

comité ejecutivo del
consejo directivo



ORGANIZACION
PANAMERICANA
DE LA SALUD

grupo de trabajo del
comité regional



ORGANIZACION
MUNDIAL
DE LA SALUD

113ª Reunión
Washington, D.C.
27 junio a 1 julio 1994

Tema 6.1 del programa provisional

CE113/27 (Esp.)
17 mayo 1994
ORIGINAL: INGLES

**INTERVENCION DEL REPRESENTANTE DE LA
ASOCIACION DE PERSONAL DE LA OPS/OMS**

CONTENIDO

	<i>Página</i>
1. Representación del personal en los comités de selección y en el Comité Asesor en Reclasificación de Puestos	2
2. Estudio de los sueldos de servicios generales	3
3. Reubicación de oficinas de la Asociación de Personal	4
4. Contratos del personal local	4
5. Liderazgo técnico	5
6. Pensiones y sueldos	5
7. Desarrollo y adiestramiento de personal	6
8. Apelaciones ante a la OIT	6
9. Reuniones de la OMS y la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA)	7
10. Situación de la mujer en la OPS	7
11. Otras inquietudes	8
Anexos	

Al releer nuestra intervención en la 111a Reunión del Comité Ejecutivo en junio de 1993, constatamos la profunda preocupación del personal en cuanto a la capacidad de la Organización para prestar cooperación técnica con el nivel de experiencia y de conocimientos con que se contaba anteriormente. Esta inquietud la manifiestan tanto el personal técnico como los administradores en el campo y en la Sede.

La OPS tiene dificultades para contratar y retener a personal calificado. Lamentablemente, esto ha llevado a que algunos administradores apliquen métodos dudosos de contratación y hagan caso omiso de las normas y reglamentos vigentes en el sistema de las Naciones Unidas. Este hecho se pone de manifiesto por el tipo y la magnitud de las apelaciones contra la OPS/OMS en los últimos años. Durante los últimos diez años los costos legales ascendieron a casi dos millones de dólares. La pérdida de una apelación puede ser un factor que contribuya a seguir la política solapada de no hacer caso de los procedimientos de selección. Se hace referencia a la apelación sobre la encuesta de sueldos de la Asociación Local de Washington, a la apelación relativa a CEPANZO y a diversas apelaciones vinculadas con procedimientos de selección carentes de ética.

Los siguientes son los principales aspectos de preocupación: los comités de selección; falta de representación del personal (a diferencia de la OMS) en el Comité Asesor en Reclasificación de Puestos; falta de acatamiento de las decisiones de la OIT, como en el caso de la encuesta sobre los sueldos de servicios generales; reubicación de las oficinas de la Asociación de Personal; arreglos contractuales especiales, como los de funcionarios profesionales nacionales; pérdida de liderazgo técnico frente a otras organizaciones internacionales; deterioro de las pensiones y los sueldos; desarrollo de personal; y la situación de las mujeres en la OPS.

1. Representación del personal en los comités de selección y en el Comité Asesor en Reclasificación de Puestos

Durante los últimos dos años, hemos visto alarmados el gran número de puestos para los cuales no se ha distribuido ningún aviso de cargo vacante y los cuales se han cubierto sin seguir los procedimientos de selección pertinentes. Según el Artículo 410.4 del Reglamento del Personal, las vacantes que se produzcan en puestos de categoría inferior a la de P6 se anunciarán normalmente al personal y se someterá a la consideración de un comité de selección. La selección de los candidatos que hayan de ocupar las vacantes se hará en general por oposición, de conformidad con el Artículo 4.3 del Estatuto del Personal. (El Reglamento del Personal admite excepciones en el caso de funcionarios afectados por reducciones en la fuerza laboral.) En 1993, se apeló una selección ante el tribunal de la OIT, porque la vacante ni siquiera llegó a anunciarse. El apelante ganó el caso (juicio No. 1268), pero aun así perdió la oportunidad de ocupar el puesto.

Una encuesta correspondiente a 1992 y 1993 demostró que se habían dado muchos puestos sin que se distribuyera un aviso y se hicieron muchos otros nombramientos sin pasar por un comité de selección ordinario o de alto nivel. La emisión de un aviso de vacante es ordenado por las Naciones Unidas para brindar alguna posibilidad de avance o de transferencia dentro del sistema, pero últimamente se está perdiendo esta posibilidad.

La infracción de los procedimientos ocurre no solo en la Sede, sino también en las oficinas de campo. Nosotros, en consecuencia, pedimos a los miembros del Comité Ejecutivo que consideren nuestras inquietudes, que reconfirmen el apoyo al Reglamento y al Estatuto o que sugieran al sistema de las Naciones Unidas algunos cambios para los procedimientos de selección, si el Comité Ejecutivo considera que ello redundará en beneficio de la Organización.

También les pedimos que durante sus deliberaciones consideren la posibilidad de que la Asociación de Personal esté representada en el Comité Asesor en Reclasificación de Puestos. Creemos que el personal de la OPS debe gozar de los mismos derechos otorgados a sus colegas de la OMS, lo que redundará en ventajas para la Organización. En general, en el sistema de las Naciones Unidas se insta a que las normas y procedimientos se estandaricen tanto como sea posible. Con fines informativos, adjuntamos las normas referentes a los procedimientos de selección (ver anexo 1) y las relativas al comité de reclasificación de puestos (ver anexo 2).

Pedimos a los miembros del Comité Ejecutivo solicitar al Director que disponga la participación de la Asociación de Personal en el Comité Asesor en Reclasificación de Puestos de manera similar a lo que ya es un procedimiento estándar en los comités de selección.

2. Estudio de los sueldos de servicios generales

El 14 de julio de 1993, el Tribunal de la OIT falló en favor del personal de Servicios Generales de la OPS que había apelado una decisión de la Administración relativa al estudio de los sueldos, que se llevó a cabo en 1990. Sin embargo, la Administración de la OPS/OMS no acató a cabalidad el fallo, por lo que el caso se envió de nuevo al Tribunal para hacer respetar la sentencia. Los detalles del juicio se explican en el Boletín de la Asociación de Personal No. 33, que se adjunta (ver anexo 3).

Las decisión tomada por la Administración en este caso demuestra que esta infringe el Reglamento y el Estatuto que debe hacer cumplir, y no acata las decisiones del Tribunal. Como resultado, al personal de servicios generales de Washington se le ha negado la opción de regirse por una escala de sueldos establecida por la OIT.

3. Reubicación de las oficinas de la Asociación de Personal

Se ha notificado a la Asociación de Personal que sus oficinas se trasladarán a otro lugar. Estas ya se han mudado en otras dos ocasiones y actualmente están situadas a aproximadamente ochocientos metros de distancia del edificio principal, lo que entorpece el acceso del personal a dichas oficinas. El Tribunal de la OIT ha formulado sus comentarios en relación con este asunto. El principio relacionado con el retiro de las instalaciones es el siguiente:

El retiro de instalaciones podría infringir el derecho de asociación si, independientemente de su magnitud, tuviese como finalidad coaccionar a la Asociación para que actúe de conformidad con lo aprobado por la Administración o castigarla por haber actuado de alguna forma contraria a ella. Esto iría en contra de la libertad y de la independencia que son partes esenciales del derecho de asociación.

Solicitamos que, en consideración del Reglamento del Personal, de la opinión del Tribunal de la OIT y del sentido común en cuanto a la necesidad de que las oficinas de la Asociación de Personal estén cerca de sus afiliados, los representantes de los Gobiernos Miembros apoyen el establecimiento de las oficinas de la Asociación de Personal en el mismo edificio donde se encuentra la mayoría del personal.

4. Contratos de personal local

En la Organización se utilizan diversos contratos para el personal local o nacional que no forma parte del sistema de las Naciones Unidas, ni se rige por las leyes laborales de los países. Estos contratos de personal local o del país se están otorgando a expensas de las condiciones de trabajo de los empleados y menoscaban los beneficios básicos del personal, dando lugar a un seguro de accidentes inadecuado, a la falta de seguro de enfermedad y de plan de jubilación y a la inseguridad en el trabajo. Esta situación crea graves problemas para el personal contratado según esta modalidad, ya que por esa razón percibe prestaciones considerablemente menores que sus homólogos en otros organismos de las Naciones Unidas que hacen el mismo trabajo y tienen el mismo grado de responsabilidad. Se trata de una situación muy irregular.

Algunas veces los fondos asignados en el presupuesto a puestos ordinarios se utilizan para contratar empleados según otras modalidades. Esto significa que el dinero destinado a puestos ordinarios para trabajos permanentes o a largo plazo en la Organización se gasta en consultores y otro tipo de empleados, lo cual ocasiona la desmoralización del personal y el deterioro de los fondos de jubilación y de salud.

Esta diversidad en los contratos crea un entorno muy precario que da como resultado una falta de cooperación entre el personal, crea divisiones entre grupos y un nivel muy bajo de compromiso con la Organización; además, los sueldos tan bajos que corresponden a estos contratos dan lugar a la contratación de personal poco calificado.

Con miras a solucionar este problema, solicitamos a los miembros del Comité Ejecutivo que insten a la Administración a mantener la categoría de contratos del sistema de las Naciones Unidas en las oficinas de la OPS, para lograr un entorno más seguro y favorable para el personal.

5. Liderazgo técnico

Con la finalidad de velar por el liderazgo técnico es fundamental que la OPS mejore sus procedimientos de contratación. Es necesario que nuestra Organización atraiga a los mejores profesionales del sistema de salud y ello puede lograrse si se hacen circular los avisos de puestos vacantes entre la comunidad científica. Hay que contar con un sistema de desarrollo de personal mejor definido y organizado a objeto de mantener al personal de la Organización al tanto de los nuevos procedimientos y estar al mismo nivel de los otros organismos que están empezando a ofrecer soluciones a los problemas de salud. A menos que un profesional esté plenamente calificado para un cargo determinado, no se le debería contratar para ocupar puestos clave para la Organización. De igual modo, la Administración debe tener un método más adecuado para la reclasificación de puestos y así poder conservar un grupo de funcionarios especializados del calibre requerido para asegurar el nivel de excelencia que se exige a nuestra Organización.

La posibilidad de formación continua y el disfrute de años sabáticos podrían servir de incentivos para que el personal calificado permanezca en la Organización.

6. Pensiones y sueldos

Continuamos observando con preocupación la disminución constante del poder adquisitivo de los sueldos en los lugares de destino que tienen monedas blandas, en particular en aquellos países donde la tasa de inflación es tan alta que al ajustar las escalas de sueldo el aumento es menor de lo que se había calculado originalmente. Al disminuir los sueldos de servicios generales en comparación con el dólar, las pensiones para esos funcionarios a veces quedan reducidas a la mitad.

En consecuencia, instamos a los Gobiernos Miembros a ejercer presión sobre la Administración de la OPS para preparar un método de pago mensual apropiado y oportuno para las revisiones de la escala de sueldos de servicio generales de las oficinas en el campo.

Además, la eliminación del aumento por méritos de servicio después de los 20 años es otra pérdida de los derechos adquiridos del personal, que socava el ánimo de los funcionarios al reducir los sueldos y las pensiones esperadas.

La FICSA ha expresado su inquietud en relación con el estudio sobre el costo de vida para la categoría profesional, así como con los cambios en la metodología para los estudios sobre los sueldos de servicios generales. La FICSA ha solicitado que no se utilicen esos estudios hasta tanto no se hayan revisado debidamente. La aplicación adecuada de estos estudios es la columna vertebral del sistema de remuneración de los servicios generales de las Naciones Unidas y, por ende, debe ser protegida.

7. Desarrollo y adiestramiento de personal

La OPS tiene un programa de adiestramiento de personal, pero, con miras a mantener a su personal actualizado en este mundo de cambios acelerados, y en el que a diario se observan adelantos en todos los campos, debe llevarse a cabo un estudio integral que tenga en cuenta el análisis adecuado de las necesidades y los recursos humanos, así como de las exigencias de los países, con objeto de lograr las aptitudes y calificaciones que no se han alcanzado plenamente.

Debe haber un sistema integrado que armonice la "demanda" con la "oferta" para lograr un programa de adiestramiento que sea a la vez eficaz y productivo. Es necesario tener en consideración los objetivos generales de la Organización cuando se diseña un programa de desarrollo de personal.

Una persona asignada a un puesto debe ser adiestrada a fondo antes de ocupar ese nuevo cargo. Una persona bien preparada en su campo de trabajo es un empleado eficiente y satisfecho.

Un sistema de desarrollo de personal también debe considerarse como un incentivo para lograr la excelencia; además, el adiestramiento debe estar vinculado al sistema de evaluación. El departamento de adiestramiento debe tener acceso a los formularios de evaluación para así obtener información suministrada por el personal mismo con miras a poder diseñar su propia orientación para el adiestramiento. Los supervisores deben alentar al personal para que asista a los seminarios y cursos pertinentes.

8. Apelaciones ante la OIT

De los cuatro casos que el personal de la OSP había presentado ante el Tribunal de la OIT en su última reunión en febrero de este año, los apelantes ganaron dos, perdieron uno y otro caso fue aplazado para la próxima reunión del Tribunal. Se

presentaron todas estas apelaciones al Tribunal debido a la resistencia de la Administración a adherirse a las normas y reglamentos de la Organización.

Si analizamos los casos presentados, todos reflejan un problema común: "la falta de negociación". Quizás no haya falta de comunicación entre la Administración y la Asociación de Personal, pero no cabe la menor duda de que hay falta de negociación. Creemos que si la Administración y la Asociación de Personal pudieran negociar las soluciones, se evitarían muchos litigios y gastos.

9. Reuniones de la OMS y de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales

Del 26 al 28 de enero de 1994 se reunieron en Ginebra los representantes de las asociaciones de personal de la Sede y de las Oficinas regionales de la OMS.

Allí se expresó inquietud por la falta de reacción de la Administración de la Sede después de efectuada la consulta proforma, especialmente acerca de la revisión del Reglamento y del Manual del Personal.

La Asamblea de Personal dio su apoyo y aval incondicional a la Asociación de Personal de la OPS/OMS en su posición frente al caso del estudio de los sueldos de servicios generales.

Durante su reunión, celebrada en Roma en febrero de 1994 con asistencia de representantes de todo el sistema de las Naciones Unidas, el Consejo de la FICSA acordó seguir absteniéndose de participar en las reuniones de la CAPI, hasta tanto no se incluya en el programa de esas reuniones el análisis y la discusión de los cambios en la metodología para el estudio sobre los sueldos de los servicios generales.

Se abordó el tema de la reestructuración del sistema de las Naciones Unidas. La experiencia ha demostrado que los representantes de personal constituyen una parte fundamental del proceso; por lo tanto, ellos deben estar plenamente informados y ser tomados en cuenta desde el comienzo.

La Asociación de Personal de la OPS solicita a los miembros del Comité Ejecutivo que pidan al Director que el personal esté debidamente representado en los grupos que llevan a cabo la reestructuración de la Organización.

10. Situación de la mujer en la OPS

Los cambios en cuanto al poco número de mujeres en cargos profesionales en la OPS, especialmente en las oficinas de campo y en los niveles de toma de decisiones y

de los niveles gerenciales más altos (P5 y superior), han sido muy lentos y desiguales en los ocho años transcurridos desde que se fijó la meta de un 30% en 1986. Entre las profesionales, la mayoría de las cuales ocupan puestos por debajo del grado P4, es mayor el número de mujeres cuyos sueldos son más bajos que sus homólogos masculinos del mismo grado, porque fueron contratadas localmente (aunque con frecuencia no son ciudadanos del país donde prestan servicios) y, por ende, no reciben los beneficios internacionales, tales como subsidio para educación y viaje al país de origen, lo que de cierta forma les compensaría lo bajo de los sueldos de las Naciones Unidas.

Las estudios que lleva a cabo la Organización sobre el empleo de los cónyuges y otras barreras que limitan la contratación de mujeres a los puestos profesionales, especialmente a los niveles de toma de decisiones, pueden ser muy útiles si se recaban los datos necesarios. Se espera que estos estudios puedan estar listos muy pronto, y se inicien algunos todavía más importantes, como el análisis de los resultados y la adopción de medidas correctivas.

Desde hace tiempo hace falta una política de la OPS sobre acoso sexual. La política sobre acoso sexual que está en ciernes, debe ser concluida y aplicada cuanto antes.

La Asociación apoya los aspectos del estudio sobre las "barreras" que exigen que se analice de nuevo la necesidad de tener un título en medicina o una Maestría en Salud Pública para los puestos profesionales (P5 y superior), en general, y en las oficinas de campo en particular. Si bien la Asociación reconoce que las metas que implican fijación de cuotas no pueden ser por sí solas un fin, ha abogado por que se fijen nuevas metas quinquenales como un medio de acción a corto plazo, positivo y útil, y le gustaría que se aplicara una política que hiciera responsables a los gerentes de mejorar la proporción entre hombres y mujeres en sus unidades administrativas.

11. Otras inquietudes

La Asociación de Personal está muy preocupada por varios gastos efectuados por la Administración:

- La gran cantidad de dinero que se gastó en la búsqueda de un terreno para construir el nuevo edificio de la Sede.
- Los \$17.000 gastados innecesariamente en el juicio sobre el estudio de los sueldos de servicios generales y \$39.000 para otras apelaciones.
- El costo del nuevo sistema de computación de la Oficina de Finanzas.

- El dinero que se adeuda por costos legales innecesarios para el caso del CEPANZO y para acatar el fallo pendiente en el Tribunal, sobre el estudio de sueldos de servicios generales.

Pedimos al Comité Ejecutivo que inste a la administración de la OPS a incluir una representación de la Asociación de Personal, a título de asesoramiento, en el proceso de toma de decisiones con miras a ayudar a reducir tales gastos innecesarios.

En resumen, es fundamental que la Administración de la OPS:

- modifique sus prácticas de contratación;
- asegure la participación de la Asociación de Personal en el Comité Asesor en Reclasificación de Puestos;
- mantenga la categoría de contratos del sistema de las Naciones Unidas;
- reevalúe su programa de desarrollo de personal;
- prepare una política más efectiva para la contratación de mujeres;
- establezca normas para que se consulte a la Asociación de Personal en los procesos de toma de decisiones relacionadas con el personal.

Anexos

Selection Committees

310 PASB The composition and functions of PASB ad hoc selection committees are described below.

310.1 Ad hoc selection committees for professional posts as well as general service posts at Headquarters are convened by the Department of Personnel with the following composition to include a minimum of five voting members. At least one member of the committee should normally be a woman. All members of the Selection Committee shall be bound to respect the confidentiality of the selection process.

1. Voting Members:

A chairperson, selected from a panel of staff members designated by the Director.

The senior staff member or his/her designated representative from the office having the vacancy.

Two staff members from offices not concerned with the post under consideration randomly selected by Personnel.

One staff representative randomly selected by the Staff Association.

The voting members of these selection committees must be of a grade level not lower than that of the post under consideration.

2. Non-voting Members:

Personnel Officer in the capacity of an advisor and Secretary to the Committee without the right to vote.

Personnel secretary

The Secretary of the Committee shall prepare the only report of the proceedings which will be initialed by the Chairperson of the Selection Committee.

310.2 Country Representatives and Directors of Centers have the responsibility of forming ad hoc selection committees of at least three members for posts under their supervision. Members of these selection committees should include a staff member with administrative functions, one staff representative, with the right to vote from the local staff association if one exists and, if appropriate, the technical adviser concerned with the selection. Their recommendations are sent to the Washington Office for review. The minutes of each selection should also be sent to the Washington Office.

100 PAHO The recommendations of the Classification Unit derived from the reclassification studies of posts up through P.4 level will be analyzed by the corresponding Advisory Committee on Post Reclassification for either General Services posts or Professional posts, as the case may be. Recommendations concerning posts graded P.5 or above will be forwarded by the Classification Unit to the Director.

105 PAHO The Advisory Committee on Post Reclassification for the General Services posts and the one for the Professional posts are composed of a chairman and two members (and two alternates) appointed by the Director for a period of one year. The Committees examine the information and conclusions contained in the Classification Unit report and make their own recommendations to the corresponding administrative authority. The Committees may, if deemed necessary, request additional information of any kind from the Classification Unit. Each Chairman is responsible for communicating in writing to the Director the Committees' criteria and conclusions and forwarding a copy thereof to the Classification Unit.

110 PAHO The recommendation on reclassification of vacant posts, or those which are not derived from individual reclassification requests, but from general studies, are to be forwarded directly to the corresponding administrative authority. The same procedure is to be applied in the case of re-evaluation of "classes," even when the recommendation is the result of a reclassification study.

*115 PAHO (Deleted)

HEADQUARTERS STANDING COMMITTEE ON
POST CLASSIFICATION REVIEWS

COMPOSITION AND PROCEDURES

10 The Headquarters Standing Committee on Post Classification Reviews [see II.1.170] is composed of a Chairman (and two alternate chairmen) appointed by the Director-General after consultation with the Staff Committee, five members appointed by the Director-General and representatives of staff appointed by the Staff Committee. Requests for classification reviews of posts in the general service category are examined by the Chairman and by two members, one designated by the Director-General and the other by the Staff Committee. Requests for classification reviews within and to the professional grades are examined by the Chairman and by two members similarly designated but who must hold professional grades.

20 The Standing Committee meets as required to review requests for classification review of occupied general service and professional posts at headquarters involving a change in grade up to and including P.4. Requests may originate with the staff member, or with the supervisor, or with Personnel/CSA [see II.1.90].

30 The secretariat of the Standing Committee is provided by Personnel.

40 Requests for classification reviews of posts are submitted to Personnel/CSA [see II.1.130].



PAHO/WHO Staff Association

Sub Committee on Legal Affairs
and Statutory Provisions

21 de julio de 1993

DE LA OFICINA DEL CONSEJO LEGAL

BOLETIN DEL COMITE EJECUTIVO NO. 33

TRES CASOS DE LA OPS ANTE EL TRIBUNAL DE LA OIT FUERON GANADOS POR LOS APELANTES

Los tres casos presentados ante el Tribunal de la OIT en su última sesión fueron ganados por los apelantes.

1) El Caso del Salario de Servicios Generales (SG)

Esta era la decisión que se esperaba más ansiosamente. Aunque un juez votó para no aceptar el caso por razones de límites de tiempo, dos jueces aceptaron el caso y le dieron al personal una victoria importante que tendrá repercusiones favorables en todo el sistema común. Sin duda el personal en todo el mundo está complacido por esta victoria. Felicitamos a todo el personal que tuvo la determinación de participar en este caso y al Sr. Jean Sicault, abogado de FICSA quien llevó exitosamente el caso. El boletín del Comité Ejecutivo No. 32 publicado el 19 de julio de 1993, proporciona los detalles acerca del caso.

2) Juicio No. 1293 (Oficial P3 en el campo)

El puesto de este apelante fue terminado en 1987, y la persona fue despedida sin beneficio de reducción de personal (rif). En 1990, el Tribunal de la OIT le restituyó con retroactividad a la fecha en que fue destituido y ordenó a OPS aplicarle el procedimiento de rif.

La OPS empezó un procedimiento de rif, pero luego interrumpió el proceso prematuramente al no permitirle competir en puestos de grado inferior o en otro diferente a su clase profesional que ocupaba, como lo dicen las reglas. La OPS lo destituyó otra vez, y ahora el Tribunal lo ha restituido una vez más retroactivamente a la fecha en que ocurrió su segunda terminación. Por lo tanto, este apelante obtendrá alrededor de dos años y medio más de salario y esa misma cantidad de tiempo se aplicará para su pensión. El Tribunal ha ordenado nuevamente a OPS a realizar un procedimiento adecuado de rif, y hasta esa fecha este apelante estará recibiendo salario. A la Asociación de Personal se le reconocen \$3,000 de costos legales.

Este caso sustenta los principios que se argumentarán en los próximos casos. Aunque la Administración ignore el procedimiento de rif, el Tribunal los sujeta a este principio. Todo el personal de la OPS/OMS puede estar agradecido de que el Tribunal ha tomado una postura firme y persistente sobre los procedimientos del rif que son tan importantes para la seguridad en el trabajo.



3) Juicio No. 1268 (Oficial P3 en Washington)

Esta persona apeló contra un proceso de selección para un puesto P5, (jefe de un departamento), en que la vacante no se anunció públicamente. La Administración basó su posición en el Manual de Disposiciones de OSP/OMS II.3.320 el cual permite a un Comité de Selección de Alto Nivel que haga las selecciones de puestos altos incluyendo jefes de departamentos. Estas selecciones se hacen confidencialmente.

El Tribunal encontró que a pesar de lo indicado en este Manual de Disposiciones, todavía opera el Artículo 410.4 del Reglamento del Personal. SR 410,4 dice que todas las vacantes que están clasificadas por debajo del grado P6 deben anunciarse normalmente y estan abiertas a concurso.

También rigió que aunque este apelante estuviese en la lista de los candidatos (lo cual el apelante no sabía), el comité entrevistó al candidato seleccionado pero no al apelante. Esto puso al apelante en una posición desigual que infringió los principios generales sobre el trato igual que deben recibir todos los candidatos a las vacantes.

También encontró que el comité de selección no consideró el historial de los servicios sobresaliente del apelante. Esto infringió el Estatuto del Personal 4.4 el cual contempla que en algunas circunstancias se le debe dar prioridad de promoción a candidatos internos antes de reclutar a candidatos externos.

El Tribunal otorgó al apelante un total de \$10,500 en daños y perjuicios.

Felicitemos a este apelante porque eligió representarse él mismo ante el Tribunal y tuvo éxito. La cantidad de casos ganados por el personal ante el Tribunal es cerca de un 30%. Y cuando el personal se representa a si mismo, esta proporción es aún mas baja.