Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL GENERAL (Sala Séptima)

de 14 de julio de 2021 *

«Función pública — Personal del ECDC — Acoso psicológico — Artículo 12 *bis* del Estatuto — Solicitud de asistencia — Alcance del deber de asistencia — Artículo 24 del Estatuto — Dimisión del autor de los comportamientos denunciados — Inexistencia de incoación de un procedimiento disciplinario — Artículo 86 del Estatuto — Respuesta a la solicitud de asistencia — Recurso de anulación — Acto lesivo — Vulneración del derecho a ser oído — Falta de motivación — Denegación de acceso al informe de investigación y a otros documentos — Artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales — Responsabilidad»

En el asunto T-65/19,

AI, representado por las Sras. L. Levi y A. Champetier, abogadas,

parte demandante,

contra

Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades (ECDC), representado por las Sras. J. Mannheim y A. Iber, en calidad de agentes, asistidas por el Sr. D. Waelbroeck y la Sra. A. Duron, abogados,

parte demandada,

que tiene por objeto un recurso basado en el artículo 270 TFUE por el que se solicita, por una parte, la anulación de las decisiones del ECDC de 18 de mayo, 20 de junio y 26 de octubre de 2018 adoptadas en respuesta a la solicitud de asistencia del demandante por acoso psicológico y a su solicitud de acceso a determinados documentos y, por otra parte, la reparación del perjuicio que alega haber sufrido,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Séptima),

integrado por el Sr. R. da Silva Passos, Presidente, y los Sres. L. Truchot y M. Sampol Pucurull (Ponente), Jueces;

Secretaria: Sra. S. Spyropoulos, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 1 de octubre de 2020;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: inglés.

Sentencia

I. Antecedentes del litigio

1 El demandante, AI, fue contratado por el Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades (ECDC) el [*confidencial*]. [1]

2 El 20 de junio de 2017, el demandante presentó una solicitud de asistencia (en lo sucesivo, «primera solicitud de asistencia») en el sentido del artículo 24 del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Estatuto»), relativa a supuestos hechos de acoso psicológico por parte de su jefe de unidad, A (en lo sucesivo, «jefe de unidad»). Tras describir con detalle estos hechos, el demandante formuló la siguiente solicitud:

«Le agradecería que me ayudase a poner fin a esta situación, que me causa mucha angustia, y le agradecería también que comprobara si este comportamiento, que considero reiterado, agresivo y abusivo hacia mí, constituye un caso de acoso.»

3 El 14 de julio de 2017, el demandante presentó un formulario de información que completaba su primera solicitud de asistencia.

4 El 7 de agosto de 2017, el ECDC notificó la primera solicitud de asistencia a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF). El 27 de septiembre de 2017, tras varios contactos con el ECDC, la jefa de la unidad 0.1 de la OLAF envió una nota a la directora del ECDC (en lo sucesivo, «directora»). En esa nota se indicó que la OLAF no había iniciado ninguna investigación sobre los mismos hechos, que tomaba nota del hecho de que el ECDC iba a iniciar su propia investigación y que, en esas circunstancias, la OLAF no iniciaría una investigación.

5 El 28 de septiembre de 2017, B, antiguo funcionario de la Comisión Europea, fue designado por la directora para llevar a cabo una investigación sobre los comportamientos del jefe de unidad denunciados por el demandante y por otro miembro del personal del ECDC, C, que también había presentado una solicitud de asistencia.

6 Mediante carta del mismo día, la directora informó al demandante de la apertura de la investigación a raíz de su primera solicitud de asistencia y del nombramiento del investigador. También le indicó que, «cuando recibiese el informe de [B], adoptar[ía] una decisión sobre la cuestión».

7 El 9 de octubre de 2017, el investigador oyó al demandante por primera vez.

8 El 26 de octubre de 2017, el demandante se puso en contacto con la directora para informarle de determinados comportamientos del jefe de unidad, parecidos a los denunciados previamente en su primera solicitud de asistencia, que habían tenido lugar durante una reunión de trabajo celebrada la víspera. El demandante comunicó a la directora su sentimiento de vulnerabilidad y su inquietud ante la perspectiva de una reunión prevista para esa misma tarde, en la que también estaría presente el jefe de unidad. En este contexto, el demandante solicitó ser relevado de las tareas en cuyo marco estaba en contacto con el jefe de unidad.

[1] Datos confidenciales ocultos.

9 La directora respondió por correo electrónico el mismo día, indicando que había reorganizado su agenda para poder estar presente en la reunión futura, que preocupaba al demandante. Al término de esta reunión, el demandante y la directora mantuvieron una primera conversación con el fin de identificar las tareas que implicaban un contacto directo entre este y el jefe de unidad y acordaron reflexionar conjuntamente, a lo largo de los días siguientes, sobre cómo encontrar una solución temporal de organización del trabajo del demandante hasta el final de la investigación.

10 En el marco de esta reflexión, el demandante transmitió por escrito a la directora una serie de opciones que podían atenuar los riesgos de acoso psicológico. Entre las opciones enumeradas «sin un orden particular», el demandante sugirió «transferir temporalmente la responsabilidad de la gestión jerárquica de la sección […] a otro jefe de unidad» o «intentar evitar los contactos mediante permisos, teletrabajo y horarios flexibles».

11 El 30 de octubre de 2017, se celebró una reunión entre el demandante y la directora, tras la cual esta le sugirió, en un correo electrónico de 7 de noviembre de 2017, que optara por un régimen de teletrabajo ocasional por un período más largo del normalmente previsto, a partir del 9 de noviembre de 2017. Para garantizar su asistencia a reuniones ya fijadas y organizar el trabajo de su equipo, el demandante aplazó finalmente al 13 de noviembre de 2017 el inicio del régimen de teletrabajo.

12 El 25 de noviembre de 2017, el demandante mantuvo una segunda entrevista con el investigador, esta vez por teléfono, durante la cual le describió a este el comportamiento del jefe de unidad durante la reunión de 25 de octubre de 2017 y sus posteriores contactos con la directora, tal como se han recordado en los apartados 8 a 11 anteriores.

13 El 13 de diciembre de 2017, el demandante puso fin a su período de teletrabajo ocasional. En la misma fecha, el jefe de unidad cogió vacaciones hasta finales del año 2017. Por su parte, el demandante cogió vacaciones a principios del año 2018 y reanudó su actividad el 9 de enero de 2018.

14 El 21 de enero de 2018, B remitió su informe a la directora (en lo sucesivo, «informe de investigación»).

15 Tras permanecer en su puesto durante todo el mes de enero de 2018, el jefe de unidad inició un período de baja por enfermedad y fue sustituido en sus funciones a partir del 31 de enero de 2018.

16 El 13 de marzo de 2018, el demandante solicitó, sobre la base del artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, tener acceso al informe de investigación, incluidas sus conclusiones y recomendaciones.

17 El 3 de abril de 2018, finalizó la baja por enfermedad del jefe de unidad. En esa fecha, no reanudó sus anteriores funciones, sino que fue encargado de tareas directamente confiadas y supervisadas por la directora, sin tener ninguna relación jerárquica con el demandante.

18 Mediante decisión de 6 de abril de 2018, en respuesta a la solicitud del demandante de 13 de marzo de 2018 (véase el apartado 16 anterior), la directora denegó a este último el acceso al informe de investigación basándose en que el procedimiento iniciado, a raíz de la primera solicitud de asistencia, no había concluido. Por otra parte, en su opinión, el derecho de toda

persona a acceder al expediente que le concierna, previsto en el artículo 41, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, permite la protección de su derecho de defensa cuando una decisión afecta negativamente a sus intereses.

19 El 6 de abril de 2018, tuvo lugar una reunión entre el jefe de unidad y la directora, durante la cual esta le informó verbalmente del resultado de la investigación.

20 Mediante escrito de 10 de abril de 2018, el demandante presentó una nueva solicitud de asistencia (en lo sucesivo, «segunda solicitud de asistencia»). En esa solicitud, denunciaba el hecho de que el jefe de unidad se había puesto en contacto con varios miembros del personal del ECDC durante y después de la elaboración del informe de investigación para explicarles que los elementos que el demandante había denunciado en su primera solicitud de asistencia eran fabulaciones procedentes de un empleado descontento. El demandante también subrayó que el jefe de unidad había vuelto a la oficina y, por tanto, podía seguir difamándole o continuar ejerciendo acoso psicológico contra él.

21 Mediante escrito de 16 de abril de 2018, el demandante solicitó por segunda vez el acceso al informe de investigación, sobre la base del artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales, pero también del artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos (DO 2001, L 8, p. 1), y del Reglamento (CE) n.º 1049/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de mayo de 2001, relativo al acceso del público a los documentos del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión (DO 2001, L 145, p. 43).

22 Se fijó una segunda reunión entre la directora y el jefe de unidad para el 16 de abril de 2018, con el fin de darle la posibilidad de expresarse formalmente sobre el informe de investigación, que entretanto le había sido comunicado. A petición del jefe de unidad, con objeto de permitirle preparar sus observaciones orales, esa reunión se aplazó hasta el 2 de mayo de 2018.

23 Mediante decisión de 8 de mayo de 2018, el acceso al informe de investigación solicitado por el demandante (véase el apartado 21 anterior) le fue nuevamente denegado debido, por una parte, a que aún no se había adoptado ninguna decisión que le afectara negativamente y, por otra parte, a que no se había acreditado la necesidad de revelarle datos personales relativos al jefe de unidad, a otros miembros del personal del ECDC y a personas externas. Además, la solicitud de acceso basada en el Reglamento n.º 45/2001 fue transferida al responsable de la protección de datos del ECDC.

24 El 15 de mayo de 2018, tuvo lugar una tercera reunión entre la directora y el jefe de unidad, durante la cual aquella le informó de su intención de poner fin a su contrato sobre la base del artículo 47, letra c), inciso i), del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea en su versión aplicable al litigio (en lo sucesivo, «ROA»).

25 Mediante escrito de 15 de mayo de 2018, redactado inmediatamente después de dicha reunión, el jefe de unidad presentó su dimisión «en interés del servicio».

26 Mediante escrito de 16 de mayo de 2018 dirigido al jefe de unidad, la directora del ECDC aceptó su dimisión. En ese escrito, en primer lugar, la directora indicó que el investigador había concluido que, desde su punto de vista, la primera solicitud de asistencia del demandante y una solicitud

similar presentada por otro miembro del personal del ECDC podían ser acogidas. En segundo lugar, la directora recordó las observaciones formuladas por el jefe de unidad. Así pues, según él, el principio de presunción de inocencia no se había respetado durante la investigación, el informe de investigación adolecía de varios errores de hecho, algunas de las personas implicadas en la investigación podían haber actuado de mala fe y su intención nunca había sido perjudicar a nadie, sino actuar en interés del ECDC. En tercer lugar, la directora indicó que había detectado algunos errores de hecho en el informe de investigación y que el jefe de unidad estaba facultado para actuar en relación con determinados problemas de rendimiento relativos a varios miembros de su unidad. No obstante, tras leer el informe de investigación y las graves alegaciones formuladas contra él, incluidas las declaraciones de testigos, la directora consideró que el modo de gestión del jefe de unidad había causado un estrés y una ansiedad inútiles en el personal. En estas circunstancias, la directora indicó que ya no podía establecerse una relación de confianza entre el ECDC y el jefe de unidad y que tenía previsto dar por finalizado su contrato de conformidad con el artículo 47, letra c), inciso i), del ROA. No obstante, al constatar que, entretanto, el jefe de unidad había presentado su dimisión, la directora la aceptó en los siguientes términos:

«Sin embargo, ahora ha presentado su dimisión, lo que significa en la práctica que su último día de servicio tendrá lugar antes de la fecha efectiva de un cese en el puesto de trabajo, por lo que constato que redunda en interés del servicio aceptar su dimisión con fecha de 15 de mayo. Su período de preaviso es de diez meses, lo que significa que su último día de servicio será el 15 de marzo de 2019.

Como hemos hablado y acordado en nuestra reunión, trabajará desde su domicilio durante su período de preaviso en las tareas por mí asignadas.

Durante su período de preaviso, deberá actuar conforme a su obligación de lealtad hacia el ECDC con arreglo al artículo 11 del Estatuto.»

27 El 18 de mayo de 2018, la directora dirigió al demandante un escrito que tenía por objeto su primera solicitud de asistencia (en lo sucesivo, «primera decisión impugnada»). Dicho escrito estaba redactado en los siguientes términos:

«A raíz de mi escrito de 28 de septiembre de 2017, en el que le informé del inicio de la investigación a raíz de su [primera] solicitud de asistencia por acoso psicológico [del] […] jefe de unidad, le escribo ahora para informarle de la conclusión de la investigación y del procedimiento correspondiente. He recibido el informe del investigador externo, [B], a finales de enero. El resultado de la investigación recoge su relato y el de otro denunciante, también apoyado por varios testimonios. El investigador llega a la conclusión de que, desde su punto de vista, las dos denuncias por acoso pueden ser estimadas.

Como usted sabe, [el jefe de unidad] ha estado ausente la primera parte del año y, por tanto, no he podido concluir el procedimiento hasta ahora. Ya he comunicado las conclusiones del informe de investigación a[l jefe de unidad], tras su regreso a la oficina, y, conforme al procedimiento, le di la oportunidad de manifestar su punto de vista sobre el resultado de la investigación.

Tras la lectura del informe y tras haber tenido en cuenta la información de que dispongo, he llegado a la conclusión de que hubo elementos de acoso psicológico. Por otra parte, puedo constatar que el informe contiene algunos errores de hecho. Teniendo en cuenta que [el jefe de unidad], en su papel […], debía actuar por lo que respecta a determinadas cuestiones, considero, no obstante, que la manera en que abordó estas dificultades y su método de gestión causaron un estrés y una ansiedad inútiles al personal. Por consiguiente, tenía la intención de adoptar medidas apropiadas, pero, entretanto, [el jefe de unidad] ha dimitido de su puesto y no volverá más a la

oficina. Habida cuenta de su ausencia anterior y de su posterior cambio de destino al gabinete de la directora, y dado que ha dimitido, espero que su [primera] solicitud de asistencia haya sido atendida y que la situación que le generaba angustia ya no exista.»

28 El 29 de mayo de 2018, el jefe de unidad presentó una solicitud de asistencia debido a la divulgación de información confidencial relativa a la investigación de que era objeto en los medios de comunicación suecos y a las amenazas anónimas que había recibido. Esta solicitud dio lugar a la apertura de una investigación administrativa durante la cual se oyó al demandante.

29 Mediante escrito de 30 de mayo de 2018, el demandante solicitó por tercera vez el acceso al informe de investigación, teniendo también por objeto esa solicitud todos los documentos sobre cuya base la directora del ECDC había adoptado la primera decisión impugnada, incluidos aquellos en los que se fundó para considerar que el informe de investigación contenía «algunos errores de hecho» (en lo sucesivo, «solicitud de acceso controvertida»). Dicha solicitud se presentó sobre la base del artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Según el demandante, este acceso resultaba necesario a la luz de la primera decisión impugnada y crucial habida cuenta de su segunda solicitud de asistencia. En el mismo escrito, el demandante solicitó más precisiones en cuanto a la situación contractual del jefe de unidad tras su dimisión, mencionada en la primera decisión impugnada.

30 Mediante escrito de ese mismo día, en respuesta a la decisión de 8 de mayo de 2018 (véase el apartado 23 anterior), el demandante presentó una solicitud confirmatoria de acceso al informe de investigación, sobre la base del artículo 7, apartado 2, del Reglamento n.º 1049/2001.

31 Mediante escrito de 20 de junio de 2018, dirigido a los abogados del demandante (en lo sucesivo, «segunda decisión impugnada»), la directora denegó la solicitud de acceso controvertida, mencionada en el apartado 29 anterior, en los siguientes términos:

«Ustedes indicaron que [la] solicitud [de su cliente] se basa en el hecho de que se considera perjudicado por la [primera] decisión [impugnada] que le fue comunicada mediante el escrito de 18 de mayo de 2018. Tras haber evaluado debidamente las alegaciones formuladas, no veo cómo podría verse afectado el interés de su cliente, ya que no he desestimado la [primera] solicitud de asistencia por infundada. Además, su cliente tuvo la posibilidad de exponer su punto de vista durante la investigación. La [segunda] solicitud de asistencia […] presentada por su cliente el 10 de abril de 2018 tampoco puede justificar tal solicitud, ya que aún no se ha llegado a ninguna conclusión sobre esa [segunda] solicitud.

Por consiguiente, reitero mi conclusión de que el acceso al informe y a los demás documentos no es necesario sobre la base del artículo 41 de la Carta [de los Derechos Fundamentales].

Creo que esta conclusión es conforme con la jurisprudencia de [la Unión], según la cual, para interpretar el alcance del derecho de defensa, la situación de un procedimiento de investigación iniciado a raíz de una solicitud de asistencia por acoso por parte de un miembro del personal no puede asimilarse, en ningún caso, al procedimiento de investigación incoado contra ese miembro. En casos similares, el derecho de acceso al expediente, basado en la Carta de los Derechos Fundamentales, fue incluso denegado a los denunciantes cuando se había concluido que no podía demostrarse la existencia de acoso.»

32 Mediante escrito del mismo día (en lo sucesivo, «segundo escrito de 20 de junio de 2018»), la directora respondió a la solicitud confirmatoria de acceso al informe de investigación presentada el 30 de mayo de 2018 sobre la base del Reglamento n.º 1049/2001 (véase el apartado 30 anterior) y a la solicitud del demandante de 16 de abril de 2018 sobre la base del Reglamento n.º 45/2001 (véase el apartado 21 anterior). En dicho escrito, la directora llegó a la conclusión de que el demandante podía, por una parte, consultar *in situ* una versión no confidencial del informe de investigación y, por otra parte, recibir un documento que contuviera sus datos personales, puestos a su disposición de conformidad con el artículo 13 del Reglamento n.º 45/2001.

33 El 2 de julio de 2018, el demandante presentó una reclamación, con arreglo al artículo 90, apartado 2, del Estatuto, contra las decisiones impugnadas primera y segunda. En dicha reclamación, presentó una solicitud de indemnización por el perjuicio moral que supuestamente le había ocasionado la falta de reconocimiento completo de su condición de víctima, el hecho de que no se hubiera sancionado disciplinariamente al jefe de unidad y la inexistencia de medidas de protección a raíz de su primera solicitud de asistencia. Este perjuicio se vio agravado, a su entender, en particular, por la denegación de acceso al informe de investigación. El demandante precisó que «los perjuicios directamente derivados del acoso y de la falta del ECDC por [no] haber garantizado condiciones de trabajo conformes con las normas de dignidad, salud y seguridad esta[ban] cubiertos por solicitudes separadas».

34 Mediante escrito de 7 de septiembre de 2018, la directora informó al demandante, tras haber interrogado a algunos miembros del personal, de que no existía ninguna prueba que confirmara las alegaciones que había formulado en la segunda solicitud de asistencia (véase el apartado 20 anterior) y denegó dicha solicitud de asistencia.

35 El 12 de septiembre de 2018, el demandante pudo consultar *in situ* una versión no confidencial del informe de investigación. Firmó una hoja de presencia precisando, de manera manuscrita, que impugnaba las condiciones de acceso a dicho informe.

36 El 11 de octubre de 2018, el demandante y otros cuatro miembros del personal del ECDC presentaron una solicitud de indemnización con arreglo al artículo 90, apartado 1, del Estatuto, dirigida a obtener la reparación del perjuicio moral y material que habían supuestamente sufrido como consecuencia de la inacción del ECDC entre 2012 y 2018 ante el comportamiento del jefe de unidad con respecto a ellos.

37 Mediante escrito de 26 de octubre de 2018 (en lo sucesivo, «decisión desestimatoria de la reclamación»), la directora desestimó la reclamación del demandante de 2 de julio de 2018 (véase el apartado 33 anterior). Para empezar, la directora cuestionó la admisibilidad de la reclamación, alegando que la primera decisión impugnada no era un acto lesivo para el demandante. A continuación, afirmó que el comportamiento del jefe de unidad no había sido minimizado en dicha decisión. La directora precisó que, «debido a la gravedad del comportamiento [del jefe de unidad], [había] previsto medidas apropiadas para gestionar las conclusiones del informe de investigación». Asimismo, recordó que la primera solicitud de asistencia del demandante tenía por objeto «poner fin a la situación e investigar los hechos alegados». También describió las medidas de protección adoptadas con respecto al demandante antes de la adopción de la primera decisión impugnada. Por otra parte, indicó que había aceptado la dimisión del jefe de unidad «en interés del servicio». Además, la directora subrayó que el demandante había podido consultar una versión no confidencial del informe de investigación el 12 de septiembre de 2018. Según ella, no se le había concedido un acceso completo al informe debido a la protección de la confidencialidad de

las entrevistas con los testigos y con el propio jefe de unidad, al carácter sensible del problema y a la necesidad de preservar la capacidad del ECDC para realizar investigaciones. Por último, la directora desestimó la solicitud de indemnización formulada en la reclamación.

38 El 21 de noviembre de 2018, el demandante presentó una reclamación ante el Defensor del Pueblo Europeo relativa al segundo escrito de 20 de junio de 2018, mencionado en el apartado 32 anterior.

39 El 5 de diciembre de 2018, el demandante presentó una reclamación con arreglo al artículo 90, apartado 2, del Estatuto contra el escrito de 7 de septiembre de 2018 relativo a su segunda solicitud de asistencia (véase el apartado 34 anterior).

40 El 11 de febrero de 2019, la directora desestimó en su totalidad la solicitud de indemnización mencionada en el apartado 36 anterior.

41 Mediante carta de 6 de marzo de 2019, la directora, a raíz de la reclamación del demandante de 5 de diciembre de 2018, revocó el escrito de 7 de septiembre de 2018 por el que se denegaba la segunda solicitud de asistencia (véase el apartado 34 anterior).

42 Mediante escrito de 15 de marzo de 2019, la directora proporcionó al demandante un resumen de las declaraciones de los diversos testigos interrogados a raíz de la segunda solicitud de asistencia y le invitó a una entrevista, que se celebró el 25 de marzo de 2019.

43 El 15 de marzo de 2019, el jefe de unidad abandonó definitivamente el ECDC después de su período de preaviso.

44 Mediante escrito de 5 de abril de 2019, la directora informó al demandante de que, a falta de un motivo que justificara un examen más profundo de los hechos mencionados en la segunda solicitud de asistencia, había decidido denegar dicha solicitud.

45 Mediante decisión de 6 de junio de 2019, el Defensor del Pueblo consideró que el ECDC no había dado muestras de mala administración al conceder al demandante, en el segundo escrito de 20 de junio de 2018, únicamente un acceso parcial al informe de investigación.

II. Procedimiento y pretensiones de las partes

46 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 5 de febrero de 2019, el demandante interpuso el presente recurso.

47 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 12 de febrero de 2019, el demandante solicitó que se le concediera el anonimato con arreglo al artículo 66 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal General. Mediante decisión de 30 de abril de 2019, el Tribunal estimó dicha solicitud.

48 Mediante decisión de 21 de octubre de 2019, el Presidente del Tribunal, en aplicación del artículo 27, apartado 3, del Reglamento de Procedimiento, reasignó el asunto a un nuevo Juez Ponente, adscrito a la Sala Séptima.

49 A propuesta del Juez Ponente, el Tribunal (Sala Séptima) decidió iniciar la fase oral del procedimiento el 26 de mayo de 2020.

50 Mediante auto de 19 de junio de 2020, el Tribunal ordenó al ECDC, sobre la base del artículo 91, letra c), y del artículo 104 del Reglamento de Procedimiento, que presentara los documentos a los que se había denegado el acceso mediante la segunda decisión impugnada. Dichos documentos fueron transmitidos al Tribunal el 27 de agosto de 2020 y no fueron notificados al demandante, de conformidad con el artículo 104 del Reglamento de Procedimiento.

51 El 24 de junio de 2020, a propuesta del Juez Ponente, el Tribunal, en el marco de las diligencias de ordenación del procedimiento previstas en el artículo 89 del Reglamento de Procedimiento, formuló varias preguntas escritas a las partes y solicitó la presentación de determinados documentos. Las partes dieron cumplimiento a dichas diligencias en el plazo que se les había señalado.

52 En la vista de 1 de octubre de 2020, se oyeron los informes orales de las partes y sus respuestas a las preguntas formuladas por el Tribunal.

53 El demandante solicita al Tribunal que:

– Anule las decisiones impugnadas primera y segunda y, en su caso, la decisión desestimatoria de la reclamación.

– Ordene la reparación del daño moral sufrido, evaluado *ex aequo et bono* en 40 000 euros.

– Condene en costas al ECDC.

54 El ECDC solicita al Tribunal que:

– Declare la inadmisibilidad parcial del recurso y lo desestime por infundado en su totalidad.

– Condene en costas al demandante.

III. Fundamentos de Derecho

A. Sobre el objeto del recurso

55 El demandante solicita al Tribunal, además de la anulación de las decisiones impugnadas primera y segunda, que se anule, «en su caso», la decisión desestimatoria de la reclamación.

56 Según reiterada jurisprudencia, las pretensiones de anulación formalmente dirigidas contra la decisión desestimatoria de una reclamación dan lugar a que se someta al Tribunal el acto lesivo contra el cual se presentó la reclamación cuando están, como tales, desprovistas de contenido autónomo (véase la sentencia de 13 de julio de 2018, Curto/Parlamento, T-275/17, EU:T:2018:479, apartado 63 y jurisprudencia citada).

57 No obstante, cuando la resolución desestimatoria de la reclamación tiene un alcance diferente al del acto contra el que se presentó dicha reclamación, en particular, cuando modifica la decisión inicial o cuando reexamina la situación del demandante en función de nuevos elementos de hecho y de Derecho que, de haber existido o haber sido conocidos por la autoridad competente antes de la adopción de la decisión inicial, habrían sido tenidos en cuenta, el Tribunal puede

verse obligado a pronunciarse específicamente sobre las pretensiones formalmente dirigidas contra la decisión desestimatoria de la reclamación (véase la sentencia de 19 de diciembre de 2019, ZQ/Comisión, T-647/18, no publicada, EU:T:2019:884, apartado 36 y jurisprudencia citada).

58 En el caso de autos, la decisión desestimatoria de la reclamación no es meramente confirmatoria de la segunda decisión impugnada, en la medida en que la directora se pronunció sobre nuevos elementos que se produjeron después de la adopción de esta y después de la fecha de la reclamación. En efecto, por lo que respecta a los documentos a los que se había denegado el acceso mediante la segunda decisión impugnada, la directora constató que el demandante había podido finalmente consultar *in situ*, el 12 de septiembre de 2018, una versión no confidencial del informe de investigación y obtener, sobre la base del artículo 13 del Reglamento n.º 45/2001, un documento que contuviera sus datos personales.

59 En estas circunstancias, procede pronunciarse sobre las pretensiones de anulación tanto de las decisiones impugnadas primera y segunda como de la decisión desestimatoria de la reclamación.

60 Asimismo, la decisión desestimatoria de la reclamación precisa determinados motivos de las decisiones impugnadas primera y segunda. Teniendo en cuenta la primera decisión impugnada, reconoce la «gravedad» del comportamiento del jefe de unidad y aporta precisiones, en particular, sobre las circunstancias que llevaron a la directora a aceptar, «en interés del servicio», su dimisión. Teniendo en cuenta la segunda decisión impugnada, añade que no se había concedido al demandante un acceso completo al informe de investigación debido a la protección de la confidencialidad de las entrevistas con los testigos y con el propio jefe de unidad, al carácter sensible del problema y a la necesidad de preservar la capacidad del ECDC para realizar investigaciones. Por consiguiente, habida cuenta del carácter evolutivo del procedimiento administrativo previo, esa motivación complementaria también deberá tomarse en consideración para el examen de la legalidad de las decisiones impugnadas primera y segunda, ya que dicha motivación debe coincidir con estas últimas (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de diciembre de 2009, Comisión/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, apartados 55 y 56 y jurisprudencia citada).

B. Pretensiones de anulación

1. Sobre la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada

61 El demandante invoca tres motivos en apoyo de su pretensión de anulación de la primera decisión impugnada, tal como fue completada por la decisión desestimatoria de la reclamación. El primer motivo se basa en la vulneración del derecho a ser oído; el segundo, en el incumplimiento de la obligación de motivación; y, el tercero, en esencia, en la infracción de los artículos 24 y 86 del Estatuto.

62 El ECDC solicita al Tribunal que declare la inadmisibilidad manifiesta de dicha pretensión de anulación, al no existir un acto lesivo para el demandante. Con carácter subsidiario, solicita al Tribunal que desestime los tres motivos por infundados.

a) Consideraciones preliminares

63 Con carácter preliminar, procede recordar las obligaciones que incumben a la administración cuando una solicitud de asistencia es formulada por un funcionario o agente.

64 Cuando la autoridad facultada para proceder a los nombramientos (en lo sucesivo, «AFPN») o, según los casos, la autoridad facultada para celebrar los contratos de personal (en lo sucesivo, «AFCC») de una institución conoce, con arreglo al artículo 90, apartado 1, del Estatuto, de una solicitud de asistencia en el sentido del artículo 24 de dicho Estatuto, debe, en virtud del deber de asistencia, y ante un incidente incompatible con el orden y la serenidad del servicio, intervenir con toda la energía necesaria y responder con la rapidez y la solicitud exigidas por las circunstancias del caso, con el fin de esclarecer los hechos y extraer de ellos las consecuencias necesarias con pleno conocimiento de causa. A tal efecto, es suficiente con que el funcionario o agente que reclame la protección de su institución aporte un principio de prueba de la realidad de los ataques de los que afirme ser objeto. En presencia de tales datos, corresponde a la institución en cuestión adoptar las medidas apropiadas, especialmente ordenando una investigación administrativa, para que queden probados los hechos que originaron la denuncia, en colaboración con el autor de esta y, en función de los resultados de la investigación, adoptar las medidas necesarias, como la incoación de un procedimiento disciplinario, contra la persona acusada cuando la administración concluya al término de la investigación administrativa que se ha producido acoso psicológico (véase la sentencia de 3 de octubre de 2019, DQ y otros/Parlamento, T-730/18, EU:T:2019:725, apartado 80 y jurisprudencia citada).

65 El deber de asistencia previsto en el artículo 24 del Estatuto obliga a informar a su debido tiempo a los solicitantes de asistencia del curso dado a su solicitud. En particular, si se incoa un procedimiento disciplinario, el solicitante de asistencia debe ser informado de la naturaleza y de la gravedad de la sanción que se ha impuesto (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2019, DQ y otros/Parlamento, T-730/18, EU:T:2019:725, apartado 108 y jurisprudencia citada). Asimismo, cuando se presenta una solicitud de asistencia relativa a supuestos actos de acoso, cualquier decisión de la administración concerniente a la existencia o a la inexistencia de dichos actos ha de ser rápida, explícita y motivada (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de diciembre de 2000, Campogrande/Comisión, T-136/98, EU:T:2000:281, apartado 58).

66 Procede señalar, además, que el posible reconocimiento por la AFPN, al término de la investigación administrativa, de la existencia de un acoso psicológico puede por sí mismo tener un efecto benéfico en el proceso terapéutico de restablecimiento de las víctimas y puede serles además de utilidad en una posible acción judicial nacional (véase la sentencia de 13 de julio de 2018, Curto/Parlamento, T-275/17, EU:T:2018:479, apartado 59 y jurisprudencia citada).

67 La admisibilidad de la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada y su fundamento deben examinarse a la luz de estas consideraciones.

b) Sobre la admisibilidad

68 Sin proponer formalmente una excepción de inadmisibilidad parcial del recurso, el ECDC alega que la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada es manifiestamente inadmisible. Según el ECDC, la investigación administrativa no se cerró sin ulterior trámite. En su opinión, a diferencia de otros casos examinados en la jurisprudencia, en el caso de autos no se

produjo la desestimación de la denuncia. Por el contrario, a su entender, la primera solicitud de asistencia del demandante, dirigida a que se le ayudase a poner fin a la situación y a examinar el comportamiento del jefe de unidad, fue aceptada en su totalidad.

69 Para empezar, según el ECDC, se adoptaron varias medidas a raíz de esa solicitud, la primera de las cuales fue la consulta a la OLAF el 7 de agosto de 2017. Señala que la directora inició la investigación después de que la OLAF confirmara que no estaba llevando a cabo ninguna investigación sobre la cuestión por propia iniciativa. El ECDC indica, asimismo, que, a partir del 26 de octubre de 2017, el demandante dejó de estar en contacto directo con el jefe de unidad y que, posteriormente, sobre la base del informe de investigación, la directora aceptó la dimisión del jefe de unidad el 16 de mayo de 2018, con efectos a 16 de marzo de 2019, es decir, un mes y medio antes de alcanzar la edad de jubilación, en interés del servicio. El ECDC expone que la incoación de un procedimiento disciplinario puede durar un tiempo considerable y no desembocar necesariamente en el despido de la persona afectada, que es la sanción más elevada. Por último, afirma que se adoptaron medidas de seguimiento durante el período de preaviso del jefe de unidad. En particular, señala que este trabajó a distancia en tareas directamente asignadas y supervisadas por la directora. Por otra parte, el ECDC explica que, en el marco de la segunda solicitud de asistencia, el demandante no aportó prueba alguna de que la situación de acoso psicológico hubiese proseguido tras la adopción de la primera decisión impugnada.

70 A continuación, por lo que atañe a la supuesta minimización de la gravedad del comportamiento del jefe de unidad, el ECDC estima que tal minimización no puede deducirse ni del tenor de la primera decisión impugnada ni, más en general, del conjunto de medidas adoptadas por la directora a raíz de la primera solicitud de asistencia.

71 Por último, en cuanto a las sanciones que, según el demandante, deberían haberse impuesto, el ECDC añade que no está obligado a incoar un procedimiento disciplinario ni a imponer una sanción cuando el informe elaborado a raíz de una investigación propone la incoación de tal procedimiento. A su entender, una solicitud de asistencia no tiene por objeto, en sí misma, imponer sanciones al presunto autor del acoso psicológico, sino más bien ayudar al solicitante en el marco de su actuación. Por otra parte, señala que la situación de que se trata es particular debido a la dimisión del jefe de unidad. En cualquier caso, a su juicio, la discusión sobre el fundamento de la sanción no está relacionada con la cuestión de si la primera decisión impugnada es lesiva para el demandante. En la vista, el ECDC subrayó además que, en su primera solicitud de asistencia, el demandante no había solicitado a la directora la incoación de un procedimiento disciplinario contra el jefe de unidad.

72 Por su parte, el demandante alega que, contrariamente a lo que ha sostenido el ECDC en la decisión desestimatoria de la reclamación y en el marco del presente recurso, la primera decisión impugnada es un acto lesivo para él. A este respecto, subraya que, a pesar de las medidas adoptadas por la directora durante la investigación administrativa descritas en el apartado 69 anterior, la primera decisión impugnada no le dio plena satisfacción. Por un lado, señala que la directora no reconoció, clara e inequívocamente, que el jefe de unidad fuese culpable de un acoso psicológico del que era víctima el demandante. A juicio del demandante, el uso de la expresión «elementos de acoso» en dicha decisión confirma la ambigüedad de esta y minimiza el impacto del comportamiento del jefe de unidad respecto a él. Por otro lado, indica que, aunque el investigador había reconocido el fundamento de su denuncia, la directora no adoptó ninguna «medida apropiada» debido a la dimisión voluntaria del jefe de unidad. En particular, señala que no se ha incoado ningún procedimiento disciplinario.

73 A tenor del artículo 91, apartado 1, primera frase, del Estatuto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea será competente para resolver sobre los litigios que se susciten entre la Unión Europea y alguna de las personas a quienes se aplica el Estatuto, que tengan por objeto la legalidad de un acto que les sea lesivo a tenor del artículo 90, apartado 2, de dicho Estatuto.

74 Según reiterada jurisprudencia, únicamente son lesivos, en el sentido del artículo 90, apartado 2, del Estatuto, los actos o las medidas que producen efectos jurídicos obligatorios que puedan afectar a los intereses de un funcionario o de un agente, modificando, de forma caracterizada, su situación jurídica. Tales actos deben emanar, cuando se trata de un agente sujeto al ROA, de la AFCC y poseer carácter decisorio (véase la sentencia de 18 de mayo de 2015, Gyarmathy/OEDT, F-79/13, EU:F:2015:49, apartado 44 y jurisprudencia citada). El concepto de acto lesivo incluye tanto las decisiones como la falta de adopción de una medida impuesta a la administración, expresa o implícitamente, por el Estatuto para garantizar los derechos de los funcionarios (véase el auto de 25 de octubre de 1996, Lopes/Tribunal de Justicia, T-26/96, EU:T:1996:157, apartado 31 y jurisprudencia citada).

75 Asimismo, para que un funcionario o un antiguo funcionario pueda solicitar, en el marco de un recurso interpuesto en virtud de los artículos 90 y 91 del Estatuto, la anulación de un acto lesivo para él, en el sentido del artículo 90, apartado 2, del Estatuto, debe tener, en el momento en que interponga el recurso, un interés existente, efectivo y suficientemente caracterizado en que se anule dicho acto, dado que este interés implica que su pretensión pueda procurarle, por su resultado, un beneficio (véase la sentencia de 9 de diciembre de 2010, Comisión/Strack, T-526/08 P, EU:T:2010:506, apartado 43 y jurisprudencia citada).

76 En el caso de autos, la primera decisión impugnada fue adoptada por la directora, en su calidad de AFCC, en respuesta a la primera solicitud de asistencia del demandante, con el fin de comunicarle la conclusión de la investigación iniciada el 28 de septiembre de 2017 y el resultado del procedimiento correspondiente, respetando las obligaciones impuestas por el artículo 90, apartado 1, y por el artículo 24 del Estatuto. En particular, sobre la base del informe de investigación y de los elementos puestos a su disposición, la directora calificó las conductas denunciadas a la luz del artículo 12 *bis*, apartado 3, del Estatuto e informó al demandante del curso dado a dicha solicitud de asistencia. Así pues, dicha decisión produce efectos jurídicos que pueden afectar a los intereses del demandante. Por tanto, la primera decisión impugnada posee carácter decisorio y constituye un acto lesivo en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 74 anterior.

77 Por lo que respecta al interés del demandante en ejercitar la acción contra la primera decisión impugnada, procede recordar que, de conformidad con la jurisprudencia citada en el apartado 64 anterior, la directora estaba obligada, en respuesta a la primera solicitud de asistencia, por una parte, a adoptar las medidas apropiadas para determinar los hechos que dieron lugar a dicha solicitud y, por otra parte, en función de los resultados de la investigación, a adoptar las medidas necesarias.

78 Se ha declarado que es inherente a las exigencias de un control jurisdiccional efectivo que un solicitante de asistencia pueda poner en entredicho, en el marco de su recurso contra la decisión relativa a su solicitud, la idoneidad de las medidas adoptadas en respuesta a dicha solicitud, también cuando reprocha al autor de dichas medidas no haber incoado el procedimiento disciplinario contra un tercero declarado culpable de acoso psicológico siempre que formule, a este respecto, alegaciones que le afecten personalmente (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de julio de 2018, SQ/BEI, T-377/17, EU:T:2018:478, apartado 124).

79 Como se desprende de los apartados 85 a 116 posteriores, en el marco del tercer motivo invocado contra la primera decisión impugnada, las partes discrepan sobre la cuestión de si la directora cumplió su deber de asistencia. Contrariamente al demandante, el ECDC considera que la directora estimó plenamente la primera solicitud de asistencia. El ECDC invoca esos mismos argumentos para impugnar la admisibilidad de la presente pretensión de anulación debido a que la primera decisión impugnada no constituye, a su entender, un acto lesivo para el demandante.

80 Pues bien, el ECDC no puede hacer depender el interés del demandante en ejercitar la acción contra la primera decisión impugnada del carácter fundado de las alegaciones que ha formulado en apoyo de su pretensión de anulación (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2017, European Dynamics Luxembourg y otros/Agencia Ferroviaria de la Unión Europea, T-392/15, EU:T:2017:462, apartado 41 y jurisprudencia citada). A este respecto, procede recordar que el interés de un demandante en instar la anulación de un acto implica la posibilidad de que esta anulación le procure un beneficio, no la seguridad de que vaya a procurarle tal beneficio (sentencia de 23 de octubre de 2012, Strack/Comisión, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, apartado 101).

81 En el caso de autos, en el supuesto de que el Tribunal considerase fundada la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada, ello implicaría la adopción posterior, por parte de la directora, de una nueva decisión en respuesta a la primera solicitud de asistencia del demandante, que podría determinar con mayor claridad los hechos y, en su caso, dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario contra el jefe de unidad. En este sentido, el presente recurso puede procurarle un beneficio. Por tanto, el demandante tiene interés en ejercitar la acción contra la primera decisión impugnada.

82 Contrariamente a lo que alegó el ECDC en la vista, el hecho de que el demandante no solicitara formalmente a la directora, en la primera solicitud de asistencia, la incoación de un procedimiento disciplinario contra el jefe de unidad no puede desvirtuar su interés en ejercitar la acción. En efecto, como se ha recordado en el apartado 64 anterior, para que la autoridad que conoce de una solicitud de asistencia esté obligada a esclarecer los hechos controvertidos y a extraer las consecuencias necesarias, incluida la incoación de un procedimiento disciplinario contra la persona inculpada, basta con que el funcionario o agente que reclama la protección de su institución aporte en su solicitud de asistencia un principio de prueba de la realidad de los ataques de los que afirma ser objeto.

83 De todas las consideraciones anteriores se desprende que debe desestimarse la causa de inadmisión propuesta por el ECDC.

c) Sobre el fondo

84 El Tribunal considera oportuno analizar para empezar el tercer motivo, antes de examinar los motivos primero y segundo.

1) Sobre el tercer motivo, basado, en esencia, en la infracción de los artículos 24 y 86 del Estatuto

85 El tercer motivo se presenta en el escrito de demanda bajo el epígrafe «Error manifiesto de apreciación y error de hecho manifiesto — Infracción del artículo 86 del Estatuto». Como indicó el demandante en la vista en respuesta a una pregunta del Tribunal, este motivo se basa, en esencia, en la infracción de los artículos 24 y 86 del Estatuto. En efecto, aunque el demandante

solo se refiere formalmente en sus escritos procesales al artículo 86 del Estatuto, la infracción del artículo 24 del Estatuto se deduce de las alegaciones formuladas en apoyo de este motivo, según las cuales la respuesta dada por el ECDC a su primera solicitud de asistencia no es satisfactoria, en esencia, por dos razones.

86 Por una parte, según el demandante, la directora no calificó «en debida forma» los comportamientos denunciados como acoso psicológico ni informó al demandante de las condiciones en las que el jefe de unidad había presentado su dimisión e iba a ejecutar su preaviso, infringiendo el artículo 24 del Estatuto.

87 Por otra parte, a juicio del demandante, la aceptación de la dimisión del jefe de unidad sin incoar un procedimiento disciplinario no es conforme con los artículos 24 y 86 del Estatuto.

88 Procede observar que el ECDC ha podido deducir de los escritos procesales del demandante que este había fundado el tercer motivo formulado en apoyo de la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada, de manera implícita, pero inequívoca, en particular, en las disposiciones del artículo 24 del Estatuto. En efecto, de los escritos procesales del ECDC resulta que las alegaciones formuladas en su defensa por este pretenden refutar la imputación basada en la falta de caracterización suficiente como acoso psicológico de los hechos que dieron lugar a la primera solicitud de asistencia, infringiendo el referido artículo 24, y no solo rebatir una pretensión del demandante, basada en el artículo 86 del Estatuto, dirigida a que se inicie un procedimiento disciplinario. De ello se desprende que debe rechazarse la causa de inadmisión relativa al tercer motivo, formulada por el ECDC en la vista y basada en que, a su juicio, ese motivo se sustentó tardíamente en el artículo 24 del Estatuto.

i) Sobre la infracción del artículo 24 del Estatuto debido a que no se calificaron los hechos, «en debida forma», como acoso psicológico y no se describieron las medidas adoptadas contra el jefe de unidad

89 El demandante señala que la primera decisión impugnada se basa en el informe de investigación, cuyo contenido no le fue divulgado, para concluir que existían «elementos» de acoso psicológico. De este modo, según el demandante, el ECDC no confirmó expresamente que el comportamiento del jefe de unidad constituyese acoso psicológico en el sentido del artículo 12 *bis*, apartado 3, del Estatuto. Pues bien, a su juicio, a la luz del informe de investigación y de los testimonios del demandante y de otros miembros del personal del ECDC, ese comportamiento debería haberse calificado «en debida forma» como acoso. A su entender, en respuesta a la primera solicitud de asistencia, el ECDC debería haber adoptado una postura clara sobre la existencia o inexistencia de acoso psicológico.

90 Por otra parte, el demandante señala que las medidas adoptadas por el ECDC con respecto al jefe de unidad no constituyen una respuesta suficiente a su primera solicitud de asistencia. A este respecto, el demandante alega que, en el momento de la interposición del recurso, nadie conocía con certeza la situación profesional del jefe de unidad en el ECDC, ni su puesto, ni, más concretamente, las condiciones en las que había presentado su dimisión. En estas circunstancias, el demandante afirma que el jefe de unidad pudo difamarle durante el período de preaviso, como denunció en su segunda solicitud de asistencia.

91 El ECDC replica que la primera decisión impugnada no minimiza la conducta del jefe de unidad. El ECDC señala que nunca consideró que los hechos alegados no fueran constitutivos de acoso «total» en el sentido del artículo 12 *bis* del Estatuto. Por otra parte, según el ECDC, no se ha demostrado ninguna impunidad, ya que estimó plenamente la primera solicitud de asistencia del demandante.

92 En respuesta a una pregunta formulada por el Tribunal en la vista, el ECDC explicó que las personas que estaban implicadas en los expedientes que el jefe de unidad supervisaba habían sido informadas de su dimisión y del hecho de que abandonaría el ECDC después del período de preaviso. Señaló también que se envió un escrito al comité de dirección del ECDC, compuesto por representantes de todos los Estados miembros, en el que se exponían la constatación de acoso psicológico y las circunstancias en las que el jefe de unidad abandonaba el servicio. Por tanto, a su entender, los miembros de dicho comité fueron informados de las circunstancias exactas en las que el jefe de unidad se vio obligado a abandonar sus funciones.

93 A este respecto, procede recordar que el objetivo de una investigación administrativa es determinar los hechos y deducir de ellos con conocimiento de causa las consecuencias apropiadas tanto para el asunto que es objeto de la investigación como para evitar de manera general que esa situación se reproduzca en el futuro, conforme al principio de buena administración (véase la sentencia de 13 de julio de 2018, Curto/Parlamento, T-275/17, EU:T:2018:479, apartado 59 y jurisprudencia citada).

94 Cuando, en respuesta a una solicitud de asistencia por supuestos hechos alegados de acoso, la AFPN o la AFCC considere que está en presencia de un principio de prueba suficiente que haga necesario iniciar una investigación administrativa, es necesario que dicha investigación se tramite hasta el final para que la administración, informada por las conclusiones del informe de investigación, pueda adoptar una posición definitiva a este respecto que le permita entonces, bien archivar la solicitud de asistencia sin darle trámite, bien, cuando se hayan probado los hechos alegados y, en particular, estén incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 12 *bis* del Estatuto, iniciar un procedimiento disciplinario al objeto, en su caso, de adoptar sanciones disciplinarias contra el supuesto acosador (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, apartados 56 y 57 y jurisprudencia citada).

95 La determinación de los hechos por la institución al término de la investigación es esencial para la persona que se considera víctima de acoso. Una situación de acoso, si queda demostrada, perjudica a la personalidad, a la dignidad y a la integridad física o psíquica de la víctima. Como se ha recordado en el apartado 66 anterior, el reconocimiento, al término de la investigación administrativa, de la existencia de un acoso psicológico puede por sí mismo tener un efecto benéfico en el proceso terapéutico de restablecimiento de la víctima. Además, puede ser utilizado por esta en una posible acción judicial nacional. De ello se deduce que la investigación administrativa debe llevar a la AFPN o a la AFCC a adoptar una posición definitiva sobre la existencia o no de acoso en el sentido del artículo 12 *bis* del Estatuto.

96 En el caso de autos, la directora informó al demandante de la conclusión del investigador de que su denuncia podía ser estimada, pero sin comunicarle el informe de investigación, a pesar de sus reiteradas peticiones. Por otra parte, en contra de lo alegado por el ECDC, las afirmaciones de la directora que figuran en la primera decisión impugnada son muy generales y ambiguas. En efecto, tras recordar la conclusión del investigador, constató la existencia de «elementos de acoso» sobre la base del informe de investigación, precisando al mismo tiempo que «el [referido] informe cont[enía] algunos errores de hecho». Añadió que «la manera en que [el jefe de unidad]

[había] abord[ado] [determinadas] dificultades y su método de gestión [habían] causa[do] un estrés y una ansiedad inútiles al personal», «teniendo en cuenta que […], en su papel […], [el jefe de unidad] debía actuar por lo que respecta a determinadas cuestiones». En respuesta a la reclamación, la directora reconoció la «gravedad» del comportamiento del jefe de unidad, pero sin aportar más precisiones.

97 La descripción de los hechos formulada en estos términos a raíz de una investigación llevada a cabo en respuesta a una solicitud de asistencia presentada sobre la base del artículo 24 del Estatuto no cumple las obligaciones que impone dicha disposición, recordadas en los apartados 64 a 66 y 94 anteriores. En efecto, en su respuesta a la primera solicitud de asistencia, la directora no determinó suficientemente los hechos ni adoptó una posición definitiva y exenta de ambigüedad sobre la existencia o no de acoso psicológico. En particular, el reconocimiento de la existencia de «elementos» de acoso, acompañado de consideraciones que parecen poner en cuestión el análisis del informe de investigación según el cual podía acogerse la primera solicitud de asistencia, no es suficientemente claro.

98 Por otra parte, el ECDC no informó al demandante de manera precisa del curso que se había dado al informe de investigación, en particular, por lo que respecta a las «medidas apropiadas» que se habían previsto antes de la dimisión del jefe de unidad y a las condiciones de aceptación de dicha dimisión, aun cuando dicha información debería habérsele proporcionado al demandante en la medida en que se inscribía en el contexto de la tramitación de la solicitud de asistencia (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 3 de octubre de 2019, DQ y otros/Parlamento, T-730/18, EU:T:2019:725, apartado 108).

99 En efecto, solo después de la respuesta dada por el ECDC a una diligencia de ordenación del procedimiento adoptada por el Tribunal se informó al demandante de que la medida prevista era la extinción del contrato del jefe de unidad sobre la base del artículo 47, letra c), inciso i), del ROA. La falta de comunicación de esa información y la mera mención de la dimisión voluntaria del jefe de unidad pudieron hacer creer al demandante y a todo el personal del ECDC que disfrutaba de cierta impunidad.

100 Pues bien, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado 64 anterior, el deber de asistencia implica intervenir con toda la energía necesaria ante un incidente incompatible con el orden y la serenidad del servicio. En efecto, la finalidad del deber de asistencia previsto en el artículo 24 del Estatuto es dar a los funcionarios y agentes en activo una seguridad respecto al presente y al futuro para permitirles, en interés general del servicio, cumplir mejor sus funciones (sentencia de 13 de julio de 2018, Curto/Parlamento, T-275/17, EU:T:2018:479, apartado 57). A este respecto, procede señalar que la investigación administrativa iniciada a raíz de una solicitud de asistencia por acoso permite restablecer en un cierto plazo las condiciones de trabajo acordes con el interés del servicio (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2019, DQ y otros/Parlamento, T-730/18, EU:T:2019:725, apartado 84). Responde también a un objetivo de interés general, a saber, la identificación de posibles prácticas de acoso que atentan contra la dignidad humana (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de abril de 2019, OZ/BEI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, apartado 66).

101 En el caso de autos, pese a que esta obligación se deriva del artículo 24 del Estatuto, el ECDC no informó al demandante, en la primera decisión impugnada, de las condiciones en las que se había aceptado la dimisión del jefe de unidad. En particular, la directora no explicó que hubiera previsto poner fin a su contrato tras la lectura del informe de investigación y que hubiera aceptado su dimisión en interés del servicio, fijando con él modalidades particulares de prestación de su

período de preaviso, destinadas a restablecer la serenidad en el servicio. De las precisiones aportadas por el ECDC en la vista resulta que esa información fue comunicada a los miembros del comité de dirección, pero no al demandante ni a las demás personas que trabajaban con el jefe de unidad, pese a que la transparencia a ese respecto habría podido tranquilizar al demandante tras su primera solicitud de asistencia, restablecer la serenidad de las condiciones de trabajo y contribuir así al buen funcionamiento del servicio.

102 De lo anterior se desprende que deben estimarse las imputaciones del demandante relativas, en esencia, a una infracción del artículo 24 del Estatuto, al no haberse calificado suficientemente los hechos ni haberse descrito las medidas adoptadas contra el jefe de unidad.

ii) Sobre la infracción de los artículos 24 y 86 del Estatuto, debido a la aceptación de la dimisión del jefe de unidad y a la no incoación de un procedimiento disciplinario

103 El demandante alega que la dimisión del jefe de unidad no era una razón válida que justificara no adoptar ninguna otra medida en relación con la conclusión de la investigación y, en particular, no incoar un procedimiento disciplinario sobre la base del artículo 86 del Estatuto, de conformidad con las normas internas de ejecución del ECDC. Pues bien, a su entender, una decisión de cese voluntario del servicio es muy diferente de una extinción del contrato de trabajo por causa disciplinaria, en su caso sin período de preaviso y con reducción de los derechos a pensión. La directora reconoció en la primera decisión impugnada que tenía la intención de adoptar «medidas apropiadas», lo que, a juicio del demandante, confirma que la situación merecía sanciones apropiadas, sin margen de apreciación al respecto. En la vista, el demandante añadió que las medidas adoptadas no garantizaron la serenidad del servicio, lo que, en opinión del demandante, quedó puesto de manifiesto por la solicitud de asistencia presentada por el jefe de unidad el 29 de mayo de 2018, el cual alegó que el demandante le había desacreditado.

104 El ECDC replica que el objetivo de la asistencia no es imponer sanciones, sino determinar los hechos y prevenir otras dificultades, y que este objetivo se ha alcanzado en el caso de autos. Por otra parte, a su entender, a la luz del artículo 3, apartado 1, letra b), del anexo IX del Estatuto, el ECDC no tenía ninguna obligación jurídica de incoar un procedimiento disciplinario, dado que el jefe de unidad había dimitido entretanto.

105 Procede señalar, como hace el ECDC, que ni el artículo 86 del Estatuto ni el artículo 3 del anexo IX del Estatuto exigen la incoación de un procedimiento disciplinario en caso de que un funcionario o agente incumpla sus obligaciones.

106 Por otra parte, la norma interna de ejecución del ECDC n.º 33, relativa a la prevención del acoso sexual y psicológico, y la norma interna de ejecución del ECDC n.º 29, relativa a la realización de investigaciones administrativas y de procedimientos disciplinarios, tampoco obligan a incoar un procedimiento disciplinario. Es cierto que, como afirma el demandante, el punto 3 de la norma interna de ejecución del ECDC n.º 33 recuerda el principio general según el cual «todos los comportamientos probados como acoso psicológico o acoso sexual son considerados por [el ECDC] inadmisibles y serán sancionados». No obstante, el punto 7.3 de la misma norma interna de ejecución, que regula específicamente el procedimiento formal aplicable en caso de supuestos hechos de acoso, precisa que, «si el informe [de investigación] propone la incoación de un procedimiento disciplinario, la [AFPN] podrá decidir, tras haber oído a [la persona o personas afectadas], incoar un procedimiento disciplinario y aplicar las sanciones que de ello se deriven, en función de la confirmación de la falta cometida».

107 Con arreglo a la jurisprudencia, por lo que atañe a las medidas que deben adoptarse en una situación comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 24 del Estatuto, la administración dispone de una amplia facultad de apreciación, sujeta al control del juez de la Unión, para elegir medidas y formas de aplicación de dicha disposición (véase la sentencia de 13 de julio de 2018, SQ/BEI, T-377/17, EU:T:2018:47, apartado 135).

108 En caso de que se produzca una falta que pueda justificar el despido de un agente temporal, habida cuenta de esa amplia facultad de apreciación, nada obliga a la AFCC a incoar un procedimiento disciplinario contra dicho agente en lugar de recurrir a la facultad de poner fin unilateralmente al contrato prevista en el artículo 47, letra c), del ROA. Únicamente en el supuesto en que la AFCC pretenda despedir a un agente temporal, sin preaviso, por incumplimiento grave de sus obligaciones, procede incoar, como prevé el artículo 49, apartado 1, del ROA, el procedimiento disciplinario establecido en el anexo IX del Estatuto, aplicable por analogía a los agentes temporales (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de octubre de 2013, Gomes Moreira/ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, apartado 49 y jurisprudencia citada).

109 Como se desprende de la primera decisión impugnada, la directora comunicó la versión final del informe de investigación al jefe de unidad durante el mes de abril de 2018, una vez finalizada su baja por enfermedad, y le invitó a presentar sus observaciones sobre dicho informe. El ECDC precisó en el procedimiento ante el Tribunal que, conforme al derecho del jefe de unidad a ser oído, la directora le había informado el 15 de mayo de 2018, durante una reunión, de que tenía la intención de poner fin a su contrato sobre la base del artículo 47, letra c), inciso i), del ROA. Al término de esa reunión, el jefe de unidad presentó inmediatamente su dimisión. Como se desprende de la decisión desestimatoria de la reclamación, esa dimisión fue aceptada por la directora el 16 de mayo de 2018 en interés del servicio.

110 El escrito de 16 de mayo de 2018 por el que se aceptaba la dimisión del jefe de unidad, presentado por el ECDC a petición del Tribunal, confirma las circunstancias en las que se aceptó dicha dimisión. De ese escrito resulta que, tras la lectura de las «graves alegaciones presentadas», el ECDC había estimado que ya no podía cooperar con el jefe de unidad. En estas circunstancias, la intención de la directora, de la que se le había informado la víspera, era poner fin a su contrato sobre la base del artículo 47, letra c), inciso i), del ROA. No obstante, la directora constató, en esencia, que el jefe de unidad había presentado su dimisión inmediatamente después de la reunión del 15 de mayo de 2018, lo que significaba, en la práctica, que su último día de servicio, como consecuencia de dicha dimisión, iba a tener lugar, respetando el plazo de preaviso, antes de la fecha de salida efectiva que se habría fijado en el supuesto de extinción de su contrato de trabajo. Por tanto, la dimisión del jefe de unidad había sido aceptada en interés del servicio. El referido escrito mencionaba asimismo las condiciones en las que el jefe de unidad iba a desempeñar su trabajo durante el período de preaviso, condiciones a las que había dado su consentimiento y que, a saber, consistían en que trabajaría desde su domicilio en tareas asignadas por la directora. Finalmente, esta última recordó al jefe de unidad que, durante el período de preaviso, debía cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 11 del Estatuto.

111 De los anteriores elementos se desprende que la dimisión voluntaria del jefe de unidad es la consecuencia de las acciones emprendidas por el ECDC a raíz de la investigación administrativa iniciada en respuesta a la primera solicitud de asistencia. Así lo confirma la carta de dimisión del jefe de unidad de 15 de mayo de 2018, que no justifica su decisión por razones personales, sino que hace referencia al «interés del servicio». Asimismo, procede señalar que ha dimitido de su puesto, de grado AD 12, un mes y medio antes de alcanzar la edad de jubilación y varios años antes de alcanzar la edad legal de jubilación, en mayo de 2021, de modo que su dimisión supuso una

reducción de sus derechos a pensión. Además, dado que, durante el período de su preaviso, trabajó directamente con la directora a raíz de la decisión adoptada en este sentido por esta, el jefe de unidad perdió la asignación de gestión que percibía en su condición de jefe de unidad. Por consiguiente, dicha dimisión tuvo para él determinados efectos económicos desfavorables. Por último, las condiciones particulares en las que el jefe de unidad desempeñó su trabajo durante ese período evitaron que el demandante mantuviera contactos profesionales con él.

112 Es cierto que la directora habría podido decidir poner fin al contrato del jefe de unidad en vez de aceptar su dimisión. Sin embargo, esa opción habría retrasado la fecha de cese efectico de actividades del jefe de unidad, en la medida en que hubiera requerido una decisión debidamente motivada (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de septiembre de 2013, L/Parlamento, T-317/10 P, EU:T:2013:413, apartado 60 y jurisprudencia citada). Por otra parte, tal decisión de extinción del contrato habría podido ser impugnada por el jefe de unidad.

113 La directora también pudo incoar un procedimiento disciplinario contra el jefe de unidad. Sin embargo, como señala el ECDC, tal procedimiento dura un cierto tiempo. Por otra parte, los hechos denunciados por el demandante no habrían dado necesariamente lugar al despido disciplinario del jefe de unidad, que es la sanción más elevada. Además, el demandante hace abstracción del hecho de que la dimisión iba acompañada de medidas destinadas a evitar que el jefe de unidad tuviera una relación de naturaleza jerárquica con él y a garantizar la serenidad del servicio durante el período de preaviso. En efecto, el jefe de unidad aceptó trabajar desde su domicilio durante dicho período, realizando tareas que le encomendaba directamente la directora. Por otra parte, el hecho de que el propio jefe de unidad presentara una solicitud de asistencia dos semanas después de la adopción de la primera decisión impugnada no demuestra, contrariamente a lo que alega el demandante, que fuera necesaria la incoación de un procedimiento disciplinario, en lugar de que la directora aceptara su dimisión. En efecto, el jefe de unidad también habría podido presentar esta solicitud en el supuesto de que se hubiera incoado dicho procedimiento.

114 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, no se ha demostrado la existencia de un error manifiesto de apreciación por parte de la directora en lo que respecta al hecho de que aceptara la dimisión del jefe de unidad en vez de poner fin a su contrato o de incoar un procedimiento disciplinario contra este. Por tanto, la primera decisión impugnada no infringe, a este respecto, los artículos 24 y 86 del Estatuto.

115 En cambio, como se ha indicado en los apartados 97 y 98 anteriores, la primera decisión impugnada infringe el artículo 24 del Estatuto en la medida en que el ECDC no determinó suficientemente los hechos a raíz del informe de investigación, ni adoptó una posición definitiva y exenta de ambigüedad sobre la existencia o no de acoso psicológico en el sentido del artículo 12 *bis*, apartado 3, del Estatuto, ni informó al demandante del curso dado a su primera solicitud de asistencia ni, en particular, le dio a conocer la voluntad inicial de la directora de poner fin al contrato del jefe de unidad, antes de que este presentase su dimisión, ni las condiciones en las que fue aceptada dicha dimisión, incluidas el modo en que se llevaría a cabo el preaviso.

116 A la luz de las consideraciones anteriores, procede estimar parcialmente el tercer motivo en apoyo de la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada, tal como fue completada por la decisión desestimatoria de la reclamación, debido a la infracción del artículo 24 del Estatuto en lo que respecta a los aspectos mencionados en los apartados 102 y 115 anteriores.

2) Sobre el primer motivo, basado en la vulneración del derecho a ser oído

117 El demandante alega que fue oído por el investigador, pero que no fue oído por la directora antes de la adopción de la primera decisión impugnada, infringiéndose el artículo 41, apartado 2, letra a), de la Carta de los Derechos Fundamentales, tal como ha sido interpretado por la jurisprudencia. El demandante expone que no pudo formular sus observaciones ni sobre las afirmaciones contenidas en el informe de investigación, al que no tuvo acceso antes de la adopción de la decisión impugnada, ni sobre los demás elementos tenidos en cuenta por la directora. El demandante precisa que la primera decisión impugnada le resulta lesiva y que no fue informado, antes de su adopción, de su contenido ni de la naturaleza del interés del servicio que justificaba que el ECDC aceptara la dimisión del jefe de unidad en vez de incoar un procedimiento disciplinario.

118 El ECDC replica que la persona afectada por la investigación y el demandante no gozan de los mismos derechos durante el desarrollo de la investigación, lo que justifica que no haya tenido acceso al informe de investigación. No obstante, se le concedió la posibilidad de consultar parcialmente el informe de investigación el 12 de septiembre de 2018, dentro del respeto de la vida privada y la integridad de las personas mencionadas en dicho informe, como confirmó el Defensor del Pueblo en su decisión de 6 de junio de 2019. Además, el investigador oyó al demandante en dos ocasiones. Por otra parte, según el ECDC, el derecho a ser oído previsto en el artículo 41, apartado 2, letra a), de la Carta de los Derechos Fundamentales está garantizado cuando la medida individual afecta desfavorablemente a la persona, lo que no sucede en el caso de autos. El ECDC añade que, en cualquier caso, si el demandante hubiera sido oído, el resultado habría sido similar, en la medida en que el ECDC estimó su primera solicitud de asistencia.

119 En respuesta a esta última alegación, el demandante reitera en el escrito de réplica su alegación de que la primera decisión impugnada no estimó su primera solicitud de asistencia.

120 En primer lugar, procede recordar que, en virtud del principio de buena administración, toda persona que haya solicitado asistencia por acoso psicológico sobre la base de los artículos 12 *bis* y 24 del Estatuto podrá invocar el derecho a ser oída sobre hechos que le conciernan (véase la sentencia de 4 de junio de 2020, SEAE/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, apartado 66 y jurisprudencia citada).

121 En efecto, el artículo 41, apartado 2, letra a), de la Carta dispone que el derecho a una buena administración incluye, en particular, el derecho de toda persona a ser oída antes de que se tome en contra suya una medida individual que la afecte desfavorablemente.

122 El derecho a ser oído garantiza a cualquier persona la posibilidad de expresar de manera adecuada y efectiva su punto de vista durante el procedimiento administrativo y antes de que se adopte cualquier decisión que pueda afectar desfavorablemente a sus intereses (véase la sentencia de 4 de junio de 2020, SEAE/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, apartado 68 y jurisprudencia citada).

123 El derecho a ser oído persigue un doble objetivo. Por una parte, sirve para instruir el expediente y determinar los hechos de la manera más precisa y correcta posible y, por otra parte, permite garantizar una protección efectiva del interesado. El derecho a ser oído tiene por objeto, en particular, garantizar que cualquier decisión que afecte negativamente a una persona se adopte con pleno conocimiento de causa y tiene, en particular, la finalidad de permitir a la autoridad competente corregir un error o a la persona afectada invocar elementos relativos a su situación

personal que militen en el sentido de que se adopte la decisión, de que no se adopte o de que tenga un contenido u otro (véase la sentencia de 4 de junio de 2020, SEAE/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, apartado 69 y jurisprudencia citada).

124 La función del autor de la solicitud de asistencia que alega hechos constitutivos de acoso consiste esencialmente en colaborar en el buen desarrollo de la investigación administrativa con el fin de determinar los hechos (véase la sentencia de 13 de diciembre de 2018, CH/Parlamento, T-83/18, EU:T:2018:935, apartado 71 y jurisprudencia citada).

125 Cuando, en respuesta a la solicitud de asistencia, la administración decide que los elementos alegados en apoyo de la solicitud de asistencia no son fundados y que, por tanto, los comportamientos denunciados no son constitutivos de acoso psicológico en el sentido del artículo 12 *bis* del Estatuto, tal decisión constituye un acto lesivo para el autor de la solicitud de asistencia y le afecta desfavorablemente en el sentido del artículo 41, apartado 2, letra a), de la Carta de los Derechos Fundamentales (véase la sentencia de 13 de diciembre de 2018, CH/Parlamento, T-83/18, EU:T:2018:935, apartado 78 y jurisprudencia citada).

126 En caso de desestimación de una solicitud de asistencia, si la AFCC decide recabar el dictamen de un investigador al que haya confiado la tarea de realizar una investigación administrativa y si, en la decisión que se pronuncia sobre la solicitud de asistencia, tiene en cuenta el dictamen así elaborado por el investigador, dicho dictamen, que puede elaborarse en forma no confidencial, respetando el anonimato concedido a los testigos, deberá en principio, en aplicación del derecho a ser oído del autor de la solicitud de asistencia, ser puesto en conocimiento de este último, aun cuando las normas internas no prevean tal transmisión (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 13 de diciembre de 2018, CH/Parlamento, T-83/18, EU:T:2018:935, apartado 85).

127 Por último, procede recordar que, para que la vulneración del derecho a ser oído pueda dar lugar a la anulación de una decisión, es necesario examinar además si, de no haberse producido tal irregularidad, el procedimiento habría podido llevar a un resultado diferente. La apreciación de esta cuestión debe efectuarse en función de las circunstancias de hecho y de Derecho específicas de cada caso (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de junio de 2020, Comisión/RQ, C-831/18 P, EU:C:2020:481, apartados 105 y 107 y jurisprudencia citada).

128 En el caso de autos, la primera decisión impugnada no puso fin al procedimiento administrativo iniciado por la directora el 28 de septiembre de 2017 debido a la inexistencia de acoso psicológico en el sentido del artículo 12 *bis*, apartado 3, del Estatuto respecto del demandante. En efecto, la directora reconoció la existencia de «elementos» de acoso por parte del jefe de unidad. Por tanto, la primera decisión impugnada no es una decisión denegatoria de solicitud de asistencia similar a las examinadas en la jurisprudencia citada en los apartados 125 y 126 anteriores.

129 Sin embargo, esta decisión no deja de ser un acto lesivo para el demandante y que le afecta desfavorablemente en el sentido del artículo 41, apartado 2, letra a), de la Carta de los Derechos Fundamentales.

130 En efecto, la primera decisión impugnada no suscribe completamente las conclusiones del informe de investigación relativas a la primera solicitud de asistencia del demandante. Por una parte, la directora constata la existencia de «algunos errores de hecho» en dicho informe. Por otra parte, mientras que el investigador había concluido que la solicitud de asistencia del demandante era fundada, la directora solo llega a la conclusión de que existían «elementos» de acoso. En la

vista, el ECDC precisó que la adición del término «elementos» se explicaba por la existencia de esos errores de hecho, que ciertamente no eran de gran importancia, pero que también debían tenerse en cuenta. Pues bien, como se ha indicado en los apartados 96 y 97 anteriores, la calificación en estos términos de los hechos denunciados no cumple las obligaciones impuestas por el artículo 24 del Estatuto.

131 La directora vulneró el derecho del demandante a ser oído en la medida en que, antes de la adopción de la primera decisión impugnada, no se le dio la oportunidad de pronunciarse sobre los «errores de hecho» que supuestamente contenía el informe de investigación ni sobre cualquier otro elemento que hubiera llevado a la directora a no adherirse completamente a las conclusiones de dicho informe.

132 Pues bien, de no haberse producido esta irregularidad, el procedimiento habría podido llevar a un resultado diferente. En particular, el demandante habría podido convencer a la directora de que era posible otra apreciación de los hechos, de modo que esta habría podido reconocer plenamente su condición de víctima, como hizo el investigador.

133 En cambio, contrariamente a lo que alega el demandante, la directora no tenía la obligación de oír sus observaciones sobre las razones, relacionadas con el interés del servicio, que le llevaron a aceptar la dimisión del jefe de unidad en lugar de a poner fin a su contrato o a incoar un procedimiento disciplinario. En efecto, las decisiones adoptadas con respecto al jefe de unidad no se adoptaron contra el demandante, en el sentido del artículo 41, apartado 2, letra a), de la Carta de los Derechos Fundamentales.

134 De todo lo anterior se desprende que procede estimar parcialmente el primer motivo, basado en una vulneración del derecho a ser oído.

3) Sobre el segundo motivo, basado en el incumplimiento del deber de motivación

135 El demandante alega que el hecho de que no se le comunicase el informe de investigación, en su versión íntegra o en su versión no confidencial, constituye un incumplimiento de la obligación de motivación de la primera decisión impugnada, en la medida en que dicha decisión se basa en ese informe. El demandante declara que no conoce qué personas fueron interrogadas por el investigador ni los errores de hecho del informe de investigación que se mencionaron en la primera decisión impugnada. La afirmación que figura en dicha decisión, según la cual «[el] método de gestión del jefe de unidad ha causado una tensión y una ansiedad inútiles en el personal» no cumple, a juicio del demandante, la obligación de motivación. En su opinión, dicha decisión tampoco permite comprender las razones que llevaron al ECDC a aceptar la dimisión del jefe de unidad, conservando todos sus derechos financieros durante y después del período de preaviso de diez meses, en lugar de denegarla e incoar un procedimiento disciplinario en su contra.

136 El ECDC subraya que el artículo 25, párrafo segundo, del Estatuto obliga únicamente a motivar las decisiones lesivas y que en el caso de autos no nos encontramos ante una decisión de este tipo, ya que la primera solicitud de asistencia fue estimada. En cualquier caso, a su entender, el demandante fue debidamente informado en la decisión impugnada de las razones que llevaron al ECDC a adoptarla. Por otra parte, el ECDC afirma que, con el fin, en particular, de proteger la confidencialidad de los testigos, el informe de investigación no pudo transmitirse sin modificaciones, tanto más cuanto que el demandante no era el objetivo de la investigación. Según

el ECDC, el Defensor del Pueblo confirmó este extremo en su decisión de 6 de junio de 2019. Por último, el ECDC señala que el demandante ya tenía conocimiento de la lista de personas que habían sido oídas.

137 Como se desprende del apartado 76 anterior, la primera decisión impugnada constituye un acto lesivo. Por tanto, debe motivarse de modo suficiente en Derecho, de conformidad con el artículo 25, párrafo segundo, del Estatuto, que no es sino una concreción de la obligación general establecida en el artículo 296 TFUE.

138 La obligación de motivar una decisión lesiva tiene por objeto proporcionar al interesado las indicaciones necesarias para saber si la decisión está fundada o si adolece de un vicio que hace posible la impugnación de su legalidad y permitir al juez de la Unión controlar la legalidad de la decisión impugnada. El alcance de la obligación de motivación debe apreciarse, en cada caso concreto, tomando en consideración no solamente la decisión impugnada, sino también las circunstancias en las que ha sido adoptada (véase la sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice/Comisión, T-154/05, EU:T:2007:322, apartados 160 y 161 y jurisprudencia citada).

139 Aunque la jurisprudencia admite una motivación que se remita a un informe o un dictamen que a su vez esté motivado, es necesario no obstante que tal informe o dictamen sea efectivamente comunicado al interesado junto con el acto lesivo (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de julio de 2013, Tzirani/Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, apartado 152 y jurisprudencia citada).

140 La administración puede paliar una insuficiencia, pero no la inexistencia total, de motivación mediante una motivación adecuada en la fase de la respuesta a la reclamación, o incluso mediante aclaraciones complementarias facilitadas durante el procedimiento (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de marzo de 2010, Doktor/Consejo, T-248/08 P, EU:T:2010:57, apartado 93 y jurisprudencia citada).

141 No obstante, en el contexto específico de una investigación abierta a raíz de una solicitud de asistencia formulada al amparo del artículo 24 del Estatuto y dirigida a determinar la realidad de hechos constitutivos de acoso de los que un agente se considera víctima, ha de tenerse en cuenta la obligación que incumbe a la institución de responder al funcionario que formula tal solicitud con la rapidez y diligencia que requiere la gestión de una situación tan grave. Por lo tanto, en tal contexto, la obligación de motivación establecida en el artículo 25, párrafo segundo, del Estatuto debe interpretarse en sentido estricto, de modo que no puede responder a las exigencias que impone dicha disposición una decisión que, en este contexto, en sí misma se limita a proporcionar únicamente un principio de motivación, obligando así al interesado a presentar una reclamación para obtener una motivación de la decisión lesiva que se ajuste a las exigencias de la referida disposición (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de julio de 2013, Tzirani/Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, apartados 164 y 165 y jurisprudencia citada).

142 Esta constatación no prejuzga, sin embargo, la posibilidad que tienen las instituciones de incluir, en la decisión por la que se desestima la reclamación, precisiones sobre los motivos en que se basó la administración, ni la del Tribunal de tomar en consideración esas precisiones al examinar los motivos por los que se impugna la legalidad de la decisión (véase la sentencia de 11 de julio de 2013, Tzirani/Comisión, F-46/11, EU:F:2013:115, apartado 167 y jurisprudencia citada).

143 Por lo que respecta a la motivación de la primera decisión impugnada, procede señalar que dicha decisión no aborda expresamente ninguna de las situaciones mencionadas por el demandante en su primera solicitud de asistencia, limitándose a remitirse a los elementos de hecho descritos en el informe de investigación, al que el demandante no había obtenido acceso alguno en ese momento, y a la «información de la que [la directora] disponía», sin detallarla. La referida decisión también menciona la existencia de «errores de hecho» en el informe de investigación, sin describirlos, y de «cuestiones» o «dificultades» respecto de las cuales el jefe de unidad «debía actuar», de nuevo sin detallarlas. Por último, la directora menciona, sin aportar ninguna precisión, que contemplaba «medidas apropiadas», que no fueron adoptadas debido a la dimisión del jefe de unidad. En la decisión desestimatoria de la reclamación, la directora no aportó ninguna motivación adicional sobre estos aspectos.

144 De ello se desprende que la primera decisión impugnada, tal como fue completada por la decisión desestimatoria de la reclamación, no está motivada sobre determinados aspectos esenciales, mencionados en el apartado 143 anterior, de modo que al demandante le resultó imposible impugnar la fundamentación de estos aspectos.

145 En estas circunstancias, debe estimarse el segundo motivo, sin que las precisiones que el ECDC haya podido aportar ante el Tribunal puedan subsanar esa falta de motivación.

d) Conclusión sobre la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada

146 A la luz de todas las consideraciones anteriores, procede considerar que la primera decisión impugnada, tal como fue completada por la decisión desestimatoria de la reclamación, fue adoptada infringiendo el artículo 24 del Estatuto, vulnerando el derecho a ser oído del demandante e incumpliendo la obligación de motivación.

2. Sobre la pretensión de anulación de la segunda decisión impugnada

147 Mediante la segunda decisión impugnada, el ECDC denegó la solicitud de acceso controvertida, dirigida a obtener el informe de investigación y todos los documentos en los que la directora se había basado para adoptar la primera decisión impugnada, incluidos aquellos sobre cuya base había considerado que el informe de investigación contenía «algunos errores de hecho» (véase el apartado 29 anterior).

148 En su solicitud de 30 de mayo de 2018, el demandante indicaba que, en la medida en que la primera decisión impugnada le resultaba lesiva, debía tener acceso a esos documentos, de conformidad con el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales, tanto más cuanto que tuvo que presentar, el 10 de abril de 2018, la segunda solicitud de asistencia a raíz de actuaciones del jefe de unidad que, según el demandante, se produjeron durante y después de la elaboración del informe de investigación.

149 En la segunda decisión impugnada, la directora declaró que el interés del demandante no podía verse afectado por la primera decisión impugnada, ya que la primera solicitud de asistencia no había sido desestimada por infundada. Asimismo, señaló que la segunda solicitud de asistencia tampoco podía justificar el acceso al informe de investigación, ya que aún no se había adoptado ninguna decisión sobre dicha solicitud. La directora indicó también que se había dado al demandante la posibilidad de exponer su punto de vista durante la investigación. Por último, recordó, en esencia, que, según la jurisprudencia relativa al alcance del derecho de defensa, la

situación de una persona que había presentado una solicitud de asistencia por acoso psicológico no podía asimilarse a la de la persona a la que se refiere dicha solicitud y que los derechos procesales que se le debían reconocer a esta última eran diferentes de los derechos, más limitados, de los que disponía, en el marco del procedimiento administrativo, el solicitante de asistencia. A este respecto, la directora subrayó que se había denegado el derecho de acceso al expediente, basado en la Carta de los Derechos Fundamentales, incluso a los denunciantes en los casos en los que la autoridad competente había declarado la inexistencia de acoso.

150 En la decisión desestimatoria de la reclamación, la directora añadió que el demandante había podido consultar una versión no confidencial del informe de investigación el 12 de septiembre de 2018 y que había tenido acceso a sus propios datos personales contenidos en dicho informe, de conformidad con el artículo 13 del Reglamento n.º 45/2001. La directora precisó que no se le había concedido un acceso completo a dicho informe debido a la protección de la confidencialidad de las entrevistas con los testigos y con el propio jefe de unidad, al carácter sensible del problema y a la necesidad de preservar la capacidad del ECDC para realizar investigaciones.

151 El demandante invoca un único motivo contra la segunda decisión impugnada, tal como fue completada por la decisión desestimatoria de la reclamación. Este motivo se basa en la infracción del artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales. En la vista, el demandante renunció a la segunda imputación que había invocado en la demanda, de manera no fundamentada, y que se basaba en una infracción del artículo 13 del Reglamento n.º 45/2001.

152 En apoyo de su motivo único, el demandante aduce que, contrariamente a lo que se alegó en la segunda decisión impugnada, la primera decisión impugnada constituye un acto lesivo para él, lo que justificaba aún más la necesidad de tener un acceso completo al informe de investigación. Por otra parte, a su juicio, las excepciones previstas en el artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales y en el artículo 20 del Reglamento n.º 45/2001 ya no son oponibles puesto que la investigación había concluido. Además, el demandante subraya que algunos testigos estaban de acuerdo en que tuviera acceso al acta de sus declaraciones, de modo que la excepción prevista en el artículo 4, apartado 1, letra b), del Reglamento n.º 1049/2001 tampoco era oponible. Asimismo, señala que no se ha demostrado ningún perjuicio concreto y efectivo a los intereses protegidos. En estas circunstancias, según el demandante, el acceso muy limitado al informe de investigación que tuvo *in situ* el 12 de septiembre de 2018 no equivale, en su opinión, a un acceso regular, conforme al artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Por último, el demandante precisa que no comparte las conclusiones de la decisión del Defensor del Pueblo de 6 de junio de 2019, en particular, en lo que se refiere al análisis relativo a la protección de los datos personales. En la vista, el demandante añadió que los testimonios ya se habían anonimizado en la versión del informe de investigación que se había transmitido a la directora.

153 El ECDC replica que, al no ser lesiva la primera decisión impugnada, las razones que motivaron la segunda decisión impugnada siguen siendo válidas. Subraya que el artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales obliga a respetar los intereses legítimos de la confidencialidad. A su entender, el artículo 20 del Reglamento n.º 45/2001 y el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales legitiman restricciones que delimitan los derechos en materia de procedimiento del demandante a este respecto. Asimismo, según el ECDC, el hecho de que la investigación hubiera ya concluido no modifica el interés de los testigos ni el del jefe de unidad. Por otra parte, el ECDC señala que este último aportó elementos concretos según los cuales la divulgación de los datos contenidos en el informe de investigación podría vulnerar sus derechos. Además, el ECDC alega que el demandante tuvo la posibilidad de consultar una

versión no confidencial del referido informe el 12 de septiembre de 2018. El Defensor del Pueblo confirmó, según el ECDC, que había motivado correcta y suficientemente la denegación de acceso completo a dicho informe. Por último, en cuanto a la anonimización de los testimonios en el informe de investigación facilitado a la directora, el ECDC destaca que no es suficiente ya que, debido al tamaño del ECDC y al alcance de los testimonios, es fácil identificar a los testigos al leer el informe.

154 Con carácter preliminar, procede subrayar que la decisión del Defensor del Pueblo de 6 de junio de 2019 no se refiere a la segunda decisión impugnada, sino al segundo escrito de 20 de junio de 2018, mencionado en el apartado 32 anterior. Dicho escrito se dirigió al demandante en respuesta a una solicitud anterior de acceso al informe de investigación, en la medida en que dicha solicitud se basaba en los Reglamentos n.os 1049/2001 y 45/2001. Por tanto, el Defensor del Pueblo examinó si, a la luz de estos Reglamentos, el ECDC había motivado correcta y suficientemente su decisión de denegar el acceso total del público al informe de investigación, con el fin de proteger la intimidad y la integridad de las personas afectadas. Por tanto, el Defensor del Pueblo no examinó si tales intereses justificaban que solo se concediera al demandante un acceso restringido al informe de investigación en el marco del ejercicio, por parte de este, de su derecho de acceso al expediente garantizado por el artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales.

155 El derecho a una buena administración está establecido en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales, que figura entre las garantías conferidas por el ordenamiento jurídico de la Unión en el ámbito de los procedimientos administrativos (véase la sentencia de 19 de septiembre de 2018, Selimovic/Parlamento, T-61/17, no publicada, EU:T:2018:565, apartado 67 y jurisprudencia citada). El artículo 41, apartado 2, letra b), de dicha Carta consagra el derecho de toda persona a acceder al expediente que le concierna, dentro del respeto de los intereses legítimos de la confidencialidad y del secreto profesional y comercial. Dicho derecho a acceder al expediente implica que la institución en cuestión debe dar a la persona de que se trate la posibilidad de examinar la totalidad de los documentos que formen parte del expediente de instrucción que puedan ser pertinentes para su defensa (véase la sentencia de 19 de septiembre de 2018, Selimovic/Parlamento, T-61/17, no publicada, EU:T:2018:565, apartado 78 y jurisprudencia citada).

156 Como se ha señalado en el apartado 129 anterior, la primera decisión impugnada, contrariamente a lo que sostiene el ECDC, constituye un acto lesivo para el demandante. Por consiguiente, procede examinar si las demás razones alegadas por la directora en la segunda decisión impugnada, cuya motivación fue completada por la decisión desestimatoria de la reclamación, justifican la denegación de acceso, total o parcial, a los documentos solicitados.

157 En respuesta a una diligencia de ordenación del procedimiento del Tribunal, el ECDC presentó la versión no confidencial del informe de investigación, que el demandante pudo consultar *in situ* el 12 de septiembre de 2018.

158 A raíz de una diligencia de prueba, el ECDC presentó también la versión confidencial del informe de investigación, cuyo acceso fue denegado por la segunda decisión impugnada, así como los demás documentos que la directora había tenido en cuenta en el marco de la adopción de la primera decisión impugnada. Esos documentos son, en primer lugar, la primera solicitud de asistencia del demandante; en segundo lugar, el formulario de información complementaria remitido por el demandante el 14 de julio de 2017; en tercer lugar, un correo electrónico de 17 de enero de 2018 dirigido por el jefe de unidad a la directora, mediante el cual este le

comunicó sus comentarios sobre el proyecto de informe de investigación que se le había comunicado; en cuarto lugar, un correo electrónico de 27 de julio de 2018 dirigido por el investigador a la directora en relación con los errores de hecho que supuestamente contenía el informe de investigación; y, en quinto lugar, la respuesta de la directora a dicho correo electrónico de 3 de agosto de 2018.

159 Por lo que respecta al informe de investigación, de la lectura de los documentos aportados por el ECDC al Tribunal se desprende que dicho informe fue redactado respetando los criterios establecidos en el artículo 4, apartado 8, de la norma interna de ejecución del ECDC n.º 29, relativa al desarrollo de las investigaciones administrativas y de los procedimientos disciplinarios. Según esta disposición, «el informe expondrá los hechos y circunstancias de que se trate; determinará si se han respetado las normas y procedimientos aplicables a las situaciones, así como cualquier responsabilidad individual, habida cuenta de las circunstancias agravantes o atenuantes». La referida disposición prevé asimismo que «se adjuntarán al informe copias de todos los documentos pertinentes y de las actas de las entrevistas». Según estas instrucciones, el informe se estructuró en siete secciones no numeradas.

160 En respuesta a una pregunta planteada por el Tribunal en la vista, el ECDC precisó que los datos personales contenidos en el informe de investigación que fueron comunicados al demandante en el segundo escrito de 20 de junio de 2018, sobre la base del artículo 13 del Reglamento n.º 45/2001 (véase el apartado 32 anterior), son únicamente las imputaciones que el propio demandante había formulado en el marco de su primera solicitud de asistencia.

161 De la versión no confidencial del informe de investigación presentada por el ECDC y de las precisiones aportadas por este se desprende que el demandante solo tuvo acceso a las partes de dicho informe que recuerdan sus propias imputaciones y a las que contienen consideraciones generales sobre las disposiciones jurídicas aplicables y el modo en que se había llevado a cabo la investigación. En cambio, la parte esencial de dicho informe fue completamente ocultada. En particular, el demandante no tuvo acceso a las tres últimas secciones de este, que incluyen, para empezar, la descripción de los hechos denunciados en las solicitudes de asistencia presentadas por el demandante y otro miembro del personal del ECDC, a la luz también de los testimonios recogidos, incluidas las declaraciones del jefe de unidad (sección quinta); después, las conclusiones individuales del investigador sobre cada solicitud de asistencia (sección sexta), y, por último, sus conclusiones generales sobre la investigación (sección séptima).

162 Pues bien, se ha declarado que la transmisión de una copia de los informes elaborados al término de la investigación administrativa, en su caso en una versión no confidencial, es necesaria a la luz del principio de buena administración garantizado por el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales y del deber de asistencia, que implican que la autoridad competente informe a los interesados del resultado de su solicitud de asistencia, máxime cuando, como en el caso de autos, el informe reconoce la existencia de acoso psicológico (véase, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2019, DQ y otros/Parlamento, T-730/18, EU:T:2019:725, apartado 109).

163 Sin embargo, como subraya el ECDC, el derecho de acceso al expediente no es absoluto. El artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales garantiza este derecho bajo dos condiciones. Por una parte, el derecho de acceso de una persona solo se refiere a un «expediente que le concierna». Por otra parte, el acceso debe garantizarse dentro del respeto «de los intereses legítimos de la confidencialidad y del secreto profesional y comercial».

164 Por lo que respecta a las implicaciones, en el caso de autos, de la primera condición, procede señalar que el informe de la investigación se refiere no solo a la primera solicitud de asistencia del demandante, sino también a la de otro solicitante de asistencia. Por otra parte, el investigador se refirió también a la situación personal de otros miembros del personal del ECDC en las secciones sexta y séptima de su informe, en relación con «circunstancias agravantes».

165 Al ser interrogado sobre este extremo en la vista, el demandante no excluyó que pudiera beneficiarse de un derecho de acceso a las partes del informe de investigación que se refieren a la situación de terceros. No obstante, el derecho de acceso al expediente que invoca, sobre la base del artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales, solo garantiza el acceso al expediente que le concierna.

166 Por lo que respecta a la segunda condición mencionada en el apartado 163 anterior, relativa a la protección de los intereses legítimos de la confidencialidad, garantizada también por el artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales, se ha declarado que, en el contexto de una denuncia por acoso psicológico, procede, salvo que concurran circunstancias especiales, garantizar la confidencialidad de los testimonios recogidos, inclusive en el procedimiento contencioso, puesto que la perspectiva del posible levantamiento de esa confidencialidad en la fase contenciosa puede impedir la realización de investigaciones neutras y objetivas en las que los miembros del personal llamados a ser oídos en calidad de testigos colaboren sin reservas (véase la sentencia de 19 de septiembre de 2018, Selimovic/Parlamento, T-61/17, no publicada, EU:T:2018:565, apartado 79 y jurisprudencia citada).

167 Sin embargo, en el presente asunto, el ECDC no se limitó únicamente a ocultar las partes del informe de investigación relativas a los testimonios, sino que ocultó todo el contenido del análisis del investigador, incluidas sus conclusiones sobre la primera solicitud de asistencia del demandante, lo que no puede justificarse por la protección de los intereses legítimos de la confidencialidad de los testigos y del buen desarrollo de las investigaciones.

168 Por otra parte, el investigador ya había adoptado medidas para garantizar el anonimato de los testigos en el informe de investigación. En particular, siempre dio la posibilidad a las personas que habían aceptado ser oídas de firmar o no el acta de su entrevista. Por lo que se refiere a las personas que optaron por no firmarla, la información obtenida de ellas no fue utilizada en el informe de un modo que permitiera identificarlas. En cuanto a las personas que aceptaron firmar el acta, su nombre, asociado a su declaración en el informe de investigación, fue sustituido por un código. Aun en el supuesto de que, como alega el ECDC, debido al tamaño de este último, esa técnica de anonimización no se considerara suficiente para proteger su identidad, podría haberse contemplado la posibilidad de divulgar el contenido esencial de los testimonios en forma de resumen, o también el ocultamiento de determinadas partes del contenido de los testimonios (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de junio de 2020, HF/Parlamento, C-570/18 P, EU:C:2020:490, apartado 66 y jurisprudencia citada). Pues bien, el ECDC no contempló ninguna de esas técnicas.

169 Por lo que respecta a los demás documentos mencionados en el apartado 158 anterior, a los que también se denegó el acceso mediante la segunda decisión impugnada, procede señalar que la primera solicitud de asistencia y el formulario de información complementaria fueron redactados por el propio demandante. En cuanto al correo electrónico enviado el 17 de enero de 2018 por el jefe de unidad a la directora, esta debería haber transmitido al demandante las partes no confidenciales de ese correo electrónico relativas a los hechos denunciados en su primera solicitud de asistencia, respetando la confidencialidad de los testigos. Finalmente, en cuanto al

intercambio de correos electrónicos entre la directora y el investigador, procede señalar que tal intercambio se produjo entre el 27 de julio y el 3 de agosto de 2018 y, por tanto, era posterior a la adopción de la primera decisión impugnada, de modo que no está comprendido en el ámbito de la solicitud de acceso controvertida.

170 De todo lo anterior se desprende que el motivo único formulado por el demandante está parcialmente fundado.

171 Por consiguiente, procede anular la segunda decisión impugnada, tal como fue completada por la decisión desestimatoria de la reclamación, en la medida en que denegó al demandante el acceso a las partes no confidenciales del informe de investigación y del correo electrónico del jefe de unidad de 17 de enero de 2018 que le concernían (véanse los apartados 164 y 169 anteriores).

C. Sobre las pretensiones de indemnización

172 El demandante solicita al Tribunal que condene al ECDC al pago de una indemnización por el perjuicio moral que supuestamente ha sufrido, evaluado *ex aequo et bono* en 40 000 euros.

173 En apoyo de su solicitud, el demandante alega que el hecho de que el ECDC no reconociera completamente su condición de víctima y la falta de sanción disciplinaria contra el jefe de unidad le causaron un perjuicio moral.

174 A este respecto, el demandante subraya que, durante un período ininterrumpido de cinco años, estuvo expuesto a un nivel de tensión muy alto, lo que le provocó importantes impedimentos de salud que se tradujeron en ansiedad, problemas de tensión arterial y una degradación de su confianza en sí mismo. Según el demandante, el hecho de que el ECDC decidiera, en el contexto de la primera decisión impugnada, no imponer sanción disciplinaria alguna al jefe de unidad y de que la directora no adoptara ninguna medida de protección a raíz de su primera solicitud de asistencia acentuó en él el sentimiento de que el jefe de unidad podía actuar con total impunidad.

175 El demandante señala además que el daño se agravó por el hecho de que la directora intentó por todos los medios no darle acceso a elementos y documentos clave en los que se había basado para pronunciarse, en la primera decisión impugnada, sobre el resultado de su primera solicitud de asistencia. Pues bien, a su juicio, la transparencia y la claridad son indispensables para intentar restablecer la confianza en que el empleador rechaza efectivamente las vulneraciones de derechos conferidos por el Estatuto, aun cuando tales vulneraciones puedan imputarse al personal de dirección.

176 El demandante afirma que los cuatro años transcurridos entre el inicio de las actuaciones del jefe de unidad con respecto a él y la presentación de la primera solicitud de asistencia constituyen un plazo razonable, habida cuenta del lapso de tiempo necesario para poder tomar conciencia de la situación, de su situación de agotamiento y de la fecha de renovación de su contrato en 2014. El demandante añade que, en cualquier caso, ya había, personalmente y a través del comité de personal, alertado a la administración sobre el comportamiento del jefe de unidad. Señala que no dejó de solicitar ayuda durante años, sin ser realmente oído y aún menos comprendido.

177 El ECDC alega que, desde la presentación de la primera solicitud de asistencia del demandante, cumplió su deber de diligencia y el principio de buena administración al iniciar la investigación administrativa tras obtener la autorización de la OLAF, adoptar medidas de protección, reconocer la existencia de acoso y aceptar la dimisión del jefe de unidad en interés del servicio. A

su entender, el demandante no denunció el nivel muy elevado de estrés y ansiedad hasta el 2 de julio de 2018, en el marco de su reclamación. El ECDC sostiene que, si hubiera tenido conocimiento antes de que el demandante se sentía acosado, habría adoptado las medidas apropiadas, como hizo tras la presentación de la primera solicitud de asistencia. En cuanto a la fecha en la que esta última fue presentada, el ECDC indica que no afirmó que hubiera prescrito.

178 Por lo que atañe a la realidad del perjuicio, el ECDC objeta que no se ha aportado prueba alguna, ya que, a su entender, el certificado médico adjunto al escrito de demanda tiene muy poco valor informativo.

179 Por último, según el ECDC tampoco se ha demostrado la relación de causalidad entre la supuesta falta y el perjuicio moral.

180 Con carácter preliminar, debe precisarse el alcance de la solicitud de indemnización del demandante.

181 En efecto, como se ha indicado en el apartado 36 anterior, tanto este como otros miembros del personal del ECDC presentaron, el 11 de octubre de 2018, otra solicitud de indemnización, sobre la base del artículo 90, apartado 1, del Estatuto. En el marco de esta solicitud conjunta, el demandante solicitó un importe de 356 400 euros debido al perjuicio material y moral que supuestamente sufrió entre 2012 y 2018, período durante el cual el ECDC, a su entender, no garantizó un ambiente de trabajo adecuado y tardó en reaccionar ante el comportamiento del jefe de unidad. Esta solicitud fue denegada por la directora y fue objeto, sucesivamente, de una reclamación y de un recurso ante el Tribunal, registrado con el número de asunto T-864/19. En la vista, el demandante precisó que la solicitud de indemnización formulada en el marco del presente asunto era diferente de la solicitud objeto del asunto T-864/19. Por tanto, no procede pronunciarse acerca de los perjuicios invocados por el demandante en esa última solicitud.

182 Del escrito de demanda se desprende que el perjuicio moral invocado por el demandante en el presente asunto se deriva de las decisiones impugnadas primera y segunda. En particular, el demandante alega que la primera decisión impugnada puso fin a la investigación sin reconocer completamente su condición de víctima y sin imponer una sanción disciplinaria al jefe de unidad, debido a su dimisión. Este daño se vio, a su juicio, agravado por la denegación de acceso al informe de investigación contenida en la segunda decisión impugnada.

183 Por consiguiente, el demandante solicita la reparación del perjuicio moral que, a su juicio, se deriva de las ilegalidades denunciadas en el marco del tercer motivo formulado en apoyo de la pretensión de anulación de la primera decisión impugnada y del motivo único invocado contra la segunda decisión impugnada.

184 Como se desprende de los apartados 116 y 170 anteriores, estos motivos han sido parcialmente estimados. En efecto, se ha constatado que, por una parte, el ECDC no determinó los hechos de manera completa tras el informe de investigación ni informó al demandante del curso dado a su primera solicitud de asistencia, infringiendo el artículo 24 del Estatuto. Por otra parte, el acceso restringido al informe de investigación que se concedió al demandante no era conforme con el artículo 41, apartado 2, letra b), de la Carta de los Derechos Fundamentales.

185 Según reiterada jurisprudencia, la anulación de un acto ilegal constituye, por sí sola, una reparación adecuada y, en principio, suficiente de todo perjuicio moral que dicho acto pueda haber causado. Sin embargo, no sucede así cuando el demandante demuestra haber sufrido un

perjuicio moral separable de la ilegalidad que causó la anulación y que esta no pueda reparar íntegramente (véase la sentencia de 13 de julio de 2018, Curto/Parlamento, T-275/17, EU:T:2018:479, apartado 114 y jurisprudencia citada).

186 Así ocurre, en primer lugar, cuando el acto anulado contiene una apreciación explícitamente negativa de las capacidades del demandante que puede resultarle ofensiva; en segundo lugar, cuando la irregularidad cometida es de una particular gravedad; y, en tercer lugar, cuando la anulación carece de todo efecto útil, de modo que no puede constituir en sí misma la reparación adecuada y suficiente del perjuicio moral ocasionado por el acto impugnado (véase la sentencia de 23 de octubre de 2012, Strack/Comisión, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, apartado 128 y jurisprudencia citada).

187 Por otra parte, según la jurisprudencia, el carácter moral del daño supuestamente sufrido no puede invertir la carga de la prueba de la existencia y del alcance del daño, que incumbe a la parte demandante. En efecto, solo se genera la responsabilidad de la Unión si la parte demandante consigue demostrar la realidad de su perjuicio (véase la sentencia de 29 de abril de 2015, CC/Parlamento, T-457/13 P, EU:T:2015:240, apartado 49 y jurisprudencia citada).

188 En el caso de autos, el demandante no ha demostrado la existencia de un perjuicio moral separable de las ilegalidades en las que se basa la anulación de las decisiones impugnadas primera y segunda, que no pueda ser íntegramente reparado por dicha anulación. En la vista, se limitó, a este respecto, a reafirmar que el jefe de unidad se había beneficiado de una situación de impunidad y que la ansiedad y el sufrimiento del que había sido víctima seguían siendo una realidad, sobre todo tras los esfuerzos que había tenido que realizar para obtener el acceso a lo que era esencial para él, a saber, el informe de investigación. Sin embargo, el demandante no ha expuesto las razones por las que dicho perjuicio no puede repararse mediante la anulación de las decisiones impugnadas primera y segunda.

189 A la luz de las consideraciones anteriores, procede desestimar la solicitud de indemnización por el perjuicio moral que se derivaría de las referidas decisiones.

IV. Costas

190 A tenor del artículo 134, apartado 3, del Reglamento de Procedimiento, cuando se estimen parcialmente las pretensiones de una y otra parte, cada parte cargará con sus propias costas. Sin embargo, si se estimase que las circunstancias del caso lo justifican, el Tribunal podrá decidir que una de las partes cargue, además de con sus propias costas, con una porción de las costas de la otra parte.

191 En el caso de autos, procede, con arreglo a dicha disposición, decidir que el ECDC cargará, además de con sus propias costas, con tres cuartas partes de las costas del demandante y que este cargará con una cuarta parte de sus propias costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Séptima)

decide:

1) **Anular la decisión del Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades (ECDC) de 18 de mayo de 2018 adoptada en respuesta a la solicitud de asistencia presentada el 20 de junio de 2017 por AI.**

2) **Anular la decisión del ECDC de 20 de junio de 2018 en la medida en que deniega a AI el acceso a las partes no confidenciales y que le conciernen del informe de investigación relativo a su solicitud de asistencia de 20 de junio de 2017 y del correo electrónico de A de 17 de enero de 2018.**

3) **Anular la decisión del ECDC de 26 de octubre de 2018 por la que se desestima la reclamación de AI de 2 de julio de 2018.**

4) **Desestimar la pretensión de indemnización.**

5) **El ECDC cargará, además de con sus propias costas, con tres cuartas partes de las costas en que haya incurrido AI.**

6) **AI cargará con una cuarta parte de sus propias costas.**

da Silva Passos Truchot Sampol Pucurull

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 14 de julio de 2021.

Firmas