más general, en el Land de Hesse (Alemania).
- 36 En efecto, habida cuenta de que el artículo 13 de las condiciones de contratación no prevé criterios para el ajuste salarial, procede, en virtud del artículo 9, letra c), de las condiciones de contratación, aplicar con carácter complementario las disposiciones correspondientes al Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo, «Estatuto»), a saber, los artículos 64 y 65 de dicho Estatuto.
- 37 Los demandantes señalan que el artículo 64, párrafo primero, del Estatuto prevé que «la retribución de un funcionario [...] será ponderada mediante un coeficiente corrector superior, igual o inferior al 100 %, según las condiciones de vida de los diferentes lugares de destino». Por tanto, al igual que el coeficiente corrector

previsto en esta disposición para la retribución, el ajuste salarial en el BCE debería tener en cuenta un índice de precios válido para una región geográfica determinada, ciertos aspectos de la política social y económica, así como necesidades vinculadas a la contratación de los funcionarios.

- 38 Consideran que dicha interpretación se ve confirmada por el tenor del artículo 13 de las condiciones de contratación («ajustes salariales generales»), del que se desprende que la retribución de los empleados del BCE debe adaptarse según un volumen determinado («an eine gegebene Größe»). Además, dicha adaptación debe aplicarse a todo el personal y no puede derivarse de un parámetro libremente determinable entre las partes del contrato de trabajo, sino que debe fijarse mediante referencia a un criterio objetivo, a saber, los criterios mencionados en el apartado anterior.
- 39 Asimismo, según los demandantes, su interpretación del artículo 13 de las condiciones de contratación se confirma por la finalidad de dicha disposición, que es mantener la capacidad del BCE de atraer mano de obra altamente cualificada. Dicha finalidad se vería frustrada si las adaptaciones de la retribución fueran inferiores a la evolución del coste de la vida. De dichas adaptaciones se derivaría una pérdida de poder adquisitivo efectivo del personal del BCE.
- 40 Por tanto, los demandantes estiman que procede interpretar el artículo 13 de las condiciones de contratación en el sentido de que, como mínimo, exige el mantenimiento del poder adquisitivo del personal del BCE.
- 41 Ahora bien, el coste de la vida y, en consecuencia, el poder adquisitivo son fenómenos locales, ya que los empleados del BCE viven en la sede del BCE en Frankfurt am Main o en sus alrededores, es decir, en el Land de Hesse. En cambio, sólo uno de los bancos de referencia está establecido en Frankfurt am Main, a saber, el Banco Central alemán. Además, la evolución de las retribuciones en dicho banco no refleja necesariamente el aumento del coste de la vida en el Land de Hesse.

- 42 Los demandantes señalan que el coste de la vida en el Land de Hesse se ha incrementado, entre junio de 2000 y junio de 2001, en torno al 2,7 %. Por tanto, el ajuste salarial del BCE correspondiente al año 2001 es inferior al aumento del coste de la vida y se traduce en una pérdida de poder adquisitivo efectivo de sus empleados.
- 43 En la fase de réplica, los demandantes alegan además que la falta de consideración del coste de la vida en Frankfurt am Main conlleva una discriminación entre el personal del BCE destinado en Frankfurt am Main y el destinado en Washington. En efecto, los demandantes señalan que, a diferencia de lo que se prevé en el método de cálculo, el BCE tiene en cuenta la evolución del poder adquisitivo en lo que respecta a las retribuciones de su personal destinado en Washington.
- 44 El demandado rechaza dichas alegaciones.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 45 Ha de apreciarse si, a tenor del artículo 13 de las condiciones de contratación, el ajuste salarial podía realizarse, como se prevé en el método de cálculo, en función de la evolución media de los salarios abonados por los bancos de referencia o si, como sostienen los demandantes, dicho ajuste debía determinarse en función del aumento del coste de la vida en la sede del BCE en Frankfurt am Main o en el Land de Hesse.
- 46 En primer lugar, ha de recordarse que el artículo 13 de las condiciones de contratación prevé que el Consejo de Gobierno adoptará, a propuesta del Comité ejecutivo, los ajustes salariales generales con efectos a partir del 1 de julio de cada año.

- 47 En consecuencia, como el demandado señala acertadamente, el artículo 13 de las condiciones de contratación no impone ningún criterio para realizar los ajustes salariales y, en particular, no prevé que dichos ajustes deban tener en cuenta la evolución del coste de la vida en el Land de Hesse o en Frankfurt am Main.
- 48 Por tanto, el artículo 13 de las condiciones de contratación ha conferido, en este contexto, al Consejo de Gobierno un amplio margen de apreciación que el Tribunal de Primera Instancia sólo puede sancionar cuando exista error manifiesto o desviación de poder (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 7 de diciembre de 1995, Abello y otros/ Comisión, asuntos acumulados T-544/93 y T-566/93, RecFP pp. I-A-271 y II-815, apartado 56).
- 49 Ahora bien, al preverse, en el método de cálculo, el ajuste salarial en función de la evolución media de los salarios abonados por los bancos de referencia, el Consejo de Gobierno ha establecido criterios objetivamente justificables, cuya oportunidad no puede ser cuestionada por el Juez comunitario. En efecto, procede recordar que, de conformidad con el artículo 107 CE, apartado 1, el SEBC está compuesto por el BCE y los bancos centrales nacionales y que, con arreglo al artículo 3 del Estatuto del BPI de 20 de enero de 1930, en su versión modificada el 8 de enero de 2001, la función esencial del BPI es garantizar la cooperación entre los bancos centrales nacionales.
- 50 A diferencia de lo que sostienen los demandantes (véase el apartado 36 *supra*), aunque el artículo 13 de las condiciones de contratación no prevé criterios para el ajuste salarial, no procede, sin embargo, aplicar con carácter complementario los artículos 64 y 65 del Estatuto. En efecto, a tenor del artículo 9, letra c), de las condiciones de contratación, en tales situaciones, procede aplicar los principios generales del Derecho comunes a los Estados miembros, los principios generales del Derecho comunitario y las normas contenidas en los reglamentos y directivas relativas a la política social y dirigidas a los Estados miembros. Ahora bien, los demandantes ni siquiera afirman que los artículos 64 y 65 del Estatuto están comprendidos en una de las categorías indicadas en el artículo 9, letra c), de las condiciones de contratación.

- 51 Incluso suponiendo que hubiera que recurrir, para la interpretación del artículo 13 de las condiciones de contratación, a los artículos 64 y 65 del Estatuto, ha de recordarse que el objetivo del Estatuto en materia de retribuciones de los funcionarios es, en particular, garantizar a todos los funcionarios el mismo poder adquisitivo, con independencia de su lugar de destino, con arreglo al principio de igualdad de trato (sentencia Abello y otros/Comisión, citada en el apartado 48 *supra*). Ahora bien, a diferencia de las instituciones y órganos comunitarios a los que se aplica el Estatuto, en la actualidad, los empleados del BCE están, en su práctica totalidad, destinados en la sede de dicha institución en Frankfurt am Main.
- 52 Además, como el demandado señala acertadamente, el método de cálculo tiene en cuenta, en cierta medida, el criterio de la evolución del coste de la vida, aunque lo haga en una escala geográfica más amplia y de un modo más indirecto a través de la consideración del ajuste salarial en los bancos de referencia.
- 53 Por consiguiente, sin que sea necesario apreciar las alegaciones de las partes relativas a la elección de los datos básicos por lo que se refiere a la evolución del coste de la vida en el Land de Hesse, procede desestimar por infundado el motivo basado en la vulneración del artículo 13 de las condiciones de contratación.
- 54 Aunque los demandantes han sostenido, en el marco de este motivo, que el BCE trata de modo diferente a sus empleados destinados en Washington —donde el BCE tiene una sucursal con tres empleados fijos— y a sus empleados destinados en la sede, procede recordar que, a tenor del artículo 48, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Primera Instancia, en el curso del proceso no podrán invocarse motivos nuevos, a menos que se funden en razones de hecho y de Derecho que hayan aparecido durante el procedimiento. Habida

cuenta de que los demandantes ni siquiera han sostenido que, al invocar la vulneración del principio de no discriminación, se hayan basado en razones de hecho y de Derecho aparecidas durante el procedimiento, ha de desestimarse este motivo por infundado.

Sobre el resto de las pretensiones

- 55 Mediante sus pretensiones segunda y tercera (véase el apartado 10 *supra*), los demandantes solicitan al Tribunal de Primera Instancia que condene al demandado, por una parte, a enviar a los demandantes las nóminas correspondientes al mes de julio de 2001 calculadas sobre la base de una adaptación anual de las retribuciones de, como mínimo, el 2,7 % o de la adaptación que se determine en la sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia en el presente asunto y, por otra parte, a abonar a los demandantes la diferencia entre la retribución fijada según las modalidades definidas en la segunda pretensión y la retribución efectivamente abonada.
- 56 A este respecto, del artículo 42, párrafo segundo, de las condiciones de contratación se desprende que la competencia del Tribunal de Primera Instancia, en el marco de los litigios entre el BCE y sus agentes, se limita al examen de la legalidad de la medida o de la decisión, salvo cuando la controversia sea de carácter financiero, en cuyo caso el Tribunal de Primera Instancia tendrá competencia jurisdiccional plena. Por el contrario, no corresponde al Tribunal de Primera Instancia realizar comprobaciones ni dictar órdenes conminatorias al BCE (auto del Tribunal de Primera Instancia de 24 de octubre de 2000, Comité de personal del BCE y otros/BCE, T-27/00, RecFP pp. I-A-217 y II-987, apartado 37, y auto del Presidente de la Sala Tercera del Tribunal de Primera Instancia de 28 de junio de 2001, Cerafogli y otros/BCE, T-20/01, RecFP pp. I-A-147 y II-675, apartados 80 y 81; sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 18 de octubre de 2001, X/BCE, T-333/99, Rec. p. II-3021, RecFP pp. I-A-199 y II-921, apartado 48).

- 57 En el presente asunto, pese a que dichas pretensiones se formulan como solicitudes dirigidas a que se dicten ordenes conminatorias al demandado, cabe entender, en este sentido, que los demandantes solicitan al Tribunal de Primera Instancia que haga uso de su competencia jurisdiccional plena, para que condene al demandado a abonar a los demandantes los importes resultantes de la apreciación que este Tribunal adopte en el marco de su análisis sobre el recurso de anulación.
- 58 Sin embargo, dado que debe desestimarse el segundo motivo, basado en la ilegalidad del propio método, procede asimismo desestimar las presentes solicitudes.
- 59 Habida cuenta de cuanto antecede, han de anularse las decisiones contenidas en las nóminas enviadas a los demandantes correspondientes al mes de julio de 2001, en la medida en que llevan a cabo el ajuste salarial relativo al año 2001, debido a que el BCE no ha consultado al Comité de personal con motivo de la adopción de dicho ajuste.

Costas

- 60 A tenor del artículo 87, 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 sido desestimadas las pretensiones del demandado, procede condenarlo a cargar con todas las costas, según las pretensiones formuladas en este sentido por los demandantes.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA (Sala Tercera)

decide:

- 1) Anular las decisiones contenidas en las nóminas enviadas el 13 de julio de 2001 a los demandantes, agentes del Banco Central Europeo (BCE), correspondientes al mes de julio de 2001, por cuanto el BCE no consultó al Comité de personal con motivo de la adopción del ajuste salarial relativo al año 2001.
- 2) Desestimar el recurso en todo lo demás.
- 3) Condenar en costas al Banco Central Europeo.

Azizi

Jaeger

Forwood

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 20 de noviembre de 2003.

El Secretario

El Presidente

H. Jung

J. Azizi