Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 19 de noviembre de 2020*

«Recurso de casación — Función pública — Funcionarios — Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) — Política de rotación de los funcionarios — Puesto de jefe de la Delegación de la Unión Europea en Etiopía — Decisión por la que se deniega prorrogar el destino en este puesto — Interés del servicio — Principio de igualdad de trato — Discriminación positiva en favor del sexo menos representado — Artículo 1 *quinquies* del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea»

En el asunto C-93/19 P,

que tiene por objeto un recurso de casación interpuesto, con arreglo al artículo 56 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el 6 de febrero de 2019,

Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE), representado por los Sres. S. Marquardt y R. Spac, en calidad de agentes,

parte recurrente,

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

Chantal Hebberecht, con domicilio en Luxemburgo (Luxemburgo),

parte demandante en primera instancia,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. M. Vilaras, Presidente de Sala, y los Sres. N. Piçarra (Ponente), S. Rodin y D. Šváby y la Sra. K. Jürimäe, Jueces;

Abogada General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

oídas las conclusiones de la Abogada General, presentadas en audiencia pública el 23 de abril de 2020;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: francés.

Sentencia

1 Mediante su recurso de casación, el SEAE solicita la anulación de la sentencia del Tribunal General, de 27 de noviembre de 2018, Hebberecht/SEAE (T-315/17, en lo sucesivo, «sentencia recurrida», EU:T:2018:842), en la que dicho Tribunal estimó el recurso de la Sra. Chantal Hebberecht por el que se solicitaba, en particular, la anulación de la decisión del SEAE de 30 de junio de 2016, denegatoria de su solicitud de prorrogar su destino en el puesto de jefe de la Delegación de la Unión Europea en Etiopía (en lo sucesivo, «decisión impugnada»).

Marco jurídico

2 A tenor del artículo 5, apartado 3, de la Decisión 2010/427/UE del Consejo, de 26 de julio de 2010, por la que se establece la organización y el funcionamiento del Servicio Europeo de Acción Exterior (DO 2010, L 201, p. 30), «el Jefe de Delegación recibirá instrucciones del Alto Representante [de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad] y del SEAE, y será responsable de la ejecución de las mismas».

3 El artículo 6, apartados 2 y 10, de esta Decisión dispone lo siguiente:

«2. El SEAE estará integrado por funcionarios y otros agentes de la Unión […], incluidos miembros del personal de los servicios diplomáticos de los Estados miembros nombrados en calidad de agentes temporales.

Se aplicará a estos agentes el Estatuto [de los Funcionarios de la Unión Europea] y el [Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea].

[…]

10. El Alto Representante [de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad] establecerá las normas de movilidad, a efectos de garantizar que los miembros del personal del SEAE disfruten de un alto nivel de movilidad. […] En principio, todos los miembros del personal del SEAE trabajarán periódicamente en delegaciones de la Unión. El Alto Representante [de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad] establecerá normas en tal sentido.»

4 El artículo 1 *quinquies* del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Estatuto») dispone lo siguiente:

«1. En la aplicación del presente Estatuto, queda prohibida toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

[…]

2. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, lo que constituirá uno de los elementos esenciales que deberán tomarse en consideración al aplicar el presente Estatuto en todos sus aspectos, el principio de igualdad de trato no impedirá a las instituciones de la Unión […] mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

3. Las autoridades facultadas para proceder a los nombramientos de las instituciones deberán definir de común acuerdo y previo dictamen del Comité del Estatuto, las medidas y acciones encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos cubiertos por el presente Estatuto, y deberán adoptar las disposiciones necesarias con miras, en particular, a remediar las desigualdades de hecho que afectaren a las oportunidades de las mujeres en los ámbitos cubiertos por el Estatuto.

[…]

6. Sin perjuicio de los principios de no discriminación y de proporcionalidad, toda limitación de los anteriores principios deberá estar objetiva y razonablemente justificada y responder a objetivos legítimos de interés general en el marco de la política de personal. […]»

5 El artículo 7, apartado 1, del Estatuto establece:

«La autoridad facultada para proceder a los nombramientos destinará a cada funcionario a un puesto de su grupo de funciones, que corresponda a su grado, mediante nombramiento o traslado, tomando en cuenta únicamente el interés del servicio y sin consideración de la nacionalidad.

El funcionario podrá solicitar ser trasladado dentro de su institución.»

6 El artículo 95, apartado 1, del Estatuto dispone:

«En relación con el personal del SEAE, las competencias que otorga el Estatuto a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos las ejercerá el Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad (en lo sucesivo, “Alto Representante”). El Alto Representante podrá decidir quién en el SEAE deba ejercer dichas competencias. […]»

Antecedentes del litigio y decisión impugnada

7 El 1 de septiembre de 2013, la Sra. Hebberecht, funcionaria del SEAE, fue nombrada jefa de la Delegación de la Unión en Etiopía por un período de cuatro años.

8 Con arreglo al ejercicio de rotación para los años 2017 y 2018, los funcionarios destinados en las delegaciones de la Unión fueron informados, mediante nota del SEAE de 22 de marzo de 2016, de la posibilidad de presentar una solicitud de rotación anticipada o de prórroga de su destino. En dicha nota se precisaba que solo se daría curso favorable a tales solicitudes en casos excepcionales debidamente justificados en relación con el interés del servicio.

9 El 15 de abril de 2016, la Sra. Hebberecht solicitó una prórroga de su destino por un quinto año. El 30 de junio de 2016, mediante la decisión impugnada, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos del SEAE denegó la solicitud, señalando concretamente que, «con objeto de garantizar una rotación organizada de los jefes de delegación, se aplica con carácter general una política clara de movilidad después de un período máximo de cuatro años en el puesto».

10 La Sra. Hebberecht presentó una reclamación, registrada el 30 de septiembre de 2016, contra dicha decisión, basándose en lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2, del Estatuto, y alegando que era contraria al interés y a la continuidad del servicio, a la transparencia, a la igualdad de trato y al respeto de las medidas de discriminación positiva adoptadas respecto a las mujeres.

11 Mediante decisión de 1 de febrero de 2017, la autoridad facultada para proceder a los nombramientos del SEAE desestimó la reclamación, basándose en que la administración dispone de una amplia facultad discrecional en cuanto a las necesidades ligadas al interés del servicio y a la política de movilidad del personal. También puso de relieve la inexistencia de la obligación de tener en cuenta la condición de mujer de la Sra. Hebberecht al examinar su solicitud de prorrogar su destino.

Procedimiento ante el Tribunal General y sentencia recurrida

12 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal General el 15 de mayo de 2017, la Sra. Hebberecht interpuso un recurso que tenía por objeto, por una parte, la anulación de la decisión impugnada y, por otra parte, el resarcimiento del perjuicio moral supuestamente sufrido.

13 Para fundamentar sus pretensiones de anulación, invocó tres motivos basados, respectivamente, en la vulneración del interés y de la continuidad del servicio, en el incumplimiento de la obligación de transparencia y en la inobservancia del principio de igualdad de trato.

14 El Tribunal General desestimó los dos primeros motivos por infundados. Asimismo desestimó las dos primeras partes del tercer motivo, basadas, por una parte, en la existencia de una discriminación de carácter racial y, por otra parte, en la concesión de prórrogas a otros jefes de delegación. No obstante, estimó la tercera parte del tercer motivo, relativa a las medidas que debían adoptarse en relación con las mujeres.

15 A este respecto, el Tribunal General señaló, en primer lugar, en los apartados 89 a 91 de la sentencia recurrida, que si bien el artículo 1 *quinquies*, apartados 2 y 3, del Estatuto pone de manifiesto la voluntad del legislador de la Unión de conferir a la igualdad entre hombres y mujeres un lugar «esencial» en las decisiones de aplicación de «todos» los aspectos del Estatuto, tal voluntad no se reflejaba, sin embargo, en las posiciones adoptadas por el SEAE, el cual, por el contrario, indicó que no estaba obligado a compensar la menor representación de las mujeres en algunas funciones, a falta de normas de aplicación de dichos preceptos del Estatuto.

16 A continuación, el Tribunal General recordó en el apartado 93 de la sentencia recurrida que, en el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto, el legislador de la Unión no se limita a prever la adopción de medidas por parte de las instituciones de la Unión, sino que declara, sin más condiciones, que la igualdad entre hombres y mujeres es una dimensión «esencial» que debe tomarse en consideración al aplicar el Estatuto en «todos» sus aspectos. De ello dedujo, en el apartado 94 de dicha sentencia, que, al descartar la igualdad entre hombres y mujeres de las consideraciones subyacentes a la adopción de la decisión impugnada, el SEAE infringió el artículo 1 *quinquies*, apartados 2 y 3, del Estatuto, antes de precisar, en el apartado 95 de dicha sentencia, la naturaleza evidente de tal error.

17 Por último, tras recordar en el apartado 96 de la sentencia recurrida que, de acuerdo con reiterada jurisprudencia, «la anulación de una decisión administrativa debido a un error no está justificada cuando dicho error no ha influido de manera determinante en el contenido de esa decisión», el Tribunal General declaró, en el apartado 97 de la misma sentencia, que la parte dispositiva de la decisión impugnada podría haber sido diferente si no se hubieran excluido las consideraciones sobre la igualdad de sexos desde el primer momento, por principio, de la apreciación efectuada por el SEAE.

18 Por consiguiente, el Tribunal General anuló la decisión impugnada. Asimismo, declaró la inadmisibilidad de la pretensión indemnizatoria.

Pretensiones de las partes ante el Tribunal de Justicia

19 Mediante su recurso de casación, el SEAE solicita al Tribunal de Justicia que:

– Anule la sentencia recurrida.

– Desestime el recurso en primera instancia por infundado.

– Condene en costas a la Sra. Hebberecht.

20 La Sra. Hebberecht no ha presentado escrito de contestación.

Sobre el recurso de casación

Alegaciones del SEAE

21 Para fundamentar su recurso de casación, el SEAE invoca un motivo único, basado en el error de Derecho en que supuestamente incurrió el Tribunal General, ya que este, por una parte, interpretó el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto en el sentido de que esta disposición «contiene un principio directamente aplicable a las decisiones individuales adoptadas por la institución en aplicación del Estatuto [y] confiere un derecho subjetivo al funcionario interesado» y, por otra parte, pasó por alto, en este contexto, «la manera en que el SEAE aplica la política de igualdad de género con arreglo a la política de movilidad y de rotación entre la sede del SEAE y las delegaciones de la Unión […]».

22 Por lo que respecta, en primer lugar, a la interpretación supuestamente incorrecta del artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto, el SEAE alega que esta disposición señala únicamente un objetivo general, que no es directamente aplicable en los casos de decisiones individuales como la decisión impugnada. A su entender, este apartado debe interpretarse en relación con el apartado 3 de dicho artículo, que obliga a las instituciones de la Unión a definir las medidas que deben adoptarse para alcanzar dicho objetivo.

23 El SEAE pone de relieve, a este respecto, la utilización, en la redacción del artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto, de la expresión «tomarse en consideración», que deja un amplio margen discrecional a la administración. En su opinión, esta interpretación no queda desvirtuada por las expresiones «el presente Estatuto en todos sus aspectos» o «uno de los elementos esenciales» puestas de relieve por el Tribunal General en la sentencia recurrida. Según el SEAE, «tomar en consideración» la igualdad entre hombres y mujeres no es sinónimo de «aplicar la igualdad de oportunidades».

24 Por lo tanto, considera que el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto no impone ninguna obligación directa a las instituciones de la Unión. Únicamente les permite adoptar medidas de discriminación positiva como excepción al principio de igualdad de trato, enunciado en el apartado 1 de dicho artículo. En este contexto, afirma que el apartado 3 del citado artículo obliga a dichas instituciones a adoptar una política general en materia de igualdad entre hombres y mujeres con el objetivo específico de remediar las desigualdades que afecten a las mujeres. Esta política debería, a continuación, «tenerse en cuenta» en situaciones concretas.

25 En su opinión, de ello se desprende que, contrariamente a lo que declaró el Tribunal General en los apartados 92 y 93 de la sentencia recurrida, la primera parte del apartado 2 del artículo 1 *quinquies* del Estatuto está supeditada a la adopción de medidas de ejecución por parte de las instituciones de la Unión y, por lo tanto, no puede aplicarse de manera directa y aislada, so pena de dar lugar a la

adopción de decisiones arbitrarias o contradictorias. En cuanto a la segunda parte de este apartado, situada después del enunciado del objetivo general que se persigue, considera que permite a las instituciones de la Unión adoptar medidas de discriminación positiva en favor del sexo menos representado o evitar desventajas.

26 Alega que la génesis del artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto confirma esta interpretación. A su entender, la intención del legislador de la Unión no era formular en ella derechos y obligaciones directamente aplicables, sino incitar a las instituciones de la Unión a adoptar una política y medidas de ejecución en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

27 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la apreciación supuestamente incorrecta, por parte del Tribunal General, de la política llevada a cabo por el SEAE en materia de rotación de sus funcionarios, este sostiene, en esencia, que aun suponiendo que el principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizado por el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto, fuese directamente aplicable, no se aplicaría a una decisión denegatoria de una prórroga del mandato de un jefe de delegación de la Unión, ya que tal decisión no presupone una elección entre varias personas.

28 El SEAE reprocha, primeramente, al Tribunal General el haber tergiversado sus alegaciones en el apartado 90 de la sentencia recurrida. En este sentido, alega que en ningún momento afirmó de manera general que las consideraciones relativas al género fueran ajenas al interés del servicio. Afirma haber alegado que una decisión relativa a las solicitudes de prórroga de los mandatos de los jefes de delegación de la Unión es por naturaleza individual y neutra por lo que respecta al género de la persona, puesto que no se trata de una decisión relativa a la provisión de un puesto vacante para la cual la administración deba seleccionar a un candidato entre varios. A este respecto, precisa que aplica una política en materia de igualdad de oportunidades de acuerdo con la política de rotaciones entre la sede del SEAE y las delegaciones.

29 A continuación, el SEAE recuerda que del artículo 6, apartado 10, de la Decisión 2010/427 se desprende que todo el personal del SEAE está sujeto a un «alto grado de movilidad», lo que se traduce en una rotación regular de dicho personal en las delegaciones de la Unión. En su opinión, estos datos, que definen el interés del servicio, se reflejan en la política de rotación del SEAE.

30 El SEAE indica que, en la práctica, tiene en cuenta la necesidad de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el contexto de su política general de rotación, concretamente, al seleccionar a candidatos para puestos vacantes en las delegaciones de la Unión. De este modo, señala que es necesario distinguir entre, por una parte, una situación de competencia entre distintos candidatos y, por otra parte, una solicitud individual de prórroga del destino en un puesto, como la controvertida en el caso de autos, que, según afirma, es excepcional y debe, «en primer lugar, tramitarse atendiendo al interés del servicio y al objetivo general de garantizar una rotación regular entre la sede y las delegaciones y viceversa».

31 Aun suponiendo que el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto obligara a tener en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres al adoptar una decisión individual, como la controvertida en el caso de autos, la oportunidad de prorrogar el destino en un puesto debería valorarse ante todo a la luz del interés del servicio.

32 De ello resulta, a su entender, que la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe aplicarse en el momento de la rotación anual del personal entre la sede del SEAE y las delegaciones de la Unión o entre las delegaciones de la Unión al publicarse los anuncios de vacante para los puestos de que se trate. En cambio, tal política «difícilmente puede aplicarse a decisiones de prórroga de mandato, por naturaleza individuales y [respecto de las que] no existe una situación de competencia entre varios candidatos». A su entender, el SEAE estaría entonces obligado a comparar

las solicitudes de prórroga presentadas por mujeres y hombres y a favorecer las procedentes de mujeres, con independencia de si ello responde al interés del servicio, que, sin embargo, es, como se indica en el apartado 77 de la sentencia recurrida, un dato determinante para adoptar la decisión.

33 En este contexto, el SEAE rebate la afirmación del Tribunal General, en el apartado 97 de la sentencia recurrida, según la cual la parte dispositiva de la decisión impugnada podría haber sido diferente si la igualdad entre hombres y mujeres no hubiera sido excluida de entrada de la apreciación efectuada. Alega que aplica una política positiva destinada a favorecer las candidaturas presentadas por el sexo menos representado para puestos de responsabilidad cuando las candidatas de que se trata tienen méritos iguales que los candidatos de sexo masculino, lo que implica que los candidatos se encuentren en una situación comparable. Tal práctica queda ilustrada por los documentos aportados al Tribunal General, a petición suya, pero que este no tuvo en cuenta.

34 Según el SEAE, la prórroga de la Sra. Hebberecht en el puesto al que estaba destinada, por el mero hecho de pertenecer a un género, no habría sido una medida adoptada en aplicación del principio de igualdad de trato, sino más bien una medida de discriminación positiva respecto de las mujeres.

35 Por último, el SEAE pone de relieve que sería contradictorio sugerir que debería haberse prorrogado el destino de la Sra. Hebbererecht en dicho puesto debido a su condición de mujer después de que el Tribunal General desestimara, en el apartado 44 de la sentencia recurrida, el motivo basado en la vulneración, por la decisión impugnada, del interés y de la continuidad del servicio. Ello equivaldría a considerar que del artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto se deriva un derecho subjetivo, para el funcionario perteneciente al sexo menos representado, a la prórroga de su mandato, extremo que el SEAE niega con firmeza.

Apreciación del Tribunal de Justicia

36 Mediante su motivo único, el SEAE reprocha, en esencia, al Tribunal General un error de Derecho en la medida en que, por una parte, interpretó incorrectamente el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto al considerar que esta disposición crea una obligación directamente aplicable a cargo de las instituciones a falta incluso de medidas de ejecución y, por otra parte, declaró que dicha disposición es aplicable en el contexto de la decisión impugnada, esto es, una decisión individual de prórroga de mandato para un puesto que no presupone una elección entre varias personas.

37 Por lo que respecta, en primer lugar, a la alegación del SEAE de que el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto no es aplicable a falta de medidas de ejecución adoptadas por las instituciones, es preciso señalar de entrada que, como indicó, en esencia, el Tribunal General en el apartado 84 de la sentencia recurrida, esta disposición comprende dos partes. La primera recuerda que el principio de igualdad entre hombres y mujeres es un elemento esencial en «todos» los aspectos de la aplicación del Estatuto y, la segunda, que este principio no impide a las instituciones de la Unión mantener o adoptar medidas que establezcan ventajas específicas destinadas a facilitar el ejercicio de actividades profesionales por el sexo menos representado.

38 Pues bien, aun cuando el principio de igualdad entre hombres y mujeres, como derecho subjetivo, no exige para su aplicación medida alguna de ejecución (véase, por analogía, en lo que se refiere al artículo 157 TFUE, apartado 1, la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, apartado 24), no es este el caso, sin embargo, de las ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales, mencionadas en el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, segunda parte, del Estatuto.

39 En efecto, el objetivo específico y limitado de la segunda parte de la citada disposición es autorizar las medidas que, aun cuando sean discriminatorias dependiendo de la pertenencia a un sexo, estén destinadas efectivamente a eliminar o a reducir las desigualdades de hecho (véase, por analogía, la sentencia de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, EU:C:2000:163, apartado 19).

40 Una acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública europea en los que se encuentran menos representadas debe considerarse, por lo tanto, compatible con lo dispuesto en el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto, por una parte, cuando no conceda de modo automático e incondicional preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y, por otra parte, cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos (véanse, por analogía, las sentencias de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, EU:C:2000:163, apartado 23, y de 30 de septiembre de 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, apartado 23).

41 Estos requisitos se basan en el hecho de que, al determinar el alcance de cualquier excepción a un derecho fundamental, como el de igualdad de trato entre hombres y mujeres, es necesario respetar el principio de proporcionalidad, que exige que las excepciones no sobrepasen los límites de lo adecuado y necesario para conseguir el objetivo propuesto y que se concilie, en la medida de lo posible, el principio de igualdad de trato con las exigencias del objetivo perseguido de este modo (véase, por analogía, la sentencia de 30 de septiembre de 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, apartado 24).

42 Por su parte, el artículo 1 *quinquies*, apartado 6, del Estatuto dispone que, sin perjuicio de los principios de no discriminación y de proporcionalidad, toda limitación de los anteriores principios deberá estar objetiva y razonablemente justificada y responder a objetivos legítimos de interés general en el marco de la política de personal.

43 Además, la aplicación de criterios cuyo objeto manifiesto sea garantizar la igualdad esencial y no formal debe efectuarse de manera transparente y debe ser objeto de control con el fin de excluir cualquier apreciación arbitraria acerca de la capacitación de los candidatos (véase, por analogía, la sentencia de 6 de julio de 2000, Abrahamsson y Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, apartado 49).

44 De ello resulta que las decisiones individuales que conceden ventajas específicas destinadas a facilitar el ejercicio de una actividad profesional por el sexo menos representado no pueden adoptarse a falta de medidas generales de aplicación del artículo 1 *quinquies*, apartado 2, segunda parte, del Estatuto que permitan cumplir los requisitos mencionados en los apartados 40 y 41 de la presente sentencia.

45 Por lo tanto, el SEAE alega acertadamente que la segunda parte del apartado 2 del artículo 1 *quinquies* del Estatuto, según la cual el principio de igualdad de trato no impide a las instituciones de la Unión mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales, en relación con el apartado 3 de dicho artículo, es una norma habilitante que no puede aplicarse directamente a falta de medidas de ejecución.

46 Sin embargo, de las consideraciones anteriores no puede deducirse que, a falta de medidas de ejecución del artículo 1 *quinquies*, apartado 2, segunda parte, del Estatuto, una institución quede dispensada de la obligación de tener en cuenta el principio de igualdad entre hombres y mujeres al adoptar una decisión individual, tal como la decisión impugnada.

47 En efecto, como recordó el Tribunal General en el apartado 93 de la sentencia recurrida, el legislador de la Unión declara en el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, primera parte, del Estatuto que la igualdad entre hombres y mujeres es una dimensión «esencial» que debe tenerse en cuenta en «todos» los aspectos de la aplicación del Estatuto, sin acompañar dicha declaración de plazos o condiciones de ningún tipo y sin supeditarla a la adopción de medidas.

48 El Tribunal General deduce de ello acertadamente, en los apartados 94 y 97 de la sentencia recurrida, que, al descartar la igualdad entre hombres y mujeres de las consideraciones que influyeron en la adopción de la decisión impugnada, cuando esta dimensión tiene carácter «esencial» a juicio del legislador de la Unión, el SEAE infringió el artículo 1 *quinquies*, apartados 2 y 3, del Estatuto, incurriendo así en un error de Derecho que justificaba la anulación de la decisión impugnada.

49 Por lo que se refiere, en segundo lugar, a la alegación del SEAE según la cual, en cualquier caso, el artículo 1 *quinquies*, apartado 2, del Estatuto no es aplicable a una decisión denegatoria de una prórroga del mandato de un jefe de delegación, dado que esa decisión no presupone una elección entre varias personas, procede recordar, como se ha mencionado en el apartado 38 de la presente sentencia, que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio directamente aplicable.

50 Como ha señalado, en esencia, la Abogada General en los puntos 43 y 45 de sus conclusiones, el tenor del artículo 1 *quinquies*, apartado 2, primera parte, del Estatuto no supedita la aplicación de este principio a requisito alguno.

51 Por lo tanto, el mero hecho de que una decisión, como la impugnada, que tiene por objeto la prórroga del destino de un funcionario en un puesto directivo no presuponga una elección entre varios candidatos no excluye que deban tenerse en cuenta consideraciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en el momento de su adopción.

52 Por consiguiente, tales consideraciones podrían abogar por la prórroga del destino de un funcionario en el puesto si resultara, en el contexto del procedimiento de rotación establecido por el SEAE, que el sexo al que pertenece este último está menos representado en puestos equivalentes y que, a falta de funcionarios del mismo sexo que puedan ser destinados a dicho puesto, en caso de denegación de su solicitud de prórroga, un funcionario del otro sexo sería destinado al puesto vacante.

53 Asimismo, el hecho de que se aplique una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el contexto de la política general de selección de candidatos a puestos vacantes en las delegaciones de la Unión no permite excluir la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres al adoptar una decisión individual de prórroga de un mandato de jefe de delegación. En efecto, este principio, que excluye toda discriminación por razón de sexo, no se limita a las situaciones de competencia entre candidatos, sino que implica asimismo comprobar si el trato dispensado, en este caso a una mujer, se habría dispensado del mismo modo a un hombre situado en una situación comparable.

54 No obstante, el SEAE sostiene que, por lo que se refiere a la adopción de la decisión impugnada, la toma en consideración del interés del servicio excluye que se tenga en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Pone de relieve, en particular, que es contradictorio anular la decisión impugnada por el motivo de que el SEAE debería haber estimado la solicitud de prórroga de la Sra. Hebberecht debido a su condición de mujer tras haber desestimado el Tribunal General, en el apartado 44 de la sentencia recurrida, la primera parte del primer motivo, basado en que el interés del servicio requería que se acogiera favorablemente esa misma solicitud.

55 A este respecto, es preciso recordar que las instituciones de la Unión disponen ciertamente de una amplia discrecionalidad al adoptar decisiones relativas a la organización de sus servicios en función de las misiones que se les han confiado y para destinar al personal, siempre que el destino se lleve a cabo en interés del servicio y respetando la equivalencia de los empleos (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de marzo de 1988, Hecq/Comisión, 19/87, EU:C:1988:165, apartado 6). No obstante, incumbe a estas instituciones, al adoptar decisiones relativas a la organización de sus servicios, efectuar una ponderación entre los diversos intereses en juego, tomando en consideración, en particular, tanto el respeto del principio de igualdad de trato como el interés del servicio.

56 Por consiguiente, no es contradictorio declarar, como hizo, en esencia, el Tribunal General en la sentencia recurrida, por una parte, que el SEAE no incurrió en error manifiesto de apreciación en relación con el interés del servicio al denegar la solicitud de prórroga de la Sra. Hebberecht y, por otra parte, que no puede excluirse que consideraciones vinculadas a la igualdad entre hombres y mujeres puedan abogar en favor de la estimación de dicha solicitud, de modo que el SEAE debía apreciar, entre otros factores, la necesidad de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

57 Por lo tanto, el SEAE sostiene incorrectamente que no puede tenerse en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al adoptar una decisión individual, como la decisión impugnada, que no presupone una elección entre varias personas.

58 De ello se deduce que el motivo único debe desestimarse por infundado, al igual que el recurso de casación.

Costas

59 Con arreglo al artículo 137 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, aplicable al procedimiento en casación en virtud del artículo 184, apartado 1, de este, se decidirá sobre las costas en la sentencia o en el auto que ponga fin al proceso.

60 Dado que la Sra. Hebberecht no ha presentado escrito alguno ante el Tribunal de Justicia y, por lo tanto, no ha incurrido en costas, procede resolver que el SEAE cargue con sus propias costas.

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

1) Desestimar el recurso de casación.

2) El SEAE cargará con sus propias costas.

Firmas