



Orientaciones relativas a los procedimientos de selección del personal directivo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Los procedimientos de selección del personal directivo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se rigen por el Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea.

Estos procedimientos van dirigidos a atraer a la institución los mejores talentos, seleccionados con arreglo a criterios de mérito, respetando el principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación, con una base geográfica lo más amplia posible, entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.

Procedimiento de selección de los altos funcionarios (directores generales y directores)

El procedimiento seguido por el Tribunal para la selección de los altos funcionarios se basa en el artículo 29, apartado 2, del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea. *

La convocatoria de candidaturas, publicada en principio en todas las lenguas oficiales de la Unión, describirá el puesto que haya de cubrirse y el perfil que se busque. Definirá los requisitos de admisibilidad y los datos que ha de contener el expediente de candidatura.

Los requisitos de admisibilidad enunciados en la convocatoria de candidaturas estarán concebidos para atraer candidatos que posean las mayores dotes de competencia y a la vez fomentar la selección del personal con una base geográfica lo más amplia posible entre los nacionales de los Estados miembros de la Unión. Dichos requisitos incluirán, en particular, el nivel de formación y de titulación exigidos, la experiencia profesional y de gestión deseada, así como las exigencias lingüísticas derivadas del puesto que haya de desempeñarse.

Además de un *curriculum vitae* y una carta de motivación, el expediente de candidatura requerirá una breve exposición del candidato en la que presente su visión de las actividades y de la gestión de un servicio como el contemplado en la convocatoria de candidaturas. Este «proyecto de servicio» permite evaluar la capacidad del candidato para elaborar una visión estratégica. Constituye a la vez un soporte para la reflexión de los candidatos y una herramienta que permite a la institución afinar su percepción del perfil de la candidatura.

Solo se admitirán las candidaturas presentadas dentro de plazo y que incluyan todos los documentos exigidos en la convocatoria.

El equipo responsable de los procedimientos de selección en la Dirección de Recursos Humanos del Tribunal de Justicia recibirá las candidaturas, se encargará de su tramitación y acompañará a los candidatos a lo largo de todo el procedimiento.

El comité de preselección, cuya composición se aprobará al mismo tiempo que la convocatoria de candidaturas, estará compuesto por el Secretario del Tribunal de Justicia, por uno o varios altos funcionarios del Tribunal de Justicia y, en la mayoría de los casos, por una personalidad externa que ejerza o haya ejercido funciones de alto nivel en el ámbito de que se trate, generalmente un alto funcionario procedente de alguna de las demás instituciones.

El comité de preselección examinará los expedientes de candidatura, determinará si las candidaturas son admisibles y si los candidatos reúnen los requisitos de admisibilidad enunciados en la convocatoria. A continuación, comparará los perfiles de los candidatos que se consideren admisibles, basándose en la información facilitada en sus candidaturas, atendiendo al perfil deseado descrito en la convocatoria de candidaturas.

Los candidatos cuyos expedientes de candidatura se consideren más pertinentes a la luz de los criterios de evaluación y de las exigencias del puesto que haya de cubrirse serán convocados a una entrevista con el comité de preselección. Las entrevistas se desarrollarán en la lengua o las lenguas cuyo conocimiento se exija en la convocatoria de candidaturas.

Tras las entrevistas, el comité de preselección transmitirá al Comité Administrativo ¹ la totalidad de los expedientes de candidatura, un cuadro de evaluación de todas las candidaturas, un informe de evaluación detallado de los candidatos entrevistados y una *shortlist* de aquellos candidatos que parezcan más aptos para desempeñar las funciones de que se trate.

El Comité Administrativo entrevistará a la totalidad o parte de los candidatos incluidos en la *shortlist* o a cualquier otro candidato al que desee entrevistar. Formulará una propuesta de nombramiento de un candidato y la someterá a la Reunión General del Tribunal de Justicia, ² que está facultada para proceder a los nombramientos de los altos funcionarios.

Procedimiento de selección del personal directivo de nivel intermedio (jefes de Unidad y jefes de Unidad adjuntos)

Conforme a lo dispuesto en el artículo 29, apartado 1, del Estatuto de los Funcionarios, * el procedimiento de selección del personal directivo de nivel intermedio del Tribunal contempla la publicación de un anuncio de vacante, en el marco de un traslado interno y/o de una transferencia interinstitucional de funcionarios de la Unión Europea. En su caso, podrá organizarse un concurso, ya sea (i) interno a la institución, (ii) abierto a los candidatos procedentes de otras instituciones y órganos de la Unión o (iii) general, es decir, abierto a personas externas a las instituciones y órganos de la Unión.

La autoridad facultada para proceder a los nombramientos es el Comité Administrativo, salvo para el personal directivo de nivel intermedio de la Secretaría del Tribunal General, para el que la facultad de proceder a los nombramientos la ejerce el Consejo de Gestión.³

La autoridad facultada para proceder a los nombramientos tomará la decisión de proveer una vacante de jefe de Unidad o jefe de Unidad adjunto, determinará el procedimiento de selección, aprobará el anuncio de vacante y, en su caso, la celebración de un concurso, así como el nombramiento de los miembros del tribunal del concurso, y posteriormente procederá al nombramiento.

Los candidatos serán seleccionados por un comité de evaluación, o un tribunal en caso de concurso, cuya composición se definirá en función de las características específicas del servicio de que se trate y de las exigencias del puesto que haya de cubrirse.

Los candidatos cuyo expediente de candidatura reúna los requisitos de admisión detallados en el anuncio de vacante y cuya candidatura sea la que mejor se adecúe al perfil deseado podrán ser convocados a una entrevista.

El procedimiento de selección podrá incluir pruebas escritas, orales o ambas.

Las entrevistas estarán encaminadas a valorar la motivación, el conocimiento de las materias relativas a las funciones que hayan de ejercerse, así como las competencias lingüísticas y generales necesarias atendiendo al perfil deseado.

Las convocatorias de concurso describirán las modalidades de las pruebas, de conformidad con el anexo III del Estatuto de los Funcionarios.

A la vista de las candidaturas y del informe de evaluación elaborado por el comité, la autoridad competente adoptará la decisión de nombramiento.

¹ El Comité Administrativo está presidido por el Presidente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Consta, además, de siete miembros del Tribunal de Justicia, así como del Presidente y tres miembros del Tribunal General. El Comité Administrativo es asistido por el Secretario del Tribunal de Justicia. El Secretario del Tribunal General asiste a las reuniones del Comité Administrativo.

² La Reunión General comprende la totalidad de los Jueces y Abogados Generales del Tribunal de Justicia. El Secretario del Tribunal de Justicia asiste a ella.

³ El Consejo de Gestión del Tribunal General está compuesto por el Presidente del Tribunal General, el Vicepresidente del Tribunal General y otros cinco Jueces del Tribunal General. El Consejo de Gestión es asistido por el Secretario del Tribunal General.

* Reglamento n.º 31 (CEE), n.º 11 (CEEA), por el que se establece el **Estatuto de los Funcionarios** y el Régimen aplicable a los otros agentes de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (DO 45 de 14.6.1962, p. 1385; EE 01/01, p. 19), modificado.

El artículo 29, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Funcionarios dispone lo siguiente:

«1. A fin de proveer las vacantes que existan en una institución, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos considerará en primer lugar:

a) las posibilidades de proveer la vacante mediante:

- i) traslado, o
- ii) nombramiento con arreglo al artículo 45 bis, o
- iii) promoción
en la institución;

b) las solicitudes de traslado de funcionarios del mismo grado de otras instituciones, y,

c) si no fuera posible proveer la vacante por medio de las posibilidades mencionadas en las letras a) y b), la posibilidad de considerar las listas descriptivas de los candidatos contempladas en el artículo 30, en su caso teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes relativas a los candidatos incluidos en las listas de aptitud que figuran en el anexo III o

d) las posibilidades de convocar un concurso interno en la institución abierto exclusivamente a los funcionarios y a los agentes temporales definidos en el artículo 2 del régimen aplicable a otros agentes de la Unión Europea; o iniciará el procedimiento de concurso, de oposición o de concurso-oposición. El procedimiento de concurso será uno de los establecidos en el anexo III.

Dicho procedimiento podrá utilizarse igualmente para constituir una reserva de personal seleccionado.

Manteniendo el principio de que la gran mayoría de los funcionarios debe ser seleccionada mediante concursos generales, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir, no obstante lo dispuesto en la letra d) y únicamente en casos excepcionales, convocar un concurso interno en la institución que también estará abierto al personal contractual, según se define en los artículos 3 bis y 3 ter del régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea. En el caso de esta última categoría de personal, se aplicarán restricciones con respecto a esta posibilidad, según lo definido en el artículo 82, apartado 7, del régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea, así como con respecto a las funciones específicas que podrán desempeñar como miembros del personal contractual.

2. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá utilizar un procedimiento de selección distinto del concurso para los altos funcionarios (directores generales o su equivalente de los grados AD 16 o AD 15 y directores o su equivalente de los grados AD 15 o AD 14), así como, en casos excepcionales, para puestos de trabajo que requieran una especial cualificación.»