SENTENCIA DEL CASO No. 104 Viviana Vélez-Grajales c. BID

El Tribunal Administrativo del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo, integrado por la Jueza Lisa Shoman, como Presidenta del Panel; el Juez Westmin James; y el Juez Kieran Bradley, examinó el Caso No. 104 siguiendo los procedimientos establecidos en el Reglamento del Tribunal.

HISTORIA PROCESAL:

1. El 5 de noviembre de 2021, una exconsultora del Banco Interamericano de Desarrollo (en adelante «BID», «el Banco» o la «demandada»), Viviana Vélez-Grajales (la «demandante»), presentó una Demanda y una Solicitud de Producción de Documentos, junto con 58 anexos, ante el Tribunal Administrativo («el Tribunal») del BID.

2. La demandante, que se representó a sí misma, solicitó que el Tribunal revisara la decisión del BID de rescindir su contrato de duración definida (DTC, por su sigla en inglés) de tres años antes de su fecha de finalización prevista.

3. El 9 de diciembre de 2021, el BID, representado por Paulo Gusmão, presentó su *Contestación* a la demanda, junto con 51 anexos.

4. El 15 de enero de 2022, la demandante presentó su *Réplica*.

5. El 3 de febrero de 2022, la demandada presentó una *Dúplica* junto con 7 anexos y 2 documentos confidenciales.

6. El 14 de marzo de 2022, el Presidente del Tribunal, de conformidad con el artículo III(4) del Estatuto y en aplicación del artículo 19(1) del Reglamento del Tribunal Administrativo, designó un Panel compuesto por tres miembros para conocer y decidir el Caso y abrió el período de prueba del procedimiento. El Panel está integrado por la Jueza Lisa Shoman, el Juez Westmin James y el Juez Kieran Bradley.

7. Los días 24 y 28 de marzo de 2022, la demandante revisó *a puerta cerrada* en la oficina de la Secretaría Ejecutiva del Tribunal, de conformidad con el artículo 30(2) del Reglamento, los documentos confidenciales presentados por la demandada.

8. El 29 de marzo de 2022, la demandante y la demandada presentaron, respectivamente, su *Ofrecimiento de Prueba.*

9. El 11 de abril de 2022, la demandada presentó sus *Comentarios sobre el Ofrecimiento de Prueba* de la otra parte.

10. El 18 de abril de 2022, de conformidad con los apartados 20(5) y 20(10) del Reglamento del Tribunal Administrativo, la Presidenta del Panel se pronunció sobre la admisión de la prueba y fijó la fecha y la hora de las audiencias de los testigos. En la misma fecha, se notificó a los testigos cuyo testimonio ha sido admitido, los avisos de citación.

11. El 20 de mayo de 2022, el Panel celebró la audiencia para interrogar a los testigos.

12. El 24 de mayo de 2022, de conformidad con el artículo 21 del Reglamento del Tribunal Administrativo, la Secretaría envió a las partes las transcripciones en inglés y español de la audiencia de testigos. Ese mismo día, la Presidenta del Panel concedió a las partes, de conformidad

con el artículo 22 del Reglamento, 15 días calendario para que presentaran sus escritos comentando el valor probatorio de la prueba.

13. El 23 de junio de 2022, la demandante y la demandada presentaron, respectivamente, *los Alegatos de bien probado de la demandante* y los *Comentarios de la demandada sobre el valor probatorio de la prueba*.

14. El Tribunal oyó los alegatos orales el 6 de septiembre de 2022.

HECHOS:

15. La demandante mantuvo con el Banco 15 contratos de consultoría no continuos, de distintas modalidades y duración, y con diferentes unidades contratantes, que abarcan desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2020, con varias interrupciones de servicio.

16. Desde el 16 de mayo de 2016, la demandante trabajó para la División de Innovación en Servicios Ciudadanos del Sector de Instituciones para el Desarrollo (IFD/ICS). Anteriormente, en 2014 y 2015, la demandante había sido asignada a la Oficina de la Representación del Banco en México, tras haber trabajado inicialmente en la sede del Banco.

17. El plazo del último DTC de la demandante fue del 1 de marzo de 2019 al 28 de febrero de 2022 como Investigadora Principal especializada en asuntos de Seguridad Ciudadana y Justicia (CSJ) para América Latina y el Caribe.

18. El 17 de marzo de 2020, el futuro del contrato de la demandante fue objeto de una discusión entre ella y su supervisora, la Especialista Sénior y otras personas.

19. El 22 de abril de 2020 tuvo lugar una reunión en la que se informó a la demandante de que, teniendo en cuenta la pandemia de la COVID-19, su contrato seguiría vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.

20. El 29 de abril de 2020, la demandante recibió un correo electrónico en el que se proponía un plan de trabajo específico para continuar con su contrato hasta el 30 de septiembre de 2020.

21. El 10 de julio de 2020, la demandante recibió una notificación formal por escrito con fecha del 9 de julio de 2020 de que su contrato terminaría el 30 de septiembre de 2020.

22. El 24 de septiembre de 2020, en una entrevista grabada por la Oficina de Ética, la demandante denunció actos de supuesta conducta indebida por parte de sus supervisoras, la Especialista Sénior y la Especialista Principal de Operaciones.

23. El 30 de septiembre de 2020, la demandante presentó una reclamación ante el Gerente de IFD en la que impugnaba la decisión de rescindir su contrato antes de su fecha de vencimiento. Alegó, además, acoso, maltrato y violencia psicológica por parte de la Especialista Sénior y de la Especialista Principal de Operaciones, y afirmó haber estado expuesta a un ambiente de trabajo tóxico. El Gerente de IFD respondió a la reclamación el 9 de octubre de 2020 y confirmó que, tras su revisión, la decisión de rescindir su contrato anticipadamente estaba justificada.

24. El 16 de octubre de 2020, la demandante apeló esta decisión ante el Gerente General de RR. HH.

25. La demandante solicita, a modo de reparación:

(i) que el Banco reconozca que la demandante fue víctima de acoso, maltrato y violencia psicológica por parte de sus supervisoras;

(ii) que el Banco reconozca que las autoridades ante las cuales la demandante realizó las acusaciones de mala conducta por parte de sus supervisoras no siguieron el debido proceso a la hora de examinar tales acusaciones;

(iii) que el Banco reconozca que el Oficial de Ética, al no realizar una investigación sobre las acusaciones de la demandante, incumplió sus funciones;

(iv) que se le conceda un importe mínimo de 200.000 dólares en concepto de indemnización por las pérdidas que sufrió como consecuencia de la rescisión injustificada de su contrato y por los gastos en los que incurrió por motivo de su regreso a México; y

(v) que se le conceda una indemnización mínima de 200.000 dólares por el dolor y el sufrimiento.

POSICIONES DE LAS PARTES:

Los alegatos de la demandante pueden resumirse como sigue:

a) La decisión del Banco de rescindir su contrato por anticipado fue injustificada y se adoptó en contravención de su derecho al debido proceso.

26. La demandante alega que el Banco rescindió su contrato de forma prematura y que se le dieron razones contradictorias para justificar esta decisión.

27. El 17 de marzo de 2020, el segundo día de teletrabajo obligatorio debido a la pandemia de la COVID-19, se notificó a la demandante que, a partir del 15 de junio de 2020, se pondría fin a la financiación de su contrato.

28. El 22 de abril de 2020, en una reunión con sus supervisoras, se comentó la dificultad de mantener su contrato debido a la reducción de la cooperación técnica asignada al área. Se le dijo que acordarían un plan de trabajo hasta el 30 de septiembre de 2020 y que buscarían otros proyectos para después de septiembre.

29. Sin embargo, el 29 de abril de 2020, se le informó por correo electrónico de que su contrato continuaría hasta el 30 de septiembre de 2020, debido a una evaluación de las necesidades de negocio del Clúster de Seguridad y Justicia de IFD/ICS y a una disminución sustancial de la demanda de nuevos productos de conocimiento en el Clúster, el trabajo para el que había sido contratada.

30. Mediante carta de fecha 9 de julio de 2020, el Banco notificó formalmente a la demandante, por escrito, la rescisión anticipada de su contrato.

b) La demandante afirma que fue víctima de acoso y maltrato por parte de sus supervisoras y que se le negó el debido proceso en el tratamiento de su reclamación.

31. La demandante afirma que fue víctima de acoso, maltrato y violencia psicológica por parte de sus supervisoras directas durante dos años. Afirma, asimismo, que cuando denunció tal conducta

ante las autoridades del Banco, incluidos el Jefe de la División ICS, el Gerente de IFD y el Gerente General de Recursos Humanos, sus acusaciones fueron ignoradas.

32. Alega que ningún supervisor ha mostrado interés alguno en realizar una investigación imparcial y objetiva del conjunto de sus acusaciones.

33. Además, aunque la Oficina de Ética tenía la obligación de abrir una investigación sobre sus acusaciones, tomó una decisión sobre conducta indebida diferente a la que había denunciado la demandante.

Los alegatos de la demandada pueden resumirse como sigue:

a) La decisión de rescindir el contrato de la demandante estaba dentro de las facultades discrecionales del Banco, era justa y razonable desde el punto de vista del procedimiento, y no estaba motivada por ningún tipo de discriminación ni viciada por motivos indebidos.

34. Según la demandada, a pesar del derecho contractual explícito de rescindir el contrato por cualquier motivo, el Banco informó a la demandante en varias ocasiones de que, como consecuencia de los cambios en las necesidades del negocio de IFD/ICS, en particular el Clúster de CSJ, su contrato se habría rescindido antes de su fecha de vencimiento prevista.

35. También se informó a la demandante durante una reunión celebrada el 22 de abril de 2020 de que, teniendo en cuenta la pandemia de la COVID-19, su contrato seguiría vigente hasta el 30 de septiembre de 2020, en lugar de la fecha de junio que se le había dado anteriormente a la demandante.

b) La demanda con respecto a la determinación de la Oficina de Ética en relación con su reclamación queda fuera de la jurisdicción de este Tribunal.

36. La demandada afirma que las denuncias presentadas por la demandante no están relacionadas con una investigación ni con acciones de la Oficina de Ética en relación con la conducta de la demandante, ni tampoco con una decisión del Banco de imponerle sanciones disciplinarias como consecuencia de una investigación o acción de la Oficina de Ética.

c) El Banco abordó las acusaciones de mala conducta de la demandante de acuerdo con las políticas y procedimientos del Banco.

37. La demandada afirma que la demandante presentó una acusación de conducta indebida ante la Oficina de Ética en una entrevista con los funcionarios de Ética el 24 de septiembre de 2020. La demandada señala que la Oficina de Ética llevó a cabo una investigación preliminar y determinó que no había méritos suficientes para continuar con el procedimiento, por lo que desestimó la acusación. La demandante fue notificada acerca de dicha determinación el 19 de febrero de 2021, y solicitó una reconsideración. Tras una investigación suplementaria, el Oficial de Ética confirmó la determinación inicial de que no había méritos suficientes como para realizar un procedimiento ulterior. El Oficial de Ética informó a la demandante de la confirmación de la determinación.

CONSIDERANDO QUE:

38. Las cuestiones que debe determinar el Tribunal son las siguientes:

a) Si la rescisión anticipada del contrato de la demandante fue ilegítima y/o un abuso de discrecionalidad;

b) Si la demandante fue objeto de acoso, maltrato y violencia psicológica;

c) Si las acciones y/o la decisión de la Oficina de Ética infringieron los derechos de la demandante;

d) Si la demandante tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios y, de ser así, en qué cuantía.

a) Rescisión anticipada del contrato de la demandante

39. La rescisión del contrato de la demandante se rige por las normas del Banco contenidas en AM650 («Fuerza Laboral Complementaria» o «CW», por su sigla en inglés) apartado 6.2, que establece lo siguiente:

> *«El Banco tendrá derecho de terminar un contrato bajo cualquier modalidad CW, por cualquier razón, en cualquier momento previo al vencimiento de su plazo, mediante notificación por escrito al individuo de catorce (14) días calendario. La decisión de terminar un contrato CW antes de su fecha de expiración será tomada por la Unidad Contratante, en coordinación con HRD. El Banco, a su discreción, puede colocar al individuo en licencia especial con pago durante el período de notificación y hasta la terminación efectiva del contrato.»*

40. El contrato de la demandante también establece que el Banco tendrá derecho a rescindir el contrato «por cualquier razón, en cualquier momento» («*for any reason, at any time*») antes de que expire su plazo, o antes de su finalización, previa notificación por escrito con 14 días de antelación.

41. El Banco ha reconocido que la decisión de rescindir un contrato de forma anticipada, aunque es discrecional, no es absoluta y «debe alcanzarse de forma justa y no arbitraria» («*must be reached fairly and not in an arbitrary manner*»). Además, tal y como ha establecido el Tribunal Administrativo del Banco Mundial:[1]

> *«Las decisiones que son arbitrarias, discriminatorias, indebidamente motivadas, llevadas a cabo en incumplimiento de un procedimiento justo y razonable, o que carecen de una base razonable y observable, constituyen un abuso de discrecionalidad y, por tanto, una violación del contrato de trabajo o de las condiciones de nombramiento de un funcionario». [Traducción no oficial]*

[1] Caso No. 408, AK c. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento [2009], párrafo. 41, disponible en https://tribunal.worldbank.org/

42. Este razonamiento ha sido confirmado por este Tribunal en varias ocasiones, incluyendo la más reciente en sus sentencias del caso No. 100, BD c. BID, y en el caso No. 101, TS c. BID.[2]

43. Para determinar si la decisión de rescindir el contrato antes de su fecha de finalización prevista fue ilegítima, y/o un abuso de discrecionalidad, el Tribunal determinará si la decisión tenía una base razonable y justificable y no fue arbitraria, discriminatoria o indebidamente motivada.

Si hubo una base razonable y justificable para la decisión de la rescisión del contrato

44. La demandante sostiene que la decisión de rescindir su contrato de forma anticipada fue irrazonable y constituyó un abuso de discrecionalidad porque las justificaciones de la decisión que se le proporcionaron cambiaban continuamente y no eran transparentes ni verdaderas.

45. El Banco afirma que la decisión de rescisión anticipada se tomó sobre la base de un «cambio en las necesidades del negocio» («*change in the business needs*») del Departamento, que definió como la reducción de la demanda de trabajo para la demandante, así como la duplicación de funciones.

46. Para apoyar su afirmación de que el nombramiento de la demandante fue rescindido debido a la falta de demanda y a la duplicación de funciones, el Banco presentó un correo electrónico con fecha del 30 de marzo de 2020 de la Especialista Sénior al Departamento de RR. HH., en el que se copiaba a la Especialista Principal de Operaciones, entre otros, y en el que decía:

> *Sin embargo, como consecuencias de cambios en las necesidades del negocio, desde junio de 2019 se han observado alteraciones considerables en términos de la carga laboral, responsabilidades, reducción en el enfoque, alcance y tareas de trabajo requerido.*
>
> *Por una parte, en 2019 el Clúster de Seguridad Ciudadana y Justicia, realizó un concurso competitivo para llevar a cabo la contratación de un(a) economista como staff en IFD/ICS para hacerse cargo de la agenda de conocimiento de seguridad y justicia. Viviana Vélez formó parte de la lista corta de candidatos que fueron entrevistados en este concurso, como candidata para ocupar esta posición. No obstante, el Comité Evaluador de este concurso, seleccionó a otro candidato. Al respecto, esta nueva posición del economista en seguridad y justicia en la División es quien está a cargo de orientar, asesorar y dar seguimiento a los productos de conocimiento y evaluaciones que se vienen adelantando por el Clúster de Seguridad Ciudadana y Justicia, que era parte de las funciones que estaba realizando Viviana.*
>
> *Asimismo, a partir de mediados de 2019, ha disminuido sustancialmente el volumen de operaciones de cooperación técnica que financiaba intervenciones piloto en prevención de la violencia y justicia y que requerían de una supervisión técnica especializada, como la que realizaba Viviana, a fin de orientar las evaluaciones cuantitativas y cualitativas. En función de la contratación de personal staff para realizar estas funciones de conocimiento*

[2] Caso No. 100, BD c. BID (2022), párrafo 38, y Caso No. 101, TS c. BID, párrafo 93, disponible en www.iadb.org/tribunal.

y de la reducción en la demanda de productos de conocimiento a supervisar, estamos solicitando la finalización del contrato de la consultora Vélez.

47. El Tribunal tiene conocimiento de una serie de comunicaciones enviadas por correo electrónico entre la Especialista Principal de Operaciones y los integrantes del Clúster, incluida la Especialista Sénior, en las que se distribuyó un borrador de correo electrónico en el que se discutían los cambios en el contrato de la demandante y en el que no se mencionaba ninguna reducción real o perceptible de la demanda de trabajo relacionada específicamente con el contrato de la demandante y, además, no se hacía referencia a ninguna duplicación de funciones entre la demandante y el Economista de la División SJC que supuestamente había asumido algunas de las tareas de la demandante.

48. El Tribunal examinará en primer lugar la afirmación del Banco de que hubo una reducción de la demanda de trabajo para la demandante que justificó la decisión de terminación anticipada del contrato. Dado que el Banco esgrimió lo anterior como el motivo del cambio en las necesidades comerciales, la carga de la prueba de esta afirmación corresponde al Banco.

49. La discreción del Banco para rescindir un DTC «por cualquier razón, en cualquier momento» no es una discreción sin restricciones. El Tribunal considera que el Banco, al haber rescindido el contrato de la demandante antes de su fecha de finalización prevista, tiene la responsabilidad particular de aportar pruebas claras y convincentes para demostrar que lo hizo de forma racional, equilibrada y proporcionada.[3]

50. El Banco no ha proporcionado a este Tribunal pruebas básicas de ninguna evaluación que justifiquen la afirmación de que hubo una reducción de la demanda de trabajo para la demandante. Además, la demandada no presentó al Tribunal ninguna prueba que demostrara que el departamento correspondiente había perdido trabajo ni de que estaba funcionando con un rebasamiento presupuestario significativo ni de que disponían de fondos limitados.

51. El Tribunal observa que la demandante ha demostrado que seguía habiendo demanda para sus servicios, como queda demostrado por las solicitudes de la Especialista Sénior en enero de 2020.

52. El Tribunal observa, asimismo, que la Especialista Sénior dijo varias veces en su testimonio ante el Tribunal que en ningún momento consideró la posibilidad de rescindir anticipadamente el contrato de la demandante por «cambio en las necesidades del negocio» («*change in business needs*») con anterioridad a la reunión con la Especialista Principal de Operaciones, el 10 de marzo de 2020. El testimonio de la Especialista Sénior fue que, como la Especialista Principal de Operaciones era su superior, debía seguir sus instrucciones. La Especialista Principal de Operaciones, por su parte, testificó que fue la Especialista Sénior quien, de hecho, tomó la decisión de rescindir el contrato de la demandante por anticipado.

53. El Tribunal considera que no son creíbles las pruebas de la Especialista Principal de Operaciones de que ni siquiera era consciente de que la Especialista Sénior estaba contemplando la rescisión anticipada.

[3] Caso No. 101, TS c. BID (2022), párrafo 93, disponible en www.iadb.org/tribunal.

54. El Tribunal observa con gran preocupación que los testigos del Banco aportaron testimonios contradictorios en lo que respecta a la fundamentación de la afirmación de que hubo un cambio en las necesidades comerciales que hizo necesaria la terminación anticipada del contrato de la demandante.

55. El Tribunal considerará a continuación las afirmaciones de la demandada con respecto a la duplicación del trabajo de la demandante. El Banco anunció la vacante de un puesto de funcionario economista el 15 de febrero de 2019 y seleccionó al candidato ganador en marzo de 2019, prácticamente en el mismo momento en que la demandante comenzó su contrato de tres años en cuestión.

56. El funcionario economista comenzó a trabajar el 1 de mayo de 2019; sin embargo, ni en ese momento ni en los meses siguientes se planteó ninguna cuestión sobre una supuesta duplicación de trabajo con respecto a la demandante, que continuó desempeñando su labor en virtud de su contrato.

57. La demandada no ha aportado ninguna prueba específica que indique qué parte del trabajo asignado a la demandante estaba duplicado, ni de que el economista interno estuviera llevando a cabo alguna de las tareas comprendidas en el ámbito del contrato de la demandante.

58. En virtud de lo que antecede, el Tribunal considera que la terminación del contrato de la demandante antes de la fecha de finalización prevista fue ilegítima y constituyó un abuso de discrecionalidad.

b) Si la demandante fue objeto de acoso, maltrato y violencia psicológica

59. La demandante planteó lo que ella denomina múltiples ejemplos de conducta indebida y de maltrato y abuso por parte de sus supervisores directos.[4] Alega que la Especialista Sénior y la Especialista Principal de Operaciones intentaron atribuirse el mérito de su trabajo y que, cuando la demandante se quejó, tomaron represalias conspirando entre ellas y con la Administración para rescindir su contrato de forma ilegal. Alega, además, que las autoridades del Banco ante las que denunció este acoso encubrieron e ignoraron sus graves acusaciones.

60. La demandante aporta algunas pruebas para fundamentar sus alegaciones de acoso; del expediente se desprende claramente que tenía una relación tensa, en particular, con la Especialista Principal de Operaciones.

61. De acuerdo con el artículo II.2(a) del Estatuto del Tribunal,

«Las peticiones [...] sólo serán admisibles en los siguientes casos:

> Cuando la petición se presente al Tribunal dentro de los ciento veinte días calendario siguientes a la fecha en que se hubieren agotado todos los demás recursos requeridos dentro del sistema formal para la resolución de quejas de empleados.»

[4] Demanda, Vol. I, p. 2.

62. La parte 7 del Código de Ética y Conducta Profesional del Banco de octubre de 2012 («el Código») describe el acoso como «cualquier conducta verbal o física no solicitada que interfiera con el trabajo o que tenga por finalidad o efecto crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.» Por lo general, «implica una sucesión de incidentes, aunque un único incidente puede considerarse como acoso si es lo bastante grave como para repercutir de forma adversa y significativa en la persona o en el entorno de trabajo.» La parte 7 ofrece una lista no exhaustiva de tipos de conducta que pueden constituir acoso.

63. El artículo 201(i) de los Procedimientos del Código de Ética y Conducta Profesional del Banco («los Procedimientos») establece lo siguiente:

> «El empleado que estime que la decisión de la Oficina de Ética en respuesta a una Consulta [incluida una queja de conducta indebida] es contraria a su contrato de empleo, o a los términos y condiciones de su nombramiento, podrá impugnar la decisión ante la revisión interna de quejas y mediación formal del Banco, conforme a los reglamentos aplicables.»

64. Del «sistema formal para la resolución de quejas de empleados» establecido en la Política de personal PE-323-3 se desprende que el Tribunal sólo puede conocer de aquellas quejas en las que «un empleado considera tener un reclamo a raíz de una notificación por escrito sobre una decisión relacionada con su empleo» y que hayan sido tramitadas de acuerdo con tal política.

65. Estos procedimientos pretenden ofrecer al Banco la oportunidad, en las diferentes etapas del procedimiento, de resolver el conflicto entre el Banco y el empleado de forma mutuamente aceptable, mediante la intervención del supervisor inmediato del empleado, del Gerente General de Recursos Humanos o del Secretario de Mediación. El empleado puede dirigirse al Tribunal sólo si la mediación formal ha fracasado. El Tribunal considera que, dado el peso comparativo de las partes, es muy conveniente que los empleados estén plenamente informados de los procedimientos internos de quejas de que disponen tras una decisión adversa, de acuerdo con los principios rectores del Código de Ética y Conducta Profesional.

66. Cualquier reclamación ante el Tribunal debe referirse, necesariamente, a la misma decisión que se impugnó en el procedimiento de queja. El hecho de que el Tribunal considerara el fondo de una reclamación relativa a una decisión que no ha sido tratada de acuerdo con el Reglamento PE-323-3 privaría tanto al Banco como al empleado de la posibilidad de resolver las cuestiones planteadas de forma menos contenciosa. Para evaluar el cumplimiento, por parte de la demandante, del artículo II.2(a) de su Estatuto, el Tribunal debe empezar por el contenido de la queja que la demandante presentó ante el Gerente de IFD el 30 de septiembre de 2020.

67. En el primer párrafo de la queja se afirma que la demandante presenta una queja formal contra la decisión del Director de la División ICS de rescindir su contrato prematuramente.

68. No cabe duda de que la decisión que la demandante pretendía impugnar mediante su queja era la decisión de rescindir su contrato de forma prematura. Esto también se desprende del asunto y del contenido del correo electrónico que la demandante envió al Gerente de IFD el 30 de septiembre de 2020 a las 7.49 p. m., en el que se hace referencia expresa a una queja formal sobre

la terminación anticipada del contrato. Esto fue confirmado por la demandante en la Audiencia de alegatos orales del 6 de septiembre de 2022.

69. Además de su queja ante la Oficina de Ética el 24 de septiembre de 2020, la demandante presentó una queja formal ante el Gerente de IFD el 30 de septiembre de 2020.

70. El 9 de octubre de 2020, el Gerente de IFD notificó a la demandante la decisión tomada con respecto a su queja. El 16 de octubre de 2020, la demandante apeló dicha decisión ante laGerente General del Departamento de RR. HH., quien le respondió el 23 de octubre de 2020.

71. El 19 de febrero de 2021, la Oficina de Ética notificó a la demandante de que su caso se había cerrado tras una investigación preliminar. El 26 de marzo de 2021, la demandante solicitó una revisión de la decisión de cerrar su caso y el 26 de abril de 2021 la Oficina de Ética notificó a la demandante de que se había llevado a cabo una investigación suplementaria en el marco de la cual no se habían encontrado nuevas pruebas y, por tanto, quedaba confirmada la decisión inicial.

72. Las alegaciones de acoso, maltrato o violencia psicológica de la demandante no son apropiadas para este Tribunal porque los procedimientos del sistema interno de quejas no fueron invocados por la demandante. Cuando un funcionario cree que ha sido objeto de acoso, tal y como se define en la parte 7 del Código, debe abordar esta conducta según los Procedimientos. La parte 7 del Código establece que «[c]ualquiera que sea su forma, el acoso resulta inaceptable y exige una respuesta inmediata. Es responsabilidad de todos comunicar claramente a nuestros colegas cualquier comportamiento que consideremos objetable, pedir que dicho comportamiento termine y procurar asistencia si persiste.»

73. El Código y los Procedimientos proporcionan un marco para la identificación y el tratamiento del acoso y otras formas de comportamiento indebido en el lugar de trabajo. En los Procedimientos se definen los derechos tanto de quienes realizan las denuncias como del funcionario examinado e imponen obligaciones a la Oficina de Ética y a otras personas que puedan intervenir en las distintas fases del proceso.

74. En el presente caso, la demandante reconoció que el curso de acción adecuado era remitir su denuncia de acoso a la Oficina de Ética. Esto se hizo oralmente el 24 de septiembre de 2020, y por escrito seis días después.

75. Tras la desestimación definitiva de su denuncia de acoso, la demandante tenía derecho, de acuerdo con el artículo 201(i) de los Procedimientos, a impugnar la decisión de la Oficina de Ética de acuerdo con los procedimientos de revisión interna de quejas previstos en la Política de personal PE-323-3. Por lo tanto, el Tribunal no puede pronunciarse sobre su reclamación a este respecto, ya que no agotó estos recursos.

c) Si las acciones y/o la decisión de la Oficina de Ética infringieron los derechos de la demandante

76. Por las razones antes citadas, el Tribunal no puede pronunciarse sobre las alegaciones de la demandante a este respecto.

d) Si la demandante tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios y, de ser así, en qué cuantía

77. Como el Tribunal ha considerado que el contrato de la demandante fue rescindido antes de la fecha de finalización prevista de forma ilegítima, tiene derecho a una indemnización por daños y perjuicios.

POR CONSIGUIENTE

78. El Tribunal declara que el contrato de la demandante fue rescindido antes de la fecha prevista de finalización de forma ilegítima, y condena al Banco a pagar a la demandante una cuantía equivalente a los diecisiete meses de salario que quedaban pendientes de su contrato original, junto con todos los beneficios y compensaciones por los derechos que deberían haberle correspondido a la demandante en virtud de su contrato original.

/f/

Lisa Shoman
Presidenta del Panel

/f/

Westmin James
Juez

/f/

Kieran Bradley
Juez

/f/

Giuliana Canè
Secretaria Ejecutiva

Washington DC, 9 de septiembre de 2022