

SENTENÇA N. 93 DO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DA OEA

Recurso N. 149

Mario Gómez Pulido vs. Secretario General de la Organización de los Estados Americanos

EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS,

Integrado por John L. A. de Passalacqua, Presidente, Coqueijo Costa, Vicepresidente y Enrique Rojas Franco, Juez,

Tiene a la vista para dictar sentencia el expediente que corresponde al recurso interpuesto por el señor Mario Gómez Pulido en contra del Secretario General de la Organización de los Estados Americanos.

El recurrente estuvo representado por el abogado Ovidio Martínez, y el Secretario General por el abogado Mario A. Palma, de la Subsecretaría de Asuntos Jurídicos, todo de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 22 del Reglamento del Tribunal.

RESULTA:

I. Con fecha 9 de diciembre de 1985, el apoderado del recurrente interpuso el recurso que autoriza el Estatuto del Tribunal Administrativo en contra del Secretario General de la Organización de los Estados Americanos, con motivo de: 1) la decisión del Secretario General Adjunto, a cargo de la Secretaría General, de fecha 8 de octubre de 1985, por la cual denegó la solicitud de reconsideración contra las decisiones contenidas en el memorando de fecha 12 de septiembre de 1985, y 2) las decisiones del Secretario General comunicadas al recurrente en dicho memorando, por las cuales aceptó la recomendación del Comité Mixto de Disciplina de que no se permita al recurrente reintegrarse al trabajo hasta que un psiquiatra haya recomendado su continuación en el empleo; determinó que el informe del psicólogo no es satisfactorio; afirmó que se ha demostrado que la ausencia del recurrente de la División ha resultado en más armonía en el área; dispuso que el recurrente sea colocado en licencia especial con sueldo hasta el 30 de noviembre de 1985 y, posteriormente, resolvió que su contrato no será renovado.

En relación con los hechos, el apoderado del recurrente manifestó, en síntesis, lo siguiente:

Que el recurrente ingresó en la Secretaría General el 9 de noviembre de 1981 mediante un contrato por el término de dos años, el cual se extendió hasta el 8 de noviembre de 1985. Que el 1.º de enero de 1984 fue ascendido a la Clase P-02 y que su ascenso fue solicitado por el Sr. James E. Talley, Director del Departamento de Sistemas Administrativos, sobre la base del excelente trabajo realizado

por él. Que, como aparece probado en autos, el recurrente ha recibido magníficas evaluaciones. Que hasta mediados del año 1983 sus relaciones de trabajo con todo el personal del Departamento de Sistemas Administrativos fueron totalmente normales; que con su supervisor, el Sr. José Maldonado y con el Sr. Talley, sus relaciones fueron excelentes y de estrecha colaboración.

Que los hechos que son antecedentes del presente caso se iniciaron a mediados del año 1983, y fueron originados y provocados por la Sra. Gala Redington, Analista de Sistemas, que tenía Clase P-03 en esa época. Que el Sr. Gómez era un técnico Programador, Clase P-01, muy inferior a la Clase P-03 que tenía la Sra. Redington, pero que su promoción, magníficas evaluaciones y elogios hechos sobre su trabajo técnico, produjeron gran desagrado a la Sra. Redington y dieron lugar a que las relaciones de trabajo con el Sr. Gómez fuesen con un trato descortés y de franco resentimiento. Que la Sra. Redington fue aumentando sus críticas verbales, imputaciones falsas y comentarios deprimentes para la persona del recurrente. Que frecuentemente interfería el trabajo técnico de éste, y en ocasiones lo culpaba de errores que la misma Sra. Redington había cometido como consecuencia de su negligencia en el trabajo.

Que el recurrente en diversas ocasiones habló con el Sr. Maldonado, Jefe de la División, y le pidió su intervención, pero que éste no tomó medida alguna, lo que contribuyó a que la situación fuese cada día más grave.

Que a principios del año 1985, la actitud de la Sra. Redington contra el recurrente, con el apoyo y la participación de la Srta. Breslin, se hizo aún más intolerable ya que llegaron a hacer comentarios en alta voz de que su personalidad era la de un anormal. Que en aquellos días llegó a conocimiento del Sr. Gómez que la Sra. Redington le había comunicado a varias personas, que tanto ella como la Srta. Claire Breslin estaban temerosas de algún ataque por parte de él.

Que el Sr. Maldonado, Jefe de la División, después de transcurridos muchos meses de conocer la grave situación que existía entre el personal de su División, sólo a fines del mes de enero de 1985 informó al Sr. Talley, Director del Departamento, que venían ocurriendo algunos problemas entre el personal de la División y que al parecer el causante era el Sr. Gómez. Que el Director del Departamento tampoco investigó los hechos, sino que, sin utilizar los procedimientos administrativos aplicables en la Secretaría General, y sin pedir al Secretario General que procediese a nombrar un oficial de audiencia para investigar los hechos, resolvió presentar el asunto al Departamento de Recursos Humanos como una cuestión originada y mantenida por la conducta del recurrente, que necesitaba un examen médico.

Que el 22 de febrero de 1985, en una reunión convocada por el Sr. Metz, del Departamento de Recursos Humanos, éste le indicó verbalmente y, sin darle explicaciones, que debía ir a ver al médico de la OEA, Dr. Haim. Que por memorando de fecha 25 de febrero de 1985 del Departamento de Recursos Humanos, se le informó que de acuerdo con la Regla 104.8, se les requiere a los miembros del personal someterse periódicamente a exámenes médicos y se le confirmó la cita con el médico de la OEA para el miércoles 27 de febrero de 1985. Que en dicha cita,

el Dr. Haim no le hizo ningún examen médico sino que lo sometió a un largo interrogatorio sobre la situación del personal de su División.

Que el Dr. Haim es un médico especialista en urología que también ejerce la medicina general, pero que no es psiquiatra ni psicólogo. Que, sin embargo, su informe del 28 de febrero de 1985, dirigido al Jefe de Servicios del Personal, en funciones de Director, constituye la prueba de que el Dr. Haim hizo un diagnóstico profesional en el sentido de que el recurrente tenía un "problema de personalidad conflictiva" y que debía ser evaluado por un especialista.

Que el 26 de marzo de 1985 el Sr. Eller, Director del Departamento de Recursos Humanos, citó al recurrente a una entrevista y como constancia de las cuestiones tratadas, redactó y firmó un Aide-Memoire en el que hizo constar, entre otros, que el recurrente había discutido con mucha calma y en forma lógica los problemas de su área de trabajo, atribuyéndolos a falta de supervisión efectiva, y que él no consideraba que el recurrente fuera "una amenaza" para otros miembros del personal o para las actividades del Departamento de Sistemas Administrativos.

Que la decisión del Director de dicho Departamento, de llevar el caso al Departamento de Recursos Humanos, tenía que hacerse por escrito y debidamente fundada, para que si el Sr. Gómez lo deseaba pudiera impugnarla conforme a la Regla 112.1 del Reglamento de Personal. Que no tiene validez legal el argumento de que no se hizo así por mantener la confidencialidad del caso. Que tampoco la tiene el argumento de que el Sr. Metz la ratificó sin dejar constancia por escrito y sin notificar al recurrente las razones de una medida excepcional, por sus deseos de proteger la confidencialidad del caso. Que esto constituye otra prueba del procedimiento arbitrario aplicado. Que el Sr. Metz tampoco solicitó el examen médico al Dr. Haim en forma escrita.

Que no había ninguna justificación para imponer al Sr. Gómez un examen médico, y mucho menos con un médico que no es especialista en psiquiatría o psicología. Que la opinión del Dr. Haim de que el Sr. Gómez tenía un problema de "personalidad conflictiva" no fue confirmada por especialista alguno pero fue, sin embargo, aceptada por el Secretario General como base de decisiones que han violado sus derechos.

Que por memorando de 2 de abril de 1985 del Director del Departamento de Recursos Humanos, se le comunicó que el Secretario General había tomado la decisión de colocarlos bajo "licencia especial" con sueldo y que se le permitiría la entrada a los edificios de la OEA solamente con una autorización especial de dicha oficina. Que, además, se le solicitó que concluyera la evaluación psiquiátrica, y se le indicó que si no la presentaba antes del 16 de abril de 1985, se recomendaría al Secretario General la terminación de sus servicios. Que el memorando del 16 de abril de 1985, enviado por el recurrente al Director del Departamento de Recursos Humanos, prueba que el recurrente estaba cumpliendo la orden de obtener una evaluación psiquiátrica. Que, además, el documento suscrito por Irene S. Vogel Ph.D., es prueba de que se le había hecho una evaluación inicial.

Que en su memorando del 18 de abril de 1985, dirigido al Secretario General en relación con la constitución de un Comité de Disciplina, el Director del Departamento de Recursos Humanos afirmó que el Sr. Gómez continuaría perturbando las

operaciones normales del Departamento de Servicios Administrativos si regresaba al trabajo, lo cual es totalmente contradictorio de lo que afirmó en el Aide-Memoire del 26 de marzo de 1985.

Que a pesar de que el Dr. Haim no tiene como función médica apoyar u opinar sobre medidas administrativas como la constitución de un Comité de Disciplina para la terminación de los servicios del Sr. Gómez, en el citado memorando el Director del Departamento de Recursos Humanos hace constar: "Dr. Haim states that he supports this action inasmuch as Mr. Gomez definitely needs professional medical assistance".

Que el 6 de mayo de 1985 se le informó que se había convocado e integrado el Comité Mixto de Disciplina y que el 24 de mayo de 1985, el recurrente solicitó el procedimiento de audiencia que autoriza la Regla 112.1 del Reglamento de Personal. Que por memorando del 11 de junio el Secretario General le informó que había remitido la solicitud de audiencia al Comité Mixto de Disciplina con todos los documentos anexos a la misma, a fin de que el Comité cuente con un detalle pormenorizado y un amplio conocimiento de todos los aspectos del caso.

Que es un hecho probado que el Secretario General postergó sus decisiones en cuanto a la solicitud del procedimiento de audiencia hasta tanto el Comité de Disciplina le presentase sus recomendaciones sobre el caso, y que decidió denegarla cuando recibió el informe correspondiente. Que dicho Comité fijó el 19 de julio de 1985 como fecha límite para recibir la evaluación psiquiátrica y que, con fecha 18 de julio de 1985, el recurrente presentó al mismo un informe preliminar fechado el 16 de abril de 1985 y el informe final de fecha 1.º de julio de 1985, expedido por la Dra. Irene S. Vogel, Ph.D.

Que el 12 de septiembre de 1985, o sea más de dos meses después que el recurrente presentara los informes, el Director del Departamento de Recursos Humanos le comunicó las decisiones tomadas por el Secretario General como resultado de la audiencia ante el Comité de Disciplina. Que el 19 de septiembre de 1985 solicitó reconsideración de acuerdo con la Regla 112.2, la cual fue denegada sobre la base de que no se le había impuesto medida disciplinaria alguna.

Que se han agotado los procedimientos administrativos internos y que se ha cumplido con los plazos reglamentarios.

Que la Regla 104.8 del Reglamento de Personal vigente ha sido violada por aplicación indebida de la misma. Que en consecuencia, se violó también su contrato de empleo, cuyas condiciones se derivan, como lo estableció la Sentencia N. 30 del Tribunal Administrativo, tanto de estipulaciones que tienen carácter estrictamente individual contenidas en el contrato mismo, como de las Normas y el Reglamento de Personal, que el contrato de empleo incorpora por vía de referencia.

Que la anterior doctrina jurisprudencial ha sido reiterada por los tribunales de las Naciones Unidas y la OIT.

Que la Regla 104.8 invocada para darle la orden de someterse a examen médico, fue publicada mediante la Orden Ejecutiva 83-2 del 30 de diciembre de 1983, que modificó el Capítulo IV del Reglamento de Personal. Que, sin embargo, en el caso del recurrente lo relativo al examen médico estaba regulado por la anterior Regla

104.3, vigente el 9 de noviembre de 1981, fecha en que se le contrató, la cual quedó incorporada a su contrato de empleo por vía de referencia. Que, por lo tanto, mientras el recurrente tuviese contrato a término fijo, no tenía obligación de someterse a un examen médico por orden de la Oficina de Personal.

Que el Secretario General no puede decidir, como lo hizo en el memorando de 12 de septiembre de 1985, que no es satisfactoria la evaluación psicológica de la Dra. Irene S. Vogel, especialista en psicología, pues tal decisión constituye una opinión personal de naturaleza profesional, para emitir la cual el Secretario General no tiene la capacidad profesional específica requerida. Que la afirmación que el Secretario General hace en el mismo memorando en el sentido de que se ha demostrado que la ausencia del recurrente de la División ha resultado en más armonía en el área no se basa en hechos probados. Que la decisión, también del 12 de septiembre, de no permitir que el recurrente se reintegre a su trabajo hasta que un psiquiatra haya recomendado su continuación en el empleo, y la de que el recurrente debe continuar en licencia especial con sueldo hasta el 30 de noviembre de 1985, violaron su contrato de empleo porque le impidieron cumplir las obligaciones de su cargo, con la consecuencia, en definitiva, de dar por terminados sus servicios en la Secretaría General.

Que en un orden normal, el contrato de trabajo del recurrente, que había sido extendido el 9 de noviembre de 1983 por el término de dos años, hubiese sido extendido nuevamente de acuerdo con la Regla 104.3, inciso (b) (ii) del Reglamento de Personal, debido a que las funciones del cargo se mantienen y son necesarios, y a que el recurrente desempeñó una labor excelente y merecedora de elogios.

Que conforme a los principios generales de la contratación en los organismos internacionales, se reconoce que la extensión de los contratos a término fijo es una facultad discrecional de la administración. Que, sin embargo, los tribunales administrativos de los organismos internacionales han declarado en reiteradas sentencias los principios que protegen los derechos del empleado, que se pueden concretar en las tres proposiciones siguientes:

- i) Que las facultades discrecionales se ejerciten cumpliendo los procedimientos normales establecidos;
- ii) Que la causa o motivo de la no extensión del contrato no sea impropia o injustificada;
- iii) Que la autoridad no ejerza sus facultades con abuso de poder.

Que, como fundamentos de derecho del presente recurso cita las reiteradas declaraciones de dichos tribunales, contenidas, entre otros, en las Sentencias Ns. 427, 396 y 592 del Tribunal Administrativo de la OIT, y en la Sentencia N. 298 del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.

Que en la Sentencia N. 427 el Tribunal Administrativo de la OIT, establece:

"A complainant has been deprived not of a contractual right but only of an expectation. In the present case, however, the expectation was very solid, being secured by a substantial period of excellent and useful services, and the Tribunal has given his reasons for thinking that, had the complainant

career not been destroyed by an act of personal revenge, it would have continued to the end with equal advantage to himself and the Organization. In these exceptional circumstances the Tribunal concludes that full financial compensation should be given in the basis claimed”.

Que en la Sentencia N. 396 el mismo Tribunal Administrativo de la OIT, expresa:

“The complainant alleges that the decision to terminate his appointment was a cover disciplinary measure. He is alleging abuse of authority. Under any contract of appointment the Organization is bound to respect an official’s dignity and reputation”.

Que, por otra parte, en la Sentencia N. 592 el Tribunal de la OIT establece:

“The case law is that whether or not to extend an appointment is a matter of discretion. But an organization may not get rid of a staff member as it pleases, and without stating reasons, when the period of the appointment expires. It must take care that its decision suffers from none of the defects which entitle the Tribunal to set aside”.

Que en la Sentencia N. 298 el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas declara:

“The Tribunal has held in numerous cases that expectancy for future employment by holders of fixed term appointment should be decided not entirely by the wording of the Staff Regulations and Rules and of letters of appointment, but by the totality of circumstances existing at the time of the staff’s member separation”.

Que la citada doctrina debe aplicarse en este caso ya que la decisión del Secretario General de no extender el contrato de empleo del recurrente ha sido arbitraria, no se basa en hechos ciertos y constituye un acto de abuso de poder.

Que tanto ésta como las demás decisiones que han sido impugnadas le han causado graves daños económicos, profesionales y morales, que justifican su reclamación por daños y perjuicios.

Las peticiones fundamentales del recurrente son, em síntesis, las siguientes:

1. Que se admitan y practiquen todas las pruebas que se han propuesto.
2. Que se deje sin efecto la decisión dictada por el Secretario General Adjunto, a cargo de la Secretaría General, de fecha 8 de octubre de 1985, por la cual denegó la solicitud del procedimiento de reconsideración en relación con las decisiones del Secretario General contenidas en el memorando de fecha 12 de septiembre de 1985.
3. Que además: a) se resuelva que la orden verbal de someterse a un examen médico fue una medida ilegal que violó el contrato de empleo del recurrente según lo dispuesto en la Regla 104.3 del Reglamento de Personal vigente el 9 de noviembre de 1981, y b) se declare, con respecto a las decisiones del Secretario General del 12 de septiembre de 1985, lo siguiente: 1) que debe dejarse sin efecto la decisión de no permitirle que se reintegre al trabajo hasta que un psiquiatra haya recomendado su continuación en el empleo; 2) que es arbitraria la decisión por la

cual se determinó que el informe de la psicóloga no es satisfactorio; 3) que no se basa en hechos probados la afirmación de que se ha demostrado que su ausencia de la División ha resultado en más armonía en el área, y 4) que es arbitraria la decisión de no renovar su contrato con posterioridad al 30 de noviembre de 1985, por basarse en hechos falsos, encubrir la imposición de una medida disciplinaria de despido, haberse tomado con abuso de autoridad, y no haber tenido en cuenta su expectativa de que el contrato le sería extendido por los excelentes servicios prestados.

4. Que se resuelva que esta última decisión le ha causado daños y perjuicios económicos, profesionales y morales que deben ser compensados mediante el pago de una indemnización equivalente a tres años de sueldo básico.

5. Que se disponga que se incorpore a su expediente personal un ejemplar en idioma inglés de la Sentencia que dicte el Tribunal en el presente recurso, y que cualquier informe que la Secretaría General entregue a personas o empresas que soliciten alguna información sobre sus servicios incluya una copia de la misma Sentencia.

Que el Tribunal fije en concepto de gastos, incluyendo los honorarios de abogado, la cantidad que estime justa.

II. El apoderado del Secretario General contestó el recurso en tiempo y forma y expresó, **inter alia**:

Que las reclamaciones del recurrente están dirigidas contra la orden de someterse a examen médico que le fue confirmada por escrito el 25 de febrero de 1985, y contra lo que su representante denomina decisión del Secretario General de 12 de septiembre.

Que, sin embargo, ni contra la orden de someterse a examen médico ni contra la que se le dio el 13 de marzo de que se sometiera a evaluación psiquiátrica, solicitó el recurrente el procedimiento de audiencia previsto en la Regla 112.1. Que dichas medidas fueron expresamente consentidas por él al someterse a dicho examen y al manifestar, en su memorando de 16 de abril, que se había puesto en contacto con una especialista que haría la evaluación y que eventualmente presentaría el resultado. Que, por lo tanto, en cuanto a esa reclamación, el recurso resulta improcedente e inadmisibile.

Que también lo es la reclamación relativa a lo que el representante del recurrente denomina decisión del 12 de septiembre, ya que el memorando de esa fecha se concreta a comunicar al recurrente, con más de los 60 días de anticipación con que su contrato podía ser rescindido por cualquiera de las partes, que el expirar su contrato éste no sería renovado.

Que ni la terminación del contrato por su expiración, ni su renovación o prórroga, que obedece a las facultades discrecionales del Secretario General, son recurribles por no mediar en esos casos una decisión que dé lugar a los procedimientos administrativos ni al recurso ante el Tribunal.

Que el representante del recurrente pretende valerse de los procedimientos disciplinarios instituidos contra su representado para edificar sobre una decisión

Inexistente el procedimiento de reconsideración y el presente recurso ante el Tribunal. Que el procedimiento de disciplina, no obstante, quedó en suspenso debido a que el Secretario General no tomó respecto al mismo decisión alguna. Que por el contrario, ante la alternativa de acoger la recomendación hecha por el Comité Mixto de Disciplina, de destituir, desde el 19 de julio, al recurrente si no presentaba una evaluación psiquiátrica aceptable, el Secretario General se concretó a comunicarle la no renovación de su contrato una vez que expirara.

Que las cláusulas contractuales contenidas en la oferta de nombramiento suscrita por el recurrente demuestran que éste no sólo sabía que su contrato expiraría automáticamente, tal como se dispone en la Regla 110.2 (a) del Reglamento de Personal, sino que aceptó la oferta con sujeción a la condición expresa de la expiración automática del contrato por el simple transcurso del tiempo.

Que no obstante que el contrato a término fijo del recurrente expiró por el simple transcurso del tiempo y que, de conformidad con lo dispuesto en la Regla 104.3 (c) del Reglamento de Personal, el contrato por tiempo limitado no da derecho a su renovación ni a que se convierta en otra clase de nombramiento, el recurrente califica de arbitraria y de abuso de autoridad la no renovación de su contrato.

Que tomando en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Administrativo (Sentencia N. 88 y resoluciones Ns. 48 y 111, entre otras), los hechos que desvirtúan dichas alegaciones son, en síntesis, los siguientes: Que desde finales de agosto de 1984, el recurrente inició contra otros miembros del personal femenino de la División de Desarrollo de Sistemas del Departamento de Sistemas Administrativos una actitud agresiva, de palabras y de hecho, que creó una atmósfera de gran tensión.

Que tal actitud, que no era constante, pues alternaba con la conducta de otros días en que el recurrente actuaba como si nada hubiera ocurrido, se reflejó mediante ataques verbales violentos y sostenidos contra la señora Gala Redington y la señorita Claire E. Breslin, ésta última con funciones de consultoría como contratista independiente, acusándolas de sabotear el trabajo del recurrente y de conspirar en su contra; persiguiendo físicamente en los pasillos y en tono amenazador a la señorita Breslin, quien tenía que refugiarse en el cuarto de baño reservado para mujeres y esperándola por largo tiempo hasta que ella saliera; manteniendo prolongadamente la mirada fija y penetrante sobre ambas sin proferir palabra alguna, desde la puerta de entrada a las oficinas de éstas o apoyándose sobre la división que separa dichas oficinas de la que ocupaba el recurrente. Que cuando éste se encontraba en el pasillo con las mencionadas personas, volvía la cara contra la pared para no verlas.

Que la tensión creada y mantenida por la actitud del recurrente continuó a pesar de que el supervisor de la División, señor José Maldonado, trató de corregirla sin obtener el cambio esperado después de conversar con él en varias oportunidades, por lo cual, el señor Maldonado puso en conocimiento del Director del Departamento, señor James E. Talley, a principios de noviembre de ese año, lo que estaba ocurriendo en la División. Que en esa oportunidad y otras posteriores, el Director del Departamento se reunió con la señora Redington y la señorita Breslin, al igual que con el recurrente y recogió información de otros miembros del personal de la División. Que en sus entrevistas con las dos primeras, el señor Talley pudo

observar su temor ante la actitud del recurrente y que en sus reuniones con éste llegó a la conclusión de que tenía problemas con casi todo el personal del Departamento.

Que el 20 de febrero de 1985, aproximadamente a las 6:30 de la tarde, cuando aparentemente en la planta física del Departamento no había otras personas, el recurrente entró en la Oficina de la señorita Breslin a quien agredió verbalmente. Que hasta ese momento el recurrente ignoraba que en la oficina siguiente se encontraba el señor Mauricio Ochoa, quien se abstuvo de marcharse a su casa cuando, por la actitud del recurrente, temió que pudiera ocurrirle algo a la señorita Breslin si se quedaba sola. Que esa noche, los guardias de seguridad vieron a la señorita Breslin salir en llanto del edificio. Que al día siguiente, por la mañana, el recurrente continuó su hostigamiento contra ésta, tratando de obligarla a que lo acompañara a la oficina del supervisor, cuando el señor Maldonado ya estaba en autos de lo que había ocurrido la noche anterior.

Que el Director del Departamento, señor Talley, decidió someter el asunto al Departamento de Recursos Humanos, y que el 21 de febrero de 1985 el señor Manuel Metz, encargado de la dirección del Departamento de Recursos Humanos, sugirió al recurrente que visitara al doctor Eduardo Haim para que discutiera con él su problema. Que al principio el recurrente mostró renuencia, pero que después accedió. Que debido a que no concurrió a la cita concertada, el Director del Departamento de Recursos Humanos le dirigió un memorando el 25 de febrero, confirmando una nueva cita con el médico de la OEA. Que esta vez, el recurrente asistió a la cita y que, como resultado de la misma, el doctor Haim, en memorando de 28 de febrero, señaló que por tener el recurrente una personalidad conflictiva era necesaria una evaluación por un especialista. Que por memorando de 13 de marzo se reiteró al recurrente la conveniencia de someterse a la evaluación recomendada por el doctor Haim.

Que el 26 de marzo, el Director del Departamento de Recursos Humanos, señor Eller, se reunió con el recurrente y que éste convino en que para el 29 de ese mes le informaría si se sometería a la evaluación psiquiátrica o solicitaría audiencia al Secretario General. Que debido a que el recurrente no informó al señor Eller respecto a las alternativas que éste le había planteado, el señor Eller le comunicó, por memorando de 2 de abril, en nombre del Secretario General, que al término de la jornada de ese día se le colocaba en licencia especial con sueldo completo, de conformidad con la Regla 106.2 del Reglamento de Personal; que no se permitiría su acceso a los edificios de la OEA sin autorización previa del Departamento de Recursos Humanos y que, de no presentar la evaluación psiquiátrica a más tardar el 16 de abril, se recomendaría al Secretario General su separación del servicio, de conformidad con la Regla 111.1 del Reglamento de Personal.

Que debido a que el recurrente no cumplió con lo anterior, por memorando de 18 de abril, el Director del Departamento de Recursos Humanos recomendó la aplicación de medidas disciplinarias y, específicamente, la de separación del servicio, lo cual fue aprobado por el Secretario General el 25 de abril.

Que el Comité Mixto de Disciplina se reunió varias veces con el recurrente. Que mediante memorando de 12 de septiembre, el Director del Departamento de

Recursos Humanos notificó al recurrente que el Comité Mixto de Disciplina había recomendado su destitución si no presentaba una evaluación psiquiátrica aceptable para el 19 de julio anterior y que la evaluación psicológica que él presentó no era satisfactoria por las razones que allí se expresan. Que, asimismo, se le notificó que se le mantendría con licencia especial con sueldo hasta el 30 de noviembre; que el contrato no sería objeto de prórroga y que se le haría la correspondiente liquidación.

Que la actitud del recurrente, que se mantuvo invariable a pesar de los llamamientos que se le hicieron, y sus conflictos con casi todos sus compañeros, constituyen causa razonable para que se le dieran instrucciones de someterse a examen médico, de acuerdo con la Regla 104.8 del Reglamento de Personal.

Que el 14 de marzo, el recurrente provocó un nuevo incidente tratando de desalojar a gritos a la señorita Breslin de una de las terminales, no obstante que había otras dos disponibles que bien podía haber utilizado.

Que prueba de los problemas graves y constantes con los miembros del personal la constituye el memorando que con fecha 29 de marzo de 1985 dirigió el señor Talley, Director del Departamento de Sistemas Administrativos al Director del Departamento de Recursos Humanos y el memorando de 24 de mayo de 1985, mediante el cual el recurrente solicitó procedimiento de audiencia al Secretario General.

Que el argumento del recurrente en relación con la aplicación de la Regla 104.8 carece de validez jurídica porque equivale a decir que, en un centro de trabajo donde en el transcurso del tiempo han ido variando los reglamentos respectivos, los nuevos sólo pueden aplicarse a quienes entren a prestar servicios con posterioridad a su adopción. Que los últimos reglamentos o disposiciones adoptadas con derogación expresa o tácita de los anteriores son, como toda ley, de aplicación general, indistintamente de la fecha de la iniciación de servicios del personal y del tiempo de antigüedad en el trabajo. Que la irretroactividad de la ley consiste en que ella sólo puede afectar situaciones que, contempladas en su hipótesis para efectos de su regulación y control, se produzcan con posterioridad a su entrada en vigencia.

Que en el caso de autos, la citada Regla se aplicó al recurrente, por la conducta manifestada por éste desde fines de 1984 hasta la expiración de su contrato, es decir, con efectos *ex tunc*.

Que la oferta del contrato a término fijo que se le hizo y que él aceptó expresa lo siguiente: "El nombramiento se rige por las disposiciones de la Regla de Personal, ejemplar que se incluye adjunto a la presente, y está sujeto a revisión y adaptación para ponerlo de acuerdo con cualquier enmienda que se introduzca en las Reglas mencionadas".

Que el médico de la OEA actuó dentro de las atribuciones estipuladas en los términos de referencia de su contrato.

Que lo señalado por el representante del recurrente constituye prueba de un verdadero examen médico y que, para efectos de lo que había ocurrido, no se necesitaba examen físico. Que por otra parte, no siendo el doctor Haim especialista

en el campo de la psiquiatría, lo que correspondía era precisamente lo que hizo, referir al recurrente a un facultativo en ese campo de especialidad para efectos de una evaluación completa. Que surge de los autos que si el recurrente fue remiso para someterse a examen con el doctor Haim, mayor fue su resistencia a someterse a la evaluación psiquiátrica.

Que el 18 de julio de 1985 el recurrente presentó la evaluación psicológica del 1.º de julio y la constancia extendida por la doctora Vogel con fecha 16 de abril, así como también varios estados de cuenta relativos al proceso de la evaluación. Que en estos últimos, que no fueron presentados ante el Tribunal Administrativo, consta que la fecha del primer tratamiento del recurrente por la doctora Vogel fue el 10 de febrero de 1985, es decir, antes de que se le dieran instrucciones de someterse a examen médico.

Que de no haber mediado las razones que motivaron que el recurrente se sometiera a examen médico, su comportamiento habría justificado su destitución sumaria por falta grave de conducta, de conformidad con la Regla 110.5 del Reglamento de Personal. Que, sin embargo, la alternativa justa para el bienestar de los demás miembros del personal afectados por su conducta y para él mismo, era requerirle que se sometiera a dicho examen.

Que al fallar la labor de persuasión que ejercieron los señores Metz y Eller cupo, primero, como sana medida administrativa para evitar consecuencias más graves, impedir el acceso del recurrente a los edificios de la Organización, colocándole bajo licencia especial con sueldo, de conformidad con la Regla 106.2 del Reglamento de Personal, y luego, la iniciación del procedimiento de disciplina contemplado en las Reglas 111.1 **et seq.**

Que el Comité Mixto de Disciplina se reunió por primera vez el 15 de mayo y presentó su informe al Secretario General mediante memorando de 19 de julio. Que la demora en presentar dicho informe se debió a la solicitud de audiencia que el recurrente hizo al Secretario General, dejando en suspenso las actividades del Comité.

Que la evaluación psicológica presentada por el recurrente y la recomendación que contiene no ofrece seguridad alguna de que éste pudiera funcionar bien sin necesidad de adecuada terapia y sin incurrir en costos administrativos. Que, en consecuencia, el Secretario General quedó frente a la siguiente triple alternativa: 1) incurrir en dichos costos; 2) destituir al recurrente a partir del 20 de julio, de conformidad con la recomendación del Comité Mixto de Disciplina; 3) dejar que el contrato del recurrente expirara por el simple transcurso del tiempo. Que en uso legítimo de su discrecionalidad, el Secretario General se decidió por la tercera alternativa.

Que, por las razones que expresa, es impertinente la doctrina internacional citada por la contraparte. Que la Sentencia N. 396 del Tribunal Administrativo de la OIT no es aplicable, pues el caso resuelto por dicha sentencia no guarda similitud alguna con el caso de autos, y fue declarado sin lugar. Que tampoco lo es la Sentencia N. 427 pues en dicho caso, además de otras diferencias, la expectativa del recurrente al cual se le había puesto bajo licencia especial y se le había informado que no se le renovarían el contrato era muy sólida y avalada por un período sus-

tancial de excelentes y útiles servicios; que además, la excepción a la regla general se hizo debido al carácter de venganza personal que rodeó la decisión de no renovar el contrato. Que a diferencia del mencionado caso, en el caso de autos, por el contrario, se concedió la licencia al recurrente como medida preventiva para que cumpliera con la orden de someterse a examen, se dio por un término de 14 días con la advertencia de que si el recurrente no cumplía se instituiría el procedimiento de disciplina y la motivación fue proteger tanto el bienestar de los demás miembros del personal del Departamento de Administración de Sistemas como el del propio recurrente. Que, además, contrariamente a lo que ha sucedido en el caso de autos, en el caso resuelto por el Tribunal de OIT el recurrente impugnó la decisión con la oportunidad debida.

Que, con respecto a la Sentencia N. 298 del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, como se refleja en dicha sentencia, el recurso fue declarado sin lugar, excepto en cuanto al pago \$4,000. Que mientras en dicho caso las circunstancias señaladas por el Tribunal constituían razones poderosas para que la recurrente abrigara la expectativa de que su contrato fuera prorrogado una vez más, en el caso de autos sucede lo contrario, ya que la mencionada conducta del recurrente constituye razón suficiente para que éste pudiera anticipar que, por su comportamiento, el contrato no le sería renovado.

Que en el caso resuelto mediante la Sentencia N. 592 del Tribunal de la OIT, el Tribunal declaró sin lugar el recurso y que, aunque lo fundamentalmente alegado en el mismo para la no renovación del contrato fue el trabajo no satisfactorio del recurrente, el Tribunal hizo hincapié al fallar en contra del recurrente en los conflictos que éste mantuvo con sus superiores y compañeros de trabajo. Que este tipo de conflictos, por otra parte, ha constituido en el caso **sub judice**, la razón por la cual, con motivos justificados para ello, al recurrente se le ordenó someterse a examen médico.

Que, en concreto, pide: Que se declare inadmisibles el recurso por improcedente. Que, de declararse admisible el recurso, trámites corridos, sin necesidad de otras pruebas, salvo que el Tribunal estimara necesario interrogar testigos, declare que el Secretario General decidió la no renovación del contrato a término fijo del recurrente en ejercicio legítimo de su discrecionalidad. Que declare sin lugar el recurso en todas y cada una de las reclamaciones hechas por el recurrente, y que se imponga al recurrente el pago de costas.

III. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 del Artículo 13 del Reglamento del Tribunal, el apoderado del recurrente se presentó a hacer sus observaciones a la contestación del Secretario General y, además de reiterar lo dicho en el escrito de Recurso, expresó, **inter alia**:

Que está probado en forma documental que en el memorando del 12 de septiembre el Secretario General tomó varias decisiones, y no sólo la referente a comunicar al recurrente que su contrato no sería renovado, como alega el apoderado del Secretario General. Que también está probado que el recurrente impugnó las mismas en su debida forma. Que, por otra parte, todas esas decisiones se refieren a cuestiones planteadas por el señor Gómez en su solicitud de audiencia, la cual fue remitida por el Secretario General al Comité Mixto de Disciplina para que éste

le hiciese recomendaciones sobre las mismas. Que las mencionadas decisiones del Secretario General resolvieron en forma negativa la solicitud de audiencia y que por eso solicitó reconsideración.

Que el 8 de octubre de 1985 el Secretario General Adjunto resolvió denegar dicha solicitud alegando que no se le había impuesto medida disciplinaria alguna e informándole que su licencia especial con sueldo continuaría hasta la expiración de su contrato el 30 de noviembre de 1985. Que el Secretario General Adjunto no tomó en cuenta, al adoptar dicha decisión definitiva, todas las decisiones contenidas en el memorando del 12 de septiembre, las cuales el recurrente estaba impugnando. Que con esta decisión quedaron agotados todos los procedimientos a que se refiere el Artículo VI (1) (a) del Estatuto del Tribunal.

Que no acepta la versión de los hechos presentada en la contestación del Secretario General y que ratifica en todas sus partes los hechos consignados en el recurso.

Que el memorando del Director del Departamento de Servicios Administrativos al Director del Departamento de Recursos Humanos, que contiene una versión de los hechos al parecer escrita por el Sr. Talley, no tiene el sello de constancia de entrada en el Departamento de Recursos Humanos con la fecha en que se recibió, no aparece mencionado en ninguna de las actuaciones del presente caso y fue conocido por primera vez por el Sr. Gómez al recibir el escrito de contestación de este recurso.

Que el mismo memorando contiene manifestaciones del Sr. Talley sobre dos hechos: 1) que el Sr. Talley fue informado desde principios de noviembre de 1984 de problemas que existían en su Departamento, y 2) que el Sr. Talley no tomó ninguna medida administrativa para investigar dichos hechos. Que esto prueba que su iniciativa de llevar el caso al Departamento de Recursos Humanos y solicitar al Sr. Metz, Director a.i., que ordenase al Sr. Gómez se sometiese a un examen con el médico que presta servicios en la OEA, no tenía ninguna base reglamentaria ni de hechos probados en forma oficial.

Que con respecto a la aplicación de la Regla 104.8 del Reglamento de Personal, cita en apoyo de su posición, además de la Sentencia N. 30 del Tribunal Administrativo de la OEA, la N. 61 del Tribunal de la OIT.

Que lo que es esencial en este recurso no son las atribuciones que tiene el Dr. Halm sino el diagnóstico que hizo éste después de su entrevista con el Sr. Gómez, el cual sirvió de base a las medidas administrativas que lesionaron los derechos del recurrente.

Que no es cierto que el Sr. Gómez haya recibido un primer tratamiento por la Dra. Irene S. Vogel el día 10 de febrero de 1985. Que, como se prueba con el documento que se adjunta, la entrevista que tuvo el Sr. Gómez con la Dra. Vogel el día domingo 10 de febrero de 1985, fue una visita informal exploratoria para determinar si el Sr. Gómez tuviese interés, más adelante, en utilizar sus servicios profesionales. Que precisamente los hechos que estaba confrontando en su trabajo sin que las autoridades tomaran las medidas necesarias para evitar esos hechos, le hicieron tener que confrontar diariamente tensiones que estimó podrían ir en

aumento y requerir atención profesional, lo cual efectivamente ocurrió en las dos semanas siguientes.

Que lo que el representante del Secretario General califica de aparente resistencia del Sr. Gómez a someterse a examen médico, fue la consecuencia lógica de una orden arbitraria de que se sometiese a dicho examen con el médico que presta servicios en la OEA bajo la supervisión del Departamento de Recursos Humanos.

Que el Sr. Gómez fue objeto de una fuerte presión por parte del Sr. Metz, con la amenaza velada de que si no cumplía la orden que le daba se tomarían las medidas correspondientes, entre las cuales está la terminación de servicios. Que efectivamente eso fue lo que ocurrió.

Que en su contestación el apoderado del Secretario General omite referirse a manifestaciones importantes del Informe del Comité de Disciplina contenidas en el apartado 6 "Special note", que constituyen prueba de que, antes de darle la orden de que se sometiese a un examen médico y a una evaluación psiquiátrica, la administración no le permitió al Sr. Gómez ejercer su derecho de defensa en un debido proceso legal.

Que la opinión científica y profesional de la Dra. Vogel en ninguna forma expresa, ni puede deducirse de la misma, que el Sr. Gómez no pueda reintegrarse al trabajo porque no pueda funcionar bien. Que su informe indica que es la responsabilidad de la administración proporcionar al Sr. Gómez un ambiente de trabajo sin la clase de conflictos que obviamente estaban presentes en el lugar de trabajo.

Que el representante del Secretario General afirma que la evaluación de la Dra. Vogel expresa que el Sr. Gómez necesitaría terapia adecuada para funcionar bien, pero que en realidad lo que la Dra. Vogel recomienda es "assertive training", que no es terapia sino un entrenamiento que tomaría el Sr. Gómez por su cuenta, precisamente para poder afrontar debidamente los problemas que le ocasionaron algunos de sus compañeros con sus ataques personales y provocaciones reiteradas.

Que por último, la Dra. Vogel como profesional especialista le hace una magnífica recomendación al Secretario General en el sentido de que el Supervisor del Sr. Gómez debe tomar entrenamiento en cuanto a sus habilidades administrativas.

IV. En su escrito de comentarios a las observaciones del recurrente, el apoderado del Secretario General, además de reiterar lo dicho en su escrito de Contestación, expresó, **inter alia**:

Que el escrito de fecha 24 de mayo de 1985 mediante el cual el recurrente solicitó audiencia con el Secretario General, no se presentó en relación con la decisión del 25 de febrero de someterse a examen médico, consentida de hecho y de derecho por el recurrente, sino en relación con el procedimiento de disciplina establecido contra él con mucha posterioridad. Que, por consiguiente, el recurrente no puede revivir derechos procesales precluidos por no haber hecho uso de ellos en su oportunidad.

Que tampoco tiene cabida el recurso contra la notificación que se hizo al recurrente, con fecha 12 de septiembre de 1985, de que su contrato no sería prorrogado a su expiración, porque lo que él denomina decisiones del Secretario

General no son sino las razones que justifican la determinación de no prorrogar el contrato de una persona que ha dado, con su conducta notoria, motivos suficientes para ello.

Que la aplicación no retroactiva de la Regla 104.8 al recurrente se distingue claramente del caso que dio origen a la Sentencia N. 61 de la OIT. Que en el caso de autos, si la Regla 104.8 obedece por su propia naturaleza al tipo de disposiciones que según dicha Sentencia tienen carácter estatutario, como así lo estima la representación del Secretario General, la modificación hecha con posterioridad al contrato inicial del recurrente afecta a éste desde la entrada en vigencia de la disposición reformada, en razón de que la Secretaría General en ningún momento se ha impuesto la obligación de no modificar ésa ni ninguna otra disposición del Reglamento de Personal.

Que si la Regla 104.8 fuera del tipo de disposiciones que, según la misma Sentencia se asimilan a las estipulaciones contractuales, su modificación también afectaría al recurrente, porque es innegable que el funcionamiento eficiente del servicio requiere una norma semejante que contemple situaciones que hagan necesario o conveniente que un miembro del personal se someta a examen médico, sin que la modificación afecte el equilibrio de las obligaciones asumidas con él contractualmente y, además, porque ni en el contrato del recurrente, ni en ningún otro contrato de servicios, la Secretaría General se ha obligado a no reformar sus disposiciones reglamentarias.

Que la constancia de la Dra. Vogel relativa a la primera visita del recurrente, así como las expresiones del representante de éste en sus observaciones, confirman el hecho fundamental de que doce días antes de que por primera vez se le indicara verbalmente por el señor Metz la necesidad de someterse a examen médico y quince días antes de que el señor Eller le diera por escrito orden en el mismo sentido, el recurrente espontáneamente había buscado los servicios de la especialista.

Que respecto al informe presentado por el Comité Mixto de Disciplina recomendando la destitución del recurrente en los términos que allí se indican, el representante del recurrente se concretó a transcribir el numeral 6 del mismo y a expresar que lo que allí se dice constituye prueba "de que la administración no le permitió al Sr. Gómez ejercer su derecho de defensa en un debido proceso legal, antes de darle la orden de que se sometiese a examen médico y a una evaluación psiquiátrica". Que cualquier duda que pudiera haber se disipa no sólo frente al hecho de que tal orden es susceptible de impugnación a través de los procedimientos de audiencia y de reconsideración, sino frente al memorando que con fecha 29 de marzo de 1985 le dirigió el Director del Departamento de Recursos Humanos, en el cual le reiteró la alternativa que le había planteado en la entrevista del 26 de ese mes, de obtener la evaluación que se le había ordenado o pedir audiencia al Secretario General objetando la medida ordenada por el Departamento de Recursos Humanos.

Que en tales circunstancias, si el recurrente no hizo uso de los remedios procesales que se establecen en las Reglas 112.1 y 112.2 del Reglamento de Per-

sonal para impugnar la medida, mal puede concluirse que se le haya privado de la garantía jurídica mínima (due process of law).

V. El día 19 de mayo de 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 14, párrafo 2 del Reglamento del Tribunal, se inscribió el presente caso en la lista de asuntos pendientes de consideración.

Una vez señalada por el Presidente la fecha de iniciación del vigesimoséptimo período de sesiones correspondiente al primer trimestre del año en curso, fueron tomadas las disposiciones pertinentes, y el Tribunal quedó integrado por el doctor John L. A. de Passalacqua, Presidente, el doctor Coqueijo Costa, Vicepresidente, y el Dr. Enrique Rojas Franco, Juez. El Tribunal se reunió oportunamente, deliberó sobre el caso **sub judice** y de conformidad con los Artículos 17 y 18 del Reglamento del Tribunal decidió señalar la audiencia del día 6 de junio de 1986, a las 9:30 a.m., para recibir la prueba testimonial ofrecida por las partes, y celebrar el debate oral.

A la hora y en el día señalados, se llevó a cabo la audiencia ordenada para recibir la prueba testimonial seguida por el debate oral, según consta en autos.

Una vez concluido el debate oral, el Tribunal resolvió que no era del caso recibir nuevas pruebas, y de acuerdo con el Artículo 27 de su Reglamento, designó ponente para redactar el proyecto de sentencia correspondiente.

Después del examen de lo actuado el Tribunal pasa a

CONSIDERAR:

Que es competente para conocer del presente recurso, con fundamento en lo dispuesto en el Artículo II del Estatuto del Tribunal Administrativo.

I. Admisibilidad

Que es necesario resolver como cuestión previa la **excepción de inadmisibilidad** opuesta por la parte recurrida con respecto a la falta de agotamiento, por parte del recurrente, de los procedimientos administrativos internos conforme lo establece el Artículo VI del Estatuto del Tribunal.

Las normas de procedimiento en general son dirigidas a los jueces, los que deben cumplirlas y hacer que las partes las cumplan.

En el caso **sub judice**, aunque la solicitud de audiencia del recurrente fue presentada en forma extemporánea, la misma fue aceptada al trámite por la Secretaría General. En efecto, el 11 de junio de 1985, el Secretario General le informó al recurrente que había recibido su solicitud de audiencia de fecha 24 de mayo del mismo año, presentada en relación con la decisión de convocar al Comité Mixto de Disciplina que debía conocer la alegada negativa suya a someterse a la evaluación psiquiátrica recomendada por el médico de la Organización. En el mismo memorando, el Secretario General le informó al recurrente que "en el interés, de que el Comité Mixto de Disciplina cuente con un detalle pormenorizado y un amplio conocimiento de todos los aspectos del caso", le había remitido la exposición contenida en la solicitud de audiencia, con todos los documentos anexos. Finalmente, le indicó que dicho Comité le haría llegar al Secretario General sus recomendaciones para su "consideración y decisión **al respecto**". (b.n.)

El citado memorando del Secretario General demuestra que la solicitud de audiencia del recurrente fue recibida para su trámite por el Secretario General, quien al proceder de esta manera en vez de declarar inadmisibles por estar fuera de término, saneó el vicio de procedimiento que podría haberse producido por el incumplimiento, por parte del recurrente, del plazo previsto en el párrafo a) de la Regla 112.1 del Reglamento de Personal.

Por otra parte, el Secretario General incumplió el plazo previsto en el párrafo b) de dicha disposición, al no adoptar la decisión correspondiente dentro de los 20 días siguientes a la presentación de la solicitud de audiencia, así como también el plazo previsto en el párrafo c), al no notificar su decisión dentro del término, por lo cual, el Tribunal considera que si él mismo no cumplió con el procedimiento de audiencia previsto en la Regla 112.1 del Reglamento de Personal, no puede ahora inculpar al recurrente de la no observancia de dicho procedimiento.

En todo caso, como se dijo antes, el Secretario General saneó con sus propios actos cualquier irregularidad que hubiera podido tener la solicitud de audiencia presentada por el recurrente, al tramitar la misma y al darle contestación luego de recibir las recomendaciones del Comité de Disciplina al respecto, según lo ofrecido en el memorando de 11 de junio de 1985.

Dicha contestación del Secretario General, que aparece contenida en un memorando de 12 de septiembre de 1985, dirigido por el Director del Departamento de Recursos Humanos al recurrente se tituló, curiosamente, "Result of **Hearing** by the Joint Disciplinary Committee". (b.n.)

Es justamente contra esa decisión que el recurrente interpuso, con fecha 19 de septiembre de 1985, su solicitud de reconsideración conforme a lo dispuesto en la Regla 112.2 del Reglamento de Personal, la cual fue denegada mediante decisión de 8 de octubre de 1985 del Secretario General Adjunto.

El Secretario General, al denegar dicha solicitud de reconsideración sin convocar al Comité Mixto de Asesoramiento para Casos de Reconsideración violó, asimismo, el párrafo a) de la Regla 112.5 del Reglamento de Personal, que dispone que "el Secretario General, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud de reconsideración a que se refiere la Regla 112.2, trasladará dicha solicitud a los dos miembros ya designados del Comité Mixto de Asesoramiento para Casos de Reconsideración quienes, dentro de los cinco días siguientes, deberán nombrar el tercer miembro que actuará como presidente".

No cabe en este caso el argumento del apoderado de la parte recurrida de que la decisión del Secretario General de no renovar el contrato del señor Gómez no constituye una medida administrativa recurrible, por cuanto hay amplia jurisprudencia de este Tribunal que demuestra que el mismo ha admitido recursos interpuestos en relación con la decisión del Secretario General de no extender la vigencia de un contrato después de la fecha de expiración del mismo.

A este respecto se mencionan, entre otras, las Sentencias N. 8, **Uehling vs. Secretario General**; N. 27, **Planells vs. Secretario General**; N. 51, **Hernández de Agüero vs. Secretario General**; N. 69, **Alemán vs. Secretario General** en la que, como consta en el mismo fallo, el apoderado del Secretario General expresó.

que "... de conformidad con los términos del contrato éste se dio por extinguido al rechazar el recurrente la oferta de prórroga..." y aceptó luego la "... competencia del Tribunal y la admisibilidad del recurso desde un punto de vista procesal"; N. 70, **Boullon vs. Secretario General** y N. 77, **Posada vs. Secretario General**.

Por otra parte, la misma jurisprudencia citada por el recurrente en este caso, cuya aplicación ha sido cuestionada por el apoderado del Secretario General en sus escritos, representa una sólida y reiterada doctrina de los Tribunales Administrativos de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con casos de no renovación de contratos, con la autoridad discrecional del Secretario General para no hacerlo y con los límites dentro de los cuales dicha discrecionalidad debe ser ejercida. Con respecto a esto último, el Tribunal se ha expresado ampliamente en sus sentencias y, en particular, en la Sentencia N. 88, **Peplow vs. Secretario General**.

Sobre la base de lo dicho anteriormente, el Tribunal estima que la decisión del Secretario General de 12 de septiembre de 1985 constituye su decisión definitiva, y concluye, con vista en la fecha de recepción del recurso en la Secretaría del Tribunal, que el presente recurso es admisible por cuanto el recurrente agotó los procedimientos administrativos internos, de acuerdo con lo que dispone el Artículo VI párrafo 1 del Estatuto del Tribunal.

II. Prueba superviniente

Mediante escrito de 29 de mayo de 1986, el apoderado del recurrido solicita que se acepte, en calidad de prueba superviniente, un documento mediante el cual pretende demostrar que el recurrente instituyó, contra el doctor Eduardo Haim, una acción judicial en la Corte del Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Columbia (causa civil n. 35-3595).

El doctor Haim es el médico urólogo y clínico general que entrevistó al recurrente y le manifestó que tenía una "personalidad conflictiva".

El Tribunal estima que el citado documento prueba, solamente, que el recurrente ha instaurado una acción civil contra el citado profesional en la que lo acusa de haber hecho dicho diagnóstico previo sin ser psiquiatra ni psicólogo, y concluye que el mismo es impertinente e inconducente para la resolución del litigio. Por tal motivo, se rechaza dicha prueba.

III. Fondo

1. Está demostrado por la prueba documental y testimonial que el recurrente ingresó en la Secretaría General el 9 de noviembre de 1981, mediante contrato de trabajo de dos años. El 1.º de enero de 1984 fue ascendido a la clase P-2 por indicación espontánea del señor James Talley, Director del Departamento de Sistemas Administrativos, sobre la base de que el trabajo del recurrente era excelente, lo que confirmó el señor Talley en su testimonio ante el Tribunal en la audiencia pública del día 6 de junio de 1986.

Hasta mediados de 1983 las relaciones de trabajo del recurrente fueron normales, inclusive con sus jefes, José Maldonado y James Talley. No hay duda de que después se produjo un malentendido entre el recurrente y la señora Gala

Redington, Analista de Sistemas, de clase P-3. El recurrente pidió entonces la intervención del señor Maldonado, Jefe de División, el cual en su testimonio confirmó las evaluaciones positivas que hiciera del recurrente, inclusive afirmando que éste cumplía tareas superiores a sus funciones. En dicha audiencia, el señor Maldonado confirmó que el recurrente se quejó de ser saludado repetidamente por la señora Redington, en las mañanas, con un "Buenas tardes", lo que confirmó el testimonio de la propia señora Redington. No obstante, el señor Maldonado declaró en su deposición que no tomó ninguna medida administrativa porque el problema no parecía tan serio, limitándose a aconsejar al recurrente.

A principios de 1985 la actitud hostil de la señora Redington contó con la participación de la contratista señorita Claire Breslin. Ambas decían estar temerosas de ciertas actitudes del recurrente, que se limitaron, sin embargo, según las deposiciones de ambas, a gestos y expresiones faciales, sin que jamás el recurrente les haya dirigido palabras impropias o galanteos referentes a su condición de mujer. Muchos meses después el señor Maldonado informó del caso al señor Talley, Director del Departamento, y éste simplemente presentó el asunto al Departamento de Recursos Humanos, atribuyendo la causa de todo a la conducta del recurrente quien, según él, necesitaba un examen médico, sin considerar la posibilidad de que la causa fuera también debida a la Sra. Redington o a la Srta. Breslin, o a ambas.

En su testimonio, el señor Metz, del Departamento de Recursos Humanos, afirmó que convenció al recurrente que fuera a ver al doctor Haim, urólogo y médico general de la OEA, y que él y el señor Talley convinieron verbalmente en que dicho médico se reuniera con el recurrente. A sugerencia del doctor Haim, la señora Redington y la señorita Breslin también se reunieron con el referido médico, mas ambas dicen en sus testimonios que fueron tan solo a tratar el caso de Mario Gómez y que no fueron examinadas físicamente. Lo cierto es que la parte recurrida las hizo ir al consultorio para atraer al recurrente al médico, lo que viola el **due process of law**, ya que ambas estaban directamente involucradas en el caso del señor Gómez.

El doctor Haim afirmó por escrito, el 28 de febrero de 1985, que el recurrente tenía problemas de personalidad conflictiva, y que debía ser atendido por un "**especialista**". (b.n.) En cambio no expresó por escrito sus conclusiones con respecto o las dos funcionarias también entrevistadas por él.

El 26 de marzo de 1985 — un mes después del memorando del Dr. Haim — el señor Eller, entonces Director del Departamento de Recursos Humanos, firmó un **aide-mémoire** favorable al recurrente. Sin embargo, el examen médico del doctor Haim sirvió de punto de partida, sin que un especialista hubiera confirmado la "personalidad conflictiva" del recurrente, para hacer todo lo demás que se hizo, o sea, la determinación de que el recurrente fuera objeto de una evaluación psiquiátrica en determinado plazo, antes del 16 de abril de 1985; la decisión del Secretario General de colocarlo en licencia especial con sueldo y de prohibirle entrar en los edificios de la OEA, lo que tiene un nítido carácter de castigo e implica un testimonio público de peligrosidad aparente, una especie de condena antes de haber oído al acusado, como decidió en un caso muy similar a éste el Tribunal Administrativo del Banco Mundial (Sentencia N. 28, **Gyamfi v. World Bank**, 1986). Como en el caso de Mario Gómez, se trataba de un buen funcionario, ambi-

cioso e inteligente, que tenía problemas de relaciones personales con sus subalternos, incluso manifestados en amenazas físicas a compañeros de trabajo, por lo que fue suspendido con pago de sueldos y notificado de que debía permanecer fuera del edificio del Banco hasta ser llamado a reasumir sus responsabilidades. En este caso, el Tribunal Administrativo del Banco Mundial señaló que no es la legalidad de una suspensión en sí lo que se cuestiona, sino más bien la manera en que la misma fue implementada, lo que plantea interrogantes en torno a la rectitud con que se ha aplicado el debido proceso legal requerido por el ordenamiento jurídico internacional.

El 6 de mayo de 1985, el recurrente fue notificado de que había sido convocado e integrado el Comité Mixto de Disciplina. El 24 de mayo de 1985, el recurrente solicitó el procedimiento de audiencia autorizado por la Regla 112.1 del Reglamento de Personal y el 11 de junio del mismo año el Secretario General le informó que había remitido esta solicitud al Comité Mixto de Disciplina, en vez de dejar sin efecto la medida, confirmarla o modificarla, como ordena la referida Regla 112.1.

El Comité Mixto de Disciplina dio plazo hasta el 19 de junio de 1985 para recibir la evaluación psiquiátrica, y el 18 del mismo mes y año el recurrente presentó la evaluación de la doctora Irène Vogel, Ph.D. en Psicología. A pesar de que el doctor Halm se había referido a un examen por un especialista y el Departamento de Recursos Humanos a un examen psiquiátrico, el Director de dicho Departamento, actualmente Subsecretario de Administración, aclaró en su testimonio que, al pedirse la evaluación psiquiátrica del recurrente, no importaba que fuera hecha por un psiquiatra o por un psicólogo, sirviendo cualquiera de los dos. Con todo, el señor Eller, a la sazón Director del Departamento de Recursos Humanos, sin ser médico ni psicólogo, rechazó el dictamen de la doctora Vogel por considerarlo no satisfactorio, aunque reconoció implícitamente que el recurrente había cumplido dentro del plazo la orden que se le dio de traer la evaluación de un especialista so pena de no ser reintegrado a su trabajo, como surge del memorando de 12 de septiembre de 1985, dirigido por el mencionado Director al recurrente.

Es cierto que el empleador puede pagar sueldo sin pedir la contraprestación de trabajo del empleado, mas sólo hasta el punto en que esa medida no atente moral y profesionalmente contra la dignidad del empleado, como ocurre en este caso con la prohibición del ingreso físico del recurrente en las dependencias de la OEA, durante la cual, el 4 de junio de 1985, los bienes personales del recurrente fueron retirados de su escritorio y puestos en custodia del Departamento de Recursos Humanos hasta que, por consentimiento del Director de Sistemas Administrativos, fueran devueltos al recurrente.

En esa fecha, 4 de junio de 1985, el Comité Mixto de Disciplina que presentó su informe el 19 de julio del mismo año, aún no había siquiera recomendado la decisión de no renovar el contrato del señor Mario Gómez y esperaba que este presentara una evaluación psiquiátrica satisfactoria.

Vistos los hechos, el Tribunal concluye que hubo violación del debido proceso legal o **due process of law**.

En más de una ocasión se violó el debido proceso legal por parte de la parte recurrida que, más de una vez, no le dio oportunidad al recurrente de ser oído con

respecto a las decisiones tomadas, no lo confrontó con las dos personas involucradas, la señora Redington y la señorita Breslin, no realizó investigación oficial alguna, ni le dio la oportunidad de conocer o rebatir documentos presentados en su contra. Ejemplo de lo último es el memorando dirigido por el señor Talley al señor Eller con fecha 29 de marzo de 1985, que fue anexado como documento probatorio por el apoderado del Secretario General en esta causa y que, por otra parte, no lleva sello de recepción en el Departamento de Recursos Humanos.

El Tribunal debe señalar, finalmente, que en la actualidad se interpreta la cláusula del debido proceso legal en el sentido de eliminar cualquier obstáculo injustificado a la tutela de los derechos individuales, sea la tutela sustancial, sea la tutela procesal.

2. En cuanto a la renovación del contrato a término fijo entre el recurrente y la OEA, entiende el Tribunal que el Secretario General decidió no renovarlo en el ejercicio legítimo de su discrecionalidad. En primer lugar, porque todos los testigos declararon que la salida del recurrente resultó en mayor armonía dentro del área de trabajo en el Departamento de Sistemas Administrativos; en segundo lugar, porque los hechos que motivaron la no renovación del contrato no constituyen prueba, ni indicio de que la decisión de no renovar el mismo haya sido injustificada o impropia, haya sido adoptada con deseo de perjudicario o haya estado inspirada por motivos espúreos o un ánimo de venganza por parte del Secretario General.

El Tribunal considera que el Secretario General debe interpretar, para el efecto de no renovar un contrato a término fijo, el desempeño del recurrente tomando en cuenta varios aspectos extra-técnicos, relativos a la personalidad del mismo, sus relaciones con sus colegas, subordinados y superiores, el impacto en la atmósfera general de trabajo y la imagen general de la institución, como lo expresó el Tribunal Administrativo del Banco Mundial en la citada Sentencia.

El Tribunal, en virtud de lo expuesto, con fundamento en el Artículo VII, párrafo (1) de su Estatuto, y por unanimidad de votos,

RESUELVE:

1. Que es competente para conocer el presente recurso, con fundamento en lo dispuesto en el Artículo II de su Estatuto.

2. Que con respecto a los pedimentos del recurrente en la sección 3, Incisos i, ii, iii, iv, v, vi, vii y viii, el Tribunal decide lo siguiente:

a) **Rechaza** el inciso i, porque la Secretaría General puede pedir examen médico a un empleado contratado a término fijo;

b) **Acoge** el inciso ii, porque el recurrente presentó, dentro del plazo estipulado, la evaluación médica especializada que le pidió el Secretario General y que no impedía que el recurrente volviera al trabajo;

c) **Acoge** el inciso iii, porque el Secretario General incurrió en exceso de poder al recusar el informe del especialista, que había pedido y que el recurrente presentó, sin especificar qué especialista, dejándolo a libre elección del recurrente,

y no consta que otro especialista en psicología haya hecho una evaluación del informe de la doctora Vogel;

d) **Rechaza** el inciso iv, porque la prueba testimonial fue unánime en afirmar que, después de ausentarse el señor Mario Gómez de la División, existió mayor armonía en la oficina, lo que justifica la discreción del Secretario General al no renovar el contrato del recurrente, no cual, ante los hechos ocurridos, éste ya debería haber anticipado;

e) **Rechaza** el inciso v, porque la decisión del Secretario General de fecha 12 de septiembre de 1985 de no renovar el contrato del señor Mario Gómez más allá del 30 de noviembre de 1985, no es una medida arbitraria sino que se adoptó en ejercicio de una competencia discrecional, que no encubre un acto de exceso de poder, ni atenta contra expectativas sólidas y racionales del recurrente, que habían desaparecido después de los acontecimientos aludidos y, al contrario de lo que afirma éste, no viola los principios generales universales aplicables a los contratos de trabajo a término fijo, sino que coincide con la regla de que el contrato a plazo fijo se extingue naturalmente en la fecha de expiración, como ocurrió en este caso;

f) **Declara** sin lugar el inciso vi, porque la decisión del Secretario General de fecha 12 de septiembre de 1985 de no renovar el contrato del recurrente, no le causó a este daños o perjuicios económicos, profesionales o morales, porque había desaparecido la expectativa del recurrente de que le renovaran el contrato;

g) **Acoge** parcialmente el inciso vii, en el sentido de que se incorpore al expediente personal del recurrente, como funcionario de la Secretaría General, un ejemplar en idioma inglés de la presente Sentencia, por ser el inglés uno de los cuatro idiomas oficiales de la OEA, y se rechazan los demás extremos de este petitorio;

h) **Acoge** el pedido de indemnización por la violación del debido proceso legal por un monto de quince mil dólares (US\$ 15.000,00), a ser pagado por el Secretario General, y fija los honorarios de abogado por un monto de dos mil dólares (US\$ 2.000,00), a cargo de la Secretaría General de la OEA.

Notifíquese.

Washington, D.C., 13 de junio de 1986.

John L. A. de Passalacqua
Presidente

Coqueijo Costa
Vicepresidente e Relator

Enrique Rojas Franco
Juez

Martha Braga
Secretario