

## 158.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 20 al 24 de junio del 2016

---

*Punto 6.3 del orden del día provisional*

CE158/32

3 de junio del 2016

Original: español

### **INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OPS/OMS**

1. La Asociación de Personal agradece a los Miembros del Comité Ejecutivo el interés y la atención que prestan a los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, de conformidad con las disposiciones de la administración pública internacional. En nombre del personal y los funcionarios reiteramos nuestro compromiso con los mandatos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la OSP o la Oficina).
  2. En esta sesión del Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal se referirá a tres temas que son cruciales para la construcción de un ambiente saludable y productivo de trabajo: *a)* las relaciones entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva, *b)* el sistema interno de resolución de conflictos y de administración de justicia de la Oficina, y *c)* la contratación de personal retirado en la Organización.
  3. Con respecto a la relación de trabajo entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva, consideramos que es de cooperación y respeto mutuo. En este marco, la Asociación de Personal cuenta con la posibilidad de acercarse, comentar y abogar ante las diferentes oficinas de la Gerencia Ejecutiva sobre casos o temas específicos, y en ese sentido consideramos que la relación es positiva y conlleva el propósito de mantener un ambiente respetuoso de trabajo. Todo lo señalado anteriormente se realiza mediante un proceso de diálogo que es crucial para generar confianza, y procurar la transparencia e integridad en todos los aspectos de las relaciones entre el personal y la gerencia. Este proceso es continuo y, en la medida de nuestras posibilidades, recuperamos las enseñanzas aprendidas y rescatamos las buenas prácticas, lo que contribuye a la memoria institucional de la Organización.
  4. Para que el diálogo sea productivo, debe existir disposición y reconocimiento a las contribuciones de los representantes de los funcionarios en los esfuerzos institucionales de la Organización, así como el valor agregado que se produce en el marco de los comités conjuntos de trabajo entre la Administración y el personal, por ejemplo: Comité Conjunto Asesor de la Dirección, Comité de Selección de Funcionarios, Comité de Supervisión del Seguro de Salud, Comité de la Caja de Pensiones de la OMS
-

que participa en el Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y el Consejo Mundial Personal/Administración de la OMS, entre otros.

5. La Asociación de Personal nuevamente reitera su compromiso explícito dado al personal y a la Directora por la iniciativa de “Ambiente Respetuoso de Trabajo”. Considera que esta iniciativa contribuirá positivamente a la responsabilidad individual e institucional de generar y mantener un ambiente laboral que promueva la confianza, donde se enfatice la prevención y la resolución temprana de los conflictos antes de que escalen a niveles más altos y más formales. En esta línea, pensamos que los resultados de esta iniciativa han de ser monitoreados y evaluados para conocer el impacto en la prevención de conflictos y contribución al bienestar del personal.

6. Todavía hay un tema que continúa sin resolverse y sobre el cual no se ha tomado una acción efectiva por razones que la Asociación desconoce. Se trata de la administración de justicia en la Oficina. Durante años hemos abogado por una revisión independiente del sistema de administración de justicia interna y en particular por que se clarifiquen los roles de las diferentes oficinas que participan en la resolución de conflictos, la determinación de las investigaciones, la determinación de las sanciones y la aplicación de las mismas, y finalmente que se determine claramente el nivel de rendición de cuentas de los diferentes componentes del sistema, de manera que se garantice un funcionamiento correcto y eficiente.

7. La administración de justicia no se fundamenta solo en el rol de la resolución de conflictos a nivel informal. El proceso formal de la administración de justicia, desde nuestro conocimiento, hace que se ejercite la justicia interna. En este caso en particular, nos referimos al tema sobre cómo se llevan a cabo las investigaciones, la aplicación de las sanciones, la defensoría legal del funcionario o empleado de la OSP, y el rol de las oficinas de Recursos Humanos y del Asesor Jurídico de la Oficina en todo este intrincado proceso.

8. Desde la observación de la Asociación de Personal, experiencia y análisis basado en la evidencia, consideramos que la OSP tiene un sistema de justicia interno que no cumple con los requisitos mínimos que garanticen: debido proceso, transparencia, independencia, imparcialidad, credibilidad y celeridad. La OPS es una institución pequeña y altamente descentralizada, por ello es más que perentoria la revisión de algunos servicios que forman parte del sistema de administración de justicia interno o de resolución de conflictos para que su funcionamiento sea más efectivo y eficiente.

9. Los principales elementos que están pendientes de resolver son:

a) Las investigaciones que se realizan ante denuncias de abuso de autoridad, mala conducta y acoso en el lugar de trabajo. Específicamente, la Asociación de Personal ha observado lo siguiente:

i. La Oficina de Ética está a cargo de realizar las investigaciones; la manera en la cual el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) actualmente trabaja en la OSP, específicamente en el área de las

investigaciones, carece de un examen real independiente y no está en cumplimiento de las mínimas normas de la justicia y debido proceso.

- ii. Las funciones de la Oficina de Ética, la Oficina del Asesor Jurídico y el Departamento de Recursos Humanos no se definen claramente en cuanto al proceso de investigación, el informe y resultados de la investigación y la acción tomada después de la investigación. Solo para proporcionar algunos hechos, informamos que:
  - el Comité Coordinador del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC), está integrado por el Jefe de la Oficina de Ética, de la Asesora Jurídica y el Director de Recursos Humanos, no tiene términos de referencia y opera de una manera discrecional, resultando en falta de transparencia y rendición de cuentas;
  - la decisión acerca de lo que se investiga o a quién se investiga, por cuánto tiempo, el alcance de la investigación y la preparación del informe queda a la discreción absoluta de la Oficina de Ética, sin datos probatorios de debido proceso o toma de decisiones documentada;
  - no existen fechas límites claramente establecidas para que el Departamento de Recursos Humanos emita una decisión después de recibir el informe de la investigación;
  - esta intervención de diferentes oficinas—sin una clara definición de su función y alcance—para decidir qué, cómo y quién está bajo investigación, lleva a una falta de rendición de cuentas, de confidencialidad y de normas mínimas de debido proceso;
  - además, falta información sobre lo que se hace con los resultados de las investigaciones, los criterios que se usan para la aplicación de las sanciones, qué acciones se toman y cómo se maneja la documentación relacionada con la investigación.
- b) Falta de plazos definidos o límites en cada fase del proceso de resolución de conflictos, incluida la implementación total o parcial de las recomendaciones de los informes que se emiten luego de las investigaciones.
- c) La Oficina no cuenta con un funcionario responsable de todo lo relacionado con el ejercicio del derecho de apelación, incluidas las funciones de educar al personal, diseminar información y servir como punto de referencia; es solamente la Asociación de Personal la que entrega al personal información organizada de cómo ejercer ese derecho. La apelación es un derecho del personal y la oficina responsable de operar el SGAIC no ha logrado realmente crear conciencia en el personal para el uso libre de este derecho y otros mecanismos de resolución de conflictos.
- d) Las reglas de procedimiento de la Junta de Apelaciones de la OPS no se han actualizado a pesar de que se lleva varios años con ese tema; no existe ningún informe sobre los casos procesados con información objetiva, como las buenas prácticas internacionales lo exigen.

e) No existe una clara separación de funciones, roles y responsabilidades entre las diferentes instancias que componen el sistema interno de administración de justicia en lo que se refiere a la definición de políticas y ejecución de las mismas.

10. En este contexto, estamos completamente de acuerdo con lo que indica el informe del Comité de Auditoría en el sentido de que la Oficina de Ética tiene una función dual y esto puede crear situaciones de conflicto de intereses o ser percibida como tal. Entendemos y compartimos la opinión del Comité de Auditoría cuando indica que *“El Comité había esperado que, en general, habría una mayor conciencia acerca de los requisitos de imparcialidad y de los riesgos de conflictos de intereses en los procesos de investigación de integridad”*.

11. La Asociación de Personal considera que se requiere una total reestructuración de la Oficina de Ética para que esta oficina no asuma las investigaciones desde que existen problemas reales en cuanto a proceso, independencia y la entrega oportuna de los informes, además de lo indicado por el Comité de Auditoría. El Comité de Auditoría además realiza la siguiente recomendación: *“que se separen las funciones relativas a la ética y a la investigación, y que dependan de distintas oficinas de la Organización, ...”*

12. El modelo a seguir para las investigaciones tendrá que ser discutido por expertos y contar con la participación de los representantes del personal. Adicionalmente, si se trata de alinear prácticas o estructuras funcionales, en la OMS las investigaciones no se encuentran bajo la responsabilidad de la entidad que se hace cargo de ética. Con el propósito de mantener el enfoque en el progreso del sistema de administración de justicia y resolución de conflictos, la Asociación estará atenta a la ejecución del resultado inmediato 6.2.3 del Programa y Presupuesto 2014-2015 que indica: *“Mejor comportamiento ético, respeto en el lugar de trabajo y respeto de los procedimientos reglamentarios”* y cuyo indicador se refiere al *“Nivel de satisfacción del personal con el ambiente ético y los procedimientos internos de apelación de la Organización”*.

13. En relación a la contratación de personal retirado de la Organización, tal como se ha indicado en varias ocasiones a la actual gerencia de la OSP, reconocemos que algunas áreas temáticas requieren contar con la experiencia y conocimiento acumulado para el desarrollo de actividades de corto plazo y la contratación de retirados puede justificarse en ciertos casos. Sin embargo, el uso de este tipo de servicios para actividades que son parte del trabajo habitual y de largo plazo, no es pertinente ni recomendable, dado el impacto que tiene en el desarrollo de las capacidades y carrera del personal activo. Este tipo de contratación no contribuye a la modernización de la Organización, y crea resentimiento y un ambiente desmotivador.

14. Para finalizar deseamos comentar sobre el Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS). En estos momentos todo el personal está en una transición donde se siguen procesando algunas herramientas administrativas con los procedimientos antiguos y otras acciones se implementan con las nuevas funcionalidades del PMIS. Es sabido que en todos los casos existe una mayor carga de trabajo; el personal tiene un gran desafío porque el proceso de aprendizaje y adaptación toma tiempo, y este es un esfuerzo

adicional porque las exigencias se han duplicado. Los funcionarios han demostrado un compromiso sobresaliente y se espera que se les dé un reconocimiento abierto, tanto al equipo del proyecto, como al personal que ha tenido que manejar doble carga de trabajo, así como a aquellos que han tomado la responsabilidad de promover el cambio, y han tenido la responsabilidad de capacitar a sus colegas en el nuevo sistema.

15. La Asociación de Personal presenta este informe al Comité Ejecutivo para recibir sus comentarios y para que promueva las propuestas y recomendaciones contenidas en el mismo.

- - -