

Sentencia No. 146

Recurso No. 277

Michael Wyllie vs. Secretario General de la Organización de los Estados Americanos

EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS,

Integrado por los doctores Nicholas J.O. Liverpool, Presidente y Morton Sklar y Agustín Gordillo, Jueces;

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

El recurrente estuvo representado por el señor Luis Jiménez, abogado, y el Secretario General por los abogados Louis G. Ferrand y Michael Thomas, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Tribunal Administrativo.

RESULTA:

I.ANTECEDENTES:

El 12 de Julio de 2002, la recurrente interpuso un recurso en contra del Secretario General, de acuerdo al Artículo II del Estatuto del Tribunal Administrativo. Luego de cumplir con los requisitos relativos a su status personal y su status oficial, el recurrente expresó, *inter alia* que:

El recurrente era Director de la Oficina Nacional de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos ("OEA") en Guyana y había estado trabajado para la OEA durante nueve años. El 15 de julio de 1998, el *status* de la contratación del recurrente cambió de un puesto de confianza a un contrato por un período fijo de un año, cambio que tuvo lugar como consecuencia de una decisión del Consejo Permanente de la Organización de los Estados Americanos, de cambiar el status de las contrataciones de los Directores de Oficinas Nacionales de la Secretaría General en los Estados Miembros.

Como Director de la Oficina Nacional de la Secretaría General en Guyana, las funciones principales del recurrente fueron: la administración de las oficinas de la OEA en Guyana, lo que incluía la supervisión general de los programas de asistencia técnica y de actividades afines; el trabajo en colaboración estrecha con varios Ministerios del Gobierno y con organizaciones no gubernamentales, a fin de determinar y formular propuestas de proyectos; velar por que los proyectos se realizaran de manera eficiente y efectiva de acuerdo con las directrices de la OEA; promover y facilitar el Programa de Becas de la OEA y, en general, promover los ideales de la OEA, tal como están incorporados en su Carta.

El 14 de febrero de 2001, actuando en esa calidad, el recurrente elaboró un informe para el Secretario General Adjunto ("SGA") que incluyó su opinión acerca de la situación política en Guyana y sobre las próximas elecciones. Dicho informe estaba destinado a ser interno y confidencial. El 2 de marzo de 2001, alguna de la información contenida en el documento se transmitió por television y el 5 de marzo de 2001, el recurrente informó al Secretario General Adjunto, expresando que estaba preocupado de que se hubiera filtrado información contenida en el documento.

Poco tiempo después, el recurrente recibió en la Oficina Nacional de la Secretaría General de la OEA en Guyana, una serie de cuatro notas anónimas, amenazándolo de muerte, el 12, 15 y 28 de marzo y el 7 de abril de 2001. El recurrente informó al Secretario General Adjunto y a las autoridades policiales locales sobre cada una de las notas y solicitó protección y una investigación. En una serie de mensajes por correo electrónico, el Secretario General Adjunto recomendó algunas medidas, entre las que figura, mudar las oficinas de la Secretaría General a las oficinas de la Unidad para la Promoción de la Democracia en Guyana. El recurrente trató de explicar porqué todavía se sentía inseguro y porqué las medidas recomendadas no serían suficientes, e informó también al Secretario General Adjunto, que estaba solicitando un permiso para la compra de un arma de fuego para protegerse. La Secretaría respondió que no debería comprar un arma y que si la situación era tan peligrosa, la OEA pensaría en retirarse de allí. Preocupada por las crecientes amenazas a la seguridad del personal de la OEA y a fin de proteger los intereses de la Organización durante una situación difícil y delicada, el 2 de abril de 2001, la señora Sandra Honore, Jefa de Gabinete del Secretario General Adjunto, le escribió al recurrente, informándole que la misma había solicitado al Director de Recursos Humanos que haga efectiva su transferencia lateral inmediata al puesto de Director de la Oficina Nacional de la Secretaría General en Suriname. El 4 de abril de 2001, el recurrente contestó, diciendo que sería prematuro aceptar la "oferta" de transferencia y que estaba solicitando sus vacaciones anuales con el propósito de viajar a la sede para seguir conversando sobre el problema de la seguridad, la divulgación del informe y el asunto de la transferencia.

El 12 de abril de 2001, el recurrente llegó a la sede, haciendo uso de su licencia y se reunió con el Secretario General Adjunto y con la señora Honore en la oficina del SGA, señor Einaudi. Esa tarde, el recurrente se reunió con el señor William Berenson (Director del Departamento de Servicios Legales Generales), Linda Fealing (Inspectora General), Michael Sullivan (Abogado Principal del Departamento de Servicios Legales Generales) y Sandra Honore. Aparentemente, el recurrente no fue notificado o no comprendió que la reunión de la tarde fue parte de una investigación que se estaba realizando, dirigida por la Inspectora General de la OEA. Durante la reunión, el recurrente criticó severamente a la OEA y a sus colegas con relación a la divulgación del informe y a la forma en que se estaba manejando el problema de su seguridad. Además, habló en contra de su transferencia a Suriname, aunque dijo que iría a Suriname si se le ordenaba. Por último, se fue de la reunión antes de que terminara y viajó en avión a Nueva York por asuntos de carácter personal.

En pocos días, surgió un conflicto a causa de que el recurrente, al volver de su licencia anual, no viajó a Suriname inmediatamente, sino que, en su lugar, viajó por avión a Guyana. El 12 de abril de 2001 era un jueves y el recurrente y la señora Honore hablaron durante el siguiente fin de semana. El recurrente atestiguó que no recibió instrucciones de la señora Honore de que no debía ir a Guyana, sino seguir directamente a Suriname, hasta que, llamó a la oficina de Guyana durante su escala en Barbados, el 18 de abril, y en ese momento su secretaria le leyó el mensaje de la señora Honore, enviado por correo electrónico el 16 de abril, diciéndole que de ninguna manera fuera a Guyana. El recurrente atestiguó que, a esas alturas, las dificultades de reorganizar el viaje le impedían no viajar a Guyana, y que necesitaba finalizar asuntos personales antes de dejar el país para el nuevo puesto en Suriname. La señora Honore y otros miembros de la Secretaría General opinaron que el recurrente había desobedecido deliberadamente las órdenes verbales y escritas al viajar de regreso a Guyana. El 19 de abril de 2001, el Director de Recursos Humanos informó al recurrente que había pasado a estar en licencia administrativa durante 30 días, con goce de sueldo, "mientras se llevaba a cabo una investigación sobre la acusación de que usted habría realizado declaraciones falsas en forma deliberada, de carácter grave, en relación con su empleo y por no cumplir con las órdenes impartidas por la Jefa de Gabinete del Secretario General Adjunto."

Como está establecido en la primera página del Informe de Investigación, se les solicitó a la Inspectora General, a la señora Linda Fealing y al Abogado Principal, señor Louis G. Ferrand del Departamento de Servicios Legales Generales, que llevaran a cabo una investigación de lo siguiente:

“A. Si se filtró a la prensa de Guyana, información de un documento de fecha 14 de febrero de 2001, que describía la situación política de Guyana, preparado por el señor Michael Wyllie, número de funcionario 9853, Director de la oficina de la OEA en Guyana.

“B. Si la divulgación del documento del 14 de febrero de 2001, estaba de alguna forma vinculada o era la causa de las amenazas recibidas contra la vida del Director, tal como el mismo alegó.

“C. Si habría alguna validez en la afirmación del señor Wyllie de que el señor Paul Spencer, Asesor Técnico del Secretario General Adjunto y Coordinador de las oficinas de la SG/OEA en los Estados Miembros, habría filtrado el documento a la prensa de Guyana.”

En su parte correspondiente, el informe manifiesta que la reunión del 12 de abril de 2001, fue parte de tal investigación. Las declaraciones realizadas por el recurrente durante la reunión del 12 de abril de 2001, formaron parte integrante de la Investigación de la Secretaría General sobre el recurrente. El informe resumió los resultados de las averiguaciones y las conclusiones de la Inspectora General, señora Fealing y del señor Ferrand y se basó en una serie de entrevistas con varios funcionarios. El informe de investigación, enviado al Secretario General, estableció las siguientes recomendaciones:

“La aparente falta de colaboración del señor Wyllie con la policía local durante la investigación, su insubordinación con respecto a las instrucciones impartidas por la Jefa de Gabinete del Secretario General Adjunto, en el sentido de que no fuera a Guyana, su falsa alegación de que en ningún momento recibió esas instrucciones y la aparente destrucción de información vital, en forma deliberada, con relación a las supuestas amenazas contra él (entre ellas, la posibilidad de que haya destruido pruebas, dado que las mismas lo vincularían a la tercera carta como la persona que escribió y/o envió la carta por correo), son asuntos muy serios que requieren medidas disciplinarias. Sin embargo, el contrato actual del señor Wyllie terminará el 31 de julio de 2001.

“Por consiguiente, recomendamos que, una vez vencido el contrato del señor Wyllie de acuerdo a sus propios términos, el mismo no se renueve y que se le informe al respecto.”

El 17 de mayo de 2001, el Director de Recursos Humanos, le escribió al recurrente: “He recibido la orden de informarle que su contrato no será renovado o extendido y que su último día de empleo es el 31 de julio de 2001.” El 17 de mayo de 2001, el recurrente le escribió al Director de Recursos Humanos, solicitando una audiencia, en conformidad con la Regla 112.1. El 25 de Julio de 2001, el recurrente presentó una solicitud de audiencia, en relación con la decisión de no renovar su contrato basada en el informe de investigación preparado por la Oficina del Inspector General el 30 de abril de 2001. La solicitud de audiencia incluyó una contestación extensa a las acusaciones incluidas en las conclusiones del informe de investigación.

El oficial de audiencias, señor Metz examinó la información presentada por el recurrente, por el Director de Recursos Humanos y por el señor Fernando Jaramillo, Jefe de Gabinete del Secretario General. En particular, el señor Metz examinó la solicitud de audiencia que se menciona anteriormente (con Contestación a las

Acusaciones), el informe de investigación de fecha 30 de abril de 2001 señalado anteriormente y dos cintas de vídeo recibidas del recurrente el 25 de julio de 2001, una transcripción realizada por el señor Metz, de la trasmisión de las noticias en relación al caso, incluidas en una de las cintas, una transcripción de una conversación que él sostuvo con Enrico Woolford, el periodista en cuestión y las “cinco carpetas de tamaño folio que me entregó el señor Wyllie, con recortes de prensa de dos diarios de Guyana sobre las elecciones del 2001 y sobre la situación general de Guyana.”. El señor Metz escribió un largo informe acerca de sus conclusiones, entre las que figura la siguiente afirmación:

“Pese a todo, creo que la decisión de no renovar el contrato del señor Wyllie es correcta y no debe revocarse. My opinión se basa en el hecho de que, como bien lo indica el informe de la señora Fealing y del señor Ferrand, los Directores de las oficinas de la OEA en los países miembros “son los funcionarios de mayor jerarquía de la Secretaría General de la OEA, designados ante un país, con carácter permanente y son los directos representantes de la Secretaría General. Por lo tanto, (a pesar de la decisión tomada en 1995 por los países miembros, de no considerarlos más como puestos de confianza, a partir de 1998), los mismos sólo pueden desempeñar sus funciones adecuadamente si gozan de la total confianza del Secretario General y del Secretario General Adjunto. Después de que el señor Wyllie, a través de un mensaje por correo electrónico con fecha 2 de abril de 2001, al Secretario General Adjunto, acusó a su supervisor directo de poner su vida en peligro, sin ninguna prueba que fundamentara esa alegación y acusó a la Secretaría General de no proporcionarle la adecuada protección a su vida, esa confianza se rompió y se puede suponer sin temor a equivocarse, que el señor Wyllie no podría, en adelante, trabajar bajo las órdenes del señor Spencer o en ninguna otra parte de la Secretaría General, donde la confianza en su criterio sea necesaria.”

El 20 de setiembre de 2001, el recurrente informó al Secretario General acerca de su solicitud de reconsideración en virtud de la Regla 112.2. Se estableció un Comité Mixto de Asesoramiento, con la designación del señor César Perez y el señor Carlos Humud, quienes designaron al señor James Patrick Kiernan para que presidiera el Comité. Se intentó negociar un acuerdo pero no se logró.

El Comité entrevistó a varios testigos y estudió el Informe de Investigación, la solicitud de audiencia, el informe al Secretario General sobre la solicitud de audiencia, realizado por el señor Manuel Metz, el Memorando del señor Ferrand al Presidente del Comité Mixto de Asesoramiento y un Memorando del señor Ferrand al señor Menjivar concerniente al Informe Policial de la Oficina de Jefatura de la Policía. El señor Ferrand, actuando en calidad de representante del Secretario General, le pidió al Comité que deliberara sobre dos aspectos:

“(1) Si la Secretaría General actuó dentro del ámbito de sus facultades al no renovar el contrato a largo plazo del señor Wyllie; y

“(2) Si la decisión de no renovar o extender el contrato del señor Wyllie fue tomada por motivos impropios como alega el señor Wyllie, quién afirmó que la decisión de no renovar su contrato “puede interpretarse como una represalia contra mí por reivindicar mis derechos personales.”

El Comité sostuvo que no disputaría la autoridad del Secretario General de renovar o no renovar contratos a largo plazo. Concentró sus deliberaciones en determinar si la decisión de no renovar el contrato del recurrente se tomó por motivos impropios. Al respecto, el informe del Comité manifestó que:

“A través de la documentación relacionada con el caso, así como de las entrevistas realizadas, el Comité pudo revelar una serie de circunstancias que podrían confirmar o no, los alegatos del señor Wyllie:

- 1) Si el informe escrito por el señor Wyllie, a pedido del Secretario General Adjunto, se filtró a los medios de comunicación en Guyana, a través de alguien de la Secretaría General, para tratar de avergonzar al señor Wyllie, o, peor aún, ponerlo en peligro;
- 2) Si la Secretaría General, y en particular, la Oficina del Secretario General Adjunto tomó las medidas correspondientes y justas a fin de investigar la divulgación del informe;
- 3) Si la Secretaría General respondió adecuadamente ante las cartas de amenazas anónimas recibidas por el señor Wyllie y tomó las medidas lógicas para garantizar su seguridad; y
- 4) Si el regreso del señor Wyllie a Guyana constituyó una insubordinación de su parte.”

El Comité llegó a las siguientes conclusiones:

“El Comité tomó con seriedad su mandato de buscar una reconciliación pero, desafortunadamente, no tuvo éxito. En vista de la opinión muy positiva del gobierno de Guyana con respecto a los servicios que el señor Wyllie prestó como director de la oficina de la OEA, recomendamos que las partes en este caso piensen en la negociación de un acuerdo, el cual, sin reivindicar a ninguna de las partes, represente, sin embargo, el deseo de lograr una resolución justa del problema y que podría conducir a encontrar otra función para el señor Wyllie dentro de la Secretaría General. Esta recomendación no está de ninguna manera, insinuando que el Comité impugne la autoridad de la Secretaría General de renovar o no, un contrato a largo plazo.”

El 13 de marzo de 2001, el señor Fernando Jaramillo, dió a conocer una declaración escrita en nombre del Secretario General, teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Asesoramiento Mixto, pero considerando “que la renovación del contrato del señor Wyllie o el ofrecimiento de un nuevo puesto dentro de la Secretaría General no sería lo mejor para la Secretaría General.” El Secretario General resolvió confirmar su decisión anterior de no renovar el contrato del recurrente.

El recurrente recibió todos los beneficios a los cuales tenía derecho, una vez finalizado el período de su contratación.

II. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

El recurrente presentó, entre sus demandas más importantes, hechos y argumentos en cuanto a que, si bien el Secretario General tiene discrecionalidad para no renovar un contrato, ese poder discrecional no es ilimitado, y la decisión de no renovar el contrato del recurrente fue un abuso de discrecionalidad del Secretario General. El recurrente sostuvo que la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OEA y de los Tribunales Administrativos de otras organizaciones internacionales es tal, que estas decisiones no deben tomarse sin la debida potestad, no deben existir anomalías o contaminarse con irregularidades en los procedimientos, no deben basarse en errores de derecho o de hecho, todos los elementos esenciales deben tenerse en cuenta, debe ser evidente que no se han sacado conclusiones falsas y que la decisión no es un abuso de poder. El recurrente citó el caso Valverde, en el cual

este Tribunal sostuvo que: “El poder discrecional del Director General se manifiesta esencialmente en la facultad de libre apreciación sobre la oportunidad, conveniencia institucional, justicia y lógica de despedir a un miembro del personal, pero tal apreciación no se puede ejercer en forma caprichosa o arbitraria...sino que deben tenerse en cuenta los derechos del funcionario afectado.” (Sentencia No. 125, Artículo II, numeral 4).

El Recurrente sostuvo que el Secretario General estuvo mal informado al tomar la decisión de no renovar su contrato, puesto que esa decisión se basó en hechos erróneos. El recurrente insistió en que no recibió instrucciones claras de no volver a Guyana, y que cuando, en efecto, se enteró de dichas instrucciones el 18 de abril de 2001, no tuvo otra opción que seguir en camino a Guyana y allí hizo las gestiones necesarias para tomar el próximo vuelo disponible a Suriname. Insistió también en que, en ningún momento, el mismo acusó a nadie en particular de haber filtrado información de su documento; que, sí, colaboró con la policía local y que estaba dispuesto a cumplir las órdenes que recibiera de sus superiores. El recurrente sostuvo también que las actuaciones que culminaron en el Informe de Investigación se tramitaron sin que él gozara de las protecciones del debido proceso.

III. ARGUMENTOS DEL SECRETARIO GENERAL

Los apoderados del Secretario General, señor Louis Ferrand y señor Michael Thomas, sostuvieron que el Secretario General tiene pleno poder discrecional, en lo que respecta a renovar o no, un contrato, especialmente contratos tales como el del recurrente, que caducan automáticamente y expresan explícitamente que no contienen ningún derecho a renovarse. Además, de acuerdo a las Reglas de Personal y a las Normas Generales, no existe ningún derecho a ser oído previamente a que el Secretario General tome una decisión de no renovar o extender un contrato temporal.

La defensa afirmó que el recurrente había recibido instrucciones claras del Jefe de Gabinete del Secretario General Adjunto de no regresar a Guyana y de seguir directamente a Suriname, de lo cual, indebidamente, el recurrente hizo caso omiso. Los abogados indicaron también que el recurrente hizo reclamos injustificados con respecto a las medidas de seguridad y acusó indebidamente a un colega de haber divulgado su informe. Señalaron que la manera como el recurrente abordó estos problemas quebrantó irreparablemente la seguridad y confianza necesarias para que los Directores de las Oficinas Nacionales de la Secretaría General puedan desempeñar sus funciones debidamente.

En sus palabras de clausura, el señor Ferrand sostuvo además que, en este caso, no fue necesario recurrir a las medidas disciplinarias estipuladas en las Reglas de Personal, dado que el Secretario General pudo, en su lugar, ejercer su poder discrecional de no renovar un contrato. Por último, el señor Ferrand sostuvo que el recurrente dispuso de las normas del debido proceso, durante el procedimiento de audiencia y de reconsideración.

IV. EL FONDO DEL ASUNTO

El Presidente ordenó que el Recurso se incluya en la lista de asuntos pendientes de consideración y la Secretaría notificó a las partes y a los integrantes del Panel. Señalada por el Presidente del Tribunal, la fecha de iniciación del quincuagésimo período ordinario de sesiones, fueron tomadas las disposiciones pertinentes y el Tribunal integrado por el Dr. Nicholas J. O. Liverpool, Presidente, el Dr. Morton Sklar, Juez y el Dr. Agustín Gordillo, Juez, se reunió el 22 de octubre de 2002, recibió la prueba testimonial y celebró el debate oral correspondiente el 23 de octubre de 2002.

Después del examen de lo actuado, el Tribunal pasa a:

CONSIDERAR LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE HECHO Y DE DERECHO:

A. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

El Tribunal es competente para conocer el presente recurso, en virtud del Artículo II de su Estatuto.

B. FONDO DEL ASUNTO

Después de examinar cuidadosamente todos los documentos e información presentada por las partes, de escuchar la declaración testimonial oral del señor Louis Ferrand como testigo del Tribunal, así como otras declaraciones testimoniales, a saber, el Embajador Luigi Einaudi, la señora Sandra Honore, la señora Linda Fealing, el señor William Berenson, el señor Fernando Jaramillo, el señor Paul Spencer, el señor Hugo Galdames, la señora Fawzia Seepaul y el recurrente mismo, y tomando en cuenta las observaciones de los apoderados de ambas partes durante sus alegatos finales, el Tribunal examinará y decidirá acerca de dos aspectos de hecho y de derecho: (1) Si el Secretario General actuó debidamente de acuerdo a su poder discrecional en el ámbito administrativo, al decidir que no renovarían el contrato del recurrente, una vez que el mismo venciera, el 31 de julio de 2001; y (2) Determinar si existió algún aspecto disciplinario en el trato recibido por el recurrente durante el tiempo que el mismo fue funcionario de la organización, el cual se podría haber decidido o impuesto al recurrente sin cumplir con las correspondientes garantías del debido proceso.

1.) Poder discrecional del Secretario General para no renovar el contrato del recurrente.

De acuerdo a los hechos y circunstancias de caso, tal como se han presentado, este Tribunal no necesita abordar el problema más amplio con relación a la potestad del Secretario General de renovar o de no renovar contratos de empleo temporales. Los hechos de este caso, ponen muy en claro que, teniendo en cuenta el muy alto rango y lo delicado, desde el punto de vista político, del cargo que ocupaba el recurrente como Director de la Oficina Nacional de la OEA, y teniendo en cuenta el carácter discutible de los problemas y conflictos que surgieron en relación con el recurrente y el ejercicio de sus funciones, el Secretario General actuó, sin duda, dentro del ámbito de sus poderes discrecionales, al decidir que el contrato del recurrente no debía renovarse.

Ambas partes han recalcado, mediante los documentos que presentaron, a través de las preguntas que formularon a los testigos y en sus alegatos finales, el alto rango del cargo ocupado por el recurrente y el carácter político y delicado del trabajo y de las funciones encomendadas al recurrente por el Secretario General. Esta idea se ve reforzada por el hecho señalado por el propio recurrente en su presentación inicial, al mencionar que, hasta julio de 1998, cuando se tomó la decisión, a otro nivel de la Organización, de cambiar la denominación del cargo que ocupaba, el mismo ocupaba un puesto de confianza. Por lo tanto, se nos hizo evidente a través de ambas partes, que la confianza y el apoyo mutuo, entre el Secretario General y la persona que ocupa el puesto de Director de Oficina Nacional de la Secretaría General en un Estado Miembro, debe ser total, para que exista la posibilidad de que las funciones inherentes a ese cargo se cumplan debida y eficazmente.

No hay necesidad, aquí, de analizar o tomar decisiones sobre ninguna de las interrogantes que se han presentado con respecto a quién podría haber sido el autor

de las amenazas de muerte denunciadas por el recurrente, o de determinar si los actos del recurrente constituyeron insubordinación. Alcanza con decidir, que el alto grado de confianza, seguridad y apoyo entre el Secretario General y el recurrente se deterioraron hasta un punto que resulta infundado suponer que el Secretario General podría ofrecer al recurrente la renovación de su contrato, una vez que éste venciera, en julio de 2001, o permitir que continuara en el ejercicio de sus funciones. Los informes nos ofrecen pruebas indisputables de que las decisiones tomadas y los criterios utilizados por cada una de las partes, se consideraron equivocados por la otra parte, y que la confianza entre las dos partes se ha derrumbado completamente. En estas circunstancias, el Secretario General actuó, sin duda, dentro del ámbito de su mandato, al decidir no renovar el contrato del recurrente.

Destacamos que la toma de esta decisión no nos obliga, de ningún modo, a examinar o a dictaminar sobre temas más amplios, relacionados con la facultad de renovar o de no renovar contratos, cuando no están presentes los elementos especiales o el alto grado de confianza y seguridad necesarios para que los funcionarios desempeñen eficientemente sus funciones.

Simplemente, creemos que el problema de cuán aconsejable sea la renovación se resolvió adecuadamente en este caso, en virtud de la pérdida evidente de la confianza y de la seguridad en la capacidad del recurrente de ejercer debidamente sus funciones.

- 2.) Determinar si existieron aspectos disciplinarios en el trato recibido por el recurrente, durante el tiempo que el mismo fue funcionario de la organización, que se hayan decidido o impuesto al recurrente sin cumplir con las correspondientes garantías del debido proceso.

Una vez abordado el problema de cuán apropiada fue la decisión del Secretario General de no renovar el contrato del recurrente, debemos ahora examinar, como un asunto totalmente distinto, si los derechos del recurrente estuvieron debidamente protegidos en cuanto a su *status* y al trato recibido mientras el mismo, estaba todavía cumpliendo su mandato, conforme a un contrato por un período fijo.

En concreto, es necesario determinar si las medidas tomadas por la Oficina del Inspector General y por el Secretario General, durante la investigación solicitada por el Jefe de Gabinete del Secretario General Adjunto y por el Subsecretario de Administración con relación al recurrente, supusieron la imposición de medidas disciplinarias, que se hayan decidido tomar o imponer al recurrente sin respetar las debidas garantías procesales.

Comenzamos nuestro análisis recordando el principio señalado por el Tribunal, en la Sentencia 111, *in re* "Repetto de Dulce vs. Secretario General", Considerandos, Capítulo V: "El Debido Proceso", párrafo 28, en dónde se menciona que:

"28. Las normas del debido proceso son derechos humanos consagrados por todas las Cartas Internacionales y es obvio que la OEA debe respetar las normas y los principios referidos a la materia que los consagren y garanticen."

Este Tribunal afirma que el derecho a una audiencia imparcial, cuando la administración considere la imposición de una sanción, es parte esencial de las normas del debido proceso de las que gozan todos los funcionarios de esta Organización. Reconocemos el derecho del Secretario General a ordenar a la Oficina del Inspector General que efectúe la investigación que considere necesaria para los intereses de la Organización y que se le presenten los resultados de las averiguaciones y la información obtenida. Reconocemos también que, muchas

veces, estas investigaciones requieren distintos grados de confidencialidad para que sus objetivos se puedan cumplir sin contratiempos.

Hemos leído cuidadosamente el Informe presentado al Secretario General por la Inspectora General y por el señor Ferrand y hemos tenido la ocasión de escuchar sus testimonios durante la audiencia que se llevó a cabo en este caso. También recibimos testimonios de otras personas que intervinieron en la investigación y solicitamos y recibimos otros documentos elaborados durante la misma.

Es evidente por las pruebas y testimonios que, durante la investigación realizada por la Inspectora General, y después de la misma, se tomaron varias medidas con relación al recurrente que fueron, al menos, en alguna medida, de carácter disciplinario y abrigaron plenamente ese propósito. Sin duda, al tomar esas medidas, el Secretario General y sus representantes actuaron de acuerdo a lo que pensaron que sería la forma más beneficiosa para la Organización, con el propósito de proteger a la Organización y a sus empleados durante el período difícil y delicado de una elección política en un Estado Miembro. El objetivo principal fue, indudablemente, satisfacer los legítimos intereses de la Organización.

Al mismo tiempo, es igualmente claro que las consecuencias inevitables de algunas de esas importantes decisiones, y en realidad, uno de los propósitos de esas medidas, fue imponer al recurrente restricciones y sanciones de carácter disciplinario. Esto último, fue, en realidad, plenamente reconocido, en el Informe de Investigación de la Inspectora General al indicar que las conclusiones y recomendaciones hechas contra el recurrente "son asuntos muy serios que requieren las correspondientes medidas disciplinarias."

El hecho de que se convocara a una investigación especial y los resultados de las averiguaciones realizadas por dicho organismo, la decisión de transferir al recurrente, la decisión de ordenar al recurrente que no regresara a Guyana, la asignación de las otras funciones al recurrente; todas estas medidas se tomaron de acuerdo a lo que la propia Inspectora General describió, como siendo, al menos en parte, de carácter disciplinario, teniendo en cuenta las circunstancias del caso.

No hay duda de que el Secretario General tiene la potestad, y en realidad, la responsabilidad de tomar estas medidas para proteger los más altos intereses de la Organización. De acuerdo a la Regla de Personal 105.3, el Secretario General podrá, cuando lo estime conveniente para el mejor funcionamiento de la Secretaría, asignar temporalmente otras funciones a un funcionario.

Pero mientras que dichas medidas, pese a lo loables y necesarias que sean, contienen un elemento de sanción, los requisitos del debido proceso, establecidos en las Reglas de Personal deben cumplirse totalmente, lo cual no sucedió en este caso, en lo que respecta al trato recibido por el recurrente durante el período final de su contrato.

Esto no significa que en un momento de crisis, como sin duda existió en este caso, se le impida al Secretario General que actúe antes de imponer sanciones. Por el contrario, existen circunstancias especiales, como en este caso, que exigen medidas rápidas a fin de proteger a la Organización y a sus empleados.

Pero ésto no evita ni elimina la necesidad de cumplir con las normas del debido proceso, tan pronto como sea posible, antes de que cualquier medida que suponga la imposición de medidas disciplinarias se convierta en oficial y definitiva.

A pesar de que el contrato del recurrente no sería renovado (por otros motivos, aunque también vinculados a la situación planteada), el Secretario General debería haber otorgado al recurrente la posibilidad de solicitar una audiencia e impugnar las medidas que se tomaron contra él y que concretamente influyeron en forma negativa y substancial, en sus funciones y en el trato recibido durante el tiempo que estuvo empleado. El recurrente podría haber decidido perfectamente, no acogerse a sus derechos, dado el carácter confidencial de las denuncias hechas contra el mismo. Pero el recurrente no tuvo esa opción y no se le brindó una oportunidad justa e imparcial para que defendiera sus intereses.

Dicha audiencia podría haber llegado a la conclusión de que las medidas tomadas en contra del recurrente estuvieron plenamente justificadas en las circunstancias del caso, al tratarse de un cargo de mucha notoriedad y de carácter delicado, tal como nosotros hemos llegado a la conclusión de que la decisión de no renovar su contrato estuvo plenamente justificada. Pero el recurrente no dispuso, a su debido tiempo y en la forma correspondiente, de la oportunidad de defenderse de las acusaciones presentadas en su contra y de impugnar la procedencia de las medidas tomadas y es esta omisión la que el Tribunal está planteando.

Por consiguiente, este Tribunal determina que, como lo admite el informe de la Inspectora General, las medidas tomadas contra el recurrente, en su calidad de funcionario con contrato de plazo fijo y durante el ejercicio de sus funciones como tal, fueron, al menos en una medida considerable, de carácter disciplinario y basadas en conclusiones y recomendaciones negativas contra el recurrente, sin que el mismo estuviera total y debidamente informado de la índole y de las consecuencias del proceso de investigación que estaba teniendo lugar, y sin que se le diera una legítima oportunidad de participar satisfactoriamente en dicho proceso. Por lo tanto, si bien las medidas no pueden invalidarse completamente, especialmente teniendo en cuenta el vencimiento del contrato del recurrente, solicitamos al Secretario General que tome las medidas que se puedan poner en práctica en este momento, a fin de suprimir dichos elementos negativos o disciplinarios, en la medida de lo posible. A este respecto, el Tribunal señala que deben suprimirse todas las alusiones negativas a presuntas faltas del recurrente, de su legajo personal.

También se observa que, si bien algunas de las medidas tomadas con respecto al recurrente fueron de carácter disciplinario, éstas no causaron, en realidad, perjuicios materiales al mismo, puesto que se le otorgaron, en su totalidad, todos los beneficios y derechos pecuniarios que le correspondían, a raíz de su contratación a largo plazo con la Organización, en el momento que venció el plazo de su contrato, y no perdió ningún ingreso durante el período de tiempo que abarcó su contrato.

EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS

RESUELVE:

- 1.) Confirmar la decisión tomada por el Secretario General de no renovar el contrato temporal del recurrente, como válida y dentro del ámbito de su discrecionalidad;
- 2.) Ordenar al Secretario General que borre del legajo personal del recurrente, todas las referencias y los documentos relacionados con la investigación interna, llevada a cabo por la Inspectora General, señora Linda Fealing y por el Abogado Principal, señor Louis Ferrand;

- 3.) Ordenar al Secretario General que pague al recurrente la suma de \$1,000 como indemnización por la violación de sus derechos y garantías del debido proceso, con relación a las medidas disciplinarias tomadas contra el mismo, durante el período de su contrato de empleo a plazo fijo; y
- 4.) Ordenar al Secretario General el pago de honorarios profesionales al recurrente en la cantidad de US\$ 3,000.

Notifíquese.

Washington, D.C., 29 de octubre de 2002

Juez,. Nicholas J.O. Liverpool
Presidente

Juez, Morton Sklar

Juez, Agustín Gordillo

Sergio Biondo, Secretario

Voto del Juez Gordillo:

Respetuosamente disiento con los numerales 3 y 4. A mi parecer, en las pocas semanas, previas al vencimiento de su contrato, no hubo tiempo para actuar de otra manera. Por esta razón, debe borrarse de su legajo personal cualquier aspecto que sea perjudicial para su status como empleado por contrato, cuyo plazo de tiempo se extinguió por motivos que no se discutieron adecuadamente y a su debido tiempo con el recurrente.

Juez Agustín Gordillo

Sergio Biondo, Secretario