

INFORMACIÓN RELEVANTE SOBRE EL PROCESO DE RENOVACIÓN DEL PERIODO DEL SECRETARIO EJECUTIVO Y EL ATENTADO CONTRA LA INDEPENDENCIA Y AUTONOMÍA DE LA CIDH

El Secretario General se niega a realizar el procedimiento administrativo contractual para extender el contrato de su Secretario Ejecutivo, luego de la renovación de su mandato por 4 años por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 9 de enero del 2020, en desconocimiento flagrante de la normativa interamericana y de una práctica de dos décadas de respeto a su autonomía e independencia. Esto nos parece un claro acto de intervención.

1. El Secretario General envió una carta a la CIDH el 15 de agosto, en respuesta a llamadas del Presidente de la Comisión, el mismo día de vencimiento del contrato del Secretario anunciando que no daría continuidad a su mandato basándose en dos informes: uno de la Secretaría de Asuntos Jurídicos (en adelante SAJ) y uno de la Ombudsperson de la OEA (emitido antes, el día 10 de agosto).

2. Informe de la SAJ: el SG cuestiona las atribuciones de la CIDH para seleccionar a su Secretario Ejecutivo y reglamentar el procedimiento público para la selección del nombre propuesto para la SE y también para fijar un periodo de 4 años que podrá ser renovado por una vez. Relativiza el Reglamento de la CIDH: la opinión jurídica declara que el Reglamento de la CIDH es solo una interpretación no vinculante del Estatuto de la CIDH y que, por lo tanto, el Secretario General no está obligado a cumplirlo; agrega que el Secretario General puede elegir al Secretario Ejecutivo y que la opinión de la CIDH es solo una sugerencia, retrocediendo más de 20 años en la independencia y autonomía de la Comisión.

3. En cuanto a las disposiciones aplicables, el artículo 21 del Estatuto establece que el Secretario Ejecutivo será designado por el Secretario General de la Organización en consulta con la Comisión; asimismo señala que para que el Secretario General pueda proceder a la separación del Secretario Ejecutivo de la Comisión deberá consultar su decisión con la Comisión e informarle de los motivos en que se fundamenta. A su vez, el artículo 22 del mismo Estatuto consagra que la CIDH podrá formular y adoptar su propio Reglamento de acuerdo en el mismo. Es así como, a solicitud del anterior Secretario General, la CIDH procedió el 2 de septiembre de 2011 a reglamentar en el artículo 11 de su Reglamento el proceso de selección “para identificar el candidato más calificado y remitir su nombre al Secretario General, proponiendo su designación por un periodo de cuatro años que podrá ser renovado por una vez”. Dicha norma inicia confirmando las competencias establecidas en el Estatuto, al indicar que el Secretario Ejecutivo será designado por el Secretario General; y que la CIDH propone la designación de la persona seleccionada por un plazo determinado de 4 años renovable por una vez.

4. A la luz de estas normas, el informe de la SAJ que acompaña el SG es inconsistente y deliberadamente incompleto. El Reglamento de la CIDH no es inconsistente con el Estatuto, lo

desarrolla y reglamenta. La renovación del mandato del Secretario Ejecutivo por 4 años adicionales es simplemente una expresión de confianza de la CIDH, donde el Secretario General no tiene injerencia.

5. De acuerdo con las normas, el contrato puede ser terminado, por la pérdida de confianza de la CIDH y por el Secretario General. Pero para que el Secretario General pueda terminar el contrato, debe consultar con la Comisión e informarle los motivos y debe contar con la aprobación de la CIDH. En efecto, el artículo 21.3 del Estatuto de la CIDH prescribe que "para que el Secretario General pueda proceder a la separación del Secretario Ejecutivo de la Comisión deberá consultar su decisión con la Comisión e informarle de los motivos en que se fundamenta."

6. En esta ocasión el Secretario General en la práctica dio por terminado el contrato del Secretario Ejecutivo de la Comisión sin consultarle y dándole aviso el mismo día en que se venció el contrato. Hoy por hoy el SE está sin contrato, a pesar de su mandato renovado.

7. Es preciso añadir lo grave que resulta la interpretación de la SAJ que declara que el Reglamento de la CIDH es sólo una interpretación no vinculante del Estatuto. Además de incorporar la norma referente a la selección del Secretario Ejecutivo, el Reglamento contiene los procedimientos del sistema de casos y peticiones, de las medidas cautelares, de las observaciones in loco, los informes de país y el Informe Anual, entre otros mecanismos de la CIDH. Por lo tanto, dicha interpretación tendría efectos en todo el trabajo de la CIDH, en particular, en su capacidad de protección y observación de derechos humanos en la región.

8. La CIDH rechaza todo tipo de interferencia al ejercicio de su mandato y, en particular, a su facultad de elegir, renovar y separar a sus funcionarios de confianza. Estas atribuciones resultan indispensables para que la Comisión pueda llevar a cabo su mandato preservada de toda presión o injerencia por medio de la cual se pretenda limitar los alcances de tareas de defender, supervisar y promover los derechos humanos en el hemisferio de manera independiente y autónoma.

9. El segundo informe en que el Secretario General se basa es un informe confidencial de la Ombudsperson de la OEA. De acuerdo con su normativa, 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.

10. El informe de la Ombudsperson al Secretario General enviado 4 días antes de la carta del Secretario General que no renueva el mandato de la SE, relata situaciones generales en su

mayoría y atendidas por la Comisión, por el Departamento de Recursos Humanos de la OEA, por la Asociación de Personal de la Organización.

11. El Informe de la OMB refiere un número de visitas a su Oficina de personal de la CIDH, pero no indica cuántas quejas o denuncias específicas recibió. No incluye denuncias concretas o específicas ni respecto de qué personas de la Secretaría Ejecutiva esas denuncias o quejas se refieren. Contiene una relación de temas mayormente referidas a asuntos no individualizados de carácter administrativo, contractuales, concursos, transferencia internas, reclasificaciones y asignación de funciones, todos los cuales pueden ser objeto de investigaciones administrativas o auditorías internas o externas a que haya lugar. Adicionalmente se menciona en términos generales la carga laboral y las exigencias del trabajo. Hasta el momento no se tiene conocimiento de una sola acción directa contra acción administrativa alguna ni tampoco de la existencia de alguna denuncia concreta por acoso laboral.

12. En relación con otros hecho que puedan constituir faltas disciplinarias, el informe de la OMB no las individualiza o precisa, respecto a las básicas circunstancias de modo, tiempo y lugar. Se trata de afirmaciones extremadamente opacas, que no permiten darle ningún tipo de atención de ningún tipo.

13. En todo caso, a pesar de lo anterior durante el 2019, época que cubre el informe, la SE atendió las preocupaciones y recomendaciones de la Ombudsperson, quien además fue recibida por miembros del pleno en varias ocasiones. La CIDH ha destacado públicamente su firme posición sobre la necesidad de que se atiendan todas y cada una de las situaciones planteadas en el informe de la OMB, se tome en cuenta y se verifiquen todos los aspectos que formen parte de dicho expediente, en las actuaciones o investigaciones administrativas a las haya lugar, con el pleno respeto a la garantías del debido proceso y el principio de la presunción de inocencia,

14. El informe de la OMB concluye sin hacer ninguna mención a las reuniones sostenidas con la propia Comisión durante el 2019, al largo proceso de diálogo con los directivos de la SE ni al acompañamiento de la Asociación de Personal. En el informe tampoco se da cuenta de la información de contexto presentada por la CIDH en dichas reuniones, según la cual una vez elegido el actual Secretario Ejecutivo, Paulo Abrão, en julio de 2016, y en atención a una grave crisis financiera, de credibilidad ante los usuarios del sistema y a la disfuncionalidad en la estructura y serias fracturas internas en el equipo que afectaban el ambiente laboral de la Secretaría, la Comisión le encomendó la tarea de realizar una reingeniería completa del funcionamiento de la Secretaría Ejecutiva. En cumplimiento de esa instrucción de la CIDH, a partir de la elaboración participativa de un nuevo Plan Estratégico por medio del cual se reafirmaron sus valores y misión, se reorientó su visión y se definieron nuevos objetivos estratégicos. La CIDH también le encomendó liderar un cambio de la cultura institucional enraizada en la Secretaría Ejecutiva, con el fin de que trabajara de manera consonante y ajustada a la nueva visión del cuerpo colegiado. Para tales efectos, una vez aprobado el Plan

Estratégico 2017-2021, se procedió con una reorganización de la estructura administrativa de la Secretaría Ejecutiva en la que se incorporó elementos de administración basada en resultados, respondiendo a la necesidad histórica de dotarla de institucionalidad.

15. En el informe tampoco se hace mención a la implementación de las recomendaciones efectuadas sobre situaciones generales por la Ombudsperson por tarde de la Secretaría Ejecutiva. Entre las medidas adoptadas por la SE/CIDH para tal fin, se destacan:

- a. Implementación del Programa "Cuidar Cuidando", que incluye entre otras acciones un Programa de Asistencia al Empleado que es servicio telefónico un servicio de consejería de corto plazo, confidencial, para las y los empleados y sus familiares con problemas personales.
- b. Reactivación del Comité de Ambiente Laboral de la SE/CIDH - Actualmente en funcionamiento.
- c. Presentación general de la Ombudsperson al personal de la SE/CIDH, realizada el 16 de diciembre de 2019, conforme disponibilidad de agenda de ambas partes.
- d. Publicación de la "Política de Puertas Abiertas" donde el personal tiene la oportunidad de reunirse con el Secretario Ejecutivo para plantear temas de su interés en cualquier momento. En el cual se buscó atender a todas las solicitudes registradas en 2019, pero se preserva la confidencialidad de las personas.
- e. Proceso de Escucha Activa (Octubre 2019): cuidadosamente planificado con el apoyo profesional del Departamento de Recursos Humanos. Derivado del proceso de escucha activa, aún en el 2019, la SE/CIDH logró atender demandas relacionadas con ubicación del personal en el espacio físico, reemplazo y adquisición de equipos para la mejora de las condiciones de trabajo, licencias de VPN por la naturaleza del trabajo de algunos equipos, oportunidades para que algunas personas consultoras se transfirieron a otras áreas, ajustes de remuneración ante las condiciones financieras para este fin, entre otras.
- f. Ampliación de oportunidades para el Personal - Se publicó el concurso para ocupar las 6 posiciones nivel P02 y se solicitó la reclasificación de 15 puestos de la SE/CIDH, a través del Departamento de Recursos Humanos y conforme al Reglamento de Personal se realizó un estudio de la estructura de la SE/CIDH con el apoyo de una experta clasificadora de Naciones Unidas.
- g. Capacitación al Personal: En coordinación con el Departamento de Recursos Humanos de la SG/OEA, y en el marco de los compromisos asumidos con la Oficina de la Ombudsperson, se llevó a cabo un curso dirigido a todos/as los Coordinadores de Sección y Jefes de Área que tienen personal a su cargo para fortalecer sus habilidades gerenciales y de liderazgo. Se contrató una consultoría especializada para el desarrollo de esta capacitación. Asimismo, se realizó una sesión exclusiva del Programa Mindfulness al equipo de la SE/CIDH el día 31 de octubre de 2019.

16. El informe no sólo omite lo anterior, sino que concluye que en la Secretaría Ejecutiva hay un patrón de violaciones a los derechos laborales de las personas que en ella trabajan.

17. La Comisión rechaza categóricamente esta aseveración que no es consistente con los hechos que describen de manera general y que desconoce la información objetiva relativa a todas las medidas que se han adoptado para enfrentar problemas comunes en toda administración, como son los procesos de contratación y selección del personal (en los que la CIDH participa directamente), de transferencias, de alegatos de posibles preferencias.

18. La Comisión recibió a la Ombudsperson en diversas oportunidades, se reunió con ella de manera bilateral también en más de una oportunidad, acompañó al Secretario Ejecutivo en el proceso de implementación de diversas medidas que se acordaron con ella y dio seguimiento también en varias oportunidades a estos temas con el Secretario General durante 2019. Por ello la sorpresa y desconcierto de recibir este informe que no recoge nada de esta información y que llega a una conclusión totalmente fuera de contexto, justo el 10 de agosto, 4 días antes que el Secretario nos anunciara que con base en el, no renovará el contrato de nuestro Secretario Ejecutivo.

19. Cabe señalar que este es un proceso informal y confidencial, que no está pensado para sustentar decisiones que tengan efectos como la contratación o despido de un/a funcionario/a. Esto obedece a la función y característica de una ombudsperson institucional. Por lo tanto, no tiene ninguna de las garantías mínimas que cualquier proceso administrativo debe tener, de acuerdo con los estándares internacionales en la materia, tales como el derecho al debido proceso, a ser escuchado con las debidas garantías, a presentar pruebas, a ser juzgado por un órgano independiente e imparcial, entre otras.

20. Desde hace un año se han adoptado medidas administrativas que han afectado progresivamente la autonomía de la Comisión: financieras, administrativas y políticas.

21. En el marco de los recortes financieros de la OEA, el presupuesto de la Comisión y el cumplimiento de los acuerdos de Cancún, la decisión del SG de no firmar el contrato que renueva el mandato del SE tiene una incidencia en el proceso de negociación y asignación de los recursos del presupuesto de la Organización. Adicionalmente, desde el inicio del año la CIDH ha realizado diferentes gestiones sin éxito para que la Secretaria General le asigne el presupuesto 2020 de la CIDH (casi 1,5 millones), incumpliendo la decisión de la Asamblea General que ha aprobado los recursos y, con esto, impidiendo la tercera etapa de la duplicación del presupuesto.

22. Los resultados del trabajo realizado por la CIDH en la implementación del Plan Estratégico 2017-2021 de la CIDH han resultado en avances históricos en materia de retraso procesal, en un rol más activo en el hemisferio, un monitoreo integrado y la creación de equipos de apoyo y acompañamiento a través de GIEI y expertos independientes para graves situaciones lo que ha generado cuestionamientos entre algunos Estados que busca limitar el rol de la CIDH y utilizar los mecanismos administrativos para intervenir a la CIDH y limitar su accionar.

23. La normativa y prácticas interamericanas han evolucionado, reforzando la autonomía de la gestión de la CIDH, especialmente en la selección de su personal, con especial énfasis en la selección de su Secretario Ejecutivo. Desde hace 20 años existe una práctica consistente por la cual, si bien el Secretario General es quien designa administrativamente al Secretario Ejecutivo de acuerdo con lo establecido en las normas, lo hace respetando la elección que hace la Comisión. El Reglamento viene a confirmar esa práctica.

24. En ejercicio de sus atribuciones, la CIDH ha reglamentado el proceso de selección de su Secretario Ejecutivo para dotarlo de los más altos niveles de transparencia, y ha establecido las bases para un concurso público de selección y, pensando en la independencia y en los principios básicos de alternancia en el poder, estableció un periodo de 4 años, renovable por 4 años más.

25. La renovación del mandato por cuatro años es un acto público de reiteración de confianza de un órgano autónomo e independiente que se realiza como continuación de la designación hecha para el primer mandato. Por tanto, que el Secretario General utilice sus facultades administrativas para bloquear este proceso, negándose a dar continuidad al contrato, constituye el atentado más grave a la autonomía y un intento de golpe durísimo también a este proceso público que ha sido tan reconocido por los usuarios del Sistema.

26. Bloquear la ejecución del presupuesto de la CIDH e intervenir en la decisión de la CIDH en definir su personal de confianza son actos contrarios a la opinión de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha establecido que la CIDH “como órgano del sistema interamericano de protección de los derechos humanos, tiene plena autonomía e independencia en el ejercicio de su mandato conforme a la Convención Americana sobre Derechos Humanos”.

27. Es muy grave que se instrumentalice el informe de la OMB para fundamentar la decisión del SG. Esto afecta los estándares jurídicos interamericanos del debido proceso. Sancionar de facto sin las garantías del debido proceso y respeto al derecho de defensa o el contradictorio, es inaceptable.

28. Para la CIDH no es aceptable que se utilicen estos informes como una excusa para intervenir la autonomía de la Comisión. Si hay denuncias concretas, ellas deben ser investigadas con transparencia, garantías de independencia y con pleno respeto al debido proceso tanto de las personas que se han sentido afectadas en sus derechos como de aquellas que sean investigadas por dichos hechos. Si de las investigaciones resulta que existe responsabilidad de cualquier tipo del Secretario Ejecutivo u otros funcionarios de la Secretaría Ejecutiva, la misma Comisión adoptará todas las medidas que correspondan y de acuerdo a sus facultades y atribuciones, pero no puede permitir que el Secretario General desconozca su Reglamento, su Estatuto y más de 20 años de práctica consistente, basado en un informe que no cumple con los requisitos mínimos de consistencia y credibilidad, en los términos en que fue presentado.

29. Contrario a lo indicado públicamente por la Secretaría General, durante 2019 la CIDH no recibió de la Ombudsperson ningún detalle sobre denuncias específicas, solo información muy general sobre situaciones relativas al ambiente laboral de la Secretaría Ejecutiva, sobre las que no podía iniciar acción administrativa o investigación alguna. Por su parte, la Ombudsperson si tenía la obligación de reportar todo hecho que razonablemente considere que sea verdad ante el Inspector General y/o otras autoridades de la Secretaría General.

30. Reiteramos, la medida del Secretario General rompe con una tradición de más de 20 años en la cual la CIDH elige y el SG designa. Romper con eso y argumentar además de que el Reglamento de la CIDH no es vinculante, es muy peligroso. Hay un tema central que es la autonomía e independencia de la CIDH. Todo el SIDH está parado sobre los hombros del valor de este principio.

31. La Comisión reitera su compromiso con la atención a su personal, de acuerdo con los estándares más altos que ha establecido para la región. Tanto es así que hemos estado durante todo el año pasado en diferentes iniciativas de acompañamiento a la Ombudsperson, buscando atender a todas las recomendaciones con diligencia y seriedad. La gestión del Secretario Abrao se ha centrado integralmente para la valorización del personal y del fortalecimiento institucional de la SE/CIDH con más recursos financieros, más estabilidad del equipo y crecimiento. Se han realizado profundas mudanzas en la Secretaría Ejecutiva solicitadas por la CIDH para poder reposicionar y recuperar la relevancia de nuestra organización en la región.

32. La CIDH reitera la confirmación de su confianza a su Secretario Ejecutivo, tal como se lo ha manifestado al Secretario General hace más de una semana, desde que recibió su carta y le hace un llamado enérgico a respetar la autonomía e independencia y firmar el contrato de su Secretario Ejecutivo. Este no es un tema sobre la persona del Secretario Ejecutivo y si es un tema sobre la CIDH, como órgano autónomo e independiente de la OEA, tal como lo define la propia Carta del organismo.

33. Esta situación se da en un contexto político en el que desde algunos Estados se ha venido cuestionando los alcances del ejercicio de las funciones de la CIDH; e inclusive, del anuncio de iniciar un proceso de reforma del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. La verdad es que históricamente no se han logrado las importantes conquistas difíciles del pasado sin enfrentar las presiones y los ataques a la CIDH, sean cuales sean los pretextos que se aprovechan.

34. En su momento, cada composición de la CIDH ha tenido su lucha, por afirmar la autonomía y la independencia. La verdad es cuando vienen este tipo de ataques, y si quieren cortar esa independencia, esto en sí mismo es la demostración más fuerte de que la CIDH está haciendo lo correcto. En estos momentos se requiere de una firme convicción para preservar la autonomía e independencia defendida por Estados, sociedad civil y víctimas de violaciones de derechos humanos.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos está abierta a buscar por el camino del diálogo con el Secretario General una solución que respete estos principios y las atribuciones de sus competencias.
