



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL GENERAL (Sala Segunda ampliada)

de 7 de febrero de 2019 *

«Función pública — Funcionarios — Artículo 42 *quater* del Estatuto — Declaración en situación de excedencia por interés del servicio — Igualdad de trato — Prohibición de discriminación por razón de edad — Error manifiesto de apreciación — Derecho a ser oído — Deber de asistencia y protección — Responsabilidad»

En el asunto T-11/17,

RK, antigua funcionaria del Consejo de la Unión Europea, representada inicialmente por las Sras. L. Levi y A. Tymen, y posteriormente por la Sra. Levi, abogadas,

parte demandante,

contra

Consejo de la Unión Europea, representado por Sres. M. Bauer y R. Meyer, en calidad de agentes,

parte demandada,

apoyado por

Parlamento Europeo, representado por los Sres. A. Troupiotis y J.A. Steele, en calidad de agentes,

parte coadyuvante,

que tiene por objeto un recurso basado en el artículo 270 TFUE por el que se solicita, por un lado, la anulación de la decisión sin fecha del Consejo de declarar a la demandante en situación de excedencia por interés del servicio sobre la base del artículo 42 *quater* del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea y, en la medida en que sea necesario, de la decisión de 27 de septiembre de 2016 por la que se desestima la reclamación presentada por la demandante y, por otro lado, la indemnización del perjuicio supuestamente sufrido por la demandante,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Segunda ampliada),

integrado por el Sr. M. Prek, Presidente, y los Sres. E. Buttigieg (Ponente), F. Schalin y B. Berke y la Sra. M.J. Costeira, Jueces;

Secretario: Sra. G. Predonzani, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 1 de junio de 2018;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: francés.

Sentencia

I. Antecedentes del litigio

- 1 El Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Estatuto») ha sido modificado, en particular, por el Reglamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2013 (DO 2013, L 287, p. 15).
- 2 Los considerandos 1, 3, 7 y 12 del Reglamento n.º 1023/2013 indican lo siguiente:

«(1) La Unión Europea y las más de 50 instituciones y agencias con las que cuenta deben seguir disponiendo de una administración pública europea de elevada calidad, para que puedan alcanzar sus objetivos, llevar a cabo sus políticas y actividades, y desempeñar las tareas que le corresponden de la mejor manera posible, de conformidad con los Tratados, para hacer frente a los retos internos y externos que se le planteen en el futuro y servir a los ciudadanos de la Unión.

[...]

(3) Habida cuenta del tamaño de la función pública europea, considerado en relación con los objetivos de la Unión y su población, la reducción de los efectivos de personal de las instituciones y agencias de la Unión no debe implicar un deterioro en el desempeño de sus tareas, deberes y funciones de conformidad con las obligaciones y competencias establecidas en los Tratados. A este respecto, se requiere transparencia por lo que se refiere a los gastos de personal efectuados por cada institución y agencia con respecto a todas las categorías del personal que emplean.

[...]

(7) El objetivo más general debe ser optimizar la gestión de los recursos humanos en el contexto de una función pública europea caracterizada por su excelencia, competencia, independencia, lealtad, imparcialidad y estabilidad, así como por su diversidad cultural y lingüística y por unas condiciones atractivas de contratación.

[...]

(12) En sus conclusiones de 8 de febrero de 2013 sobre el marco financiero plurianual, el Consejo Europeo señaló que la necesidad de sanear la hacienda pública a corto, medio y largo plazo exige que todas las administraciones públicas y su personal realicen un especial esfuerzo para mejorar su eficacia y eficiencia y para adaptarse al cambiante contexto económico. Este llamamiento reiteraba en realidad el objetivo de la propuesta de la Comisión de 2011 de modificación del Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea, que aspiraba a garantizar la relación coste/eficacia y reconocía que los retos a los que se enfrenta actualmente la Unión Europea exigen un gran esfuerzo por parte de todas y cada una de las administraciones públicas y todos y cada uno de los miembros de su personal, con el fin de mejorar la eficiencia y adaptarse a la mutación del contexto económico y social en Europa [...].».

- 3 El artículo 1, punto 24, del Reglamento n.º 1023/2013 estableció que, en el capítulo 2 del título III del Estatuto, se añadiera una sección 7, titulada «Excedencia por interés del servicio», que contiene una disposición única, el artículo 42 *quater*. A tenor de esta disposición:

«Como muy pronto cinco años antes de la edad de jubilación del funcionario, se podrá declarar al funcionario que haya prestado al menos diez años de servicio, mediante decisión de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, en situación de excedencia por interés del servicio debido a necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias en las instituciones.

El número total de funcionarios a quienes se conceda una excedencia por interés del servicio cada año no podrá ser superior al 5 % de los funcionarios de todas las instituciones que se hayan jubilado el año precedente. El número total calculado por este procedimiento se asignará a cada institución con arreglo a su número respectivo de funcionarios a 31 de diciembre del año precedente. El resultado de esa asignación se redondeará al número entero inmediatamente superior en cada institución.

Esta excedencia no tendrá carácter de medida disciplinaria.

La duración de la excedencia corresponderá, en principio, al período que se extienda hasta el momento en que el funcionario alcance la edad de jubilación. No obstante, en circunstancias excepcionales, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá decidir poner fin a la excedencia y reincorporar al funcionario.

Cuando el funcionario al que se haya declarado en situación de excedencia por interés del servicio alcance la edad de jubilación, será jubilado de oficio.

La excedencia por interés del servicio se ajustará a las siguientes normas:

- a) el funcionario podrá ser sustituido en su puesto de trabajo por otro funcionario;
- b) el funcionario en excedencia por interés del servicio no tendrá derecho a la subida de escalón ni a la promoción de grado.

El funcionario declarado en situación de excedencia por interés del servicio percibirá una indemnización calculada de acuerdo con las disposiciones del anexo IV.

A petición del funcionario, la indemnización estará sujeta a contribución al régimen de pensiones, calculada sobre la base de dicha indemnización. En tal caso, el período de servicio como funcionario en excedencia por interés del servicio se tendrá en cuenta para el cálculo de las anualidades con arreglo a lo previsto en el artículo 2 del anexo VIII.

No se aplicará a la indemnización ningún coeficiente corrector.»

- 4 El Reglamento n.º 1023/2013 entró en vigor el 1 de noviembre de 2013 y el artículo 42 *quater* del Estatuto es aplicable desde el 1 de enero de 2014.
- 5 La demandante, RK, es una antigua funcionaria del Consejo de la Unión Europea. Se incorporó al servicio en la Secretaría General del Consejo (en lo sucesivo, «SGC») el 16 de marzo de 1989 y fue nombrada con carácter definitivo el 16 de septiembre de 1989. Durante su carrera, estuvo destinada en diversas Direcciones Generales y servicios. Entre el 1 de abril de 2013 y el 30 de junio de 2016, estuvo destinada en un puesto de asistente en la Unidad de «Desarrollo del Personal» (en lo sucesivo, «UDP») de la Dirección General A (Administración).

- 6 Mediante Comunicación al Personal n.º 71/15, de 23 de octubre de 2015 (en lo sucesivo, «CP 71/15»), el Secretario General del Consejo informó sobre la aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto por parte de la institución. A tenor de esta Comunicación:

«[...] Las instituciones de la Unión deben innovar y modernizarse constantemente, lo que significa que los funcionarios deben adquirir nuevas capacidades y actualizar sus conocimientos para adaptarse a los nuevos avances. Estas nuevas competencias pueden estar relacionadas, por ejemplo, con las nuevas herramientas informáticas, los nuevos sistemas implantados para la elaboración de documentos del Consejo Europeo o del Consejo, los nuevos procedimientos de contratación pública o de auditoría interna, los nuevos métodos de trabajo o los nuevos métodos de gestión u organización.

La finalidad de la excedencia por interés del servicio es permitir declarar en excedencia a los funcionarios que tienen dificultades para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo antes de alcanzar la edad de jubilación. [...]

Para 2015, el Consejo y el Consejo Europeo disponen de cinco (5) posibilidades [...]»

- 7 El 12 de noviembre de 2015, la demandante tuvo una reunión con la jefa de la UDP durante la cual esta le informó de su intención de sugerir a la administración que considerara su declaración en situación de excedencia por interés del servicio, de conformidad con el artículo 42 *quater* del Estatuto.
- 8 El desarrollo y el contenido de esta entrevista se resumen en una nota de la jefa de la UDP de fecha 18 de noviembre de 2015, dirigida a la directora de Recursos Humanos y de Administración del Personal (en lo sucesivo, «directora RHAP»). En dicha nota, la jefa de la UDP solicitaba a la administración que la demandante fuera declarada en situación de excedencia por interés del servicio, en virtud del artículo 42 *quater* del Estatuto.
- 9 El 25 de noviembre de 2015, la directora RHAP recibió a la demandante, en presencia de un funcionario que acompañaba a esta última, de un observador designado por el Comité de Personal y del jefe de la Unidad de Asesores Jurídicos de la administración. Durante esta entrevista, la directora RHAP presentó a la demandante el marco jurídico del artículo 42 *quater* del Estatuto y le resumió las razones por las que consideraba que se le podía aplicar esta disposición. La demandante expresó su desacuerdo con la medida propuesta.
- 10 Al término de esta entrevista, el 25 de noviembre de 2015, la directora RHAP envió una nota al Director General de la Administración, en su calidad de autoridad facultada para proceder a los nombramientos (en lo sucesivo, «AFPN»), en la que recomendaba que la demandante fuera declarada en situación de excedencia por interés del servicio sobre la base del artículo 42 *quater* del Estatuto, a partir del 31 de diciembre de 2015. A esta nota se adjuntaron la nota de la jefa de la UDP de 18 de noviembre de 2015 y un resumen del desarrollo de la carrera de la demandante.
- 11 Mediante nota de 30 de noviembre de 2015, el Director General de la Administración informó a la demandante de su intención de declararla en situación de excedencia por interés del servicio y la invitó a presentar sus observaciones en el plazo de diez días laborables.
- 12 El 7 de diciembre de 2015, la demandante presentó observaciones escritas en las que pedía a la AFPN que revisara su intención de aplicarle el artículo 42 *quater* del Estatuto y, en cualquier caso, que reconsiderara dicha aplicación para el ejercicio 2015, a fin de disponer de tiempo suficiente para prepararse para la situación de excedencia desde el punto de vista financiero y psicológico.
- 13 El 8 de diciembre de 2015, la demandante fue oída por el Director General de la Administración.

- 14 Mediante una decisión sin fecha del Director General de la Administración en su calidad de AFPN, de la que la demandante acusó recibo el 4 de febrero de 2016, esta fue declarada en situación de excedencia por interés del servicio con efectos a partir del 30 de junio de 2016. Las razones aducidas para la adopción de esta medida respecto a la demandante se exponían en el punto 10 de la citada decisión.
- 15 En primer lugar, en el punto 10, letra a), de la referida decisión, se indicaba que la UDP, a la que estaba adscrita la demandante, estaba adaptando sus métodos de trabajo a las reformas que también se habían llevado a cabo en los demás servicios de la Dirección de «Recursos Humanos y Administración del Personal». Esta evolución consistía principalmente en la introducción de procesos y procedimientos automatizados, la realización de nuevas actividades, la digitalización de los sistemas de gestión de tareas y otros procedimientos y la adopción de soluciones informáticas interinstitucionales aplicables a todos los sistemas de supervisión de los recursos humanos. Se indicaba que debía mantenerse el ritmo de esta evolución a fin de respetar los nuevos enfoques en materia de recursos humanos y de administración del personal establecidos en el seno de la SGC.
- 16 En segundo lugar, en el punto 10, letra b), de la citada Decisión, se especificaba que la aplicación de tales reformas requería unos conocimientos técnicos adecuados y un cierto grado de flexibilidad y adaptabilidad por parte del personal.
- 17 [confidencial]
- 18 [confidencial]
- 19 [confidencial]
- 20 [confidencial]
- 21 La AFPN precisaba asimismo que la decisión a que se refiere el anterior apartado 14 surtiría efectos a partir del 30 de junio de 2016, con el fin de dar a la demandante el tiempo necesario para prepararse para su excedencia desde un punto de vista psicológico y financiero.
- 22 Mediante nota de 8 de febrero de 2016, la jefa de la Unidad de «Derechos individuales» informó a la demandante de sus derechos económicos relativos a la excedencia por interés del servicio.
- 23 El 29 de abril de 2016, la demandante presentó una reclamación contra la decisión mencionada en el anterior apartado 14, de conformidad con el artículo 90, apartado 2, del Estatuto. Esta reclamación fue rechazada mediante decisión explícita del Secretario General del Consejo de 27 de septiembre de 2016.

II. Procedimiento y pretensiones de las partes

- 24 Mediante demanda presentada en la Secretaría del Tribunal el 6 de enero de 2017, la demandante interpuso el presente recurso.
- 25 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 16 de enero de 2017, la demandante solicitó que se le concediera el anonimato conforme al artículo 66 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal. Mediante decisión de 17 de febrero de 2017, el Tribunal estimó dicha solicitud.
- 26 El 4 de abril de 2017, el Consejo presentó un escrito de contestación.
- 27 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 5 de mayo de 2017, el Parlamento Europeo solicitó intervenir en el presente asunto en apoyo de las pretensiones del Consejo.

- 28 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 2 de junio de 2017, la demandante solicitó que determinada información contenida en el escrito de demanda y en sus anexos recibiera un tratamiento confidencial respecto del Parlamento.
- 29 El 14 de junio de 2017, la demandante presentó el escrito de réplica.
- 30 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 21 de junio de 2017, la demandante solicitó que determinada información contenida en el escrito de réplica y en sus anexos recibiera un tratamiento confidencial respecto del Parlamento.
- 31 Mediante auto del Presidente de la Sala Segunda del Tribunal de 28 de junio de 2017, se admitió la intervención del Parlamento en apoyo de las pretensiones del Consejo. Se especificó que la comunicación a la parte coadyuvante de los escritos notificados y, en su caso, de los que debieran notificarse a las partes principales se limitaría a una versión no confidencial y que, en su caso, la decisión sobre el fondo de la solicitud de confidencialidad se adoptaría posteriormente a la luz de las objeciones que pudieran plantearse a ese respecto.
- 32 El Parlamento no formuló en el plazo prescrito ninguna objeción a las solicitudes de tratamiento confidencial de la demandante antes mencionadas.
- 33 El 28 de julio de 2017, el Consejo presentó el escrito de dúplica.
- 34 El 18 de agosto de 2017, el Parlamento presentó su escrito de formalización de la intervención.
- 35 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 21 de agosto de 2017, la demandante solicitó que determinada información contenida en la dúplica recibiera un tratamiento confidencial respecto del Parlamento. Este último no formuló en el plazo prescrito ninguna objeción sobre esta solicitud.
- 36 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 11 de septiembre de 2017, el Consejo indicó que no tenía observaciones sobre el escrito de formalización de la intervención del Parlamento.
- 37 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 13 de octubre de 2017, la demandante presentó sus observaciones sobre el escrito de formalización de la intervención del Parlamento.
- 38 El 18 de octubre de 2017, la Secretaría del Tribunal notificó a las partes la conclusión de la fase escrita del procedimiento.
- 39 Mediante escrito de 7 de noviembre de 2017, la demandante formuló una solicitud motivada, con arreglo al artículo 106 del Reglamento de Procedimiento, a fin de ser oída en el marco de la fase oral del procedimiento.
- 40 A propuesta de la Sala Segunda, el Tribunal decidió, el 10 de abril de 2018, con arreglo al artículo 28 del Reglamento de Procedimiento, remitir el asunto a una Sala ampliada.
- 41 Visto el informe del Juez Ponente, el Tribunal (Sala Segunda ampliada) decidió iniciar la fase oral y, en el marco de las diligencias de ordenación del procedimiento previstas en el artículo 89 del Reglamento de Procedimiento, instó a las partes a responder por escrito a determinadas preguntas y a aportar determinados documentos. Las partes dieron cumplimiento a lo solicitado dentro de los plazos fijados.
- 42 En la vista celebrada el 1 de junio de 2018 se oyeron los informes orales de las partes y sus respuestas a las preguntas formuladas por el Tribunal.

- 43 La fase oral del procedimiento fue declarada terminada por decisión del Presidente de la Sala Segunda ampliada del Tribunal de 17 de julio de 2018, tras la presentación por el Consejo de las dos series de documentos solicitadas por el Tribunal en la vista y mediante una diligencia de ordenación del procedimiento.
- 44 La demandante solicita al Tribunal que:
- Anule la decisión mencionada en el anterior apartado 14 y, en la medida en que sea necesario, la decisión por la que se desestima la reclamación de 27 de septiembre de 2016 (en lo sucesivo, «decisión desestimatoria de la reclamación»).
 - Condene al Consejo al pago de una indemnización por los perjuicios material y moral sufridos.
 - Condene al Consejo al pago de la totalidad de las costas.
- 45 El Consejo solicita al Tribunal que:
- Desestime el recurso.
 - Condene en costas a la demandante.
- 46 El Parlamento solicita la desestimación del recurso.

III. Fundamentos de Derecho

A. Sobre el objeto del recurso

- 47 Mediante su primera pretensión, la demandante solicita la anulación de la decisión mencionada en el anterior apartado 14 y, «en la medida en que sea necesario», la anulación de la decisión desestimatoria de la reclamación. Por lo tanto, es preciso aclarar la relación entre estas dos decisiones y determinar así el objeto del presente recurso.
- 48 Cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia, la reclamación administrativa a que se refiere el artículo 90, apartado 2, del Estatuto y su desestimación, explícita o implícita, forman parte de un procedimiento complejo y solo constituyen un requisito previo necesario para poder acudir a la vía judicial. Ante tales circunstancias, un recurso, aunque dirigido formalmente contra la denegación de la reclamación, da lugar a que se someta al juez el acto lesivo contra el cual se presentó la reclamación (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de enero de 1989, Vainker/Parlamento, 293/87, EU:C:1989:8, apartados 7 y 8), salvo en el supuesto de que la denegación de la reclamación tenga un alcance diferente al del acto contra el que se formuló la reclamación (sentencia de 25 de octubre de 2006, Staboli/Comisión, T-281/04, EU:T:2006:334, apartado 26).
- 49 En efecto, toda decisión desestimatoria de una reclamación, sea expresa o presunta, si es pura y simplemente una decisión desestimatoria, no hace sino confirmar el acto o la abstención objeto de reclamación y no constituye, por sí sola, un acto impugnabile, de modo que las pretensiones dirigidas contra tal decisión sin contenido autónomo con respecto a la decisión inicial deben considerarse dirigidas contra el acto inicial (véase la sentencia de 19 de junio de 2015, Z/Tribunal de Justicia, T-88/13 P, EU:T:2015:393, apartado 141 y jurisprudencia citada).
- 50 En función de su contenido, la decisión expresa desestimatoria de una reclamación puede no tener carácter confirmatorio del acto impugnado por la parte demandante. Así ocurre cuando la decisión desestimatoria de la reclamación reexamina la situación de la parte demandante atendiendo a nuevas

razones de hecho y de Derecho o cuando modifica o completa la decisión inicial. En tales supuestos, la desestimación de la reclamación constituye un acto sometido al control del juez, que lo tomará en consideración al apreciar la legalidad del acto impugnado, o lo considerará incluso un acto lesivo que sustituye a este último (sentencia Skareby/SEAE, T-585/16, EU:T:2017:613, apartado 18).

- 51 En el caso de autos, la demandante alega que la solicitud de anulación de la decisión desestimatoria de la reclamación es admisible, ya que dicha decisión contiene nuevos elementos respecto de la decisión mencionada en el anterior apartado 14, sin especificar, no obstante, cuáles son dichos elementos. El Consejo y el Parlamento no se han pronunciado sobre el problema relativo a la definición del objeto del recurso y, de manera más general, no han impugnado la admisibilidad del recurso de anulación interpuesto contra las dos decisiones mencionadas en la primera pretensión de la demandante.
- 52 A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que la reclamación y el recurso ante el Tribunal se presentaron dentro de los plazos establecidos en los artículos 90 y 91 del Estatuto.
- 53 A continuación, cabe observar que la decisión desestimatoria de la reclamación confirma la decisión mencionada en el anterior apartado 14 y su motivación. Además, la decisión desestimatoria de la reclamación, sin efectuar un reexamen de la situación de la demandante atendiendo a nuevas razones de hecho y de Derecho, responde a las objeciones formuladas en la reclamación y, con ocasión de ello, completa la motivación de la decisión mencionada en el anterior apartado 14. En estas circunstancias, procede considerar que el único acto lesivo para la demandante es la decisión mencionada en el anterior apartado 14 (en lo sucesivo, «decisión impugnada») y que la legalidad de dicha decisión debe examinarse teniendo en cuenta también los motivos expuestos en la decisión desestimatoria de la reclamación (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de diciembre de 2017, HQ/OCVV, T-592/16, no publicada, EU:T:2017:897, apartados 20 y 21).

B. Sobre la admisibilidad de determinados documentos presentados por el Consejo el 6 de junio de 2018

- 54 Procede recordar que, en la vista, el Tribunal instó al Consejo a presentar, en el plazo de una semana, los documentos citados en las notas a pie de página 8 y 9 de la decisión desestimatoria de la reclamación. Ahora bien, el 6 de junio de 2018, el Consejo presentó no solo los dos documentos mencionados (anexos E.1 y E.6 del escrito procesal de 6 de junio de 2018), sino también otros cuatro documentos a los que no se refería la petición del Tribunal (anexos E.2 a E.5 del escrito procesal de 6 de junio de 2018) y presentó el contenido de estos últimos documentos en los puntos 4 a 7 del escrito procesal de 6 de junio de 2018. De ello se deduce que los documentos que figuran en los mencionados anexos E.2 a E.5, el documento que figura en el anexo E.1 relativo a la reunión de la UDP de 29 de enero de 2015, al que tampoco se refería la petición del Tribunal, y la argumentación de los puntos 4 a 7 del escrito procesal de 6 de junio de 2018 deben declararse inadmisibles de conformidad con el artículo 85, apartado 3, del Reglamento de Procedimiento, en la medida en que no están comprendidos en la petición del Tribunal formulada en la audiencia y el Consejo no ha ofrecido ninguna explicación sobre la razón por la que no se presentaron anteriormente.

C. Sobre la pretensión de anulación

- 55 En apoyo de su pretensión de anulación, la demandante invoca cuatro motivos: el primero constituye una excepción de ilegalidad contra el artículo 42 *quater* del Estatuto; el segundo aduce la infracción de esta disposición y de la CP 71/15, así como errores de hecho y errores manifiestos de apreciación; el tercero alega la vulneración del derecho a ser oído; y el cuarto se basa en el incumplimiento del deber de asistencia y protección y del principio de buena administración.

1. Sobre el primer motivo, basado en la infracción del artículo 42 quater del Estatuto

a) Observaciones preliminares

- 56 La demandante sostiene que el artículo 42 *quater* del Estatuto es ilegal por cuanto vulnera el principio de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón, en particular, de la edad, reconocidos en los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16), y en el artículo 1 *quinquies* del Estatuto.
- 57 En este contexto, la demandante alega que el artículo 42 *quater* del Estatuto, en la medida en que se aplica explícitamente a los funcionarios y otros agentes «como muy pronto cinco años antes de la edad de [su] jubilación», introduce una diferencia de trato por motivos de edad tal como se define en el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78. Según la demandante, esta diferencia de trato no está justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78. Por otra parte, aunque se considerara que el artículo 42 *quater* del Estatuto persigue tal finalidad legítima, los medios utilizados para alcanzarla no serían adecuados ni necesarios en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 58 El Consejo y el Parlamento rebaten la argumentación de la demandante y solicitan que se desestime el presente motivo.
- 59 Con carácter preliminar, procede determinar las disposiciones con arreglo a las cuales debe examinarse la excepción de ilegalidad propuesta por la demandante.
- 60 A este respecto, cabe señalar que el principio de igualdad de trato constituye un principio general del Derecho de la Unión, reconocido por el artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales, del que constituye una manifestación específica el principio de no discriminación enunciado en el artículo 21, apartado 1, de dicha Carta (sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 29).
- 61 Además, el artículo 51, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales especifica que sus disposiciones están dirigidas, en particular, a las instituciones, órganos y organismos de la Unión, dentro del respeto del principio de subsidiariedad.
- 62 De ello se deduce que la legalidad del artículo 42 *quater* del Estatuto, introducido en el Estatuto por el Reglamento n.º 1023/2013, debe apreciarse a la luz de la norma superior que constituye el artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales, a que se refieren las alegaciones de la demandante, que prohíbe toda discriminación, en particular por razón de edad.
- 63 En lo que atañe a la invocación de la Directiva 2000/78 por parte de la demandante, procede presentar, con carácter previo, sus disposiciones pertinentes.
- 64 El artículo 1 de la Directiva 2000/78, titulado «Objeto», establece:
- «La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.»

65 El artículo 2 de la Directiva 2000/78, titulado «Concepto de discriminación», enuncia en sus apartados 1 y 2:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

- a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
- b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
 - i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios [...].».

66 El artículo 6 de la Directiva 2000/78, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», establece en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y [remuneración], para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un periodo de actividad razonable previo a la jubilación.»

67 Seguidamente, procede recordar que del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, se desprende que las Directivas obligan a los Estados miembros destinatarios en cuanto al resultado que deba conseguirse. De ello se deduce que los destinatarios de la Directiva 2000/78, tal como, además, se establece en su artículo 21, son los Estados miembros y no las instituciones. Por consiguiente, no puede considerarse que las disposiciones de esta Directiva impongan, como tales, obligaciones a las instituciones en el ejercicio de sus facultades legislativas o decisorias (véanse, en este sentido y por analogía, las sentencias de 9 de septiembre de 2003, Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, apartado 24, y de 21 de mayo de 2008, Belfass/Consejo, T-495/04, EU:T:2008:160, apartado 43), y en dichas disposiciones, como

tales, tampoco podrá basarse una excepción de ilegalidad del 42 *quater* del Estatuto (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de septiembre de 2011, Adjemian y otros/Comisión, T-325/09 P, EU:T:2011:506, apartado 52).

- 68 No obstante, aunque la Directiva 2000/78 no puede ser, como tal, fuente de obligaciones para las instituciones de la Unión en el ejercicio de sus facultades legislativas o decisorias dirigidas a regular las relaciones laborales entre ellas mismas y los miembros de su personal, no es menos cierto que las normas o principios que dicha Directiva establezca o se deriven de ella podrán ser invocados contra las referidas instituciones cuando ellos mismos no sean más que la expresión específica de normas fundamentales de los Tratados y de principios generales que se imponen directamente a las antedichas instituciones (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de diciembre de 2016, Todorova Androva/Consejo y otros, T-366/15 P, no publicada, EU:T:2016:729, apartado 34 y jurisprudencia citada).
- 69 El Tribunal de Justicia ya ha reconocido que la Directiva 2000/78 concreta, en el ámbito del empleo y la ocupación, el principio de no discriminación por razón de edad, que constituye un principio general del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, apartado 24 y jurisprudencia citada).
- 70 De ello se desprende que, si bien las disposiciones de la Directiva 2000/78 no pueden, como tales, constituir la base para la excepción de ilegalidad del artículo 42 *quater* del Estatuto, pueden servir de fuente de inspiración para determinar las obligaciones del legislador de la Unión en el ámbito de la función pública de la Unión, teniendo en cuenta al mismo tiempo las especificidades de esta. Este es el modo en que el Tribunal tendrá en cuenta la Directiva 2000/78 en el presente asunto.
- 71 Por lo que se refiere a la invocación por la demandante del artículo 1 *quinquies* del Estatuto, debe recordarse que esta disposición prohíbe toda discriminación, en particular la ejercida por razón de edad, en la aplicación del Estatuto. Esta disposición fue introducida en el Estatuto por el Reglamento (CE, Euratom) n.º 723/2004 del Consejo, de 22 de marzo de 2004, por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas (DO 2004, L 124, p. 1).
- 72 Dado que el artículo 1 *quinquies* del Estatuto figura en el mismo acto jurídico que el artículo 42 *quater* del Estatuto, es decir, en el Estatuto, que tiene carácter reglamentario, y por lo tanto tiene el mismo rango que este en la jerarquía normativa, esta disposición no es una norma a la luz de la cual pueda evaluarse la legalidad del artículo 42 *quater* del Estatuto. Además, la demandante ha aclarado que la referencia al artículo 1 *quinquies* del Estatuto solo se hizo en la medida en que esta disposición consagra el principio general de igualdad en Derecho y el principio de no discriminación por razón de edad.
- 73 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede concluir que la legalidad del artículo 42 *quater* del Estatuto debe evaluarse a la luz del artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales, teniendo en cuenta al mismo tiempo la Directiva 2000/78, dentro de los límites establecidos en el anterior apartado 70.
- 74 Como ya se ha indicado (véase el apartado 60 anterior), el artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales enuncia el principio de no discriminación, que constituye una manifestación específica del principio de igualdad de trato, reconocido en el artículo 20 de esta.
- 75 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de igualdad de trato exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica, salvo que este trato esté justificado objetivamente (véase la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 30 y jurisprudencia citada).

- 76 En primer lugar, es preciso examinar si el artículo 42 *quater* del Estatuto establece una diferencia de trato por razón de edad y, en segundo lugar, en caso afirmativo, si, no obstante, esta diferencia de trato es conforme con el artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales, por cumplir los criterios establecidos en su artículo 52, apartado 1 (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 35).

b) Sobre la existencia de una diferencia de trato por motivos de edad

- 77 Ha de recordarse que el artículo 42 *quater* del Estatuto se aplica «como muy pronto cinco años antes de la edad de jubilación» del funcionario afectado. El Consejo ha precisado que esta disposición es aplicable a los funcionarios comprendidos en una franja de edad de entre 55 y casi 66 años. Del marco reglamentario aplicable y de las explicaciones del Consejo facilitadas en su respuesta escrita a una pregunta del Tribunal resulta que esta franja de edad se determina sobre la base del razonamiento que se expone a continuación.
- 78 Por lo que respecta a los funcionarios que hayan entrado en servicio antes del 1 de enero de 2014, ha de tomarse en consideración el artículo 22, apartado 1, párrafo quinto, del anexo XIII del Estatuto, que dispone:
- «En lo que atañe a aquellos funcionarios que hayan entrado en servicio antes del 1 de enero de 2014, la edad de jubilación, a efectos de cualquier referencia del presente Estatuto a la misma, se determinará con arreglo a las precedentes normas, salvo disposición en contrario del Estatuto.»
- 79 Esta edad de jubilación oscila entre 60 y 65 años, dependiendo de la edad del funcionario el 1 de mayo de 2014, tal como se desprende del contenido de los cuatro primeros párrafos del artículo 22, apartado 1, del anexo XIII del Estatuto.
- 80 Para los funcionarios que hayan entrado en servicio después del 1 de enero de 2014, la edad de jubilación se fija en 66 años en virtud del artículo 52, párrafo primero, letra a), del Estatuto.
- 81 De ello se deduce que, puesto que la declaración en situación de excedencia por interés del servicio puede aplicarse a los funcionarios que hayan prestado 10 años de servicio y que se encuentren, como muy pronto, a cinco años de la edad de jubilación, esta concierne potencialmente a los funcionarios que tengan entre 55 (para aquellos que tenían 60 años o más a 1 de mayo de 2014 y cuya edad de jubilación se fijaba por tanto en 60 años) y 66 años (para aquellos que entraron en funciones después del 1 de enero de 2014 y cuya edad de jubilación es, por lo tanto, de 66 años).
- 82 Dado que el artículo 42 *quater* del Estatuto se aplica únicamente a los funcionarios en una franja de edad comprendida entre los 55 y los 66 años y no se aplica a los funcionarios más jóvenes no comprendidos en la franja de edad indicada, esta disposición establece una diferencia de trato por razón de edad.
- 83 Cabe señalar que el Consejo manifiesta sus dudas acerca de si el artículo 42 *quater* del Estatuto puede incluirse en el concepto de discriminación en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2000/78, ya que no se refiere a una «edad determinada», sino a la edad de jubilación de los funcionarios afectados, que puede variar. En su opinión, se trata, por tanto, de una medida complementaria a la jubilación destinada a mitigar el «efecto de choque» de esta salida y no a discriminar en función de una edad concreta con respecto a otra. En apoyo de este razonamiento, el Consejo señala también que la aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto está sujeta a un segundo requisito independiente de la edad: el de una antigüedad de al menos diez años.

- 84 Esta alegación del Consejo se refiere a la justificación de la diferencia de trato por razón de edad que figura en el artículo 42 *quater* del Estatuto y no pone en duda la existencia de esta diferencia de trato. Toda vez que esta disposición concierne únicamente a los funcionarios pertenecientes a una franja de edad determinada, claramente identificada, introduce una diferencia de trato basada directamente en la edad, a pesar de la circunstancia de que la franja de edad mencionada se determine en función de la edad de jubilación de los funcionarios afectados. La cuestión de si esa diferencia de trato constituye una discriminación prohibida por el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales difiere de la cuestión de la existencia de una diferencia de trato.
- 85 Por otra parte, en respuesta a la alegación del Consejo expuesta en el anterior apartado 83, ha de señalarse que la circunstancia de que el artículo 42 *quater* del Estatuto establezca otros requisitos no relacionados con la edad, como los relativos a la antigüedad de los funcionarios afectados y a la existencia de «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias», no neutraliza el hecho de que, cuando se cumplan estos requisitos, los funcionarios comprendidos en la franja de edad en cuestión recibirán un trato diferente al de los funcionarios no incluidos en esa franja.
- 86 Según la jurisprudencia, para que pueda achacarse al legislador de la Unión haber vulnerado el principio de igualdad de trato, es necesario que este haya tratado de manera diferente situaciones comparables, dando lugar a una desventaja para determinadas personas respecto de otras (véase la sentencia de 16 de diciembre de 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine y otros, C-127/07, EU:C:2008:728, apartado 39 y jurisprudencia citada). De esta jurisprudencia resulta que es preciso comprobar, en el presente asunto, si la diferencia de trato por razón de edad establecida en el artículo 42 *quater* del Estatuto da lugar a una desventaja para los funcionarios comprendidos en la franja de edad de que se trata con respecto a los que no están incluidos en ella (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 33).
- 87 En el caso de autos, se puede imponer contra su voluntad a los funcionarios comprendidos en la franja de edad en cuestión, y por lo tanto potencialmente sujetos a la medida prevista en el artículo 42 *quater* del Estatuto, un cambio de su posición administrativa consistente en que dejan de estar en «servicio activo» en el sentido del artículo 36 del Estatuto y son declarados en «excedencia por interés del servicio». Además, estos funcionarios no pueden evolucionar en su carrera debido a que, en virtud del artículo 42 *quater*, párrafo sexto, letra b), del Estatuto, dejan de tener derecho a la subida de escalón o a la promoción de grado.
- 88 Los funcionarios a los que el artículo 42 *quater* del Estatuto no resulta aplicable no padecen esas desventajas en lo que atañe a su carrera.
- 89 Por otra parte, los funcionarios a los que se declara en situación de excedencia por interés del servicio sufren, sin duda, una reducción de sus ingresos profesionales derivada, en particular, del cese de la percepción del sueldo base, que se sustituye por la indemnización prevista en el artículo 42 *quater*, párrafo séptimo, del Estatuto. Con arreglo a esa disposición, esta indemnización se calcula de acuerdo con lo dispuesto en el anexo IV del Estatuto, lo que significa que los funcionarios declarados en excedencia por interés del servicio percibirán, durante los tres primeros meses de aplicación de la medida, una indemnización mensual equivalente a su sueldo base, del cuarto al sexto mes de aplicación de la medida, una indemnización mensual equivalente al 85 % de su sueldo base, y del séptimo mes hasta la finalización de la excedencia, es decir, hasta que se alcance la edad de jubilación, una indemnización mensual equivalente al 70 % de su sueldo base. Conforme al artículo 42 *quater*, párrafo noveno, del Estatuto, no se aplicará a esta indemnización ningún coeficiente corrector. Además, el perjuicio económico señalado resulta potencialmente agravado por la circunstancia de que los funcionarios en cuestión dejan de participar en la subida de escalón y en la promoción de grado, como ya se ha indicado.

- 90 Los funcionarios no comprendidos en la franja de edad de que se trata y a los que, por tanto, no es aplicable el artículo 42 *quater* del Estatuto no padecen las desventajas económicas mencionadas en el anterior apartado 89.
- 91 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede concluir que el artículo 42 *quater* del Estatuto establece una diferencia de trato por razón de edad.

c) Sobre el cumplimiento de los criterios enunciados en el artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales

- 92 A tenor del artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales, cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por esta deberá ser establecida por la ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades. Dentro del respeto del principio de proporcionalidad, solo podrán introducirse limitaciones cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás.
- 93 En el presente asunto, ha de considerarse que la diferencia de trato por razón de edad prevista por el artículo 42 *quater* del Estatuto está establecida por la «ley» en el sentido del artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales, puesto que esa disposición tiene su origen en el Reglamento n.º 1023/2013 (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 37).
- 94 Asimismo, debe señalarse que la diferencia de trato mencionada se refiere a una cuestión de alcance limitado en el contexto de la función pública de la Unión: la de la declaración en situación de excedencia por interés del servicio de determinados funcionarios que cumplan una serie de requisitos, entre ellos el relativo a la edad. Por consiguiente, esta diferencia de trato «respeto el contenido esencial» del principio de no discriminación en el sentido del artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 38 y jurisprudencia citada).
- 95 En apoyo de esta conclusión, ha de señalarse que el artículo 42 *quater*, párrafo segundo, del Estatuto dispone que el número total de funcionarios a quienes se conceda una excedencia por interés del servicio cada año no podrá ser superior al 5 % de los funcionarios de todas las instituciones que se hayan jubilado el año precedente. Así pues, resulta que, teniendo en cuenta este límite máximo y los requisitos de aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto, previstos en el párrafo primero de dicha disposición, el número anual de funcionarios a los que puede declararse en excedencia por interés del servicio es muy reducido, como también se desprende de las respuestas escritas del Consejo y del Parlamento a una pregunta formulada por el Tribunal. Por ejemplo, el Consejo ha declarado que, en dicha institución, se había concedido la excedencia por interés del servicio a cuatro funcionarios durante cada uno de los años 2015, 2016 y 2017, de un total de 2 757 funcionarios en servicio en el Consejo a 31 de diciembre de 2017.
- 96 El Tribunal examinará si en el presente asunto se cumplen los otros dos requisitos enunciados en el artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales, para justificar la diferencia de trato por razón de edad establecida en el artículo 42 *quater* del Estatuto. Estos requisitos son la existencia de un objetivo de interés general reconocido por la Unión al que responda la diferencia de trato y el respeto de la proporcionalidad.

1) Sobre la cuestión de si la diferencia de trato por razón de edad establecida por el artículo 42 quater del Estatuto responde a un objetivo de interés general reconocido por la Unión

- 97 El Consejo, apoyado por el Parlamento, alega, en esencia, que la diferencia de trato por razón de edad establecida en el artículo 42 *quater* del Estatuto persigue tres objetivos de interés general en el contexto de la política de personal. En primer lugar, sostiene que esta diferencia de trato tiene por objeto optimizar la inversión de las instituciones en el ámbito de la formación profesional, permitiéndoles concentrar esta inversión en aquellos funcionarios que aún dispongan de un período de empleo razonable antes de la jubilación. En segundo lugar, afirma que la referida diferencia de trato persigue el objetivo de acompañar a los funcionarios cercanos a la jubilación que no consiguen adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo de las instituciones. En tercer lugar, explica que la finalidad de esta diferencia de trato es, esencialmente, mantener una estructura de edad equilibrada entre los jóvenes funcionarios y los funcionarios de edad avanzada, que, a su vez, favorece la contratación y la promoción de esos jóvenes funcionarios, el intercambio de experiencias y la innovación, así como la diversidad geográfica.
- 98 La demandante niega la existencia de estos tres objetivos. Sostiene que el único objetivo del artículo 42 *quater* del Estatuto es el de reducir los costes y el personal de las instituciones, «deshaciéndose» de los funcionarios más próximos a la jubilación y que perciben una remuneración elevada. A su juicio, este objetivo no es un objetivo legítimo «de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional» en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, que justifique la diferencia de trato por razón de edad establecida en el artículo 42 *quater* del Estatuto.
- 99 En primer lugar, es necesario comprobar si existen los objetivos invocados por las instituciones. A este respecto, ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 42 *quater* del Estatuto y, en su caso, su contexto general, que permita la identificación del objetivo que subyace a la diferencia de trato por razón de edad que establece (véanse, por analogía, las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, apartados 56 y 57; de 21 de julio de 2011, Fuchs y Köhler, C-159/10 y C-160/10, EU:C:2011:508, apartado 39, y de 6 de noviembre de 2012, Comisión/Hungría, C-286/12, EU:C:2012:687, apartado 58).
- 100 Por lo que se refiere al primer objetivo invocado, el de optimizar la inversión en formación profesional, debe señalarse, antes de nada, que la aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto está sujeta al requisito de que existan «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias». La referencia a la «adquisición de nuevas competencias» demuestra la relación entre esta disposición y la formación profesional.
- 101 Además, de los autos y, en particular, de las conclusiones del Consejo Europeo de 7 y 8 de febrero de 2013 se desprende que el Reglamento n.º 1023/2013 y, en consecuencia, el artículo 42 *quater* del Estatuto se adoptaron en un contexto de rigor presupuestario de la Administración pública europea, de voluntad de los Estados miembros de mejorar su eficacia y su rendimiento, y de reducir progresivamente el personal de las instituciones, hasta un 5 % para el período 2013-2017.
- 102 Por otra parte, ha de recordarse que las consideraciones expuestas en los considerandos 1, 3, 7 y 12 del Reglamento n.º 1023/2013 mencionan, en primer término, la necesidad de que la Unión siga teniendo una Administración pública de elevada calidad (considerando 1), que sea capaz de desempeñar las tareas encomendadas a las instituciones en un contexto de reducción de personal (considerando 3), en segundo término, la necesidad de optimizar la gestión de los recursos humanos (considerando 7) y, en tercer término, remitiéndose a las conclusiones antes mencionadas del Consejo Europeo, la necesidad de mejorar la eficacia y la eficiencia, la necesidad de adaptarse al cambiante contexto económico y a los esfuerzos para garantizar la relación coste/eficacia (considerando 12).

- 103 Los considerandos citados del Reglamento n.º 1023/2013 demuestran la voluntad del legislador de la Unión de lograr el objetivo de gestión eficaz del gasto de la Administración pública europea en lo que respecta a la relación coste/eficacia, permitiendo así que se mantenga el alto nivel de calidad de esta Administración y, en última instancia, que la Unión alcance sus objetivos, aplique sus políticas y lleve a cabo sus tareas en un contexto de rigor presupuestario y reducción del personal de las instituciones. Habida cuenta de esta constatación y de las consideraciones expuestas en el anterior apartado 100, procede declarar que se ha acreditado la existencia del objetivo de optimizar la inversión dedicada a la formación profesional de los funcionarios, perseguido por el legislador de la Unión mediante la diferencia de trato por razón de edad establecida en el artículo 42 *quater* del Estatuto.
- 104 Sin que sea necesario verificar la existencia de los otros dos objetivos alegados por las instituciones, es necesario examinar, en segundo lugar, si el primer objetivo invocado cuya existencia ha sido acreditada constituye un objetivo «de interés general reconocido [...] por la Unión» en el sentido del artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales.
- 105 El primer objetivo invocado es, en esencia, la buena gestión del dinero público en términos de coste/eficacia, en un contexto de rigor presupuestario y de reducción del personal de las instituciones. A este respecto, cabe señalar que, de conformidad con el artículo 310 TFUE, apartado 5, el presupuesto de la Unión se ejecutará con arreglo al principio de buena gestión financiera. Además, el artículo 30, apartado 1, del Reglamento (UE, Euratom) n.º 966/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión y por el que se deroga el Reglamento (CE, Euratom) n.º 1605/2002 del Consejo (DO 2012, L 298, p. 1), dispone que los créditos se utilizarán de acuerdo con el principio de buena gestión financiera, es decir, de acuerdo con los principios de economía, eficiencia y eficacia. El artículo 30, apartado 2, párrafo segundo, del Reglamento n.º 966/2012 señala que el principio de eficiencia se refiere a la óptima relación entre los medios empleados y los resultados obtenidos. De estas disposiciones se desprende que el objetivo del legislador de la Unión de garantizar, mediante la diferencia de trato por razón de edad establecida en el artículo 42 *quater* del Estatuto, la optimización del gasto de las instituciones en materia de formación profesional es un objetivo de «interés general reconocido por la Unión».
- 106 Por otra parte, dado que el primer objetivo invocado se refiere a la política de formación profesional de las instituciones, está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2000/78, que, entre los objetivos legítimos que pueden justificar diferencias de trato por motivos de edad establecidas por medidas nacionales, menciona el de la formación profesional. De ello se deduce que, también sobre la base de la Directiva antes citada, que constituye una fuente de inspiración para determinar las obligaciones del legislador de la Unión en el presente asunto (véase el apartado 70 *supra*), el primer objetivo invocado constituye un objetivo «de interés general reconocido por la Unión» en el sentido del artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales (véase, por analogía, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartados 42 y 43).
- 107 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede declarar que la diferencia de trato por razón de edad establecida por el artículo 42 *quater* del Estatuto responde al menos a un objetivo de interés general reconocido por la Unión en el sentido del artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales.
- 108 La alegación de la demandante expuesta en el anterior apartado 98 no desvirtúa esta conclusión. En efecto, con independencia de la cuestión, que esa alegación plantea, de si el objetivo de reducir los costes y el personal de las instituciones puede constituir como tal un objetivo de interés general reconocido por la Unión, debe considerarse que la demandante no demuestra que constituya el único objetivo del artículo 42 *quater* del Estatuto. A este respecto, ha de recordarse que se ha demostrado la existencia de, al menos, otro objetivo legítimo perseguido por el legislador de la Unión: el de optimizar la inversión destinada a la formación profesional de los funcionarios.

109 Dado que la diferencia de trato por razón de edad establecida por el artículo 42 *quater* del Estatuto responde, al menos, a un objetivo de interés general reconocido por la Unión, procede examinar si esta diferencia de trato respeta el principio de proporcionalidad conforme al artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 39).

2) Sobre la proporcionalidad

110 El examen de la proporcionalidad de la diferencia de trato por razón de edad que establece el artículo 42 *quater* del Estatuto supone examinar si esta diferencia de trato es adecuada para alcanzar el objetivo perseguido y no va más allá de lo necesario para alcanzar tal fin (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 44).

111 A este respecto, por analogía con el amplio margen de apreciación reconocido al legislador nacional en cuanto a la definición de las medidas capaces de alcanzar un objetivo determinado en materia de política social y empleo (sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, apartado 68; de 5 de marzo de 2009, Age Concern England, C-388/07, EU:C:2009:128, apartado 51, y de 9 de septiembre de 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, apartado 57), debe reconocerse al legislador de la Unión un amplio margen de apreciación al definir las medidas que puedan alcanzar un objetivo de interés general en el contexto de la política de personal. Habida cuenta de este amplio margen de apreciación, el control del juez se refiere, en el presente asunto, a si parece razonable que el legislador de la Unión estime que la diferencia de trato por razón de edad establecida por el artículo 42 *quater* del Estatuto puede ser adecuada y necesaria para alcanzar el objetivo legítimo invocado (véanse, por analogía, las sentencias de 16 de octubre de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, apartado 72; de 12 de enero de 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, apartado 70, y de 9 de septiembre de 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, apartado 65).

112 Por lo que se atañe al primer objetivo invocado, relativo a la optimización de la inversión en formación profesional, ha de recordarse que el artículo 42 *quater* del Estatuto se adoptó en un contexto de rigor presupuestario y de reducción del personal de las instituciones. Como se desprende de los autos, se trata de una reducción progresiva del 5 % del personal para el período 2013-2017, aplicable a todas las instituciones, órganos y agencias de la Unión. La referida disposición se adoptó también en un contexto de voluntad de mejora de la eficacia y la eficiencia de la Administración pública europea en lo que respecta a la relación coste/eficacia, como se indica, en particular, en el considerando 12 del Reglamento n.º 1023/2013.

113 El Consejo ha declarado que, en ese contexto, y con el fin de garantizar una reducción del personal en tareas que evolucionan, las instituciones deben cambiar sus métodos de trabajo y exigir a los funcionarios que se adapten y adquieran nuevas competencias periódicamente. A su juicio, a estas circunstancias se añaden también las posibilidades que ofrecen la informatización y la digitalización de los procedimientos, que dan lugar a una disminución de la necesidad de puestos de trabajo menos cualificados. Todos estos factores obligan a las instituciones a invertir considerablemente en la formación continua de sus funcionarios.

114 El Consejo sostiene que, a la luz de estas consideraciones, el artículo 42 *quater* del Estatuto permite a las instituciones concentrar la inversión dedicada a la formación profesional en los funcionarios que todavía tienen una duración de carrera razonable antes de la jubilación y ofrecer una forma de jubilación anticipada a los funcionarios al final de su carrera.

115 En efecto, no puede negarse que, ante la necesidad de que los funcionarios adquieran nuevas competencias y, por lo tanto, de la necesidad de que las instituciones inviertan en formación profesional en un contexto de rigor presupuestario y de reducción de personal, la declaración en situación de excedencia de los funcionarios que se acercan a la edad de jubilación liberaría fondos

previstos para su formación profesional que podrían destinarse a la formación profesional de los funcionarios más jóvenes, que tienen una carrera más larga ante ellos en las instituciones. De ello se deduce que esta declaración en situación de excedencia contribuye a optimizar las inversiones en formación profesional, ya que se utiliza para mejorar la relación entre los costes de tales inversiones y los beneficios obtenidos por las instituciones. Por consiguiente, ha de concluirse que, teniendo en cuenta el amplio margen de apreciación de que dispone el legislador de la Unión (véase el apartado 111 anterior), la diferencia de trato por razón de edad establecida por el artículo 42 *quater* del Estatuto es un medio adecuado para alcanzar el primer objetivo perseguido por el legislador de la Unión.

- 116 Por lo que se refiere a la apreciación de si esta diferencia de trato excede de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido, es preciso situarla en el contexto normativo del que forma parte y tomar en consideración tanto los daños que puede causar a los funcionarios afectados como los beneficios que obtienen las instituciones (véase, en este sentido, y por analogía, la sentencia de 5 de julio de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, apartado 53).
- 117 En cuanto a los beneficios obtenidos por las instituciones, cabe señalar que la optimización de las inversiones en formación profesional que persigue la diferencia de trato por razón de edad contribuye a que las instituciones puedan, a fin de cuentas, seguir desempeñando sus funciones en un contexto de rigor presupuestario y de reducción del personal.
- 118 Por otra parte, al situar esta diferencia de trato en el contexto del artículo 42 *quater* del Estatuto y del Estatuto en general, cabe observar que la declaración en situación de excedencia por interés del servicio es, en definitiva, una herramienta de gestión del personal a disposición de las instituciones, puesto que se trata de una situación administrativa adicional en la que se puede declarar a los funcionarios, además de las otras posiciones administrativas que, conforme al artículo 35 del Estatuto, son el servicio activo, la comisión de servicio, la excedencia voluntaria, la excedencia forzosa, la excedencia por servicio militar y la licencia parental o familiar.
- 119 Además, ha de señalarse que no existe ninguna disposición en el Estatuto que constituya una «alternativa» a la medida prevista en su artículo 42 *quater*. En particular, y en la medida en que la demandante se remite al artículo 51 del Estatuto, relativo a la incompetencia profesional, procede señalar que esta disposición tiene por objeto establecer y sancionar el desempeño insatisfactorio de tareas por un funcionario y se aplica con independencia de las consideraciones relacionadas con el interés del servicio, mientras que la medida adoptada en virtud del artículo 42 *quater* del Estatuto se aplica en interés del servicio.
- 120 Como herramienta adicional de gestión del personal, el artículo 42 *quater* del Estatuto es, en sí mismo, beneficioso para las instituciones.
- 121 Por lo que se refiere al perjuicio causado a los funcionarios afectados, deben tenerse en cuenta las consideraciones expuestas en los apartados 87 a 89 de la presente sentencia.
- 122 Al mismo tiempo, es preciso señalar que, como también sostiene el Consejo fundadamente, estos funcionarios son declarados en excedencia por interés del servicio en condiciones económicas razonables. En efecto, ha de recordarse, en particular, que los funcionarios afectados reciben una indemnización mensual hasta el final de la excedencia, cuyo cálculo, indicado en el anterior apartado 89, el Tribunal considera razonable. Por otra parte, como se desprende del artículo 42 *quater*, párrafo octavo, del Estatuto, los funcionarios afectados pueden seguir contribuyendo al régimen de pensiones, aumentando así el importe de su pensión. El requisito relativo a diez años de servicio, establecido en el artículo 42 *quater* del Estatuto, también contribuye al carácter proporcional de la medida prevista por esa disposición, puesto que, tal como señala correctamente el Parlamento, da lugar a que la aplicación de esta medida se reserve a los funcionarios con un nivel de salario y de derechos a pensión que atenúe la desventaja económica de la excedencia. Por último,

debe recordarse que, en primer término, la medida prevista en el artículo 42 *quater* del Estatuto está sujeta a una serie de requisitos establecidos en el párrafo primero de dicha disposición; en segundo término, que su adopción no es obligatoria para las instituciones, que disponen de un amplio margen de apreciación con respecto a dicha adopción y, en tercer término, que el número total anual de funcionarios a los que puede aplicarse esta medida está limitado al 5 % del número total de funcionarios de todas las instituciones que se hayan jubilado el año anterior (véase el apartado 95 anterior).

- 123 A la luz de todas las consideraciones expuestas en los anteriores apartados 117 a 122, no parece irrazonable que el legislador de la Unión estimara necesario establecer la excedencia por interés del servicio solo para los funcionarios que se encuentren en la franja de edad de que se trata y no para los funcionarios no incluidos en dicha franja, con el fin de lograr el objetivo legítimo de optimizar la inversión en formación profesional. Por lo tanto, debe concluirse que la diferencia de trato por razón de edad que el artículo 42 *quater* del Estatuto establece es proporcional al primer objetivo legítimo invocado.
- 124 Toda vez que se ha acreditado la proporcionalidad de la diferencia de trato por razón de edad respecto al primer objetivo legítimo invocado, procede declarar que esta diferencia de trato, establecida por el artículo 42 *quater* del Estatuto, no infringe el artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales, ya que cumple los criterios enunciados en el artículo 52, apartado 1, de esta. En consecuencia, debe desestimarse la excepción de ilegalidad invocada contra el artículo 42 *quater* del Estatuto.

2. Sobre el segundo motivo, basado en la infracción del artículo 42 quater del Estatuto y de la CP 71/15, así como en errores de hecho y errores manifiestos de apreciación

- 125 La demandante sostiene que la decisión impugnada infringe el artículo 42 *quater* del Estatuto y la CP 71/15, y que adolece de errores manifiestos de apreciación y de errores de hecho. En este contexto, impugna, en esencia, la evaluación de las «necesidades de carácter organizativo», en el sentido de la disposición antes mencionada del Estatuto, tanto en el marco de la UDP como en el de la SGC en su conjunto, y sostiene que el Consejo sigue sin demostrar cómo los supuestos cambios en los métodos de trabajo de la SGC le causarían mayores dificultades de adaptación que a cualquier otro funcionario de la institución. La demandante alega asimismo que sus informes de calificación no demuestran una falta de capacidad por su parte para adaptarse a las nuevas exigencias del servicio.
- 126 El Consejo rebate las alegaciones de la demandante y solicita que se desestime el presente motivo.

a) Sobre la determinación del marco jurídico aplicable en el presente asunto y sobre la intensidad del control jurisdiccional

- 127 Ha de recordarse que el artículo 42 *quater* del Estatuto dispone expresamente que la declaración del funcionario en situación de excedencia se realiza por interés del servicio. Además, establece como requisito para su aplicación que existan «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias en las instituciones».
- 128 Asimismo, debe recordarse que, mediante la CP 71/15, el Secretario General del Consejo facilitó información sobre la aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto por parte de esta institución. De esa comunicación y de las precisiones facilitadas en la decisión desestimatoria de la reclamación (véase, en particular, el apartado 29 de dicha decisión) se desprende que, para aplicar el artículo 42 *quater* del Estatuto, el Consejo valora los dos aspectos siguientes: por un lado, tiene en cuenta las «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias» en la institución, de manera que evalúa si la institución debe adaptar y modernizar sus métodos de

trabajo y su organización y si esa modernización requiere la adquisición de nuevas competencias por parte de los funcionarios de que se trate y, por otro lado, tiene en cuenta la capacidad de esos funcionarios para adquirir tales competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo.

- 129 En el apartado 29, inciso ii), de la decisión desestimatoria de la reclamación, el Consejo declaró que la apreciación del segundo aspecto indicado en el apartado 128 de la presente sentencia implicaba necesariamente un pronóstico, puesto que se trataba de evaluar, sobre la base de la información de que disponía la AFPN en el momento de adoptar su decisión, si era razonable suponer que los funcionarios afectados tendrían dificultades para adaptarse a la posterior evolución del entorno de trabajo.
- 130 Del marco jurídico, que en el presente asunto está constituido por el artículo 42 *quater* del Estatuto — tal como se señala en la CP 71/15, que es vinculante para el Consejo—, se desprende que la evaluación de los dos aspectos indicados en el anterior apartado 128 es una evaluación prospectiva.
- 131 La demandante cuestiona la legalidad de la interpretación del artículo 42 *quater* del Estatuto realizada por el Consejo. Por una parte, sostiene que este, a través de la CP 71/15, distorsionó esa disposición al establecer que la excedencia por interés del servicio se aplicará a los «funcionarios que tienen dificultades para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo». Por otra parte, la demandante alega que, debido a esta distorsión ilegal, el razonamiento del Consejo, expuesto en el apartado 83 del escrito de contestación, de que se trata «de evaluar el potencial de un funcionario para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo» tampoco puede acogerse, ya que se basa en suposiciones que el tenor del artículo 42 *quater* del Estatuto no permite.
- 132 Esta alegación de la demandante hace necesario comprobar la conformidad del planteamiento del Consejo, tal como se describe en la CP 71/15 y se explica en la decisión desestimatoria de la reclamación y en sus escritos ante el Tribunal, con la norma superior que constituye el artículo 42 *quater* del Estatuto (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de septiembre de 2015, Barnett/CESE, F-20/14, EU:F:2015:107, apartado 52 y jurisprudencia citada).
- 133 A este respecto, cabe recordar que el artículo 42 *quater* del Estatuto hace referencia expresa al «interés del servicio». Como el Consejo declaró en su respuesta escrita a una pregunta formulada por el Tribunal, las «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias», también mencionadas en dicho artículo, constituyen un aspecto específico del interés del servicio.
- 134 Dado que las «necesidades de carácter organizativo» están vinculadas a la «adquisición de nuevas competencias» y son solo un aspecto específico del interés del servicio en el contexto del artículo 42 *quater* del Estatuto, debe concluirse que la redacción de esta disposición no impide que el Consejo tenga en cuenta, como parte de las «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias», la capacidad de los funcionarios en cuestión de «adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo», con arreglo a la CP 71/15.
- 135 Esta consideración de una circunstancia personal de los funcionarios en cuestión tampoco es contraria a la *ratio legis* del artículo 42 *quater* del Estatuto. En efecto, toda vez que se ha acreditado que el objetivo de esta disposición es optimizar las inversiones de las instituciones relacionadas con la formación profesional en términos de coste/eficacia, parece conforme con este objetivo que el Consejo tenga en cuenta, para determinar los costes de las inversiones en formación profesional, la capacidad de los funcionarios afectados para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo. Esta consideración de una circunstancia personal de los funcionarios afectados también está justificada por el hecho de que la aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto conlleva

consecuencias desfavorables para ellos y se les puede imponer en contra de su voluntad (véanse los apartados 87 a 89 anteriores). De ello se deduce que, al tenerse en cuenta una circunstancia personal de los funcionarios afectados, esa disposición se les aplica de manera menos rígida.

- 136 Por consiguiente, procede declarar que la evaluación por el Consejo de la capacidad de los funcionarios afectados para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo es compatible con el artículo 42 *quater* del Estatuto.
- 137 Por otra parte, dado que esta evaluación se realiza en interés del servicio, debe necesariamente tener por objeto la capacidad futura (el potencial) de los funcionarios de que se trate para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo y, por tanto, debe implicar un pronóstico, tal y como señala acertadamente el Consejo. En caso contrario, la finalidad de esta evaluación no sería el interés del servicio. Por consiguiente, procede declarar también que el pronóstico que forma parte de la evaluación del segundo aspecto indicado en el anterior apartado 128 es conforme con el artículo 42 *quater* del Estatuto.
- 138 Del marco jurídico constituido por el artículo 42 *quater* del Estatuto y la CP 71/15 se desprende que, en el presente asunto, el Consejo tenía la obligación de evaluar dos aspectos en lo que atañe a las «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias», a saber, en primer lugar, las necesidades organizativas futuras de la institución que requieran la adquisición de nuevas competencias y, en segundo lugar, la capacidad de la demandante para adquirir las nuevas competencias previamente identificadas, con el fin de evaluar, en definitiva, la relación coste/eficacia que representaría la inversión en la formación profesional de la demandante, de conformidad con el objetivo del artículo 42 *quater* del Estatuto.
- 139 En cuanto a la intensidad del control jurisdiccional de la apreciación de las «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias», la demandante cuestiona la consideración formulada en el apartado 27 de la decisión desestimatoria de la reclamación según la cual la AFPN dispone de una amplia facultad de apreciación en la aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto. Según la demandante, dado que la medida adoptada en virtud de dicha disposición tiene consecuencias perjudiciales para los funcionarios afectados, el control jurisdiccional de dicha medida ha de ser más intenso.
- 140 A este respecto, cabe recordar que las «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias» constituyen un aspecto específico del interés del servicio en el marco del artículo 42 *quater* del Estatuto. Pues bien, de la jurisprudencia se desprende que las instituciones disponen de una amplia facultad de apreciación para determinar el interés del servicio, cualquiera que sea el examen o la decisión en cuyo contexto dicho interés deba tenerse en cuenta (véase la sentencia de 16 de mayo de 2018, Barnett/CESE, T-23/17, no publicada, recurrida en casación, EU:T:2018:271, apartado 36, y jurisprudencia citada). En particular, esa amplia facultad de apreciación se ha reconocido a las instituciones a efectos de la resolución de un contrato de agente temporal (sentencia de 12 de diciembre de 2000, Dejaiff/OAMI, T-223/99, EU:T:2000:292, apartado 53). De ello se deduce que, incluso siguiendo la lógica de la argumentación de la demandante expuesta en el apartado 139 *supra*, no hay razón para no reconocer a las instituciones una amplia facultad de apreciación a la hora de evaluar las «necesidades de carácter organizativo vinculadas a la adquisición de nuevas competencias», dado que la declaración en situación de excedencia por interés del servicio no tiene consecuencias más graves para los funcionarios afectados que las que se derivan de una resolución anticipada de un contrato de trabajo. Por otra parte, y en cualquier caso, como señala acertadamente el Consejo, el interés del funcionario afectado no constituye un factor determinante de la facultad de apreciación de la AFPN a la hora de evaluar el interés del servicio, sino que debe ser tenido en cuenta por esta en el marco de su deber de asistencia y protección. De lo anterior se desprende que procede desestimar la argumentación de la demandante expuesta en el anterior apartado 139.

141 De la amplia facultad de apreciación conferida a la administración para la aplicación del artículo 42 *quater* del Estatuto se desprende que el Tribunal solo puede poner en cuestión dicha aplicación en caso de error manifiesto de apreciación, de inexactitud material o de desviación de poder (véanse, en este sentido, las sentencias de 12 de diciembre de 2000, Dejaiff/OAMI, T-223/99, EU:T:2000:292, apartado 53 y jurisprudencia citada, y de 16 de mayo de 2018, Barnett/CESE, T-23/17, no publicada, recurrida en casación, EU:T:2018:271, apartados 36 y 38).

b) Sobre la evaluación de las necesidades organizativas futuras

142 Con carácter preliminar, es preciso señalar que de los autos se desprende que el Consejo evaluó, en el presente caso, las necesidades organizativas no solo de la unidad a la que la demandante estaba destinada, a saber, la UDP, sino también de la institución, esto es, de la SGC en su conjunto. La demandante impugna este planteamiento del Consejo y alega que las supuestas necesidades organizativas que justifican una decisión adoptada sobre la base del artículo 42 *quater* del Estatuto deben estar vinculadas solamente a la unidad a la que están destinados los funcionarios afectados. A su juicio, si no fuera así, se correría el riesgo de que las instituciones adoptaran medidas arbitrarias.

143 Este análisis de la demandante debe ser rechazado. En primer lugar, no encuentra apoyo en el tenor del artículo 42 *quater* del Estatuto, que se refiere a las «necesidades de carácter organizativo [...] en las instituciones». Además, habida cuenta de la amplia facultad de apreciación de que disfruta el Consejo en relación con la evaluación de las necesidades organizativas y, en última instancia, del interés del servicio, el planteamiento que tiene en cuenta, en este caso, no solo las necesidades organizativas de la UDP, sino también las de la SGC en su conjunto no adolece de un error manifiesto de apreciación. En efecto, el Consejo ha explicado, sin ser rebatido, que la demandante ocupa un puesto general y que, por tanto, puede ser destinada, por necesidades organizativas y en interés del servicio, a un puesto fuera de la UDP o de la Dirección General de la Administración. En consecuencia, debido a esta posibilidad de que la demandante sea objeto de un cambio de destino, el Consejo no cometió un error manifiesto al evaluar las necesidades organizativas no solo de la UDP sino también de la SGC en su conjunto.

144 En segundo lugar, la demandante cuestiona que el Consejo haya demostrado en el presente asunto la existencia de futuras necesidades organizativas en relación con la UDP y la SGC en su conjunto. Por lo que se refiere a la evaluación de esas necesidades organizativas en el seno de la UDP, alega, en particular, que el paso de un sistema informatizado a otro no constituye en sí mismo un cambio «importante», contrariamente a lo que sostiene el Consejo en la decisión desestimatoria de la reclamación, sino que únicamente la informatización como tal constituye un cambio de esa índole. Ahora bien, según la demandante, esta informatización ya se había producido en el seno de UDP. La demandante impugna asimismo la pertinencia, en lo que a ella respecta, de los cambios en los métodos de trabajo de la SGC invocados por el Consejo y reprocha a este no haber explicado de qué manera esos cambios la afectaban a ella específicamente. En efecto, a su entender, corresponde al Consejo demostrar, además de la realidad de las reformas, que estas harán difícil que la demandante adquiera nuevas competencias y se adapte a ellas.

145 Del punto 10, letra a), de la decisión impugnada se desprende que el Consejo identificó, en concepto de futuras necesidades organizativas de la UDP, la introducción de métodos y procedimientos automatizados, como la política de almacenamiento electrónico, y la digitalización de los sistemas de gestión de tareas y procedimientos. Además, en el apartado 30 de la decisión desestimatoria de la reclamación se especifica que la UDP trabaja desde, al menos, noviembre de 2014 en un proyecto de sustitución de la herramienta Ariane por la de la Comisión Europea, denominada Sysper, y en la aplicación de la herramienta común «Learning Management System». Esta información queda corroborada, en particular, por la nota de la jefa de la UDP de 18 de noviembre de 2015 (véase el anterior apartado 8).

146 En el punto 10, letra d), de la Decisión impugnada, el Consejo precisó, en particular, que todos los servicios de la SGC estaban afectados por la evolución constante del sector informático. En el apartado 31 de la decisión desestimatoria de la reclamación, el Secretario General del Consejo dejó claro que se habían producido o se estaban produciendo muchos cambios en los métodos de trabajo de la SGC, a los que el personal de la SGC, y más concretamente el personal AST, debía adaptarse. Estos cambios consistían en una mayor informatización de los métodos de trabajo, en particular mediante la sustitución de las agendas en papel por el sistema Outlook, la finalización de los textos mediante *track-changes*, la distribución de los textos por correo electrónico en lugar del correo interno y la sustitución de los formularios en papel por formularios electrónicos.

147 De lo anterior se desprende que el Consejo evaluó, en el presente caso, las futuras necesidades organizativas de la UDP y de la SGC en su conjunto. Por otra parte, la demandante no aporta ninguna información precisa y específica para cuestionar la realidad de estas necesidades organizativas y demostrar la existencia de errores de hecho o errores manifiestos de apreciación cometidos por el Consejo. En particular, su alegación de que no le constaba la existencia de nuevas necesidades organizativas dentro de la UDP no demuestra la ausencia de esas nuevas necesidades. Por lo demás, esta alegación carece de fundamento en la medida en que el Consejo ha presentado al Tribunal los documentos a que se hace referencia en las notas a pie de página 8 y 9 de la decisión desestimatoria de la reclamación, lo que demuestra que se había informado a la demandante de la existencia de los proyectos informáticos que afectaban a la UDP mencionados en el anterior apartado 145. Por tanto, debe concluirse que la demandante no ha logrado rebatir la evaluación de las futuras necesidades organizativas realizada por el Consejo.

148 A continuación, es preciso controlar la legalidad de las apreciaciones del Consejo sobre la capacidad de la demandante para adquirir las nuevas competencias requeridas y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo. A este respecto, la alegación de la demandante expuesta en el anterior apartado 144 sobre la naturaleza y la importancia de las reformas en la UDP y la pertinencia, en lo que a ella le concernía, de las reformas en la SGC se analizará en el contexto de este examen, en la medida en que implica relacionar las necesidades organizativas con la capacidad de la demandante para adquirir las nuevas competencias requeridas y adaptarse a la evolución del entorno laboral.

c) Sobre la capacidad de la demandante para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo

149 [confidencial]

150 [confidencial]

151 [confidencial]

152 [confidencial]

153 [confidencial]

154 [confidencial]

155 [confidencial]

156 [confidencial]

157 En primer lugar, la demandante cuestiona el enfoque del Consejo de tener en cuenta sus informes de calificación para los años 2011 y 2012. Según la demandante, la consideración de estos informes no era pertinente puesto que, por un lado, eran más antiguos que los informes de calificación para los

años 2013 y 2014, que, según alega, eran buenos, y, por otro lado, ella fue objeto de un cambio de destino a partir del 1 de abril de 2013. Según la demandante, su capacidad de adaptación debía evaluarse a la luz de sus funciones reales y de las necesidades reales del servicio y no a la luz de necesidades pasadas o hipotéticas.

158 A este respecto, debe señalarse que la consideración por parte del Consejo de los informes de calificación de la demandante para los años 2011 y 2012, cuyo contenido, por lo demás, no ha sido impugnado por la demandante, no adolece de un error manifiesto de apreciación. En efecto, si bien ha de admitirse que estos informes son menos pertinentes que los más recientes, lo cierto es que, en general, la consideración de informes relativos a varios años de servicio de los funcionarios afectados, y no solo de uno o dos años, permite llegar a conclusiones más sólidas sobre su capacidad de adaptación a los cambios en el entorno de trabajo.

159 En segundo lugar, la demandante sostiene que sus informes de calificación para los años 2013 y 2014 eran buenos, en particular por lo que respecta a la competencia «Adaptación a las exigencias del servicio», y que el Consejo intentó utilizar las escasas críticas formuladas en dichos informes para justificar la decisión impugnada. Ahora bien, a su juicio, estas críticas no eran relevantes para evaluar su capacidad de adaptación a la evolución del entorno de trabajo.

160 [confidencial]

161 [confidencial]

162 [confidencial]

163 [confidencial]

164 [confidencial]

165 [confidencial]

166 [confidencial]

167 [confidencial]

168 [confidencial]

169 [confidencial]

170 [confidencial]

171 En cuarto lugar, por lo que respecta a la alegación de la demandante expuesta en el anterior apartado 144, debe señalarse que, ciertamente, de los autos no se desprende que las futuras necesidades organizativas de la UDP y de la SGC en su conjunto consistieran en la transición de un entorno de trabajo no informatizado a un entorno de trabajo informatizado. En otras palabras, estas necesidades organizativas no implicaban cambios radicales en los métodos de trabajo. No obstante, habida cuenta de la información de que disponía el Consejo sobre las competencias y la actitud profesional de la demandante, que abarcaba varios años y servicios diferentes, tal como se resume en el anterior apartado 167, procede estimar que el Consejo podía suponer, sin incurrir en un error manifiesto de apreciación, que la demandante tendría grandes dificultades para adaptarse a cambios menos radicales en los métodos de trabajo consistentes en una evolución de los sistemas informáticos.

172 A la luz de todas las consideraciones anteriores, procede concluir que las apreciaciones del Consejo sobre la capacidad de la demandante para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo no adolecen de un error manifiesto de apreciación. De ello se deduce que, habida cuenta asimismo de la desestimación de las alegaciones de la demandante relativas a la apreciación por parte del Consejo de las futuras necesidades organizativas, el presente motivo debe desestimarse.

3. Sobre el tercer motivo, basado en la vulneración del derecho a ser oído

173 La demandante alega que se vulneró su derecho a ser oída por no haberle sido comunicada la nota de la directora RHAP de 25 de noviembre de 2015 durante el procedimiento administrativo previo. Sostiene que la AFPN tuvo en cuenta esta nota al adoptar la decisión impugnada. Al no haber tenido conocimiento de dicha nota ni de su contenido, la demandante alega que no pudo defenderse de manera útil y eficaz antes de la adopción de la decisión impugnada.

174 La Comisión rebate la argumentación de la demandante y solicita que se desestime el presente motivo.

175 Con carácter preliminar, debe señalarse que la decisión impugnada, por la que se declara a la demandante en situación de excedencia por interés del servicio en contra de su voluntad, constituye, sin duda, un acto lesivo, en la medida en que ha provocado, en particular, una modificación de su situación administrativa y el cese de su actividad profesional en el seno del Consejo, así como un perjuicio económico para ella. De ello se deduce que la adopción de esta decisión exige la aplicación del principio de respeto del derecho de defensa, principio fundamental del Derecho de la Unión, incluso aunque no exista ninguna normativa relativa al procedimiento en cuestión (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de diciembre de 2007, Marcuccio/Comisión, C-59/06 P, EU:C:2007:756, apartado 46 y jurisprudencia citada).

176 El derecho de defensa, reconocido actualmente en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales, que, según el juez de la Unión, es de aplicación general (sentencias de 22 de noviembre de 2012, M., C-277/11, EU:C:2012:744, apartado 84, y de 11 de septiembre de 2013, L/Parlamento, T-317/10 P, EU:T:2013:413, apartado 81), comprende, si bien es más amplio, el derecho procedimental, establecido en el apartado 2, letra a), de dicho artículo, de toda persona a ser oída antes de que se tome en contra suya una medida individual que la afecte desfavorablemente (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2012, M., C-277/11, EU:C:2012:744, apartado 87 y jurisprudencia citada; de 11 de diciembre de 2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, apartado 31, y 5 de octubre de 2016, ECDC/CJ, T-395/15 P, no publicada, EU:T:2016:598, apartado 54 y jurisprudencia citada).

177 Conforme a una jurisprudencia consolidada, el derecho a ser oído garantiza a cualquier persona la posibilidad de expresar de manera adecuada y efectiva su punto de vista durante el procedimiento administrativo y antes de que se adopte cualquier decisión que pueda afectar desfavorablemente a sus intereses (véase la sentencia de 3 de julio de 2014, Kamino International Logistics y Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 y C-130/13, EU:C:2014:2041, apartado 39 y jurisprudencia citada).

178 El derecho a ser oído que se confiere a todo destinatario de una decisión que le perjudique persigue un doble objetivo: por un lado, sirve para instruir el caso y determinar los hechos de la manera más precisa y correcta posible y, por otro, permite garantizar una protección efectiva de la persona interesada. El derecho a ser oído tiene por objeto, en particular, garantizar que cualquier decisión que afecte negativamente a una persona se adopte con pleno conocimiento de causa y tiene la finalidad, entre otras, de permitir que la autoridad competente corrija un error o que la persona interesada pueda invocar los elementos relativos a su situación personal que militen en el sentido de que se adopte la decisión, de que no se adopte o de que tenga un contenido u otro (véanse, en este sentido, las sentencias de 18 de diciembre de 2008, Sopropé, C-349/07, EU:C:2008:746, apartado 49; de

3 de julio de 2014, Kamino International Logistics y Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 y C-130/13, EU:C:2014:2041, apartado 38, y de 11 de diciembre de 2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, apartados 37 y 59).

- 179 De las consideraciones que preceden se desprende que, en el caso de autos, la decisión impugnada solo podía adoptarse después de haber ofrecido a la demandante la oportunidad de dar a conocer de manera útil y efectiva su punto de vista sobre los elementos en los que se basaba dicha decisión, en el marco de un intercambio oral o escrito iniciado por la AFPN, cuya prueba incumbe a esta última (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de diciembre de 2007, Marcuccio/Comisión, C-59/06, EU:C:2007:756, apartado 47). A este respecto, debe recordarse que la decisión impugnada se basaba, en particular, en consideraciones relativas a las necesidades organizativas de la UDP y de la SGC en su conjunto y a la capacidad de la demandante para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo. Estas consideraciones de la decisión impugnada se basaban en gran medida en las consideraciones contenidas en los puntos 4.1 a 4.5 de la nota de la directora RHAP de 25 de noviembre de 2015, que no se comunicó a la demandante durante el procedimiento administrativo previo. Debe examinarse si esta falta de comunicación afectó al derecho de la demandante a ser oída, tal como esta alega.
- 180 A este respecto, procede recordar que la demandante tuvo una entrevista con la jefa de la UDP el 12 de noviembre de 2015 y una entrevista con la directora RHAP el 25 de noviembre de 2015. Aunque no haya informes de estas entrevistas, de las notas de 18 de noviembre de 2015 y de 25 de noviembre de 2015, redactadas respectivamente por las dos superiores jerárquicas de la demandante antes mencionadas, se desprende que, en estas entrevistas, se informó a la demandante tanto de las necesidades organizativas en el seno de la UDP y de la SGC como de las razones por las que la administración consideraba que la demandante no tenía la capacidad de adaptarse a la evolución del entorno de trabajo. La demandante no ha negado ante el Tribunal haber recibido estos dos elementos de información durante estas entrevistas.
- 181 Habida cuenta de la existencia de estas dos entrevistas, procede concluir que la demandante pudo presentar, de manera útil y eficaz, su punto de vista sobre los dos elementos de información mencionados, con ocasión de sus observaciones escritas de 7 de diciembre de 2015 dirigidas a la AFPN. Así, la demandante pudo alegar, en particular, que en su puesto no se preveían cambios en los programas informáticos ni en los métodos de trabajo y le fue posible cuestionar, especialmente sobre la base de los informes de calificación correspondientes a 2013 y 2014, las consideraciones de la administración en el sentido de que tenía dificultades para adquirir nuevas competencias.
- 182 Además, las dos entrevistas mencionadas le permitieron exponer su punto de vista de manera útil y eficaz en la audiencia que le concedió el 8 de diciembre de 2015 el Director General de la Administración en su calidad de AFPN.
- 183 Sobre la base de las consideraciones anteriores, procede concluir que la falta de comunicación a la demandante, antes de la adopción de la decisión impugnada, de la nota de la directora RHAP de 25 de noviembre de 2015 no vulneró a su derecho a ser oída. Esta conclusión no queda desvirtuada por la sentencia de 3 de junio de 2015, BP/FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356), invocada por la demandante. En efecto, el presente asunto difiere del que dio lugar a la citada sentencia en la medida en que, en el caso de autos, a diferencia de este último, por un lado, se informó a la demandante, durante las dos entrevistas antes mencionadas con sus superiores jerárquicas, de los principales motivos que justificaban la adopción de la medida controvertida respecto de ella y, por otro lado, la demandante fue oída en dos ocasiones por la AFPN antes de la adopción de esa medida, tanto por escrito como oralmente. Pues bien, de los hechos descritos en el apartado 14 de la sentencia de 3 de junio de 2015, BP/FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356), se desprende que la demandante en dicho asunto no había sido informada de las principales razones que justificaban la adopción de la medida

controvertida, que consistía, en particular, en una decisión de no renovar un contrato por tiempo indefinido, antes de dicha adopción, ni había sido oída por la AFPN (sentencia de 3 de junio de 2015, BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, apartado 62).

184 De todas las consideraciones anteriores se desprende que procede desestimar el presente motivo.

4. Sobre el cuarto motivo, basado en el incumplimiento del deber de asistencia y protección y en la violación del principio de buena administración

185 La demandante alega que el hecho de que no se le comunicara la nota de la directora RHAP de 25 de noviembre de 2015 constituye un incumplimiento del deber de asistencia y protección del Consejo, en la medida en que, al no comunicarle dicha nota, el Consejo no le dio la oportunidad de expresar su punto de vista sobre las posibilidades de su reasignación a otros servicios de la SGC, posibilidades que supuestamente se examinaban en la citada nota.

186 [confidencial]

187 [confidencial]

188 El Consejo rebate las alegaciones de la demandante.

189 Con carácter preliminar, hay que recordar que el concepto de deber de asistencia y protección, tal como ha sido desarrollado por la jurisprudencia, refleja el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocos que ha establecido el Estatuto en las relaciones entre la administración y los agentes del servicio público. Dicho equilibrio implica en particular que, cuando resuelve a propósito de la situación de un funcionario, la administración tome en consideración la totalidad de los elementos determinantes para adoptar su decisión y que, al hacerlo, tenga en cuenta no solo el interés del servicio, sino también el del funcionario interesado (sentencias de 28 de mayo de 1980, Kuhner/Comisión, 33/79 y 75/79, EU:C:1980:139, apartado 22, y de 29 de junio de 1994, Klinke/Tribunal de Justicia, C-298/93 P, EU:C:1994:273, apartado 38).

190 Al mismo tiempo, de la jurisprudencia se desprende que las exigencias del deber de asistencia y protección que incumbe a la administración no pueden impedir que la AFPN adopte las medidas que considere necesarias en interés del servicio (véase la sentencia de 13 de enero de 1998, Volger/Parlamento, T-176/96, EU:T:1998:1, apartado 76 y jurisprudencia citada). El juez de la Unión ha precisado también que, si bien la autoridad que se pronuncia sobre la situación de un funcionario debe tener en cuenta no solo el interés del servicio, sino también el del funcionario de que se trate, esta consideración no puede impedir que la autoridad lleve a cabo una racionalización de los servicios si lo considera necesario (véase la sentencia de 13 de enero de 1998, Volger/Parlamento, T-176/96, EU:T:1998:1, apartado 76 y jurisprudencia citada).

191 Las alegaciones de la demandante deben examinarse a la luz de estos principios.

192 Por lo que se refiere a la primera alegación, presentada en el anterior apartado 185, debe recordarse que, en su nota de 25 de noviembre de 2015, la directora RHAP examinó y rechazó la solución de atribuir un nuevo destino a la demandante tanto en la Dirección de Recursos Humanos y Administración del Personal como en la SGC, sobre la base de las futuras necesidades organizativas de estos servicios en materia de evolución de sus sistemas informáticos y habida cuenta de la capacidad de la demandante para adquirir nuevas competencias. Pues bien, tal como se ha estimado en el marco del examen del tercer motivo de anulación, se ofreció a la demandante la oportunidad de presentar de manera útil y eficaz sus observaciones sobre los dos elementos mencionados en la nota de 7 de diciembre de 2015 y en la audiencia de la AFPN celebrada el 8 de diciembre de 2015. De ello se

deduce que la falta de comunicación a la demandante de la nota de la directora RHAP de 25 de noviembre de 2015 no perjudicó realmente a sus intereses y no constituye un incumplimiento del deber de asistencia y protección del Consejo.

- 193 En lo que atañe a la segunda alegación de la demandante, presentada en el anterior apartado 186, procede señalar que, como se desprende de los autos, durante el procedimiento administrativo previo, la demandante solicitó a la Administración que no le aplicara el artículo 42 *quater* del Estatuto y, con carácter subsidiario, que aplazara dicha aplicación más allá del 31 de diciembre de 2015, que era la fecha prevista inicialmente.
- 194 Habida cuenta de la jurisprudencia citada en el anterior apartado 190, el Consejo no podía, para tener en cuenta el interés de la demandante, renunciar a aplicarle el artículo 42 *quater* del Estatuto. Sin embargo, en consideración a dicho interés, pospuso la fecha efectiva de su declaración en situación de excedencia hasta el 30 de junio de 2016, respondiendo así a su solicitud. De ello se deduce que el Consejo actuó en el presente asunto de conformidad con su deber de asistencia y protección respecto a la demandante.
- 195 En cuanto a la tercera alegación de la demandante, basta recordar que esta no ha demostrado, en el marco del segundo motivo de anulación, que la decisión del Consejo de declararla en situación de excedencia por interés del servicio adoleciera de un error manifiesto de apreciación. En la medida en que la apreciación del Consejo sobre el interés del servicio no era manifiestamente errónea, procede concluir que debe desestimarse la tercera alegación de la demandante. [*confidencial*]
- 196 Sobre la base de las anteriores consideraciones, procede desestimar el presente motivo y, en consecuencia, la pretensión de anulación.

D. Sobre la pretensión de indemnización

- 197 La demandante alega que la decisión impugnada le ha causado un daño material y un daño moral.
- 198 Según alega, el daño material consiste esencialmente en una pérdida de ingresos a causa de la decisión impugnada, y considera que el Consejo debería extraer todas las consecuencias de su anulación en lo que atañe a la retribución de la demandante, teniendo en cuenta, en particular, el perjuicio para la progresión de su carrera.
- 199 El daño moral sufrido por la demandante se debe, según esta, a la propia decisión impugnada, que no estaba justificada y se basaba en una motivación errónea. Esta decisión supuestamente minó la confianza de la demandante en su institución. El daño moral sufrido resultó agravado por las circunstancias en las que se adoptó la resolución impugnada. [*confidencial*]. La demandante evalúa su daño moral en 10 000 euros *ex aequo et bono*.
- 200 El Consejo solicita, con carácter principal, que se desestime la pretensión de indemnización de la demandante.
- 201 Debe recordarse que las pretensiones dirigidas a la reparación de un daño material o moral deben desestimarse cuando presentan un vínculo estrecho con las pretensiones de anulación que, en sí mismas, han sido declaradas inadmisibles o desestimadas por infundadas (véase la sentencia de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, apartado 69 y jurisprudencia citada).

202 En el caso de autos, es preciso observar que la pretensión de indemnización de la demandante está estrechamente vinculada a la pretensión de anulación que ha sido desestimada, en la medida en que el daño, tanto material como moral, invocado por la demandante tiene su origen en la decisión impugnada y en las circunstancias de su adopción. En estas circunstancias, debe desestimarse la pretensión de indemnización y, por consiguiente, el recurso en su totalidad.

IV. Costas

203 A tenor del artículo 134, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento, la parte que haya visto desestimadas sus pretensiones será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. No obstante, conforme al artículo 135 del Reglamento de Procedimiento, si así lo exige la equidad, el Tribunal podrá decidir que una parte que haya visto desestimadas sus pretensiones cargue únicamente, además de con sus propias costas, con una porción de las costas de la otra parte o incluso que no debe ser condenada por este concepto. Por otra parte, el Tribunal General podrá imponer una condena en costas parcial o total a una parte, aunque sea la vencedora, si así lo justificase su actitud, incluso con anterioridad a la interposición del recurso, y en particular si hubiera causado a la otra parte gastos que el Tribunal considere abusivos o temerarios.

204 En el presente caso, cabe señalar que la nota de la directora RHAP de 25 de noviembre de 2015 no se adjuntó a la decisión desestimatoria de la reclamación, contrariamente a lo que se afirma en el apartado 43 de esta. Esta nota se comunicó a la demandante únicamente durante el procedimiento contencioso, es decir, en el contexto del escrito de contestación presentado por el Consejo.

205 También es preciso señalar que dos documentos mencionados en las notas a pie de página 8 y 9 de la decisión desestimatoria de la reclamación y relativos a la evaluación de las necesidades organizativas efectuada en el contexto de esta tampoco se adjuntaron a la referida decisión, contrariamente a lo expresado en dichas notas a pie de página. Estos dos documentos fueron finalmente comunicados a la demandante con posterioridad a la vista, en el marco de una diligencia de ordenación del procedimiento acordada por el Tribunal (véase el anterior apartado 54).

206 El Tribunal estima que el hecho de que el Consejo no adjuntara los tres documentos antes mencionados a la decisión desestimatoria de la reclamación, a pesar de que esta indicaba lo contrario, dificultó la preparación de la demanda. El hecho de que no se adjuntaran los documentos mencionados en el anterior apartado 205 también contribuyó a prolongar la fase oral del procedimiento.

207 En estas circunstancias, el Tribunal estima que la actitud del Consejo justifica que cargue con sus propias costas y que, además, se le condene a cargar con el 20 % de las costas de la demandante.

208 El Parlamento cargará con sus propias costas, conforme al artículo 138, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Segunda ampliada)

decide:

- 1) **Desestimar el recurso.**
- 2) **RK cargará con el 80 % de sus propias costas.**
- 3) **El Consejo de la Unión Europea cargará con sus propias costas y con el 20 % de las costas de RK.**
- 4) **El Parlamento Europeo cargará con sus propias costas.**

Prek

Buttigieg

Schalin

Berke

Costeira

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 7 de febrero de 2019.

Firmas

Índice

I. Antecedentes del litigio	2
I. Procedimiento y pretensiones de las partes	5
II. Fundamentos de Derecho	7
A. Sobre el objeto del recurso	7
B. Sobre la admisibilidad de determinados documentos presentados por el Consejo el 6 de junio de 2018	8
C. Sobre la pretensión de anulación	8
1. Sobre el primer motivo, basado en la infracción del artículo 42 quater del Estatuto	9
a) Observaciones preliminares	9
b) Sobre la existencia de una diferencia de trato por motivos de edad	12
c) Sobre el cumplimiento de los criterios enunciados en el artículo 52, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales	14
1) Sobre la cuestión de si la diferencia de trato por razón de edad establecida por el artículo 42 quater del Estatuto responde a un objetivo de interés general reconocido por la Unión	15
2) Sobre la proporcionalidad	17
2. Sobre el segundo motivo, basado en la infracción del artículo 42 quater del Estatuto y de la CP 71/15, así como en errores de hecho y errores manifiestos de apreciación	19
a) Sobre la determinación del marco jurídico aplicable en el presente asunto y sobre la intensidad del control jurisdiccional	19
b) Sobre la evaluación de las necesidades organizativas futuras	22
c) Sobre la capacidad de la demandante para adquirir nuevas competencias y adaptarse a la evolución del entorno de trabajo	23
3. Sobre el tercer motivo, basado en la vulneración del derecho a ser oído	25
4. Sobre el cuarto motivo, basado en el incumplimiento del deber de asistencia y protección y en la violación del principio de buena administración	27
D. Sobre la pretensión de indemnización	28
III. Costas	28