



Prensa e Información

Tribunal General de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA n.º 109/18**

Luxemburgo, 13 de julio de 2018

Sentencias en los asuntos T-275/17,  
Michela Curto/Parlamento, y T-377/17, SQ/BEI

**El Tribunal General de la Unión Europea condena respectivamente al Parlamento Europeo y al BEI a abonar una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros a unos empleados víctimas de acoso psicológico**

*En este contexto, el Tribunal General precisa la extensión del control jurisdiccional que le corresponde en materia de acoso psicológico y la obligación de las instituciones de abrir procedimientos disciplinarios cuando el acoso esté probado*

En el asunto T-275/17, una antigua eurodiputada contrató a una asistente parlamentaria para el resto de su mandato, que expiraba en mayo de 2014. El 7 de noviembre de 2013, la eurodiputada solicitó al Parlamento Europeo que rescindiera el contrato, entre otras razones porque su asistente había decidido no venir a trabajar durante una semana entera sin haber solicitado permiso para ello. La eurodiputada indicaba en su solicitud que, al reprochárselo a su asistente, esta última la había insultado y a continuación había desaparecido.

Después de que el Parlamento hubo rescindido el contrato en diciembre de 2013, la asistente presentó una solicitud de asistencia en virtud del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea,<sup>1</sup> alegando que había sufrido acoso psicológico por parte de la eurodiputada, consistente en humillaciones, amenazas, muestras de desprecio, insultos y gritos.

El Parlamento desestimó esta solicitud considerando que los acontecimientos controvertidos se habían producido en un contexto de fuerte tensión entre las dos interesadas. A juicio del Parlamento, aunque la utilización de un lenguaje duro era, en sí, lamentable, a veces resultaba difícil no utilizarlo en el ambiente de trabajo estresante propio de la actividad parlamentaria.

En el asunto T-377/17, el Banco Europeo de Inversiones (BEI) contrató a una empleada el 1 de abril de 2008. A raíz de la llegada de un nuevo director en octubre de 2014, se reestructuró el servicio en el que esta empleada desempeñaba sus funciones y se disolvió el equipo del que ella era responsable. Dos años más tarde, esta empleada presentó ante el BEI una denuncia en la que calificaba de acoso psicológico el comportamiento para con ella del nuevo director. Esencialmente, la empleada acusaba al nuevo director de haber puesto fin brutalmente a su carrera privándola sin razón de un puesto de responsabilidad, de haberla denigrado, de haber utilizado expresiones inapropiadas, agresivas, despreciativas y acusatorias, de haberle ocultado información, de no haberle ofrecido indicaciones sobre cómo valoraba sus prestaciones profesionales y de haberla desfavorecido en comparación con otras personas.

El BEI sólo reconoció parcialmente el acoso psicológico sufrido por la empleada, a causa de algunos de los hechos alegados. Indicó entonces al nuevo director que, si se presentaba una nueva denuncia en su contra, le abriría un procedimiento disciplinario. Por otra parte, el BEI pidió al nuevo director que presentara excusas formales a la empleada por el sufrimiento que le había causado y encargó al servicio de recursos humanos que estudiara la posibilidad de ofrecer asesoramiento profesional al nuevo director sobre su estilo de gestión y de comunicación. Por último, el BEI indicó a la empleada que el procedimiento debía seguir siendo estrictamente confidencial, incluso en el interior de la entidad.

<sup>1</sup> Artículo 24 del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea.

Insatisfechas con las decisiones respectivas del Parlamento Europeo y del BEI, ambas empleadas las impugnaron ante el Tribunal General de la Unión Europea y solicitaron una indemnización por daños y perjuicios.

En sus sentencias dictadas hoy, **el Tribunal General reconoce que las dos empleadas de que se trata sufrieron acoso psicológico y condena respectivamente al Parlamento y al BEI a abonar a cada una de ellas una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros.**

El Tribunal General comienza por recordar <sup>2</sup> que el **concepto de «acoso psicológico»** se aplica a toda conducta abusiva que se materialice mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que se produzcan de manera duradera, repetitiva o sistemática, lo que implica que el acoso psicológico debe considerarse un proceso que se desarrolla necesariamente a lo largo del tiempo y requiere la existencia de actuaciones repetidas o continuadas e intencionales, y no accidentales. Además, esos comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos deben producir el efecto de menoscabar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. A este respecto, el Tribunal General precisa que en este campo no considera oportuno limitarse a un control del error manifiesto en la apreciación de los hechos, sino que, por el contrario, debe proceder a un control completo de los hechos a la luz de los dos requisitos antes citados.

Por lo que respecta al asunto T-275/17, tras considerar que, pese a su condición de miembros de una institución, los eurodiputados están obligados a respetar la dignidad y la salud de sus colaboradores, el Tribunal General señala que los hechos alegados por la asistente parlamentaria han sido corroborados por testigos y que, en definitiva, ni el Parlamento ni la eurodiputada han negado su veracidad. A continuación, el Tribunal General hace constar que el tenor de las expresiones utilizadas por la eurodiputada contra su asistente y, sobre todo, su especial vulgaridad constituyen una denigración tanto de la propia persona de la asistente como de su trabajo. **El comportamiento de la eurodiputada resulta, pues, abusivo y no puede considerarse en absoluto una actitud digna de un miembro de una institución de la Unión.**

Por otra parte, el Tribunal General estima que el carácter abusivo del comportamiento controvertido de la eurodiputada no puede considerarse atenuado por la proximidad de las relaciones entre ella y su asistente ni tampoco por el clima de tensión que reinaba en el equipo de asistentes parlamentarios al servicio de la eurodiputada. Deduce de ello que, **al considerar que el comportamiento de la eurodiputada no era abusivo, el Parlamento incurrió en un error de apreciación de los hechos, y además manifiesto, en relación con la definición del acoso psicológico.**

En lo referente a la indemnización, el Tribunal General recuerda que la víctima de acoso psicológico en el seno de una institución de la Unión debe dirigirse a los tribunales nacionales para exigir una indemnización a su acosador, acción judicial para la cual la institución empleadora puede eventualmente ofrecer un apoyo económico, en virtud de su deber de asistencia. Así pues, el Tribunal General otorga a la asistente parlamentaria una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros únicamente debido a la duración irrazonable de la tramitación de su solicitud de asistencia (incluyendo la realización de la investigación administrativa).

Por lo que respecta al asunto T-377/17, el Tribunal General consideró en primer lugar que **el BEI cometió un error de Derecho** al exigir, para considerar aplicable el concepto de «acoso psicológico» a un comportamiento, que este último se repitiera de modo idéntico, independientemente del efecto acumulativo de los demás comportamientos denunciados en el menoscabo de la autoestima y de la confianza en sí mismo de su destinataria. En efecto, **el BEI se abstuvo de examinar si cada uno de los comportamientos de que se acusaba al nuevo director había podido, sumado a los demás, causar objetivamente un menoscabo a la autoestima y a la confianza en sí misma de la empleada.** Así pues, en lo que se refiere a los comportamientos que a juicio del BEI no constituían acoso psicológico, el Tribunal General

---

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal General de 29 de junio de 2018, *HF/Parlamento*, [T-218/17](#).

concluye que el BEI deberá examinar de nuevo los diferentes comportamientos del nuevo director con objeto de determinar si, considerados en conjunto, constituyen un acoso psicológico.

A continuación, el Tribunal General declara que, **al decidir que no se abriría un procedimiento disciplinario contra el nuevo director salvo en caso de reincidencia en un plazo de tres años, el BEI adoptó medidas insuficientes e inapropiadas** atendiendo a la gravedad del caso, al menos en lo que se respecta a la respuesta inmediata que deben recibir unos comportamientos calificados de acoso psicológico por el propio BEI. En efecto, por una parte, esa sanción contra un comportamiento de acoso psicológico probado queda supeditada a que se detecte un nuevo comportamiento reprehensible, a pesar de que, llegado el caso, el que se detecte dependería de la decisión aleatoria de la nueva víctima de presentar o no una denuncia al amparo de la política de defensa de la dignidad en el trabajo. Por otra parte, dada la gravedad intrínseca de todo comportamiento de acoso psicológico, esa sanción no se ajusta a los objetivos de las normas aplicables en el BEI en materia de dignidad en el trabajo.

Por último, el Tribunal General estima que **el BEI no podía exigir respecto de su decisión y de la carta de excusas del nuevo director un nivel de confidencialidad tal que se prohibiera a la empleada revelar a terceros la existencia de esos documentos y su contenido**: en efecto, exigir a una víctima de acoso psicológico que guarde silencio sobre la existencia de esos hechos tiene como consecuencia impedir que ésta saque partido de las comprobaciones efectuadas por la institución de que se trate –por ejemplo, en una eventual acción judicial ante un tribunal nacional contra la persona que la acosó. Además, esa interpretación es contraria al objetivo de prevenir y sancionar todo acoso psicológico en el interior de las instituciones de la Unión, cuando el acoso moral constituye una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. Ese silencio indebidamente exigido a la víctima por el B.E.I. es la razón por la que el Tribunal General otorga a la empleada de que se trata una indemnización por daños y perjuicios de 10 000 euros.

---

**NOTA:** Contra las resoluciones del Tribunal General puede interponerse recurso de casación ante el Tribunal de Justicia, limitado a las cuestiones de Derecho, en un plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución.

**NOTA:** El recurso de anulación sirve para solicitar la anulación de los actos de las instituciones de la Unión contrarios al Derecho de la Unión. Bajo ciertos requisitos, los Estados miembros, las instituciones europeas y los particulares pueden interponer recurso de anulación ante el Tribunal de Justicia o ante el Tribunal General. Si el recurso se declara fundado, el acto queda anulado y la institución de que se trate debe colmar el eventual vacío jurídico creado por la anulación de dicho acto.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal General.*

*El texto íntegro de las sentencias [T-275/17](#) y [T-377/17](#) se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667*