

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA (Sala Tercera)
de 18 de octubre de 2001 *

En el asunto T-333/99,

X, con domicilio en Frankfurt am Main (Alemania), representado por el Sr. N. Pflüger y las Sras. R. Steiner y S. Mittländer, abogados, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandante,

contra

Banco Central Europeo, representado por las Sras. C. Zilioli y V. Saintot, en calidad de agentes, asistidas por el Sr. B. Wägenbaur, abogado, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandada,

* Lengua de procedimiento: alemán.

que tiene por objeto que tiene por objeto un recurso de anulación de la decisión del Comité Ejecutivo del Banco Central Europeo de 9 de noviembre de 1999 de mantener la suspensión del demandante y de deducir la mitad de su sueldo base y de la decisión de 18 de noviembre de 1999 de despedir al demandante,

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

integrado por los Sres. J. Azizi, Presidente de Sala, K. Lenaerts y M. Jaeger,
Jueces;

Secretaria: Sra. D. Christensen, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de febrero de 2001;

dicta la siguiente

Sentencia

Marco jurídico

1 El Protocolo sobre los Estatutos del Sistema Europeo de Bancos Centrales y del Banco Central Europeo (BCE), que figura como anexo al Tratado CE (en lo sucesivo, «Estatutos del SEBC»), incluye, entre otras, las disposiciones siguientes:

«Artículo 12

[...]

12.3. El Consejo de Gobierno adoptará el reglamento interno que determinará la organización interna del BCE y de sus órganos rectores.

[...]

Artículo 36

Personal

36.1. El Consejo de Gobierno, a propuesta del Comité Ejecutivo, establecerá las condiciones de contratación del personal del BCE.

36.2. El Tribunal de Justicia tendrá jurisdicción en cualquier litigio entre el BCE y sus empleados, dentro de los límites y con arreglo a las condiciones que establezcan las condiciones de empleo.»

- 2 Conforme a lo dispuesto en el artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, el Consejo de Gobierno adoptó las Conditions of Employment for Staff of the European Central Bank (condiciones de contratación del personal del Banco Central Europeo; en lo sucesivo, «las condiciones de contratación»), que establecen en la versión aplicable a los hechos litigiosos en particular:

«4. a) Los empleados del BCE han de cumplir sus obligaciones en conciencia y sin tener en cuenta sus intereses personales. Deberán guardar una actitud conforme con sus funciones y con la condición de Institución comunitaria del BCE.

[...]

9. a) Las relaciones laborales entre el BCE y sus empleados se rigen por los contratos de trabajo de conformidad con las presentes condiciones de contratación. Las Staff Rules (normas aplicables al personal; en lo sucesivo, “Reglamento del personal”) que adopte el Comité Ejecutivo precisarán las presentes condiciones de contratación.

[...]

c) Las condiciones de contratación no se rigen por ningún Derecho nacional específico. El BCE ha de aplicar i) los principios generales del Derecho comunes a los Estados miembros, ii) los principios generales del Derecho comunitario (CE) y iii) las normas que contienen los Reglamentos y Directivas (CE) sobre política social dirigidos a los Estados miembros. El BCE ha de aplicar dichos actos jurídicos siempre que sea necesario. Tendrá en cuenta las recomendaciones (CE) en materia de política social. Al interpretar los derechos y obligaciones que establecen las presentes condiciones de contratación, se tendrán en cuenta los principios obligatorios que consagran los Reglamentos, normas y jurisprudencia aplicables al personal de las Instituciones comunitarias.

10. a) Los contratos de trabajo entre el BCE y sus empleados tomarán la forma de cartas de contratación visadas por éstos. Las cartas de contratación han de incluir los elementos del contrato que precisa la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991 [...]

[...]

11. a) El BCE puede poner fin a los contratos de trabajo celebrados con sus empleados mediante una decisión motivada del Comité Ejecutivo con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento del personal y por los motivos siguientes:

i) En caso de rendimiento insatisfactorio continuado. El BCE podrá obtener por este motivo la resolución del contrato mediante un período

de preaviso de tres meses y el pago de una indemnización por despido de un mes de sueldo por año de servicio completo, hasta un máximo de doce meses. El Comité Ejecutivo podrá dispensar de servicio al empleado durante su período de preaviso.

ii) En caso de reducción de la plantilla [...]

iii) Por motivos disciplinarios.

[...]

41. Con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento del personal, los empleados podrán presentar a la administración quejas y reclamaciones para que sean examinadas con carácter precontencioso, y esta última las examinará analizando la coherencia de las decisiones adoptadas en cada caso concreto con la política de personal y las condiciones de empleo del BCE. Los empleados que no estuvieran conformes con el resultado del procedimiento de examen precontencioso podrán recurrir al procedimiento de reclamación previsto en el Reglamento del personal.

Los procedimientos que se acaban de mencionar no podrán utilizarse para impugnar:

- i) las decisiones del Consejo de Gobierno o las directrices internas del BCE, incluidas las directrices formuladas en las condiciones de contratación o en el Reglamento del personal;

ii) las decisiones para las que existan procedimientos de recurso específicos,
o

iii) las decisiones de no confirmar el nombramiento definitivo de empleados en período de prácticas.

42. Una vez agotados los procedimientos internos disponibles, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas será competente para resolver los litigios que se susciten entre el BCE y sus empleados, o antiguos empleados a quienes se apliquen las presentes condiciones de contratación.

La competencia mencionada quedará limitada al examen de la legalidad de la medida o decisión, salvo que el litigio sea de carácter pecuniario, en cuyo caso el Tribunal de Justicia tendrá competencia jurisdiccional plena.

43. Se podrán adoptar, según los casos, las siguientes medidas disciplinarias contra los empleados que incumplan sus obligaciones con el BCE:

i) el Comité Ejecutivo podrá dirigir una amonestación por escrito;

ii) el Comité Ejecutivo puede imponer:

- una reducción temporal de sueldo;

- un descenso de grado o un cambio de destino del empleado dentro del BCE;

- una reducción definitiva de sueldo;

- el despido.

Las medidas disciplinarias han de ser proporcionadas a la gravedad de las faltas de disciplina y los motivos en los que se basen han de especificarse. Deben adoptarse con arreglo al procedimiento que establece el Reglamento del personal. Dicho procedimiento debe garantizar que no se imponga a ningún empleado medida disciplinaria alguna sin brindarle la oportunidad de responder a las imputaciones formuladas previamente contra él.

44. En caso de que la dirección del BCE considere que un empleado ha incurrido en falta grave, tanto contra sus obligaciones profesionales como en el caso de una presunta infracción penal, el Comité Ejecutivo podrá acordar inmediatamente la suspensión de funciones del interesado.

La decisión deberá precisar si el interesado conserva la totalidad de su sueldo base durante el período de suspensión o si se deducirá una parte del mismo. En este último supuesto, la parte deducida no podrá exceder de la mitad del sueldo base del empleado.

Si en el plazo de cuatro meses a partir de la suspensión no se hubiere llegado a una resolución definitiva o a una medida que no sea una amonestación por escrito, el empleado tendrá derecho a la devolución de las cantidades deducidas de su sueldo.

Sin embargo, cuando el empleado fuere objeto de un proceso penal por los mismos hechos sólo se adoptará una decisión definitiva cuando se haya pronunciado resolución firme por el tribunal competente.

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

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

47. En caso de litigio de carácter individual, el empleado tendrá derecho a que le asista un representante del personal en los procedimientos internos.»

- 3 Conforme a lo previsto en el artículo 12.3 de los Estatutos del SEBC, el Consejo de Gobierno adoptó el Reglamento interno del BCE (DO 1999, L 125, p. 34), que establece en particular:

«Artículo 11

Personal del BCE

[...]

- 11.2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 36 y 47 de los Estatutos, el Comité Ejecutivo promulgará normas organizativas (en lo sucesivo denominadas “circulares administrativas”), que serán de obligado cumplimiento para el personal del BCE.

[...]

Artículo 21

Condiciones de contratación

21.1. La relación laboral entre el BCE y su personal estará regulada por las condiciones de contratación y el Reglamento del personal.

21.2. Las condiciones de contratación serán aprobadas y modificadas por el Consejo de gobierno a propuesta del Comité Ejecutivo. Se consultará al Consejo general con arreglo al procedimiento establecido en el presente Reglamento interno.

21.3. Las condiciones de contratación se aplicarán mediante el Reglamento del personal, cuya aprobación y modificación corresponderá al Comité Ejecutivo.

21.4. Antes de aprobar unas nuevas condiciones de contratación o un nuevo Reglamento del personal, se consultará al Comité de personal, cuya opinión se someterá al Consejo de gobierno o al Comité Ejecutivo.»

4 Con arreglo al artículo 21.3 del Reglamento interno del BCE y del artículo 9, letra a), de las condiciones de contratación, el Comité Ejecutivo del BCE

promulgó las European Central Bank Staff Rules (en lo sucesivo, «Reglamento del personal»), que establecen en particular:

«8.3.2. Cuando el Comité Ejecutivo decida despedir a un empleado, dicho despido surtirá efectos el día de la suspensión. El empleado afectado conservará las cantidades que se le hayan abonado durante el período de suspensión.»

- 5 El BCE adoptó el 12 de noviembre de 1998 la circular administrativa nº 11/98, titulada «ECB Internet Usage Policy» (en lo sucesivo, «circular nº 11/98») por la que se determinan las normas sobre la utilización por el personal de los ordenadores que permiten conectarse a Internet, así como recibir y enviar correo electrónico, que establece en particular:

«3.1. El BCE pone a disposición de sus empleados accesos a Internet en interés del servicio.»

Hechos que originaron el litigio

- 6 El demandante, que había estado empleado en el Instituto Monetario Europeo (IME), se incorporó al servicio del BCE el 1 de julio de 1998. Fue destinado a los archivos del BCE, donde ocupó un puesto de documentalista. Su puesto de

trabajo estaba dotado de un ordenador que, como todos los demás ordenadores del BCE, estaba conectado con un servidor central. En noviembre de 1998, se equipó el ordenador del demandante de forma que pudiera conectarse a Internet, así como recibir y enviar correo electrónico.

- 7 En agosto de 1999, a raíz de una protesta formulada por uno de los colegas de trabajo del demandante, la dirección de personal inició una investigación interna.

- 8 El 18 de octubre de 1999, la administración de la BCE informó al demandante de que se había incoado un procedimiento disciplinario contra él y de que el Comité Ejecutivo había decidido, el mismo día, suspenderle de sus funciones, con arreglo al artículo 44 de las condiciones de contratación, manteniendo la totalidad de su sueldo base. Comunicó también al demandante que pesaba sobre él la sospecha, en primer lugar, de que había obtenido en repetidas ocasiones, a través de Internet, documentos de carácter pornográfico y político y de que los había enviado a terceras personas por correo electrónico. En segundo lugar, se sospechaba que había importunado al colega de trabajo, autor de la protesta, en particular, al enviarle numerosos mensajes electrónicos con contenido pornográfico y/o de ideología extremista, pese a que dicho colega había manifestado claramente su desaprobación.

- 9 Más tarde, la dirección de personal, en colaboración con la dirección competente y con el servicio jurídico del BCE, oyó a una serie de testigos. Además, se efectuaron determinadas comprobaciones en lo que se refiere a los sitios que consultó el demandante en Internet y los mensajes electrónicos que éste envió. El ordenador del demandante fue desconectado de la red del BCE y precintado.

- 10 El 28 de octubre de 1999, la dirección de personal del BCE transmitió al abogado del demandante tres clasificadores con 900 páginas de documentos considerados

como pruebas por el demandado y un CD-ROM con las imágenes pornográficas y los montajes de imágenes que provenían de Internet, que el demandante difundió por correo electrónico dentro y fuera del BCE durante el período que fue objeto del control informático.

- 11 El 3 de noviembre de 1999, el demandante, asistido por su abogado, por un miembro del Comité de personal y, a petición suya, por un interprete, fue oído por los miembros de la dirección de personal, de la división a la que pertenece y del servicio jurídico del BCE. Se levantó acta de dicha audiencia. El abogado del demandante afirmó que la suspensión de 18 de octubre de 1999 era incorrecta y planteó la ilegalidad, respectivamente, de la circular n° 11/98 y de las condiciones en las que se obtuvieron los elementos de prueba presentados en contra de su cliente.
- 12 El 8 de noviembre de 1999, la administración emitió un dictamen motivado sobre el procedimiento disciplinario incoado contra el demandante, para informar al Comité Ejecutivo del BCE sobre los hechos, las pruebas y la calificación jurídica propuesta a raíz de dicho procedimiento.
- 13 En el mismo se llegaba a la conclusión de que el demandante había, en primer lugar, acosado a un colega de trabajo enviándole por correo electrónico, pese a las protestas de este último, mensajes con contenido pornográfico y/o de ideología extremista, negándose a respetar el entorno laboral de éste, provocándolo con gestos de carácter sexual, insinuando que dicho colega era homosexual y amenazándolo con agredirlo. En segundo lugar, el demandante emponzoñó, mediante tales hechos, el ambiente de trabajo del despacho que compartía con otros empleados del BCE. En tercer lugar, el demandante abusó de los instrumentos de trabajo, concretamente, al hacer un uso desmedido e intolerable de Internet y del correo electrónico con fines no profesionales. En cuarto lugar, el demandante ignoró su obligación de comportarse con dignidad en el cumplimiento de su contrato de trabajo, al consultar sitios en Internet y al enviar mensajes electrónicos de carácter pornográfico o referentes a comportamientos de tipo probablemente criminal. Dichos mensajes son inaceptables según el sentido común y *a fortiori* para un miembro de la función pública comunitaria.

En quinto lugar, el demandante desvirtuó la imagen y la credibilidad del BCE, por una parte, al enviar al exterior, con el remite de este último, mensajes electrónicos con documentos de carácter pornográfico o referentes a comportamientos de tipo probablemente criminal y, por otra parte, al consultar bajo el nombre del BCE sitios de uso no profesional.

- 14 En su dictamen motivado, la administración calificó estos hechos de violación de los principios fundamentales que protegen la dignidad de las personas en su trabajo y de infracción de los artículos 4, letra a), de las condiciones de contratación y 3.1 de la circular n° 11/98. Por considerar que los hechos acreditados en contra del demandante eran graves, propuso al Comité Ejecutivo que lo despidiera.
- 15 El 9 de noviembre de 1999, el BCE transmitió al abogado una copia del dictamen motivado junto con sus cuatro anexos.
- 16 El abogado del demandante formuló sus observaciones sobre el dictamen motivado mediante escritos de 9 y 10 de noviembre de 1999, redactados en alemán. En su escrito de 9 de noviembre de 1999, expuso que el régimen disciplinario que establecen las condiciones de contratación carece de base legal y quebranta determinados principios generales comunitarios y principios comunes a los Estados miembros, así como el principio *nulla poena sine lege*. En su escrito de 10 de noviembre de 1999, destacó, esencialmente, en primer lugar, que los reproches formulados contra el demandante no estaban suficientemente circunstanciados para permitir a éste adoptar una postura; en segundo lugar, que el demandante negaba los hechos, salvo la existencia de un clima de tensiones entre el colega y él que originó la protesta; que, en particular, no se aportaba la prueba de que el demandante fuera la única persona con acceso al ordenador que se le había atribuido; en tercer lugar, que, suponiendo que los hechos fueran ciertos, el BCE había violado el principio de proporcionalidad, al no advertir al demandante antes de incoar el procedimiento disciplinario para ofrecerle la posibilidad de corregir su comportamiento.

- 17 El 9 de noviembre de 1999, el Comité Ejecutivo del BCE decidió, a la luz del procedimiento disciplinario en curso, mantener la suspensión del demandante y deducir, a partir del 10 de noviembre de 1999, la mitad de su sueldo base, con arreglo al artículo 44 de las condiciones de contratación (en lo sucesivo, «decisión de 9 de noviembre de 1999»).

- 18 El 10 de noviembre de 1999, el abogado del demandante solicitó un examen precontencioso («administrative review») de dicha decisión por considerar ilegal el régimen disciplinario que se establece en las condiciones de contratación.

- 19 El 12 de noviembre de 1999, la administración del BCE informó al abogado del demandante de que, al redactar sus escritos de 9 y 10 de noviembre de 1999 en alemán, no tuvo en cuenta que la lengua que ha de utilizarse en los informes y en las comunicaciones entre los empleados y el BCE es la inglesa. Sin embargo, para no retrasar el procedimiento, el BCE declaró que aceptaba dichos escritos, sin que ello pudiera servir de precedente.

- 20 El 15 de noviembre de 1999, el abogado del demandante dirigió al Presidente del BCE un escrito redactado en inglés, en respuesta al antes mencionado, en el que exponía que el hecho de imponer el uso de dicha lengua en el presente asunto constituye una tentativa de obstrucción de la defensa del demandante y que, salvo aviso contrario del BCE comunicado en un plazo de tres días, redactaría en adelante sus escritos en lengua alemana.

- 21 El 17 de noviembre de 1999, la administración del BCE informó al abogado del demandante de que la decisión de 19 de noviembre de 1999 no podía ser objeto de un examen precontencioso con arreglo al artículo 41 de las condiciones de contratación, puesto que el Comité Ejecutivo del BCE, que adoptó la referida

decisión, es la autoridad administrativa más alta de dicho organismo. Añadió que los recursos contra la decisión de 19 de noviembre de 1999 debían interponerse ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

- 22 Mediante escrito de 18 de noviembre de 1999, la administración del BCE, en respuesta al escrito del abogado del demandante de 15 de noviembre, negó haber intentado, al recordar el principio de la utilización del inglés, obstruir la defensa del demandante. Indicó que, por el contrario, al tolerar el empleo de la lengua alemana en el presente asunto, el BCE se había mostrado más favorable al demandante de lo que exige la normativa.
- 23 Mediante decisión del mismo día, el Comité Ejecutivo del BCE despidió al demandante con arreglo a los artículos 11, letras a) y b), de las condiciones de contratación y 8.3.2 del Reglamento del personal. En la motivación de dicha decisión, rechazó las críticas formuladas por el abogado del demandante en sus escritos de 9 y 10 de noviembre de 1999 contra el dictamen motivado. Destacó, en particular, que la impugnación global del demandante no pone seriamente en entredicho la pertinencia de los elementos de prueba reunidos durante el procedimiento disciplinario. En lo que se refiere a la prueba de la utilización exclusiva del ordenador del demandante por éste, señaló que en el BCE el uso de los ordenadores se controla mediante el empleo de claves personales y confidenciales. Indicó también que, habida cuenta de la gran cantidad de mensajes electrónicos enviados, durante un período de dieciocho meses, durante las horas de servicio, desde el ordenador del demandante, que está en un despacho no compartimentado ocupado por seis personas, resulta poco verosímil que una tercera persona pudiera, sin llamar la atención, utilizar dicho ordenador. En lo que se refiere al supuesto retraso con el que intervino la administración del BCE, expuso que dicha circunstancia no podía justificar el comportamiento del demandante, del cual era el único responsable. Sobre la base de los hechos comprobados, el Comité Ejecutivo del BCE hizo suya la calificación que propuso la administración en el dictamen motivado. Por último, rechazó las críticas del abogado del demandante sobre la legalidad del procedimiento disciplinario. Añadió que ninguna organización puede sobrevivir sin un procedimiento de sanción de los incumplimientos de las obligaciones contractuales, que el régimen disciplinario tiene una base legal suficiente con el artículo 36 de los Estatutos del SEBC, que el demandante lo aceptó cuando firmó su contrato de trabajo y que la aplicación de dicho régimen se ajustó a los principios generales del Derecho.

Procedimiento y pretensiones de las partes

- 24 En estas circunstancias, el demandante interpuso el presente recurso mediante demanda presentada en la Secretaría del Tribunal de Primera Instancia el 25 de noviembre de 1999.
- 25 Visto el informe del Juez Ponente, el Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera) decidió iniciar la fase oral.
- 26 Los informes orales y las respuestas de las partes a las preguntas del Tribunal de Primera Instancia fueron oídos en la vista de 20 de febrero de 2001.
- 27 El demandante solicita al Tribunal de Primera Instancia que:

— Declare que el procedimiento disciplinario incoado contra él es ilegal.

— Declare que la decisión de 9 de noviembre de 1999 es ilegal.

— Condene al BCE a abonar las cantidades deducidas de su sueldo con arreglo al artículo 44 de las condiciones de contratación.

— Declare que su despido es ilegal y que no se ha producido la resolución del contrato de trabajo que celebró con el BCE, sino que todavía el contrato sigue en vigor.

— Condene al BCE a seguir empleándolo.

— Condene en costas al BCE.

28 El BCE solicita al Tribunal de Primera Instancia que:

— Desestime el recurso.

— Condene al demandante a soportar la totalidad de las costas.

Sobre la competencia del Tribunal de Primera Instancia

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

29 El BCE observa que el demandante basa su recurso en el artículo 236 CE. Pues bien, dicho artículo sólo cubre los litigios entre la Comunidad y sus agentes, y no los que surjan entre el BCE y sus empleados, que se rigen por el artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC.

- 30 Destaca que el artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC atribuye competencia al Tribunal de Justicia y que la Decisión 88/591/CECA, CEE, Euratom del Consejo, de 24 de octubre de 1988, por la que se crea un Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas (DO L 319, p. 1), varias veces modificada, no contiene ninguna disposición que atribuya expresamente competencia al Tribunal de Primera Instancia para conocer los litigios que se contemplan en el artículo antes mencionado. El BCE duda, por tanto, de que el Tribunal de Primera Instancia sea competente para resolver el presente recurso.
- 31 Admite que la intención de los autores del Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992, por el que se creó el Sistema Europeo de Bancos Centrales y el BCE, era claramente atribuir al Tribunal de Primera Instancia competencia para conocer de los litigios que se contemplan en el artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC. Se refiere, al respecto, a la Declaración nº 27, que figura como anexo al acta final del Tratado de la Unión Europea, relativa a los litigios entre el BCE y el IME, por una parte, y sus empleados, por otra.
- 32 Sin embargo, la propia existencia de dicha declaración demuestra que, a falta de disposiciones pertinentes adoptadas por las instituciones, el Tribunal de Primera Instancia carece de competencia en los litigios de que se trata.
- 33 El BCE considera que no es posible colmar esta laguna refiriéndose sólo a la sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de junio de 1976, Mills/BEI (110/75, Rec. p. 955), apartados 11 a 13. Se refiere también a la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 28 de septiembre de 1999, Hautem/BEI (T-140/97, RecFP pp. I-A-171 y II-897), apartado 77. En efecto, el caso del BCE se diferencia del supuesto del Banco Europeo de Inversiones (BEI) en que el Tratado estableció expresamente la competencia del Tribunal de Justicia para conocer de los litigios entre el BCE y su personal, y ello con una base jurídica específica.
- 34 El demandante considera que la competencia del Tribunal de Primera Instancia resulta del artículo 3, letra a), de la Decisión 88/591, en relación con el

artículo 236 CE. Pese a haberse modificado varias veces el Tratado CE tras la adopción de la Decisión 88/591, el artículo 236 CE establece todavía que el «Tribunal de Justicia» es competente para pronunciarse sobre cualquier litigio entre la Comunidad y sus agentes. Por tanto, el término «Tribunal de Justicia» en el sentido del artículo 236 CE no designa al Tribunal de Justicia en sentido estricto, en contraposición al Tribunal de Primera Instancia. Desde que se adoptó la Decisión 88/591, designa en realidad al Tribunal de Primera Instancia, que es competente desde un punto de vista funcional para pronunciarse sobre dichos litigios como juez que conoce del fondo de los mismos.

- 35 El artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC se refiere al término «Tribunal de Justicia» en el sentido que le es propio en el artículo 236 CE y no atribuye al Tribunal de Justicia una competencia exclusiva en sentido estricto.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 36 Con arreglo al artículo 3, letra a), de la Decisión 88/591, en la versión modificada, el Tribunal de Primera Instancia ejerce, en primera instancia, las competencias atribuidas al Tribunal de Justicia por los Tratados constitutivos de las Comunidades y por los actos adoptados para su ejecución respecto de los litigios contemplados en el artículo 236 CE y en el artículo 152 CEEA. Se trata de los litigios que surjan entre las Comunidades y sus agentes.
- 37 La Decisión 88/591 se refiere así expresamente a los artículos antes citados para designar el tipo de litigio que determinan dichos artículos y para precisar por tanto que el Tribunal de Primera Instancia ejerce, en primera instancia, las competencias atribuidas al Tribunal de Justicia respecto de todos los litigios entre las Comunidades y sus agentes. Así, la Decisión 88/591 creó, como disposición de Derecho derivado que aplica las normas jurídicas pertinentes del Derecho primario, en particular el artículo 225 CE, un sistema con dos niveles de jurisdicción que regula de manera uniforme, coherente y completa las vías de impugnación y los procedimientos en lo que se refiere a los litigios entre las Comunidades y sus agentes.

- 38 Es cierto que el artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC forma parte de un Protocolo que se adoptó en el ámbito del Tratado de Maastricht y que constituye por tanto una disposición de Derecho primario. Sin embargo, el significado de los términos jurídicos empleados en dicha disposición ha de interpretarse, en caso de duda, a la luz de todas las normas jurídicas pertinentes que estaban en vigor en el momento en que se adoptó, en la medida en que ello permita evitar una contradicción con un principio fundamental del Derecho comunitario, como es el principio de igualdad de trato.
- 39 Por consiguiente, consideradas las distintas interpretaciones posibles que se han propuesto, el artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC debe interpretarse de manera que éste no incurra en contradicción con el sistema general y uniforme de protección jurisdiccional de los agentes de la Comunidad que resulta de la Decisión 88/591 y que se basa en el artículo 225 CE.
- 40 En efecto, si se quisiera interpretar el artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC de manera que los recursos interpuestos por determinados agentes de determinadas instituciones u órganos —en el presente asunto, por agentes del BCE contra el BCE— quedaran excluidos del sistema de protección jurisdiccional reforzada establecido por la Decisión 88/591 para el mismo tipo de contenciosos, esta ruptura del sistema general de protección jurisdiccional que no está justificada objetivamente violaría el principio de igualdad de trato y por tanto un principio fundamental del Derecho comunitario.
- 41 Así, debe interpretarse que la expresión «Tribunal de Justicia» que figura en el artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC designa al órgano jurisdiccional comunitario como conjunto en el sentido del artículo 7 CE y que por consiguiente incluye al Tribunal de Primera Instancia. De lo antedicho se deduce que el Tribunal de Primera Instancia es competente para conocer de los litigios en el sentido del artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC.
- 42 Tal fue, por cierto, el deseo expreso de la Conferencia Intergubernamental a raíz de la adopción de los Estatutos del SEBC. En efecto, con arreglo a la Declaración n.º 27 que figura como anexo al acta final del Tratado de la Unión Europea «la

Conferencia considera que el Tribunal de Primera Instancia debería conocer de esta categoría de recursos con arreglo al artículo 168 A del presente Tratado».

- 43 Habida cuenta del contexto jurídico antes descrito, el Consejo no estaba obligado a responder al requerimiento de la Conferencia de «adaptar de forma consecutiva las disposiciones pertinentes», por tanto de completar la enumeración que figura en el artículo de que se trata mediante una referencia expresa al artículo 36.2 de los Estatutos del SEBC.
- 44 De lo ante dicho se deduce que el Tribunal de Primera Instancia es competente para conocer del presente litigio.

Sobre la admisibilidad de determinadas pretensiones

A. Pretensión del demandante de que se condene al BCE a seguir empleándolo

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

- 45 El BCE considera que debe declararse inadmisibles las pretensiones del demandante de que el Tribunal de Primera Instancia le condene a seguir empleándolo. En efecto, según reiterada jurisprudencia, el Tribunal de Primera Instancia carece de competencia para formular declaraciones de principio o para dictar órdenes conminatorias a los órganos comunitarios en el marco del artículo 236 CE.

- 46 El demandante admite que, en un recurso de funcionarios, en principio, el Tribunal de Primera Instancia sólo puede anular la decisión impugnada, sin poder dictar órdenes conminatorias contra la parte demandada. Sin embargo, éste es el caso únicamente si el recurso versa sobre un acto adoptado por el demandado en el ejercicio de su facultad de apreciación. No obstante, a falta de facultad de apreciación del demandado, o en los litigios de carácter pecuniario, el Tribunal de Primera Instancia puede condenar a éste a adoptar medidas precisas (sentencias del Tribunal de Justicia de 2 de julio de 1981, Garganese/Comisión, 185/80, Rec. p. 1785, y de 18 de marzo de 1982, Chaumont-Barthel/Parlamento, 103/81, Rec. p. 1003). Si en el presente asunto el despido resulta ser improcedente, los derechos personales del demandante exigen que se restablezca la situación en la que éste se encontraba antes del despido. Se trata del efecto jurídico de la *actio negatoria* del Derecho romano y dicha fórmula jurídica constituye un principio general de Derecho comunitario.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 47 La demanda de que se trata tiene un objeto diferente de la anulación de la decisión por la que se despidió al demandante. Además, no tiene un carácter exclusivamente pecuniario. Por tanto, no está comprendido en el ámbito de la competencia jurisdiccional plena del Tribunal de Primera Instancia en el marco de los litigios entre el BCE y sus empleados basada en el artículo 42, párrafo segundo, de las condiciones de contratación, que establece que la competencia de la jurisdicción comunitaria «quedará limitada al examen de la legalidad de la medida o decisión, salvo que el litigio sea de carácter pecuniario, en cuyo caso el Tribunal de Justicia tendrá competencia jurisdiccional plena».
- 48 Su objeto entra en el ámbito de la prohibición impuesta al juez comunitario de dictar órdenes conminatorias a la administración (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 19 de julio de 1999, Varas Carrión/Consejo, T-168/97, RecFP pp. I-A-143 y p. II-761, apartado 26). Debe, por consiguiente, declararse inadmisibile.

B. Pretensión del demandante de que se condene al BCE a abonarle las cantidades deducidas de su sueldo base con arreglo al artículo 44 de las condiciones de contratación

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

- 49 El BCE considera que la pretensión del demandante de que el Tribunal de Primera Instancia le condene a abonarle las cantidades deducidas de su sueldo con arreglo al artículo 44 de las condiciones de contratación ha de declararse inadmisibile por las mismas razones expuestas en el apartado 45 de la presente sentencia.
- 50 El demandante esgrime contra esta alegación la que él expone en el apartado 46 de la presente sentencia.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 51 La pretensión en cuestión tiene manifiestamente carácter pecuniario. Así, por razón de su objeto, entra en el ámbito de la competencia jurisdiccional plena del juez comunitario, de conformidad con el artículo 42, párrafo segundo, de las condiciones de contratación. Debe, por consiguiente, declararse admisible (véase, en este sentido, la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 23 de marzo de 2000, Rudolph/Comisión, T-197/98, RecFP pp. I-A-55 y II-241, apartados 32 y 33, y la jurisprudencia citada).

Sobre el fondo

A. Sobre las excepciones de ilegalidad

1. Sobre las excepciones de ilegalidad propuestas contra las condiciones de contratación

Sobre la falta de competencia del BCE para adoptar un régimen disciplinario

— Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

52 El demandante alega que el BCE no era competente para adoptar un régimen disciplinario. Se remite también, a tal efecto, a su escrito de 9 de noviembre de 1999, antes citado, que se reproduce en el anexo 21 del escrito de demanda.

53 En efecto, aunque el artículo 24 del Tratado por el que se constituye un Consejo único y una Comisión única de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo, «Tratado de fusión») atribuye competencia al Consejo para establecer el Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo, «Estatuto de los Funcionarios»), el artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC sólo otorgó al Consejo de Gobierno la facultad de establecer, a propuesta del Comité Ejecutivo, las condiciones de contratación del personal del BCE. Pues bien, la relación entre un funcionario y su institución no es de carácter contractual, sino un vínculo de Derecho público basado en los conceptos de servicio y de lealtad. El Consejo, facultado por el artículo 24 del Tratado de fusión, pudo por tanto establecer en el Estatuto de los Funcionarios un régimen disciplinario, derivado del vínculo de

subordinación específico que existe entre el funcionario y la Comunidad. Por el contrario, la relación entre el BCE y sus empleados es una mera relación contractual fundada en la autonomía de la voluntad, que resulta de los derechos personales y de la libertad profesional y cuya protección constituye un principio general de Derecho comunitario. Por tanto, no se basa en un vínculo de subordinación. Por consiguiente, el BCE no está facultado para establecer las condiciones de contratación y para aplicar un régimen disciplinario, que le permite modificar de forma unilateral las condiciones de ejecución del contrato violando el principio de autonomía de la voluntad. El BCE hubiera podido protegerse contra el incumplimiento por parte de sus empleados de sus obligaciones contractuales sin crear tal régimen, atribuyéndose en el contrato un derecho de despido excepcional.

54 El hecho de establecer, en el ámbito del cumplimiento de los contratos de trabajo, un régimen disciplinario también es contrario al Derecho alemán.

55 Alega, por último, que el BCE quebranta los principios jurídicos europeos, en particular el principio de buena fe.

56 El BCE subraya, en primer lugar, que la remisión que efectúa el demandante al anexo 21 de la demanda no se ajusta a las normas de procedimiento y que, por tanto, la imputación debe declararse inadmisibile con arreglo al artículo 44, apartado 1, letra c), del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Primera Instancia.

57 En lo que se refiere al fondo, el BCE considera además que su Consejo de Gobierno era competente para establecer un régimen disciplinario en las condiciones de contratación.

— Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 58 En lo referente, en primer lugar, a la inadmisibilidad que plantea el demandado, hay que señalar que, pese a la existencia de una remisión a un anexo, la exposición del motivo basado en la falta de competencia del BCE para adoptar un régimen disciplinario, como se desprende del propio cuerpo de la demanda, es suficientemente clara y completa para permitir que el demandado y el Tribunal de Primera Instancia comprendan su alcance. Por consiguiente, ha de declararse la admisibilidad el motivo.
- 59 En lo que se refiere al fondo, procede destacar que las condiciones de contratación, adoptadas por el Consejo de Gobierno, a propuesta del Comité Ejecutivo del BCE, con arreglo al artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, determinan la relación laboral entre el BCE y sus empleados. Las condiciones de contratación disponen, en el artículo 9, letra a), que «las relaciones laborales entre el BCE y sus empleados se rigen por contratos de trabajo de conformidad con las presentes condiciones de contratación». El artículo 10, letra a), de las mismas condiciones establece que «los contratos de trabajo entre el BCE y sus empleados tomarán la forma de cartas de contratación visadas por éstos».
- 60 Dichas disposiciones son análogas a otras del Reglamento del Personal del BEI, de las que el Tribunal de Justicia dedujo que «el régimen adoptado para las relaciones entre el Banco y sus agentes es [...] de carácter contractual y se basa en el principio de que los contratos individuales celebrados entre el Banco y cada uno de sus empleados son el resultado de un acuerdo de voluntad» (sentencia Mills/BEI, antes citada, apartado 22).
- 61 Procede, pues, afirmar que la relación laboral entre el BCE y sus empleados no es de carácter estatutario sino contractual.

- 62 Además, hay que destacar que el contrato de que se trata fue celebrado con un organismo comunitario, encargado de una misión de interés comunitario y facultado para establecer, mediante un Reglamento, las disposiciones aplicables a su personal.
- 63 Considerados estos extremos y en contra de las alegaciones del demandante, el Consejo de Gobierno podía establecer, con arreglo al artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, un régimen disciplinario en las condiciones de contratación que le permitiera, en particular, en caso de incumplimiento por uno de sus empleados de las obligaciones que le incumben en virtud de su contrato de trabajo, adoptar las medidas necesarias a la luz de las responsabilidades y de los objetivos que le han asignado.
- 64 El demandante formula, en esencia, dos alegaciones en contrario.
- 65 En primer lugar, en contraposición al artículo 24 del Tratado de fusión, el tenor literal del artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC sólo permite establecer condiciones de contratación que respeten completamente la autonomía de la voluntad. El artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC menciona, en efecto, las «condiciones de contratación del personal» («régime applicable au personnel», «Beschäftigungsbedingungen», «Employment Conditions»), en contraposición al «Estatuto de los Funcionarios de las Comunidades Europeas» al que se refiere el artículo 24 del Tratado de fusión.
- 66 Sin embargo, este argumento gramatical no está fundado. En efecto, el artículo 24 del Tratado de fusión evoca, tras la expresión antes citada, el «régimen aplicable a los otros agentes de dichas comunidades» previsto por el artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC. Pues bien, el Régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo, «RAA») establece, con acierto, un régimen disciplinario para las principales categorías de dichos agentes.

- 67 En segundo lugar, la imposición de sanciones disciplinarias permite que el BCE modifique de manera unilateral las condiciones de ejecución del contrato de trabajo, lo cual es contrario a los principios que rigen el Derecho laboral alemán y a los principios jurídicos europeos, en particular, el de buena fe.
- 68 A este respecto, procede recordar, en primer lugar, que la relación laboral entre las instituciones o los organismos comunitarios, incluido el BCE, y sus agentes que no son funcionarios, aunque es, ciertamente, de carácter contractual, se inscribe en el ámbito del cumplimiento por estos últimos de sus funciones de interés público y guarda, por tanto, gran semejanza con el vínculo estatutario entre el funcionario y su institución de manera que puede incluir, por esta razón, un régimen disciplinario. Así, el agente temporal sometido al RAA goza de los derechos y ha de cumplir las obligaciones que se establecen en los artículos 11 a 26 del Estatuto de los Funcionarios (artículo 11 del RAA), y se expone a sanciones disciplinarias en las condiciones previstas en el Título VI de dicho Estatuto (artículo 50 *bis* del RAA). El régimen del personal del BEI, que es muy similar a las condiciones de contratación del BCE, establece también un régimen disciplinario (véanse, como ejemplos de aplicación de dicho régimen, las sentencias del Tribunal de Primera Instancia Hautem/BEI, antes citada, y de 28 de septiembre de 1999, Yasse/BEI, T-141/97, RecFP pp. I-A-177 y II-929).
- 69 Además, el régimen disciplinario objeto de controversia forma parte de las condiciones que el demandante conocía y aceptó en el momento en que firmó libremente su contrato de trabajo con el BCE, que se remite a las condiciones de contratación.
- 70 Por último, en lo que se refiere a la imputación del demandante de que el régimen disciplinario en cuestión permite que el BCE modifique de manera unilateral las condiciones de ejecución de los contratos de trabajo de sus empleados, cuya situación se diferencia así de la de un asalariado sometido al Derecho laboral privado, procede observar que, en cualquier caso, sólo es pertinente en cuanto a determinadas sanciones disciplinarias previstas en las condiciones de contratación, que no existen en el ámbito de los contratos de trabajo de Derecho privado, es decir, en particular, el traslado forzoso a otro puesto de trabajo y la reducción temporal o definitiva de sueldo. Sin embargo, en el presente asunto no

se aplicaron tales sanciones, sino que se despidió al demandante por falta grave. No obstante, el Derecho laboral privado de la mayor parte de los Estados miembros, incluido el Derecho alemán, atribuye al empleador la facultad de resolver unilateralmente el contrato de trabajo en caso de falta grave cometida por el empleado. Además, en la mayoría de los referidos Derechos, tal facultad va acompañada de menos garantías en favor del asalariado que en el ámbito de la relación laboral entre el BCE y sus empleados.

71 De lo antedicho se deduce que el motivo no está fundado.

Sobre la ilegalidad de las obligaciones de comportamiento invocadas por el BCE

— Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

72 El demandante reprocha al BCE que haya basado la decisión de despido en el incumplimiento de las normas de conducta que incumben a los empleados, determinadas en el artículo 4, letra a), de las condiciones de contratación.

73 En primer lugar, dichas normas no se pusieron en conocimiento del demandante como tales. Ahora bien, con arreglo al artículo 2 de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288, p. 32), el empresario está obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena todos los elementos importantes del contrato de trabajo. Si bien cabe exigir, en su caso, que un funcionario se informe acerca de las obligaciones propias de su condición, el trabajador por cuenta ajena, y por extensión, el empleado del BCE sólo ha de cumplir las obligaciones que le incumben en virtud del contrato de trabajo negociado entre las partes.

- 74 En segundo lugar, dichas normas no fueron objeto de consulta al Comité de personal.
- 75 El BCE niega la procedencia de esta excepción de ilegalidad. Las normas de conducta de que se trata se pusieron en conocimiento del demandante y fueron objeto de una consulta al Comité de personal del IME, precursor del BCE.

— Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 76 El artículo 4, letra a), de las condiciones de contratación establece:

«Los empleados del BCE han de cumplir sus obligaciones en conciencia y sin tener en cuenta sus intereses personales. Deberán guardar una actitud conforme con sus funciones y con la condición de Institución comunitaria del BCE.»

- 77 El demandante alega, en primer lugar, que no se puso en su conocimiento dicha obligación, infringiendo el artículo 2 de la Directiva 91/533.
- 78 A este respecto, procede observar que el BCE afirma, sin que el demandante niegue dicha afirmación de manera seria y circunstanciada, que éste recibió, cuando se le contrató, una copia de las condiciones de contratación. En cualquier caso, según el contrato de trabajo del demandante «las condiciones de contratación del personal del BCE, en la versión vigente en el momento considerado, forman parte del presente contrato». El demandante firmó dicho contrato el 9 de julio de 1998, habiendo antepuesto a su firma la mención «Acepto, por la presente, la mencionada oferta de empleo en los términos y con arreglo a las

condiciones antes descritos.» Además, dicho contrato establece: «Sírvasse dirigirse a la dirección de personal si necesita información específica sobre los términos y condiciones del presente contrato.» Sobre la base de estos elementos, es preciso admitir que el demandante sabía, o, en cualquier caso, no podía legítimamente ignorar, que las condiciones de contratación, incluido su artículo 4, letra a), formaban parte de sus obligaciones contractuales. Por tanto, el BCE podía invocarlas justificadamente, en contra del demandante.

79 En lo que se refiere a la Directiva 91/533, las condiciones de contratación disponen, en el artículo 9, letra c), segunda frase, que «el BCE ha de aplicar [...] las normas que contienen los Reglamentos y Directivas comunitarios sobre política social dirigidos a los Estados miembros» y en el artículo 10, letra a), segunda frase, que «las cartas de contratación han de incluir los elementos del contrato que precisa la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991». Por tanto, el BCE se comprometió de forma voluntaria a acatar dicha Directiva, incluido su artículo 2, cuya infracción alega el demandante.

80 El artículo 2 de dicha Directiva establece:

«Obligación de información

1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el “trabajador”, los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

- a) la identidad de las partes;

- b) el lugar de trabajo; a falta de lugar fijo o predominante de trabajo, el principio de que el trabajador efectúe su trabajo en diferentes lugares, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empresario;

- c) i) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, o ii) la caracterización o la descripción resumidas del trabajo;

- d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;

- e) en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral;

- f) la duración de las vacaciones pagadas a las que el trabajador tenga derecho, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

- g) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;

- h) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago, a que tenga derecho el trabajador;
- i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;
- j) en su caso: i) la mención de los convenios colectivos y/o acuerdos colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador; o ii) si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por órganos o instituciones paritarias particulares, la mención del órgano competente o de la institución paritaria competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios.

3. La información sobre los elementos a que se alude en las letras f), g), h) e i) del apartado 2 podrá derivarse, en su caso de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen las correspondientes materias.»

81 En el presente asunto, el demandante firmó, el 9 de julio de 1998, un contrato de trabajo que indica, de conformidad con las exigencias del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 91/533, la identidad de las partes, el lugar de trabajo, la categoría del puesto de trabajo, la fecha de comienzo del contrato, la duración previsible de éste y la retribución de base inicial. Con arreglo al artículo 2, apartado 3, de la Directiva 91/533, la información relativa a la duración de las vacaciones pagadas, la duración de los plazos de preaviso que deban respetarse en caso de terminación del contrato, la periodicidad de pago de la retribución, la duración de la jornada o semana laboral normal, que en principio también debe ponerse en conocimiento del empleado, podrá provenir, en su caso de una «referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos» que regulen dichas materias. Ahora bien, el contrato de que se trata se remite a las condiciones de contratación del BCE, que detallan dichos

elementos. El contrato de trabajo del demandante incluye por tanto todos los «elementos esenciales del contrato» en el sentido del artículo 2 de la Directiva 91/533.

82 Además, ni el artículo 2 de la Directiva 91/533 ni ninguna otra disposición de ésta obliga al empleador a poner específicamente en conocimiento del trabajador la obligación de comportamiento objeto de controversia.

83 En cualquier caso, dicha obligación de comportamiento constituye una aplicación elemental del principio común a los Derechos de la gran mayoría de los Estados miembros, con arreglo al cual los contratos, y en particular los contratos de trabajo, deben cumplirse de buena fe. Debido a su alcance fundamental, su existencia es tan evidente que se aplica de manera manifiesta, incluso a falta de estipulación expresa.

84 El demandante alega, en segundo lugar, que la referida obligación de comportamiento no fue objeto de una consulta al Comité de personal. Como complemento a lo que se acaba de exponer sobre el carácter fundamental de la obligación de que se trata, procede observar que su origen lo constituyen las condiciones de contratación, establecidas sobre la base del artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, que dispone que «el Consejo de Gobierno, a propuesta del Comité Ejecutivo, establecerá las condiciones de contratación del personal del BCE». Dicha obligación se estableció por tanto con arreglo a un procedimiento que no incluye la consulta al Comité de personal. Éste fue creado por las condiciones de contratación, cuyo artículo 46 establece que se le debe consultar sobre cualquier modificación de éstas. Ahora bien, la referida disposición no procede de una modificación de las condiciones de contratación, sino de su versión inicial. Por consiguiente, en el asunto de autos no había obligación de consultar al Comité de personal. Debe, por tanto, desestimarse la alegación.

Sobre la falta de determinación de los hechos que pueden dar lugar a sanciones disciplinarias

— Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

- 85 El demandante expone que las condiciones de contratación no determinan los hechos que pueden dar lugar a sanciones disciplinarias. Así, las disposiciones del punto 8 de las condiciones de contratación, en particular el artículo 43, sólo describen las consecuencias legales de las infracciones disciplinarias sin determinar dicha infracciones.
- 86 El BCE considera que el demandante ignora la diferencia que existe entre una infracción del Derecho y una sanción impuesta a raíz de una infracción del Derecho.

— Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 87 A este respecto, procede destacar que el artículo 43 de las condiciones de contratación establece que pueden adoptarse medidas disciplinarias contra los empleados que incumplan sus obligaciones con el BCE. Pues bien, diferentes artículos de las condiciones de contratación, y en particular los artículos 4 y 5, determinan dichas obligaciones («duties»). Por consiguiente, debe desestimarse esta alegación.
- 88 De lo antedicho se infiere que las excepciones de ilegalidad propuestas contra las condiciones de contratación no están fundadas.

2. Sobre la excepción de ilegalidad propuesta contra el Reglamento del personal

— Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

- 89 El demandante expone que la aplicación del procedimiento disciplinario establecido en el artículo 43 de las condiciones de contratación implica necesariamente recurrir a las disposiciones del punto 8 del Reglamento del personal, de manera que la ilegalidad de éste trae consigo la irregularidad de dicho procedimiento. Pues bien, alega que el Reglamento del personal es ilegal por dos razones.
- 90 En primer lugar, carece de base legal. En efecto, se refiere a las condiciones de contratación del personal del BCE. Por consiguiente, debería haber sido adoptado, con arreglo al artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, por el Consejo de Gobierno a propuesta del Comité Ejecutivo y no por el Comité Ejecutivo, que no tiene competencia para ello.
- 91 En segundo lugar, aún no ha entrado en vigor, pues no ha concluido el procedimiento de consulta al Comité de personal que establece el artículo 46 de las condiciones de contratación.
- 92 El BCE alega, con carácter principal, que la excepción de ilegalidad dirigida contra el Reglamento del personal es manifiestamente inadmisibles, puesto que el demandante denuncia de manera abstracta y en bloque la ilegalidad de éste sin indicar expresamente las disposiciones que impugna específicamente (sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 26 de octubre de 1993, Reinartz/Comisión, asuntos acumulados T-6/92 y T-52/92, Rec. p. II-1047, apartado 57).

- 93 Con carácter subsidiario, el BCE niega la procedencia de las dos alegaciones que formula el demandante.
- 94 Por una parte, el artículo 21.3 del Reglamento interno del BCE constituye una base legal suficiente del Reglamento del personal.
- 95 Por otra parte, el Reglamento del personal fue objeto de una consulta al Comité de personal del IME, antes de entrar en vigor el 1 de julio de 1998.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 96 En apoyo de su alegación de que la excepción de ilegalidad que formula el demandante es inadmisibile, el BCE invoca la sentencia Reinarz/Comisión, antes citada. En ella, este Tribunal afirmó que, para que se declare la admisibilidad de una excepción de ilegalidad, el acto general cuya ilegalidad se plantea debe ser aplicable, directa o indirectamente, al caso objeto de recurso y que debe existir un vínculo jurídico directo entre la decisión individual impugnada y el acto general cuya ilegalidad se plantea (sentencia Reinarz/Comisión, antes citada, apartado 57, y la jurisprudencia que en ella se cita).
- 97 En el presente asunto, el demandante precisa con acierto que la aplicación del procedimiento disciplinario establecido en el artículo 43 de las condiciones de contratación implicaba necesariamente recurrir a las disposiciones del punto 8 del Reglamento del personal. Por consiguiente, la ilegalidad del Reglamento del personal lleva consigo la irregularidad del procedimiento disciplinario. Existe por tanto un vínculo jurídico directo entre las decisiones impugnadas y el acto general cuya ilegalidad se plantea. Por tanto, debe declararse la admisibilidad de la excepción de ilegalidad, al menos por cuanto que se refiere a las disposiciones que contiene el punto 8 del Reglamento del personal.

- 98 En cuanto al fondo de la excepción de ilegalidad, en primer lugar, en lo que se refiere a la base legal del Reglamento del personal, el demandante alega que éste fue adoptado por el Comité Ejecutivo del BCE, pese a que, con arreglo al artículo 36.1 de los Estatutos del SEBC, corresponde al Consejo de Gobierno establecer, a propuesta del Comité Ejecutivo, las condiciones de contratación del personal del BCE.
- 99 Procede observar que el Reglamento del personal, cuyo objeto es determinar las normas de ejecución de las condiciones de contratación, fue adoptado por el Comité Ejecutivo con arreglo al artículo 21.3 del Reglamento interno del BCE, que dispone que «las condiciones de contratación se aplicarán mediante el Reglamento del personal, cuya aprobación y modificación corresponderá al Comité Ejecutivo». El Reglamento interno se basa, por su parte, en el artículo 12.3 de los Estatutos del SEBC, que establece que «el Consejo de Gobierno adoptará el Reglamento interno que determinará la organización interna del BCE y de sus órganos rectores».
- 100 Mediante el artículo 21.3 del Reglamento interno del BCE, el Consejo de Gobierno delegó por tanto en el Comité Ejecutivo la facultad de determinar las normas de ejecución de las condiciones de contratación.
- 101 La alegación del demandante plantea la cuestión de si dicha delegación de facultades era lícita habida cuenta de que con arreglo a los Estatutos del SEBC, que tienen, en la jerarquía normativa, un valor superior al Reglamento interno, corresponde al Consejo de Gobierno establecer «las condiciones de contratación del personal del BCE».
- 102 Con arreglo a la jurisprudencia, en Derecho comunitario tales delegaciones de las facultades de ejecución son lícitas, a condición de que no las prohíba formalmente ningún texto (sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de junio de 1958, Meroni/Alta Autoridad, 9/56, Rec. pp. 9 y ss., especialmente p. 42).

- 103 Pues bien, en el asunto de autos no hay ningún texto que prohíba formalmente la delegación de que se trata.
- 104 Por otra parte, la delegación sólo se refiere a la aplicación de una legislación elaborada por la autoridad competente y establecida sobre la base de un texto de Derecho primario, en este caso, el artículo 12.3 de los Estatutos del SEBC. Éste atribuye, en efecto, competencia al Consejo de Gobierno para adoptar un Reglamento interno que determine la organización interna del BCE, lo que implica la facultad de delegar a tal fin el establecimiento de las condiciones de contratación del personal.
- 105 Es preciso comparar la presente delegación con la que se refiere al artículo 24 del Tratado de fusión, que es un texto de Derecho primario, según el cual el Consejo establece el Estatuto de los Funcionarios y el RAA. Dicho artículo no prevé formalmente que el Consejo pueda delegar dicha facultad. Sin embargo, el Estatuto de los Funcionarios, que adoptó el Consejo sobre dicha base, establece, en su artículo 110, que las «disposiciones generales para la aplicación del presente Estatuto serán adoptadas por cada institución». La jurisprudencia comunitaria ha reconocido implícitamente la legalidad de dicha delegación, que no está prevista formalmente por ningún texto de Derecho primario (véase, por ejemplo, la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 14 de diciembre de 1990, Brems/Consejo, T-75/89, Rec. p. II-899, apartado 29).
- 106 No cabe acoger, por tanto, la alegación del demandante sobre la adopción del Reglamento del personal por el Comité Ejecutivo del BCE.
- 107 En lo que se refiere, en segundo lugar, al argumento de que el Reglamento del personal aún no ha entrado en vigor porque no ha terminado la consulta al Comité de personal, procede subrayar que con arreglo a los artículos 46 de las condiciones de contratación y 21.4 del Reglamento interno del BCE sólo se exige dicha consulta en caso de que se lleve a cabo una modificación del referido Reglamento o que se elabore un nuevo Reglamento del personal.

108 Por consiguiente, debe desestimarse la alegación.

109 De lo antedicho se infiere que la excepción de ilegalidad propuesta contra el Reglamento del personal es infundada.

3. *Sobre la excepción de ilegalidad propuesta contra la circular n° 11/98*

— Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

110 El demandante considera que la circular n° 11/98 carece de efectos.

111 En su escrito de réplica, explica al respecto, en primer lugar, que su relación con el BCE no tiene carácter estatutario sino contractual, que por tanto el BCE no puede modificar de manera unilateral las condiciones de ejecución de su contrato de trabajo y que no consta que la circular n° 11/98 haya sido objeto de un acuerdo de voluntad de las partes. De ello deduce que no cabe esgrimir contra él la circular n° 11/98, ni siquiera en el caso de que se le hubiera comunicado antes de que ocurrieran los hechos imputados.

112 En segundo lugar, la circular n° 11/98 no está legalmente en vigor pues el Comité de personal no ha sido consultado al respecto.

- 113 El BCE alega, principalmente, que la excepción de ilegalidad es inadmisibile, puesto que el demandante se limitó, en su demanda, a remitirse a las observaciones que formuló en el procedimiento disciplinario y, con carácter subsidiario, afirma que es infundada.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 114 Según lo dispuesto en el artículo 44, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento, la demanda debe contener una exposición sumaria de los motivos invocados. Esta referencia debe ser lo suficientemente clara y precisa para permitir a la parte demandada preparar su defensa y al Tribunal de Primera Instancia pronunciarse sobre el recurso, en su caso, sin apoyarse en otras informaciones (véase, por ejemplo, la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 5 de julio de 2000, Samper/Parlamento, T-111/99, RecFP pp. I-A-135 y II-611, apartado 27).
- 115 Procede recordar que, aunque el cuerpo de la demanda pueda apoyarse y completarse, en aspectos específicos, mediante remisiones a partes de los documentos que se le adjuntan, una remisión global a otros escritos, incluso adjuntos a la demanda, no puede paliar la falta de elementos esenciales de la argumentación jurídica que, con arreglo a la disposición citada anteriormente, deben figurar en la demanda (auto del Tribunal de Primera Instancia de 21 de mayo de 1999, Asia Motor France y otros/Comisión, T-154/98, Rec. p. II-1703, apartado 49). Por último, la enunciación del motivo en el escrito de réplica no puede poner remedio a la disconformidad de la demanda con dicha disposición. En efecto, aunque se admite que un demandante desarrolle sus motivos en el escrito de réplica, este derecho está condicionado a que por lo menos se hayan enunciado en la demanda los motivos de que se trate (sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 15 de septiembre de 1998, De Persio/Comisión, T-23/96, RecFP pp. I-A-483 y II-1413, apartado 49).

116 En el presente asunto, el demandante se limitó a indicar en su demanda:

«La circular nº 11/98 carece de efectos. Para evitar repeticiones, me remito en este contexto a mis observaciones de 21 de octubre de 1999 y a las observaciones orales que formulé durante la comparecencia de 3 de noviembre de 1999.»

117 Es preciso señalar que en la demanda no se expusieron, ni siquiera sumariamente, las razones de hecho y de Derecho en que se basa el motivo de que se trata. Por tanto, la mera remisión del demandante a sus observaciones de 21 de octubre de 1999 y las indicaciones que figuran en su escrito de réplica no pueden paliar tal carencia. Por consiguiente, debe declararse la inadmisibilidad del motivo examinado.

118 En cualquier caso, el motivo de que se trata carece de pertinencia. Hay que recordar, a este respecto, que una excepción de ilegalidad supone, para que se declare su admisibilidad, que el acto general cuya ilegalidad se plantea sea aplicable, directa o indirectamente, al caso objeto de recurso y que exista un vínculo jurídico directo entre la decisión individual impugnada y el acto general cuya ilegalidad se plantea (sentencia Reinarz/Comisión, antes citada, apartado 57, y la jurisprudencia que en ella se cita).

119 En el presente asunto, se ha incoado un procedimiento disciplinario contra el demandante porque se le reprocha, por una parte, haber acosado a uno de sus colegas y emponzoñado el ambiente de trabajo y, por otra parte, haber abusado de la posibilidad de conectarse con Internet en su lugar de trabajo. Dicho abuso revistió dos formas diferentes, en primer lugar, la consulta de sitios y el envío de mensajes electrónicos de carácter pornográfico o políticamente extremista y, en segundo lugar, la utilización abusiva de Internet con fines privados.

- 120 La circular nº 11/98 sólo se invocó en relación con este último tipo de abuso, a través de la disposición muy general de su artículo 3.1, con arreglo al cual «el BCE pone a disposición de sus empleados accesos a Internet en interés del servicio». En la decisión de despido se precisó, a este respecto, que «de este modo, la circular aplica un principio general de Derecho laboral según el cual los instrumentos de trabajo que el empleador pone a disposición de sus empleados en el lugar de trabajo, han de utilizarse con fines laborales». El BCE aplica dicho principio al demandante y señala además, en la misma decisión, que: «la duración, la cantidad y la frecuencia de las conexiones registradas en la cuenta Internet del Sr. x y en su correo electrónico —dos tercios de las cuales no guardan relación con el ejercicio de las funciones del interesado— denotan una utilización manifiestamente inadecuada de un instrumento de trabajo y constituyen una violación del referido principio y de la obligación del Sr. x de ejercer sus funciones concienzudamente respecto del BCE». Sin embargo, esta última obligación no la impone la circular nº 11/98 sino el artículo 4, letra a), de las condiciones de contratación, que establece que «los empleados del BCE han de cumplir sus obligaciones en conciencia y sin tener en cuenta sus intereses personales».
- 121 Además, la regla que se formula en el artículo 3.1 de la circular nº 11/98 sólo constituye, como señala acertadamente el BCE, la expresión del principio de que el material de trabajo que el empleador entrega al empleado debe utilizarse, en general y sin perjuicio de excepciones específicas, para la ejecución de las tareas profesionales del asalariado. Pues bien, este principio sólo constituye, por su parte, una aplicación de aquél, plasmado en el artículo 4, letra a), de las condiciones de contratación, según el cual los empleados deben cumplir sus obligaciones de manera concienzuda y desinteresada, que constituye, a su vez, la mera expresión del principio de que los contratos de trabajo deben cumplirse de buena fe.
- 122 Por tanto, el artículo 3.1 de la circular nº 11/98 sólo pretende expresar un principio elemental y fundamental, que subyace en cualquier contrato de trabajo y que se aplica de forma evidente, incluso a falta de estipulación expresa. Además, constituye una mera aplicación del artículo 4, letra a), de las condiciones de contratación. Con independencia de la cuestión de la legalidad de la circular nº 11/98, la norma que expresa se aplica por tanto, en cualquier caso, sobre la base tanto del referido principio como de la mencionada disposición de las condiciones de contratación.

- 123 De lo antedicho se deduce que la obligación del empleado del BCE de utilizar los instrumentos de trabajo de los que dispone, en principio, sólo con fines profesionales existe independientemente de la legalidad del artículo 3.1 de la circular nº 11/98. Por tanto, la excepción de ilegalidad carece de pertinencia. Por consiguiente, debe declararse su inadmisibilidad.

B. Sobre la legalidad de las Decisiones impugnadas

1. Sobre el motivo basado en la falta de procedimiento administrativo previo

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

- 124 El demandante expone, en su escrito de réplica, que la decisión de 9 de noviembre de 1999 es ilegal. A este respecto, observa que, mediante escrito de 10 de noviembre de 1999, su abogado solicitó un examen precontencioso de dicha decisión con arreglo al artículo 41 de las condiciones de contratación y que la respuesta que dio el BCE, mediante escrito de 17 de noviembre de 1999, a saber, que la referida decisión no podía ser objeto de dicho procedimiento, adolece de un error de Derecho y es contraria al artículo 41 de las condiciones de contratación. En efecto, dicho artículo sólo excluye tal examen respecto de las decisiones del Consejo de Gobierno. Sin embargo, en el presente asunto, la decisión de que se trata la adoptó el Comité Ejecutivo.
- 125 Observa que el examen precontencioso que establece el artículo 41 de las condiciones de contratación tiene por objeto que el empleado que presente una reclamación pueda obligar al BCE a examinar de nuevo sus alegaciones, antes de que se adopte la decisión definitiva. Antes de aplicar dicho procedimiento, los efectos de la decisión inicial quedan en suspenso. Sin embargo, cuando se deniega el examen precontencioso, violando el artículo 41 de las condiciones de

contratación, la decisión a la que se refiere la reclamación queda definitivamente desprovista de efectos jurídicos.

- 126 En el mismo escrito, el demandante reproduce esta argumentación en lo que se refiere a la decisión de despido. A este respecto, señala, en concepto de hecho nuevo, que mediante escrito de 22 de noviembre de 1999, su abogado solicitó al BCE que efectuase un examen precontencioso de la mencionada decisión y que, mediante escrito de 9 de diciembre de 1999, por tanto después de la presentación de la demanda, la administración del BCE le informó de que, por idénticos motivos a los invocados respecto de la decisión de 9 de noviembre de 1999, dicha decisión no podía ser objeto de tal examen.
- 127 El BCE alega, con carácter principal, que debe declararse la inadmisibilidad de este motivo por tardío y, con carácter subsidiario, que es infundado, puesto que las Decisiones impugnadas, al haber sido adoptadas por el Comité Ejecutivo del BCE, no pueden ser objeto de examen precontencioso.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 128 El artículo 41 de las condiciones de contratación establece:

«Con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento del personal, los empleados podrán presentar a la administración quejas y reclamaciones para que sean examinadas con carácter precontencioso [“administrative review”], y esta última las examinará analizando la coherencia de las decisiones adoptadas en cada caso concreto con la política de personal y las condiciones de empleo del BCE. Los empleados que no estuvieran conformes con el resultado del procedimiento de examen precontencioso podrán recurrir al procedimiento de reclamación [“grievance procedure”] previsto en el Reglamento del personal.

Los procedimientos que se acaban de mencionar no podrán utilizarse para impugnar:

- i) las decisiones del Consejo de Gobierno o las directrices internas del BCE, incluidas las directrices formuladas en las condiciones de contratación o en el Reglamento del personal,

- ii) las decisiones para las que existan procedimientos de recurso específicos, o

- iii) las decisiones de no confirmar el nombramiento definitivo de empleados en período de prácticas.»

¹²⁹ El Reglamento del personal describe, en su artículo 8.1, por una parte, el procedimiento de examen precontencioso y, por otra parte, el procedimiento de reclamación. Estos dos procedimientos son complementarios.

¹³⁰ En el primer procedimiento, si la cuestión corresponde, en esencia, al ámbito de facultades de la división en la que está destinado el empleado, debe plantearla a su jefe de división. Si forma parte de la responsabilidad de la dirección de personal, ha de someterla al director de personal. Si la cuestión no se resuelve de manera satisfactoria en el plazo de un mes, o si el empleado no desea someterla a las autoridades antes mencionadas, puede plantearla, en el primer supuesto, al director o al director general y, en segundo, al director general de administración y personal. Éstos deben de adoptar, en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la cuestión, una decisión motivada que ha de notificarse al demandante.

- 131 El empleado que no esté de acuerdo con la decisión adoptada de ese modo o que no reciba ninguna respuesta en el plazo de un mes puede acudir al procedimiento de reclamación (artículos 8.1.4 y 8.1.5 del Reglamento del personal). A tal efecto, el empleado debe enviar al Presidente del BCE un escrito precisando los motivos que le llevan a impugnar la decisión y el remedio que solicita. El Presidente ha de responder por escrito en el plazo de un mes (artículo 8.1.5 del Reglamento del personal). La aplicación del procedimiento de reclamación no suspende la decisión impugnada (artículo 8.1.6 del Reglamento del personal).
- 132 En el presente asunto, el demandante solicitó que se efectuara un examen precontencioso de la decisión de 9 de noviembre de 1999 y también de la de 18 de noviembre de 1999, por la que fue despedido.
- 133 El BCE le respondió, en lo que se refiere a la primera solicitud, el 17 de noviembre de 1999 y, en cuanto a la segunda, el 9 de diciembre de 1999 (es decir, después de la interposición del recurso, que tuvo lugar el 25 de noviembre de 1999).
- 134 En lo referente a la admisibilidad del motivo, procede recordar que el artículo 48, apartado 2, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento establece que en el curso del proceso no pueden invocarse motivos nuevos, a menos que se funden en razones de hecho y de Derecho que hayan aparecido durante el procedimiento.
- 135 En el presente asunto, la denegación de la solicitud de examen precontencioso de la decisión de 9 de noviembre de 1999 fue puesta en conocimiento del demandante antes de la presentación de la demanda. Por el contrario, la misma denegación referida a la decisión de despido sólo lo fue posteriormente.

- 136 De lo antedicho se deduce que la impugnación de la primera denegación, efectuada por primera vez en la fase de réplica, debe declararse inadmisibile, puesto que se refiere a un elemento que se conocía antes de la presentación de la demanda. Por el contrario, ha de declararse admisible la impugnación de la segunda denegación, puesto que atañe a un elemento que apareció durante el procedimiento.
- 137 En cuanto al fondo de dicha impugnación, resulta de las condiciones de contratación que las decisiones de despido las tiene que adoptar el Comité Ejecutivo del BCE [artículos 11, letra a), y 43, inciso ii)]. Pues bien, en el Reglamento del personal, la autoridad competente para efectuar un examen precontencioso es el jefe de división, el director o el director general de la división del empleado, si la cuestión atañe principalmente a dicha división, o el director general de administración y personal, si la cuestión corresponde principalmente a la dirección de personal. Por consiguiente, el Reglamento del personal no prevé la posibilidad de efectuar un examen precontencioso de una cuestión que corresponda, como en el presente asunto, al ámbito de competencias del Comité Ejecutivo del BCE.
- 138 Además, en el presente asunto, el procedimiento de reclamación, que constituye la continuación necesaria del examen precontencioso no se podía aplicar, con arreglo a las disposiciones del Reglamento del personal. En efecto, la autoridad designada por el Reglamento del personal en el ámbito del procedimiento de reclamación es el Presidente del BCE o, si está ausente, el Vice-Presidente o, en caso de que estén ausentes los dos, otro miembro del Comité Ejecutivo. Pues bien, aunque se admita que el miembro de una institución que haya adoptado, en su condición de autoridad facultada para proceder a los nombramientos (en lo sucesivo, «AFPN»), una decisión que perjudique a un empleado no está obligado a abstenerse de participar en la deliberación de la junta de miembros de dicha institución sobre la reclamación presentada por el empleado contra la decisión de que se trate (sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de octubre de 1980, Vecchioli/Comisión, 101/79, Rec. p. 3069, apartado 31), no cabe admitir que un miembro de una institución o de un organismo como el BCE sea el único que pueda pronunciarse sobre una reclamación dirigida contra una decisión que haya adoptado la junta de miembros de dicha institución o de dicho organismo, por tanto que él solo pueda apreciar las imputaciones presentadas contra una decisión colegiada en la que haya participado.

- 139 De lo antedicho se deduce que el procedimiento de examen precontencioso y el procedimiento de reclamación no podían aplicarse, en el presente asunto, con arreglo a las disposiciones del Reglamento del personal.
- 140 A este respecto, el demandante alega, en esencia, que, en el Reglamento del personal, se aplicó erróneamente el artículo 41 de las condiciones de contratación, que no excluye la posibilidad de establecer un procedimiento administrativo previo contra decisiones como la Decisión impugnada. Se basa para ello en el tenor literal del artículo 41 de las condiciones de contratación, que establece que sólo se puede aplicar el procedimiento administrativo previo a las tres categorías de decisiones enumeradas, es decir, las decisiones del Consejo de Gobierno del BCE o cualquier directriz interna del BCE, incluida cualquier directriz formulada en las condiciones de contratación o en el Reglamento del personal, cualquier decisión para la que existan procedimientos de recurso específicos o cualquier decisión de no confirmar el nombramiento definitivo de un empleado en período de prácticas. Por tanto, la categoría a la que pertenece la Decisión impugnada, es decir, la de las decisiones disciplinarias que, con arreglo al artículo 43, inciso ii), de las condiciones de contratación, son competencia del Comité Ejecutivo del BCE, no forma parte de dichas excepciones.
- 141 Por consiguiente, se plantea la cuestión de si la enumeración de los supuestos de exclusión del procedimiento administrativo previo, que figura en el artículo 41 de las condiciones de contratación, es limitativa.
- 142 Procede señalar a este respecto, por una parte, que las condiciones de contratación otorgan al Comité Ejecutivo la facultad de imponer las medidas disciplinarias establecidas en el artículo 43, inciso ii), incluido el despido. Por otra parte, el único órgano de decisión del BCE que es superior, desde el punto de vista jerárquico, al Comité Ejecutivo es el Consejo de Gobierno. Pues bien, éste carece de competencia para examinar las decisiones disciplinarias del Comité Ejecutivo. En efecto, resulta del artículo 11.6 de los Estatutos del SEBC que el Comité Ejecutivo es el único responsable de la gestión diaria del BCE.

- 143 Según la lógica de los Estatutos del SEBC y de las condiciones de contratación, no existe por tanto ninguna autoridad con competencia para conocer del procedimiento administrativo previo en dos etapas que establece el artículo 41 de las condiciones de contratación dirigido contra las decisiones del Comité Ejecutivo.
- 144 Por tanto, dichas decisiones no pueden ser objeto del procedimiento que define dicho artículo, aunque éste no contiene ninguna indicación al respecto.
- 145 Esta falta de procedimiento administrativo previo se compensa por el hecho de que, con arreglo al artículo 43 de las condiciones de contratación, las decisiones de que se trata se adoptan al término de un procedimiento contradictorio, de manera que los empleados afectados han tenido ocasión de manifestar su posición sobre las imputaciones que se formulan contra ellos.
- 146 Por tanto, debe desestimarse este motivo.

2. Sobre el motivo basado en la violación del principio *ne bis in idem*

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

- 147 El demandante considera que el hecho de que el Comité Ejecutivo del BCE, por una parte, decidiera el 9 de noviembre de 1999, sobre la base del resultado del procedimiento disciplinario, mantener su suspensión, impuesta el 18 de octubre de 1999, y deducir, a partir del 10 de noviembre de 1999, la mitad de su sueldo base, con arreglo al artículo 44 de las condiciones de contratación y, por otra parte, decidiera el 18 de noviembre de 1999 despedirlo por idénticos motivos, su despido supone sancionarlo dos veces por los mismos hechos y viola, por tanto, el principio *ne bis in idem*.

- 148 El BCE admite que el principio *ne bis in idem* prohíbe imponer varias sanciones disciplinarias por una única infracción (sentencia del Tribunal de Justicia de 5 de mayo de 1966, Gutmann/Comisión, asuntos acumulados 18/65 y 35/65, Rec. p. 149). Alega que sin embargo, en el presente asunto, no se ha quebrantado dicho principio. Es preciso distinguir la suspensión, que sólo es una medida provisional, del despido, que constituye por su parte la única sanción impuesta en el presente asunto.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 149 Procede observar que, en contraposición al Estatuto de los Funcionarios, que establece en su artículo 86, apartado 3, que «no podrá imponerse más de una sanción disciplinaria por una misma falta», las condiciones de contratación y el Reglamento del personal no incluyen ninguna disposición que exija respetar dicho principio. Constituye, sin embargo, un principio general de Derecho comunitario que se aplica independientemente de todo texto (véase, en este sentido, la sentencia Gutmann/Comisión, antes citada, p. 172).
- 150 En el presente asunto, el demandante fue objeto sucesivamente, de parte del Comité Ejecutivo del BCE, el 18 de octubre de 1999, de una medida de suspensión sin reducción de sueldo, con arreglo al artículo 44 de las condiciones de contratación, además, el 9 de noviembre de 1999, de la confirmación de dicha suspensión acompañada, con efectos de 10 de noviembre de 1999, de una reducción de sueldo a la mitad, sobre la misma base y, el 18 de noviembre de 1999, de un despido, con arreglo a los artículos 11, letras a) y b), y 43 de las condiciones de contratación.
- 151 En la decisión de 9 de noviembre de 1999, el Comité Ejecutivo del BCE adoptó una medida de suspensión, que tiene carácter provisional habida cuenta, en particular, de que el artículo 44, párrafo tercero, de las condiciones de contratación, que se inspira en el artículo 88, párrafo cuarto, del Estatuto de los Funcionarios, establece: «Si en el plazo de cuatro meses a partir de la suspensión no se hubiere llegado a una resolución definitiva o a una medida que no sea una

amonestación por escrito, el empleado tendrá derecho a la devolución de las cantidades deducidas de su sueldo.» Por tanto, no se ha de tener en cuenta ésta para aplicar el principio de que se trata.

- 152 Fue al adoptar la decisión de 18 de noviembre de 1999 cuando el Comité Ejecutivo del BCE puso fin al procedimiento disciplinario incoado contra el demandante y le impuso una sanción establecida en el artículo 43 de las condiciones de contratación.
- 153 Por consiguiente, debe desestimarse este motivo.

3. Sobre el motivo basado en la violación del derecho de defensa

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

- 154 El demandante alega que en el transcurso del procedimiento disciplinario se violaron sus derechos de defensa.
- 155 Dicha violación afecta, en primer lugar, a la comparecencia de 3 de noviembre de 1999 y ello desde dos puntos de vista.
- 156 Por una parte, el BCE no precisó, antes de dicha comparecencia, el alcance exacto de las faltas que le imputa. Es cierto que el 28 de octubre de 1999 se entregó al

demandante un expediente de novecientas páginas y un CD-ROM. Sin embargo, el BCE no indicó al demandante cuáles eran los hechos, entre los numerosos relatados en los referidos documentos, que le imputaba. El BCE especificó, por primera vez, las imputaciones formuladas contra el demandante en el dictamen motivado de 8 de noviembre de 1999.

- 157 Por otra parte, el demandante expone en su escrito de réplica que, habida cuenta de lo muy voluminoso del expediente, no dispuso de tiempo suficiente para preparar su defensa entre el 28 de octubre de 1999, día en que se le entregó éste a su abogado, y el 3 de noviembre de 1999, día en que se celebró la comparecencia.
- 158 Según el demandante, se han violado sus derechos de defensa, en segundo lugar, por el hecho de que el BCE, pese a que le precisó, por primera vez, en el dictamen motivado de 8 de noviembre de 1999 los hechos que le imputaba, adoptó justo al día siguiente una decisión disciplinaria, a saber la decisión de 9 de noviembre de 1999, sin ofrecerle la posibilidad de presentar sus observaciones. En efecto, puesto que el BCE tramitó el asunto como si fuera el Ministerio Fiscal, debería haberse atendido estrictamente a los principios del Estado de Derecho y haber reconocido el derecho a la audiencia previa del interesado, antes de adoptar cualquier decisión.
- 159 El demandante alega, en tercer lugar, que hay que considerar que el hecho de que el BCE recordarse a su abogado, tras el envío por éste de sus escritos de 9 y 10 de noviembre de 1999, redactados en alemán, que la lengua de trabajo que ha de utilizarse en principio es el inglés, constituye una tentativa de dificultar el uso de las vías de impugnación y hace pensar que efectivamente no pudo defenderse de forma eficaz mediante escritos redactados en alemán.
- 160 El BCE recuerda que el respeto de los derechos de defensa supone que la persona afectada sea previamente informada de todos los hechos que le imputa la autoridad competente y que disponga de un plazo razonable para preparar su defensa (sentencias del Tribunal de Justicia de 19 de abril de 1988, *Misset/*

Consejo, 319/85, Rec. p. 1861, apartado 7, y del Tribunal de Primera Instancia de 19 de marzo de 1998, Tzoanos/Comisión, T-74/96, RecFP pp. I-A-129 y II-343, apartado 329).

- 161 El BCE alega haber cumplido íntegramente dichos requisitos.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 162 Con carácter de observación preliminar, procede recordar que el empleado sometido a un procedimiento disciplinario puede acogerse al principio general de respeto de los derechos de defensa (sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de noviembre de 1999, Tzoanos/Comisión, C-191/98 P, Rec. p. I-8223, apartado 34). No obstante, el procedimiento disciplinario no es judicial sino administrativo y no puede calificarse a la administración de «tribunal» a efectos del artículo 6 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 19 de marzo de 1998, Tzoanos/Comisión, antes citada, apartado 339, confirmada en casación mediante sentencia de 18 de noviembre de 1999, Tzoanos/Comisión, antes citada).
- 163 El demandante considera que sus derechos de defensa han sido violados en tres ocasiones, a saber, por primera vez, cuando tuvo lugar la comparecencia de 3 de noviembre de 1999, la segunda vez, al adoptarse la decisión de 9 de noviembre de 1999 y, por tercera vez, cuando el BCE le recordó que su lengua de trabajo interna es el inglés.
- 164 En lo que se refiere, en primer lugar, a las alegaciones sobre la comparecencia de 3 de noviembre de 1999, el demandante reprocha al BCE, por una parte, no haberle informado previamente de los hechos que le imputaba y, por otra, no haberle dejado un plazo de preparación suficiente.

- 165 En lo que se refiere a la alegación basada en la falta de comunicación previa de las imputaciones, procede señalar que el artículo 43 de las condiciones de contratación dispone: «Las medidas disciplinarias han de [...] adoptarse con arreglo al procedimiento que establece el Reglamento del personal. Dicho procedimiento debe garantizar que no se imponga a ningún empleado medida disciplinaria alguna sin brindarle la oportunidad de responder a las imputaciones formuladas previamente contra él.» Sin embargo, el Reglamento del personal no incluye ninguna disposición relativa al desarrollo del procedimiento disciplinario.
- 166 Por tanto, las condiciones de contratación y el Reglamento del personal no incluyen ninguna disposición como la que figura en el artículo 1 del anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, que establece que debe transmitirse al funcionario contra el que se haya incoado un procedimiento disciplinario «un informe [de la AFPN] en el que consten claramente los hechos imputados y, en su caso, las circunstancias en que hubieren sido cometidos.» Del mismo modo, el Reglamento del personal del BEI establece que el empleado contra el que se haya incoado un procedimiento disciplinario «recibirá [...] con antelación [...] sobre la fecha fijada para la reunión de la Comisión [Paritaria], notificación por escrito de los cargos que le fueren imputados». Dicha Comisión desempeña funciones análogas a las del Consejo de disciplina que establece el Estatuto de los Funcionarios (sentencia Yasse/BEI, antes citada, apartado 5).
- 167 La jurisprudencia ha interpretado, además, que el artículo 87, párrafo primero, del Estatuto de los Funcionarios, con arreglo al cual el funcionario puede ser objeto, «previa audiencia», de un procedimiento disciplinario que desemboque únicamente en la imposición de una sanción de apercibimiento por escrito o de amonestación, sin consulta del Consejo de disciplina, exige que el interesado sea previamente informado de las imputaciones que formula a su respecto la AFPN (sentencia Misset/Consejo, antes citada, apartado 7).
- 168 De lo antedicho se deduce que la misma exigencia debe aplicarse *mutatis mutandis* al procedimiento disciplinario aplicable a los agentes del BCE, máxime cuando las condiciones de contratación obligan a éste a ofrecer al empleado la posibilidad de responder a las imputaciones formuladas (the «opportunity to reply to the relevant charges first being granted»).

169 En el presente asunto, procede destacar, primeramente, que antes de la comparecencia de 3 de noviembre de 1999 se notificó al demandante la decisión de suspensión de 18 de octubre de 1999 en la que se enumeran las series de hechos que se le imputan, a saber, en primer lugar, haber utilizado de forma reiterada el acceso a Internet del BCE para consultar sitios de uso no profesional, lo que implica una pérdida de productividad de este último, y haber enviado determinados mensajes electrónicos con contenido sexual o político y, en segundo lugar, haber acosado a uno de sus colegas, por una parte, enviándole de forma reiterada y pese a su oposición, mensajes electrónicos de carácter sexual o que contenían biografías o fotografías de responsables del régimen nazi y, por otra, mediante diversos incidentes verbales o no, como el lanzamiento de objetos, determinados gestos sexuales provocantes y una actitud amenazadora.

170 Además, dichas alegaciones se precisaron y completaron mediante la entrega, el 28 de octubre de 1999, de un expediente de novecientas páginas y de un CD-ROM. En dicho expediente, cuya copia se ha comunicado al Tribunal de Primera Instancia, figuran:

- una copia de 19 mensajes electrónicos internos que el demandante envió al colega al que supuestamente acosó (anexo 1 de dicho expediente);

- una copia de los mensajes electrónicos que dicho colega y los superiores del demandante enviaron a raíz de los mencionados envíos y de otros hechos que se imputan a éste, así como de las declaraciones circunstanciadas del referido colega y de sus superiores sobre las actuaciones del demandante (anexo 2 de dicho expediente);

- una lista de los mensajes electrónicos que el demandante envió dentro y fuera del BCE entre el 16 de julio y el 18 de octubre de 1999, clasificados en función de su carácter profesional o no profesional, junto con una copia de cada uno de ellos; un cuadro sobre la consulta de sitios en Internet de uso no profesional en determinados días, con una descripción del carácter de los

sitios consultados y del tiempo de consulta, así como una lista de dichos sitios; una lista de las secuencias animadas enviadas por correo electrónico dentro y fuera del BCE, la mayoría de las cuales tiene contenido pornográfico, así como un CD-ROM que permite visualizar dichas secuencias (anexos 3 a 5);

— una copia de las condiciones de contratación, del Reglamento del personal y de la circular n° 11/98.

- 171 Dicho expediente está estructurado de manera muy clara. Incluye una lista que enumera y describe el contenido de todos los anexos y cada anexo contiene una lista que resume y califica su contenido. Por otra parte, está compuesto, en su mayor parte, por documentos enviados por el propio demandante.
- 172 De lo antes expuesto se deduce que, en el presente asunto, se permitió al demandante conocer suficientemente los hechos que se le imputan.
- 173 En lo que se refiere a la alegación basada en el tiempo de preparación insuficiente, procede señalar que el BCE plantea su inadmisibilidad por haberse presentado por primera vez en el escrito de réplica, de forma que constituye un motivo nuevo, por tanto inadmisibile.
- 174 Ciertamente es que el artículo 48, apartado 2, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento establece que en el curso del proceso no pueden invocarse motivos nuevos, a menos que se funden en razones de hecho y de Derecho que hayan aparecido durante el procedimiento. No obstante, procede acordar la admisión de un motivo que constituya una ampliación de un motivo invocado anteriormente, directa o implícitamente, en el escrito de interposición de recurso y que presente un estrecho vínculo con éste (sentencia del Tribunal de Primera

Instancia de 17 de julio de 1998, Hubert/Comisión, T-28/97, RecFP pp. I-A-435 y II-1255, apartado 38, y la jurisprudencia citada). En el presente asunto, el demandante formuló en el escrito de interposición de recurso un motivo basado en que sus derechos de defensa fueron violados en la comparecencia de 3 de noviembre de 1999. Alegó, a tal efecto, que en dicha comparecencia no pudo defenderse eficazmente debido a que el expediente que se le entregó el 28 de octubre de 1999 no le permitía conocer exactamente los hechos que se le imputan. Por tanto, la alegación de que se trata, basada en el escaso tiempo disponible entre la entrega de dicho expediente y la comparecencia, constituye una ampliación de dicho motivo y presenta un estrecho vínculo con éste. Por consiguiente debe declararse admisible la alegación.

- 175 En lo referente al fondo de dicha alegación, procede recordar que el anexo IX del Estatuto de los Funcionarios, relativo al procedimiento disciplinario, dispone en el artículo 4, párrafo primero: «El funcionario inculcado dispondrá de un plazo mínimo de quince días, a partir de la fecha de la comunicación del informe por el que se incoa el procedimiento disciplinario, para preparar su defensa.» El Reglamento del personal del BEI establece también, en su artículo 40, que el empleado contra el que se haya incoado un procedimiento disciplinario «recibirá [...] con antelación mínima de quince días sobre la fecha fijada para la reunión de la Comisión [Paritaria que tenga que dictaminar], notificación por escrito de los cargos que le fueren imputados».
- 176 Además, la jurisprudencia interpreta la exigencia, antes mencionada, del artículo 87 del Estatuto de los Funcionarios en el sentido de que el funcionario afectado debe ser informado previamente de las imputaciones que se formulan a su respecto y debe disponer de un plazo razonable para preparar su defensa (sentencia Misset/Consejo, antes citada, apartado 7).
- 177 Esta última exigencia se aplica también *mutatis mutandis*, incluso a falta de normas en este sentido en el Reglamento del personal, al empleado del BCE que sea objeto de un procedimiento disciplinario, y máxime cuando el artículo 43 de las condiciones de contratación establece, de forma análoga al artículo 87 del Estatuto de los Funcionarios, que «dicho procedimiento debe garantizar que no se imponga a ningún empleado medida disciplinaria alguna sin brindarle la oportunidad de responder a las imputaciones formuladas previamente contra él».

- 178 En el presente asunto, el mencionado expediente fue entregado al abogado del demandante el jueves 28 de octubre de 1999 y la comparecencia tuvo lugar el miércoles 3 de noviembre de 1999. Dispuso, pues, de un plazo de preparación de tres días hábiles. Este lapso de tiempo es, en principio, demasiado corto, habida cuenta, en particular, de que el Estatuto de los Funcionarios y el Reglamento del personal del BEI señalan un plazo de quince días. No obstante, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del presente asunto, que destaca con acierto el BCE, debe considerarse razonable.
- 179 En efecto, en primer lugar, el demandante ya había podido conocer el carácter de los hechos que se le imputaban y la calificación jurídica de éstos mediante la decisión de suspensión de 18 de octubre de 1999. El expediente entregado el 28 de octubre de 1999 estaba destinado únicamente a completar dicha información con ilustraciones y pruebas. En segundo lugar, ni el demandante ni su abogado solicitaron un aplazamiento de la comparecencia. En tercer lugar, la comparecencia no fue la única ocasión que se le brindó al demandante para que expusiera su punto de vista. Se le ofreció dicha posibilidad por segunda vez cuando se le comunicó, el 8 de noviembre de 1999, el dictamen motivado. En la carta de acompañamiento de dicho dictamen se le instaba en efecto a presentar sus eventuales comentarios en un plazo de cinco días hábiles, es decir, antes del 15 de noviembre de 1999. El abogado del demandante ejercitó, por cierto, dicha facultad mediante dos escritos enviados los días 9 y 10 de noviembre de 1999.
- 180 Procede recordar, por último, que el expediente entregado el 28 de octubre de 1999, pese a que tiene más de novecientas páginas, incluye, en su mayor parte, escritos enviados por el propio demandante. Además, como destaca el BCE, los documentos consisten en textos cortos de fácil comprensión. Sólo el anexo 2 del expediente incluye, en parte, documentos que el demandante no conocía aún, es decir, las declaraciones de su colega acosado y de sus superiores jerárquicos. Sin embargo, dichos documentos sólo representan una decena de páginas.
- 181 Por consiguiente, debe desestimarse la alegación basada en el tiempo de preparación insuficiente.

- 182 En lo que se refiere, en segundo lugar, al reproche formulado contra el BCE de no haber ofrecido al demandante la posibilidad de presentar sus observaciones antes de adoptar la decisión de 9 de noviembre de 1999, procede recordar que dicha decisión constituye una medida provisional, basada en el artículo 44 de las condiciones de contratación. Dicho artículo, que regula las medidas de suspensión de los empleados del BCE, no reconoce formalmente el derecho de audiencia de éstos.
- 183 No obstante, el respeto de los derechos de defensa en todo procedimiento incoado contra una persona que pueda terminar en un acto que le sea lesivo constituye un principio fundamental del Derecho comunitario y debe garantizarse aun cuando no exista ninguna norma expresa que así lo disponga. Pues bien, una decisión de suspensión de un empleado del BCE adoptada en virtud del artículo 44 de las condiciones de contratación constituye un acto lesivo. De lo anterior se deduce que, aun teniendo en cuenta la urgencia en adoptar una decisión de suspensión que normalmente existe cuando se produce la imputación de una falta grave, toda decisión de este tipo debe adoptarse respetando los derechos de defensa. En consecuencia, salvo en circunstancias especiales debidamente acreditadas, una decisión de suspensión tan sólo puede adoptarse después de haber ofrecido al empleado la posibilidad de dar a conocer eficazmente su punto de vista sobre los cargos que se le imputan, cargos en los que la autoridad competente tiene la intención de fundamentar dicha decisión. Sólo en circunstancias especiales podrá resultar imposible en la práctica, o incompatible con el interés del servicio, proceder a una audiencia previa antes de adoptar la decisión de suspensión. En tales circunstancias, las exigencias derivadas del principio de respeto de los derechos de defensa pueden satisfacerse dando audiencia al empleado interesado a la mayor brevedad posible con posterioridad a la decisión de suspensión (sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 15 de junio de 2000, F/Comisión, T-211/98, RecFP pp. I-A-107 y II-471, apartados 27, 28, 30 a 32 y 34).
- 184 A este respecto, procede observar que, en el presente asunto, el demandante pudo exponer su punto de vista sobre los cargos que se le imputan en la comparecencia de 3 de noviembre de 1999. En tales circunstancias, y habida cuenta de que los principios ya recordados no exigen que el empleado dé a conocer además su punto de vista sobre la oportunidad y el carácter de una eventual medida de suspensión que podría derivarse de los cargos que se le imputan, la alegación es infundada.

185 En lo que se refiere, en tercer lugar, a la alegación basada en la supuesta tentativa del BCE de dificultar el ejercicio de los derechos de defensa por exigir ésta el uso de la lengua inglesa, consta en autos lo siguiente:

- El 8 de noviembre de 1999, la dirección general de administración y personal y la dirección general de servicios jurídicos del BCE emitieron un dictamen motivado para informar al Comité Ejecutivo del BCE, y transmitieron una copia del mismo al abogado del demandante, en el que resumían los hechos imputados al demandante, los calificaban y proponían una sanción, a saber, el despido.

- Los días 9 y 10 de noviembre de 1999, el abogado del demandante definió su postura sobre dicho dictamen en dos escritos redactados en lengua alemana.

- El 12 de noviembre de 1999, el BCE acusó recibo de los dos referidos escritos y recordó que su lengua de trabajo interna es el inglés; añadió que «sin embargo, habida cuenta de sus escritos de 9 y 10 de noviembre de 1999 y para no retrasar más el procedimiento, el BCE ha decidido aceptar dichos escritos pese a que están redactados en una lengua distinta de la lengua habitual de los contratos y de la lengua de trabajo del BCE, sin que la presente decisión pueda servir de precedente».

- El 15 de noviembre de 1999, el abogado del demandante dirigió al Presidente del BCE un escrito quejándose del tono arrogante del escrito de 12 de noviembre de 1999, en el que anunció que en adelante redactaría en lengua alemana los escritos dirigidos al BCE y solicitó que éste le confirmase formalmente que estaba dispuesto a aceptarlos.

— Mediante escrito de 18 de noviembre de 1999, el director general de administración y personal negó que el escrito de 12 de noviembre de 1999 denotase un tono arrogante y señaló que al tratar los escritos redactados en lengua alemana, el BCE se había mostrado más conciliador con el demandante de lo que le imponía la normativa.

186 De esta cronología de los hechos se deduce que el BCE se limitó a recordar que su lengua de trabajo interna es el inglés. No rechazó los escritos del demandante redactados en alemán. Precisó incluso que estaba dispuesta a aceptarlos, pese a que en principio deberían estar redactados en lengua inglesa. Por consiguiente, debe desestimarse la alegación.

4. Sobre el motivo basado en la obtención irregular de determinadas pruebas

187 En el punto 3.4 de su escrito de demanda, el demandante presentó el motivo de que se trata de la manera siguiente:

«El demandante ya ha tenido ocasión de observar que existen casos en los que está prohibido reunir determinadas pruebas. Hasta el momento, el demandado no ha indicado en detalle —mediante justificantes— cómo obtuvo la información que le llevó a formular las imputaciones del procedimiento disciplinario. Me remito al respecto a las reservas que expresó el mandatario *ad litem* en la comparecencia de 3 de noviembre de 1999.»

188 El BCE plantea, con carácter principal, la inadmisibilidad del motivo, y, con carácter subsidiario, su improcedencia.

- 189 El Tribunal de Primera Instancia recuerda que para que un recurso, o un motivo, sea admisible, es preciso que los elementos esenciales de hecho y de Derecho en los que se basa resulten, al menos de forma sumaria, pero de una forma coherente y comprensible, del texto de la propia demanda (véase, por ejemplo, el auto del Tribunal de Primera Instancia de 28 de junio de 2000, Schuerer/Consejo, T-338/99, p. II-2571; RecFP pp. I-A-131 y II-599, apartado 19).
- 190 Ahora bien, en el presente asunto, el demandante no presenta, ni siquiera de forma sumaria, los argumentos de hecho y de Derecho en los que se basa el motivo de que se trata. Se limita a remitirse, sin dar más explicaciones, a las reservas que expresó su abogado en la comparecencia de 3 de noviembre de 1999. A falta de precisiones complementarias, es difícil distinguir con exactitud las observaciones a las que se refiere específicamente, entre las numerosas observaciones que efectuó su abogado durante dicha comparecencia y que se recogieron en el acta. Además, el demandante no aporta precisiones complementarias en su escrito de réplica. En cualquier caso, no incumbe al Tribunal de Primera Instancia buscar e identificar, en los anexos, los motivos y argumentos que éste podría considerar que constituyen el fundamento del recurso, puesto que los anexos tienen una función puramente probatoria e instrumental (sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 7 de noviembre de 1997, Cipeke/Comisión, T-84/96, Rec. p. II-2081, apartado 34).
- 191 En estas circunstancias, debe declararse la inadmisibilidad de este motivo.
- 192 A mayor abundamiento, hay que añadir que el BCE precisó y puso en conocimiento del demandante las condiciones en las que había obtenido los elementos de prueba presentados en el presente asunto. En efecto, del dictamen motivado (punto I) y de la decisión de despido (punto 4) se deduce que, mediante el análisis de la memoria del servidor del BCE al que están conectados todos los ordenadores individuales instalados en sus locales, se examinaron en el ámbito del procedimiento disciplinario, por una parte, los mensajes electrónicos que el demandante envió, a partir del ordenador que se le había atribuido en su lugar de trabajo, al interior y al exterior del BCE y, por otra parte, los sitios en Internet

que el demandante consultó a partir de dicho ordenador. Se indica también que tuvo lugar una audiencia de testigos, a saber del jefe de archivos, del superior jerárquico directo del demandante y del colega al que supuestamente acosó, y la comparecencia del demandante, el 3 de noviembre de 1999.

193 Además, dichos exámenes se efectuaron en el ámbito del procedimiento disciplinario dirigido contra el demandante y después de incoarse éste, sus resultados se pusieron en conocimiento del demandante y se ofreció a éste la posibilidad de definir su postura al respecto.

194 Por tanto, debe desestimarse el motivo.

5. Sobre el motivo basado en la falta de prueba de los hechos imputados

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

195 En su escrito de réplica, el demandante expone que la carga de la prueba de la legalidad y del carácter apropiado de la medida disciplinaria incumbe al BCE, siendo ésta una norma sustantiva y no de procedimiento. Corresponde al BCE demostrar, con arreglo al artículo 43 de las condiciones de contratación, la existencia de hechos que fundamenten la medida disciplinaria y el carácter proporcionado de la medida respecto de la gravedad de tales hechos. Le incumbe por tanto precisar los hechos que motivan la medida disciplinaria y aportar, en su caso, la prueba correspondiente. El empleado puede limitarse a plantear la ilegalidad de la medida. La impugnación de ésta obliga al BCE a demostrar su legalidad. Durante el procedimiento disciplinario, el empleado puede guardar silencio, sin que ello suponga renunciar a su derecho a refutar las alegaciones del BCE ante un órgano jurisdiccional.

- 196 Sobre la base de los referidos principios, el demandante niega haber reconocido los hechos que se le imputan. Lejos de guardar silencio durante el procedimiento disciplinario, negó precisamente los cargos que se le imputan mediante el escrito de su abogado de 10 de noviembre de 1999.
- 197 El demandante alega que el BCE no logró siquiera establecer un principio de prueba de los motivos del despido.
- 198 El demandante observa, a este respecto, en primer lugar, que si el BCE deseaba basarse en el expediente de novecientas páginas y en el CD-ROM para demostrar la legalidad de las medidas disciplinarias, debería haber precisado cuáles son los reproches y los documentos pertinentes. Debería haber indicado también los resortes subjetivos en los que se basa la decisión de despido, que sólo él conoce.
- 199 En segundo lugar, el demandante niega, en particular, haberse calificado habitualmente de «OaO/MoU» (One and Only/Master of the Universe). Admite todo lo más que en el círculo de sus colegas empleó algunas veces dichas expresiones en sentido irónico. Niega, también, haber hecho frecuentes comentarios desagradables sobre sus colegas o haberse comportado hacia ellos de manera indecente o provocativa, haber presentado desde el principio una actitud negativa hacia un colega determinado, haber acosado a un colega de trabajo y que éste le comunicase su desaprobación.
- 200 En tercer lugar, corresponde al BCE precisar el día en que el demandante obtuvo los mensajes de carácter pornográfico o con contenido político que después transmitió a terceras personas por correo electrónico.

- 201 En cuarto lugar, el demandante niega que los documentos de carácter pornográfico y las biografías de los dirigentes nazis, que figuran en el expediente, constituyan *per se* una causa de separación del servicio. De los mismos no se deduce que el demandante se identifique con el mensaje político nazi. Admite todo lo más que dichos documentos demuestran la infracción a la circular n° 11/98, que prohíbe el acceso por Internet a documentos de ese tipo. Pues bien, esta circunstancia no es pertinente, habida cuenta de que la circular no forma parte de las disposiciones que aceptaron contractualmente las partes y no está legalmente en vigor.
- 202 En quinto lugar, el BCE no ha demostrado que el propio demandante enviase efectivamente los mensajes electrónicos imputados ni que, por tanto, durante el período considerado, sólo el demandante tuviera acceso a su ordenador.
- 203 El BCE considera que, con arreglo al artículo 48, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento, debe declararse la inadmisibilidad del motivo de que se trata, que se formuló por primera vez en el escrito de réplica.
- 204 Destaca que el demandante no niega los hechos que se le imputan, ni su calificación con arreglo a las disposiciones de las condiciones de contratación.
- 205 En lo que se refiere al fondo, el BCE considera que el expediente permite saber claramente cuándo descargó el demandante determinado documento de Internet, así como cuándo y a quién envió tal o cual mensaje electrónico. Los documentos del expediente son muy explícitos y no requieren precisiones adicionales.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 206 El demandante formuló su motivo basado en la falta de prueba de los hechos imputados, por primera vez, en la fase de réplica. A este respecto, procede recordar que el artículo 48, apartado 2, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento establece que en el curso del proceso no podrán invocarse motivos nuevos, a menos que se funden en razones de hecho y de Derecho que hayan aparecido durante el procedimiento.
- 207 Al no concurrir dichos requisitos en el presente asunto y al referirse la alegación a elementos que ya se conocían antes de la presentación de la demanda, debe declararse la inadmisibilidad del motivo.
- 208 A mayor abundamiento, hay que añadir que la decisión de despido se basa en dos series de hechos. En primer lugar, se reprocha al demandante haber acosado sexual y psicológicamente a uno de sus colegas y haber emponzoñado el ambiente de trabajo. En segundo lugar, se le imputa el ejercicio abusivo de la posibilidad de conectarse con Internet desde su lugar de trabajo, consistiendo dicho abuso, por una parte, en la consulta de sitios y en el envío de mensajes electrónicos de carácter pornográfico o políticamente extremista y, por otra, en un uso exagerado de Internet con fines privados.
- 209 La prueba de la realidad de los hechos que se imputan así resulta de manera suficientemente circunstanciada del expediente, cuyo contenido ha sido resumido en el apartado 170. Los anexos 1 y 2 de dicho expediente ilustran la imputación que se formula contra el demandante de haber acosado a un colega y emponzoñado el ambiente de trabajo. El contexto de dichas actuaciones se describe de manera circunstanciada y detallada en los documentos que figuran en el anexo 2 y en las declaraciones que en él se reproducen. La imputación basada en la utilización abusiva del acceso a Internet con fines privados resulta de los anexos 1 y 3 a 5 del expediente, que contienen copias de los documentos enviados y de las listas de los sitios consultados a partir del ordenador del demandante. Dichos documentos son suficientemente explícitos para desestimar toda imputación seria sobre la realidad de los hechos reprochados.

- 210 Sin embargo, el demandante formula alegaciones en lo que se refiere a la procedencia de algunas de las imputaciones.
- 211 El demandante alega, en primer lugar, que el BCE debe precisar en detalle en qué medida se basa en cada uno de los documentos reunidos en el expediente para justificar las medidas disciplinarias impugnadas. A este respecto, procede destacar, remitiéndose al tiempo a las observaciones antes expuestas, que, habida cuenta de la claridad de la estructura del expediente y de que la pertinencia de dichos documentos resulta de sus características y de su contenido, la alegación carece manifiestamente de fundamento.
- 212 En segundo lugar, en lo que se refiere al acoso por el demandante a uno de sus colegas, así como al carácter intimidatorio y violento de su comportamiento hacia la víctima, se deducen de modo suficiente en Derecho de las declaraciones concordantes de ésta, de su superior jerárquico directo y del jefe de archivos, así como del contenido de los mensajes electrónicos que le envió el demandante, reproducidos en los anexos 1 y 2 del expediente. Habida cuenta del carácter muy circunstanciado y concordante de los referidos elementos, la alegación del demandante, según la cual el BCE debería haber precisado más el momento en que se cometieron dichos hechos, carece manifiestamente de fundamento. Esta misma conclusión resulta necesaria en cuanto a la negativa del demandante a reconocer que la víctima le manifestó claramente su desaprobación, puesto que la realidad de esta definición de postura resulta claramente del mensaje electrónico que la víctima envió al demandante el 22 de marzo de 1999, a las 12.36.
- 213 En tercer lugar, en lo que se refiere al día en que el demandante obtuvo los mensajes de carácter pornográfico o con contenido político que transmitió a terceras personas por correo electrónico, basta señalar que el envío por el demandante de tales mensajes a terceras personas, las características de dichos mensajes, la fecha y hora de su transmisión, así como la identidad de los destinatarios resultan de modo suficiente en Derecho del expediente muy completo que estableció el BCE. En tales circunstancias, el BCE manifiestamente no estaba obligado a demostrar además el momento y las circunstancias en que el propio demandante obtuvo las imágenes, los emblemas y los textos de que se trata.

214 En cuarto lugar, en lo que se refiere a la alegación de que los documentos de carácter pornográfico o que contienen biografías o fotografías de dirigentes nazis pueden constituir de por sí una causa de separación del servicio, procede observar que dichos documentos se enviaron por correo electrónico interno a la víctima del acoso y constituyen por tanto un elemento de dicho acoso. Por otra parte, resulta del expediente que dichos sitios de carácter pornográfico se consultaron en Internet a partir del ordenador del demandante y que se enviaron por correo electrónico al exterior del BCE secuencias animadas de carácter pornográfico, y ello de forma reiterada, a saber en once ocasiones entre el 18 de agosto y el 18 de octubre de 1999. Los referidos hechos constituyen un incumplimiento de las obligaciones definidas en el artículo 4, letra a), de las condiciones de contratación, que se revelan fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la institución bancaria y constituyen un elemento esencial del comportamiento que el personal del Banco debe observar para preservar la independencia y dignidad de éste (sentencia Yasse/BEI, antes citada, apartado 110).

215 A tal respecto, el BCE destaca con acierto que, en la medida en que pueden hacerse públicos y ser relatados por los medios de comunicación, los hechos referidos en el apartado anterior implican para ella el riesgo de verse envuelta en un escándalo que perjudique a su imagen y, en su caso, a su credibilidad. En tales circunstancias y como, además, tales hechos no fueron aislados, sino reiterados, pueden acertadamente considerarse culposos.

216 En quinto lugar, el demandante afirma que el BCE debe demostrar que fue él quien envió los mensajes electrónicos objeto de controversia y que nadie más tuvo acceso a su ordenador. Basta, al respecto, remitirse al punto 6 de la decisión de despido, en la que el Comité Ejecutivo del BCE destaca que, habida cuenta del número de mensajes electrónicos enviados, del momento en que se produjeron los envíos (en las horas de trabajo durante un período de dieciocho meses), del hecho de que se encontraron anexos idénticos adjuntos a varios mensajes que el demandante envió al interior y al exterior del BCE, resulta poco verosímil que el autor de dichos envíos sea otra persona. Además, al estar situado el ordenador del

demandante en un despacho no compartimentado ocupado por seis personas, y al requerirse una clave personal para ponerlo en funcionamiento, resulta difícil que una tercera persona utilice dicho ordenador, máxime con la frecuencia y en los momentos a los que se ha hecho referencia. Este análisis es tanto más necesario cuanto que el demandante ha reconocido, en la vista, no haber comunicado su clave a terceras personas.

217 Este motivo también carece manifiestamente de fundamento.

6. Sobre el motivo basado en el carácter desproporcionado de la sanción impuesta

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

218 En el escrito de réplica, el demandante alega que si fueran fundadas todas las imputaciones no circunstanciadas, en aplicación del principio de proporcionalidad, el BCE le tendría que haber impuesto un apercibimiento por escrito, sanción que establece el artículo 43 de las condiciones de contratación y que debería haber precedido a la separación del servicio.

219 El BCE considera, principalmente, que se trata de una alegación nueva, que por ello debe declararse inadmisibles. Con carácter subsidiario, en la medida en que el demandante aduce que las decisiones impugnadas son desproporcionadas porque una amonestación por escrito hubiera sido suficiente, procede recordar que, con arreglo a la jurisprudencia, corresponde a la AFPN elegir la medida disciplinaria apropiada, en caso de que se demuestren los hechos imputados al agente. El Tribunal de Justicia no puede sustituir la apreciación de la AFPN por la suya propia, salvo que adolezca de un error manifiesto, que no es el caso en el presente asunto.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 220 El demandante formuló su motivo, basado en el carácter desproporcionado de la sanción impuesta, por primera vez, en la fase de réplica. Como dicha alegación se refiere a elementos que ya se conocían antes de la presentación de la demanda, debe declararse inadmisibile sobre la base de los principios que ya han sido recordados.
- 221 A mayor abundamiento, hay que añadir que la aplicación en materia disciplinaria del principio de proporcionalidad entraña dos aspectos. Por una parte, la elección de la sanción adecuada corresponde a la AFPN, cuando se demuestre la realidad de los hechos imputados al agente, y el juez comunitario no puede censurar esta elección, a menos que la sanción impuesta sea desproporcionada con respecto a los hechos reprochados al funcionario. Por otra parte, la determinación de la sanción se basa en una evaluación global por parte de la AFPN de todos los hechos concretos y circunstancias propias del caso específico, al no preverse en los artículos 86 a 89 del Estatuto de los Funcionarios —ni, en lo que a sus empleados se refiere, en las condiciones de contratación del BCE— relaciones fijas entre las sanciones disciplinarias establecidas y las diferentes clases de incumplimientos cometidos por los funcionarios, y al no precisarse en qué medida la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes debe tenerse en cuenta en la elección de la sanción. Por tanto, el examen del juez comunitario se limita a dilucidar si la ponderación de las circunstancias agravantes y atenuantes realizada por la AFPN se efectuó de modo proporcionado, sin que dicho juez pueda substituir a esta autoridad en cuanto a los juicios de valor que la misma haya efectuado al respecto (sentencia Yasse/BEI, antes citada, apartados 105 a 106 y la jurisprudencia citada).
- 222 Sobre la base de estos principios, el control del Tribunal de Primera Instancia se limita por tanto a apreciar si la sanción impuesta es desproporcionada respecto de los hechos imputados al empleado y si la ponderación de las circunstancias agravantes y atenuantes realizada por el BCE se efectuó de modo proporcionado.

- 223 A este respecto, procede señalar que resulta del expediente, y en particular de las declaraciones de la víctima, de su superior jerárquico directo y del jefe del servicio de archivos, así como de las copias de los mensajes electrónicos que ésta recibió, que el demandante la acosó de manera casi ininterrumpida desde su entrada en servicio, en enero de 1998, hasta su suspensión el 18 de enero de 1999, salvo una breve interrupción debida a una separación momentánea de sus respectivos lugares de trabajo, desde marzo hasta mayo de 1998, y un período de calma relativa desde agosto hasta diciembre de 1998. Dicho acoso se caracterizó, en particular, por comentarios desagradables sobre la víctima que efectuó el demandante a terceras personas, incluidos determinados superiores jerárquicos, por actitudes provocantes hacia la víctima, incluida la proposición que hizo el demandante a la víctima el 18 de febrero de 1998 de practicarle una felación, y por el envío reiterado a la víctima, al menos en diecinueve ocasiones, de mensajes electrónicos provocativos, que incluían, por ejemplo, los días 6 de agosto y 16 de septiembre de 1999, secuencias animadas de carácter pornográfico, el 24 de marzo de 1999, biografías de Adolf Hitler y de Joseph Goebbels y, el 18 de agosto de 1999, una fotografía de un oficial nazi.
- 224 La gran cantidad y la frecuencia de los incidentes registrados demuestran la existencia de un comportamiento denigrante y violento del demandante hacia la víctima. No cabe duda que, con arreglo al Derecho laboral de la mayoría de los Estados miembros, dicho comportamiento justifica un despido inmediato. Por consiguiente, la sanción impuesta no parece manifiestamente desproporcionada habida cuenta de esta imputación únicamente, ni siquiera si se considera de manera aislada.
- 225 A lo antedicho se añade que mediante el control efectuado por sondeo, en lo que se refiere a la consulta de sitios en Internet, y que sólo cubre el período inmediatamente anterior a la suspensión del demandante, se comprobó que éste, en varias ocasiones, pero en particular el 19 de mayo y el 21 de junio de 1999, consultó sitios de carácter pornográfico. Además, el demandante envió en múltiples ocasiones, por una parte, mensajes electrónicos con contenido pornográfico al exterior del BCE (a saber, once secuencias animadas entre el 18 de agosto y el 18 de octubre de 1999) y, en los tres meses anteriores a su suspensión, ciento cuarenta y nueve mensajes electrónicos al interior del BCE y ciento diecisiete al exterior de éste, que no eran de carácter profesional, es decir

doscientos sesenta y seis en total, de los cuales una parte no desdeñable fueron mensajes largos y elaborados.

226 Habida cuenta de la gravedad particular de los incumplimientos cometidos por el demandante de sus obligaciones, que resulta de la referida acumulación de imputaciones, la sanción aplicada no resulta manifiestamente desproporcionada.

227 Por consiguiente, este motivo también carece de fundamento.

7. Sobre el motivo basado en el carácter desproporcionado del procedimiento disciplinario

Exposición sumaria de las alegaciones de las partes

228 El demandante considera que el demandado conoció, a más tardar en febrero de 1998, la existencia de un conflicto en los archivos, entre éste y la persona que alega ser víctima del acoso. No obstante, el BCE no hizo nada para resolver tal conflicto. Dejó que el asunto empeorase. En tales circunstancias, el procedimiento disciplinario que incoó contra el demandante es por tanto totalmente desproporcionado.

229 El BCE considera que este motivo carece de fundamento, puesto que dio instrucciones en repetidas ocasiones para resolver el conflicto creado por el demandante.

Apreciación del Tribunal de Primera Instancia

- 230 Mediante este motivo, distinto del anterior, el demandante alega que el conflicto que le enfrenta a la víctima del acoso debería haber sido resuelto de manera más eficaz y preventiva por la administración del BCE, que tendría que haber dado instrucciones de trabajo claras, acompañadas, en su caso, de un apercibimiento por escrito. El hecho de incoar un procedimiento disciplinario constituye, en el presente asunto, un remedio desproporcionado.
- 231 Sin embargo, el motivo no se basa en hechos y no cabe reprochar al BCE que permaneciera pasivo ante una situación creada por el demandante. En efecto, la víctima se quejó por primera vez a su superior jerárquico el 13 de agosto de 1998, a raíz de lo cual éste le convocó inmediatamente junto con el demandante para una reunión y estableció unas normas de conducta. Tras esta intervención, al parecer el comportamiento del demandante mejoró durante algunos meses. El 25 de agosto de 1999, la víctima se quejó otra vez del demandante a su superior jerárquico. Esta vez, se efectuó inmediatamente una investigación interna, que dio lugar a que se incoara un procedimiento disciplinario.
- 232 Ello demuestra que el BCE reaccionó con diligencia a cada una de las dos quejas de la víctima.
- 233 En cualquier caso, como destacó con acierto el BCE en la decisión de despido (punto 8), la eventual inactividad de los superiores del demandante no puede justificar las faltas de éste, que es responsable de sus actos.
- 234 Por consiguiente, debe desestimarse este motivo. En consecuencia, el recurso en su totalidad ha de desestimarse.

Costas

- 235 A tenor del artículo 87, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Primera Instancia, la parte que pierda el proceso será condenada en costas si así lo hubiere solicitado la otra parte. No obstante, con arreglo al artículo 88 del mismo Reglamento, las Instituciones soportarán los gastos en que hubieren incurrido en los recursos de los agentes de las Comunidades.
- 236 Sin embargo, sobre la base del artículo 87, apartado 3, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Primera Instancia, que establece una excepción al artículo 88 de dicho Reglamento y que dispone, en particular, que el Tribunal de Primera Instancia puede condenar a una parte a reembolsar a la otra los gastos que le hubiere causado y que dicho Tribunal considere abusivos o temerarios, el BCE solicita que se condene al demandante a soportar todas las costas. Expone que el recurso es abusivo, en esencia, por su carácter manifiestamente infundado.
- 237 El Tribunal de Primera Instancia considera que esta pretensión es improcedente. En efecto, el recurso tiene por objeto, en particular, la impugnación de la medida disciplinaria más grave que existe, es decir, el despido. Pues bien, no cabe reprochar al empleado afectado que interponga un recurso contra la decisión por la que se le despide, cualquiera que sea, por otra parte, el valor jurídico de las alegaciones que formula en apoyo de su recurso.
- 238 En el presente asunto, cada parte soportará, por consiguiente, sus propias costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA (Sala Tercera)

decide:

- 1) Desestimar el recurso.

- 2) Cada parte soportará sus propias costas.

Azizi

Lenaerts

Jaeger

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 18 de octubre de 2001.

El Secretario

El Presidente

H. Jung

M. Jaeger