

Del Comité del Personal 2021-2022

(202) 370-4645

27 de abril de 2022

SN-16/21-22

Original: Español

Sobre las audiencias del Tribunal Administrativo de la OEA

El Comité del Personal desea informar al personal de la Secretaría General sobre su participación durante las audiencias públicas del Tribunal realizadas del 19 al 22 de abril de 2022, con el objetivo de oír los alegatos y testimonios de los casos 1) Paulo Abrão vs. Secretario General; y 2) Steven Griner vs. Secretario General, ambos presentados para su adjudicación y juzgamiento.

Como consecuencia de lo allí expuesto, el Comité del Personal expresa su más profunda preocupación por:

a. Las deficiencias en el proceso de investigación llevado a cabo por la Oficina del Inspector General al no proporcionar el grado de equilibrio e imparcialidad exigido por el **debido proceso** cuando se trata de acusaciones de conducta indebida grave y que podrían dar lugar a la terminación del empleo de una persona funcionaria, así como la violación de normas internacionales ampliamente aceptadas de debido proceso en procesos disciplinarios en el ámbito de Organismos Internacionales, y establecidas en el [Manual de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de la ONU](#) en su Sección 2.3:

*"Además, el estándar de prueba de evidencia requerido para iniciar procedimientos disciplinarios ha sido establecido en la sentencia Molari del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (2011-UNAT164): Los casos disciplinarios no son penales. La libertad no está en juego. Pero cuando la rescisión pudiera ser el resultado, se debe exigir **prueba suficiente**. Sostenemos que, cuando el despido es un resultado posible, la mala conducta debe establecerse mediante **pruebas claras y convincentes**. La prueba clara y convincente requiere más que una preponderancia de la evidencia pero menos que una prueba más allá de toda duda razonable: significa que la verdad de los hechos afirmados es altamente probable.*

- b. **La utilización de "Hearsay"** como elemento probatorio como parte de los procedimientos y sin que se haya entrevistado a la persona a quien se le atribuyen los dichos. Sobre esto el [Manual de Investigaciones de la ONU](#) arriba mencionado establece en su Sección 5.1.4: "*Aunque un testigo puede brindar testimonio sobre lo que escuchó decir a otros, se considera un testimonio de oídas ("hearsay") si el propósito de ese testimonio se ofrece para probar la veracidad de esas declaraciones. Normalmente, no se debe utilizar un testigo como testimonio de oídas ("hearsay") y las supuestas declaraciones deben solicitarse a la persona a quien se atribuyen.*"
- c. La **falta de criterios transparentes** en las decisiones que llevaron a la eliminación de puesto redundando en posibles abusos y arbitrariedades; así como la interpretación de la Administración sobre la **discreción absoluta y sin restricciones** por parte del Secretario General en las terminaciones contractuales, sin considerar las limitaciones de derecho existentes y reconocidas por el propio Tribunal Administrativo y por Tribunales Administrativos de Organizaciones Internacionales hermanas;
- d. El **relacionamiento directo**, y posiblemente inédito, de la Administración con los Miembros del Comité Mixto de Asesoramiento para el caso de Reconsideración en el caso del Sr. Griner, realizando solicitudes de "aclaraciones" a las decisiones colegiadas que éste tomara, y sin que mediara consulta con el propio interesado ni al Comité del Personal, y que pudieran ser interpretadas como presión indebida a las labores del Comité Mixto. Asimismo, conforme quedó expuesto, el informe del Comité de Reconsideración sobre el caso fue presentado en mayo de 2021 pero únicamente entregue al Comité del Personal casi 6 meses después, en noviembre de 2021, debido a la insistencia del Comité para que la Administración respetara la Regla de Personal 112.7 (j) que determina que:

*"(j) El Secretario General adoptará su decisión definitiva dentro de los 28 días siguientes a la fecha en que se le entregue el informe del Comité. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la toma de dicha decisión definitiva, ésta será notificada al funcionario interesado quien, al mismo tiempo, recibirá una copia del informe del Comité. Salvo en los casos de reconsideración referentes a medidas disciplinarias, la decisión del Secretario General y **el informe del Comité serán asimismo comunicados al Comité del Personal.**"*

De igual manera, y también a la luz de lo expuesto durante el transcurso de estas audiencias, el Comité del Personal expresa su profunda preocupación por **la falta de**

independencia, de neutralidad y de confidencialidad en las labores que realiza la Oficina de la Ombudsperson Institucional:

- e. al haber hecho pública en la prensa¹ siguiendo una instrucción expresa de una parte información sobre alegados hechos que debieron ser prontamente investigados, con las garantías del debido proceso, y al **buscar activamente testimonios que apoyaran a una de las partes** (la Administración) en el conflicto, lo cual es una evidente violación a lo establecido en el Código de Ética de [Organización Internacional de Ombudsman](#) (IOA), así como el [Artículo 68](#) de las Normas Generales de la SG/OEA que determina:

*"El Ombudsperson es un profesional **independiente, reservado, informal y neutral** que brinda asistencia para atender inquietudes y resolver conflictos relacionados con el lugar de trabajo. El Ombudsperson **no aboga por una persona en particular**, sino porque se den procesos justos. El Ombudsperson no reemplaza, sino que complementa los canales formales para la resolución de conflictos. El Ombudsperson **no toma decisiones vinculantes, no ordena medidas, ni dicta sentencias formalmente sobre ningún asunto.**"*

- f. Al haberse **excedido en sus funciones** abusando de su autoridad, al proponer se tomen acciones administrativas severas contra un miembro del personal, como la no renovación de un contrato, y sin considerar la naturaleza de su trabajo informal, voluntario y sin capacidad o mandato para realizar investigaciones.

El Comité del Personal, en cumplimiento de sus funciones y en atención a las regulaciones y protecciones internacionales, **considera que el pleno respeto y la protección de los derechos del personal, en particular derechos fundamentales como el debido proceso, la presunción de inocencia, la eliminación de la difamación deben ser respetados también al interior de la Organización.**

Es necesario reflexionar sobre las consecuencias que este contexto de desconfianza ante las entidades encargadas de investigación (OIG) o de mediación informal de conflictos internos (Ombuds), y las interferencias de otras instancias. Consideramos preocupante que, a la luz de la situación expuesta, el personal opte por ventilar sus quejas y denuncias ante instancias externas, según lo dispuesto en la Orden Ejecutiva 14-03 ("Procedimientos para Denunciantes y Protecciones contra Actos de Represalia") y los efectos que esto pueda tener sobre la imagen institucional de la Organización.

Reiteramos nuestro llamado al Secretario General para sostener una reunión con la Asociación del Personal, para tratar estos preocupantes asuntos y buscar las soluciones

para la reforma de ambos órganos que busquen garantizar las protecciones a nuestros derechos y condiciones de trabajo, conforme lo establece el Artículo 53 de las Normas Generales y en el Capítulo IX del Reglamento del Personal.

¹ [OAS chief under fire for removal of top rights official - The Washington Post](#)

:: [Staff Association Website](#)::