

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OEA

INFORME ANNUAL DEL COMITÉ DEL PERSONAL 2013-2014 Julio 2013 – Julio 2014

I. INTRODUCCIÓN

El Comité del Personal 2013-2014 se complace en informar a los miembros del personal de la Secretaría General de la OEA sobre el trabajo que ha realizado durante el período que ha estado en funciones. En este documento se detallan las actividades llevadas a cabo por el Comité del Personal y por sus representantes en los Comités Mixtos en los que hay representación del personal.

Durante el curso del año el Comité celebró 23 reuniones formales y varias reuniones informales.

El Comité del Personal 2013-2014 estuvo conformado por Michael Thomas, Presidente; Luis Villalobos, Vicepresidente; Jan Astaphan, Tesorero; Steven Griner, Secretario; Martha Beltrán, Pro-Secretaria; Joel Andrews, Pro-Tesorero; miembros Patricia Quiroz y Cecilia Martins, y la suplente Sheyla Carvalho. Beverly Wharton-Lake y Carla Sorani fueron Representante y Representante Alterna, respectivamente, en la Comisión de Jubilaciones y Pensiones. El Comité también fue apoyado administrativamente por Alicia Pita desde julio hasta diciembre, 2013, y por Rocio Tamara Garicoche de enero a julio de 2014.

II. ACTIVIDADES Y AREAS DE INTERÉS

En el cumplimiento de sus funciones el Comité del personal le otorgó particular énfasis a asegurar que las decisiones y medidas adoptadas por la Secretaría General con respecto al personal respetaran las normas vigentes y se aplicaran de manera transparente y congruente. Asimismo, el Comité se informó de interés a los miembros del personal.

Entre las principales actividades realizadas y los resultados obtenidos en áreas prioritarias se destaca lo siguiente:

i. Propuesta de modificación de las Normas Generales para el Funcionamiento de la Secretaría General:

El Comité del personal 2013-2014, continuó dando estrecho seguimiento al debate realizado en la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP), sobre la Propuesta de Modificación de las Normas Generales. A tal fin, los miembros del Comité

asistieron a las reuniones de la CAAP donde se discutió el tema. Además, el Comité del personal pudo participar activamente en dichas reuniones para explicar la posición de la Asociación del personal con relación al posible impacto de la modificación propuesta sobre los derechos del personal de la SG/OEA. Esto incluyó la realización de una serie de reuniones con varias Misiones Permanentes ante la OEA a fin de subrayar la importancia de escuchar y tomar en consideración los derechos y preocupaciones del personal como parte de cualquier modificación de las normas, y en particular de aquellas que afectan al personal.

Además, el Comité trabajó estrechamente con la Administración, en particular con el Jefe de Gabinete del Secretario General, el Departamento de Servicios Legales y el Departamento de Recursos Humanos, a fin de elaborar una propuesta conjunta que se presentó a los Estados Miembros en octubre de 2013.

Esta propuesta conjunta es uno de los documentos que están a la consideración de los Estados Miembros en el ámbito de la CAAP y de sus grupos de trabajo. Después de muchas reuniones y discusiones, los Estados Miembros decidieron postergar cualquier decisión sobre las Normas Generales hasta después de la Asamblea General, con miras a adoptar las modificaciones durante el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General que se celebrará en octubre de 2014.

La Asociación del personal celebró dos Sesiones Informativas (Noviembre de 2013 y Mayo de 2014) para, entre otros asuntos, informar y actualizar al personal sobre la situación de la propuesta de modificación de las Normas Generales y presentar la propuesta conjunta que el Personal y la Administración elevaron a la consideración de los Estados Miembros.

A través de la publicación *Staff News*, el Comité informó al personal sobre los documentos que se están examinando en la CAAP y sus repercusiones para el personal, a fin de mantener a los miembros del personal informados sobre las negociaciones y con el propósito de continuar mejorando los canales de comunicación.

ii. Representación de los intereses de los miembros del personal con relación a los siguientes casos: acoso en el lugar de trabajo, trato diferenciado, evaluaciones del desempeño, concursos, terminaciones y auditorías de cargo:

El Comité del personal prestó asesoramiento, apoyo y atención personal a los miembros del personal mediante docenas de consultas individuales recibidas sobre cuestiones laborales. Asimismo, acompañó y ofreció asesoramiento a miembros del personal en reuniones con la Secretaría General para abordar situaciones específicas.

Además, el Comité designó a miembros del personal para participar en los diferentes Comités Mixtos con la Administración. Los resultados de las actividades de estos comités se encuentran en el punto III *infra*.

Específicamente, con respecto a las políticas vigentes en materia de acoso en el lugar de trabajo y acoso sexual, y en respuesta a varios incidentes de presuntos actos de acoso que se llevaron a la atención del Comité, se redactaron cartas al Departamento de Recursos Humanos solicitando capacitación en los temas de acoso laboral y acoso sexual para todo el personal de la OEA. En una reunión que el Comité del personal solicitó con el Director del Departamento de Recursos Humanos se acordó que durante el segundo semestre de 2014, se creará un comité para revisar las políticas actuales en estas dos áreas, que aprovecharía los conocimientos y experiencia de los miembros del personal especializados en estas áreas y que se proporcionaría capacitación sobre estos temas a todo el personal de la SG/OEA, junto con una campaña de concienciación

iii. Visión estratégica de la OEA:

El Comité solicitó una reunión con el Presidente del Grupo de Trabajo del Consejo Permanente sobre Visión Estratégica de la OEA, Embajador Emilio Rabasa de México, para intercambiar ideas sobre la forma en que la Asociación del personal puede contribuir de la mejor manera al Proceso de Visión Estratégica en curso. El Embajador Rabasa indicó que recibiría con agrado el aporte de la Asociación del personal.

En seguimiento de ello, el Comité del personal asistió a las reuniones del Consejo Permanente y del Grupo de Trabajo relacionadas con este tema y con base en esas discusiones el Comité decidió que la contribución de la Asociación a este proceso, sería más relevante en las etapas posteriores a la definición de las prioridades de la OEA, donde un aporte más específico será de mayor utilidad, tales como la reforma de la Administración y de los Recursos Humanos que está programada para el segundo semestre de 2014.

iv. Modernización de la Administración de la OEA:

El Comité del personal se reunió en varias oportunidades con el señor Julian Murray, un consultor que está trabajando con la Administración en el tema de Modernización de la Gestión, a fin de tratar temas que se deben tomar en consideración en las iniciativas de modernización, incluyendo, entre otros, el respeto por los derechos del personal.

v. “Conversión” de los miembros del personal en CPR’s y rescisión de los contratos continuos:

En diciembre de 2013, la SG/OEA notificó a varios miembros del personal en las oficinas nacionales que sus contratos a largo plazo no serían renovados o que sus contratos continuos serían terminados, respectivamente. El Presidente de la Asociación del Personal solicitó una reunión con el Secretario General para discutir este tema, y en esa ocasión el Secretario General indicó que la situación de cada miembro del personal afectado sería evaluada caso por caso a fin de minimizar el potencial impacto de las

rescisiones; por ejemplo, ramificaciones en las pensiones, etc. No obstante, subsecuentes discusiones mantenidas con varios representantes de la Administración no condujeron a ninguna modificación de la decisión inicial de rescindir los contratos para diciembre de 2013. Varias de estas personas continúan prestando servicios similares a la SG/OEA mediante CPRs. El Comité del personal desea expresar su grave preocupación con relación a esta práctica.

Del mismo modo, el Comité del personal está muy preocupado por la rescisión de algunos contratos continuos llevada a cabo durante el año pasado. Si bien estos casos han sido pocos, el Comité del personal considera que en algunos de ellos, las funciones realizadas por los respectivos cargos continuarán, aunque los cargos no existan, a pesar de que de acuerdo a las normas vigentes, los contratos continuos sólo pueden ser rescindidos por una causa justificada o por supresión del puesto.

vi. Estudio sobre CPR - Asociaciones del Personal de Organizaciones Internacionales y la Encuesta de la SG/OEA: (PENDING)

En respuesta a algunas inquietudes de los miembros del personal y de los CPRs, y teniendo en cuenta el considerable número de CPRs que trabaja en la SG/OEA, el Comité del Personal investigó la situación de la membresía de CPRs en las asociaciones del Personal de varias organizaciones internacionales, incluidas las Naciones Unidas, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial Banco, la Organización Panamericana de la Salud y el Banco Interamericano de Desarrollo.

Además, el Comité del personal envió una breve encuesta al personal de la SG / OEA y a los CPRs, a fin de evaluar sus opiniones sobre la posibilidad de ofrecerles a los CPRs algún tipo de afiliación o membresía asociada en la Asociación del Personal.

También se revisaron las normas internas de la SG / OEA, lo que llevó a la conclusión de que la inclusión de los CPRs como miembros de la Asociación del personal requeriría (i) la modificación de los Estatutos de la Asociación del personal, lo cual a su vez requeriría la aprobación de la Asamblea del Personal y del Secretario General; (ii) la modificación de las Normas Generales, las cuales sólo pueden ser modificadas por los Estados Miembros; y (iii) el punto crucial del problema es el abuso y mal uso de los Contratos por Resultado.

Un resumen de la investigación realizada, los resultados de la encuesta, y las conclusiones alcanzadas fueron presentados en la Sesión Informativa de mayo de 2014, y también están disponibles en el sitio web de la Asociación del Personal.

vii. Regularización de la situación contractual de los miembros del personal: concursos (expiración de contratos por tiempo limitado, reclasificaciones y concursos para contratos continuos):

Continúa habiendo una cantidad importante de miembros del personal cuya situación contractual es irregular, de acuerdo a las normas vigentes. En este sentido, el Comité solicitó al Secretario de Administración y Finanzas, así como al Departamento de Recursos Humanos, que se publique la lista de los miembros del personal elegibles para obtener contratos continuos, y que también se abra el proceso correspondiente a este tipo de contratos.

Con respecto a los concursos para acceder a contratos a largo plazo, durante el último año se presentaron 69 concursos de este tipo al Comité Asesor de Selección y Ascensos en el cual la Asociación del personal tiene representación.

Si bien esto ha reducido significativamente la acumulación de concursos pendientes, en meses recientes el ritmo de los concursos se ha reducido, por lo que estamos volviendo a la situación previa en la que los concursos son postergados. Si esto no se corrige tendremos nuevamente que enfrentar una enorme acumulación de concursos pendientes.

Con respecto al proceso de contratos continuos, a lo largo del pasado año, el Comité del Personal envió varias cartas y correos electrónicos al anterior Secretario de Administración y Finanzas y al Director Interino del Departamento de Recursos Humanos, solicitando la publicación de la lista de elegibilidad y la apertura del proceso, teniendo en cuenta que la SG / OEA se encuentra bajo el porcentaje objetivo de contratos continuos. Conforme a esto, el 27 de febrero de 2014, División de Recursos Humanos publicó la lista de elegibilidad. Del mismo modo, el 9 de julio de 2014, el Departamento de Recursos Humanos publicó una lista de elegibilidad actualizada e indicó que el proceso de contrato continuo se abriría en octubre de 2014.

viii. Difusión de la información entre los miembros del personal de la Asociación del Personal:

El Comité utilizó diferentes medios para comunicarse con el personal, en particular la publicación *Staff News*, a fin de difundir información sobre situaciones específicas que afectan directamente a los miembros del personal e informarles de sus derechos y obligaciones.

ix. Relaciones con los Estados Miembros:

Miembros de la Asociación del Personal realizaron visitas de cortesía a 10 Misiones Permanentes ante la OEA para conversar sobre las modificaciones propuestas al Capítulo III de las Normas Generales y otros temas que preocupan al personal.

Como resultado de estos esfuerzos, la Asociación del Personal fue invitada a asistir y participar en diversas reuniones de los Grupos de Trabajo de la CAAP para analizar temas importantes para los funcionarios.

Además, los miembros del Comité del Personal mantuvieron una presencia en los foros de toma de decisiones, tales como la Asamblea General, el Consejo Permanente y la CAAP.

x. Coordinación con otras Asociaciones de Personal de Organizaciones Internacionales y FICSA:

El Comité del personal participó en una reunión de la Federación de la Asociación de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) con su Presidente, Mauro Pace y miembros de Asociaciones del Personal de otras Organizaciones Internacionales. El Presidente de la Asociación del Personal también participó en reuniones con los presidentes de otras organizaciones internacionales con sede en Washington, D.C. Además, el Comité también estuvo en contacto con otras organizaciones internacionales del área de Washington, D.C., para identificar nuevos beneficios y servicios conjuntos.

xi. Acciones del Comité del personal con la Secretaría General:

Se sostuvieron reuniones con el Secretario General, el Secretario General Adjunto, los Jueces del Tribunal Administrativo de la OEA, el Jefe de Gabinete del Secretario General y los Directores de los Departamentos de Servicios Legales y Recursos Humanos, entre otros, sobre varios temas de interés.

Se presentaron y enviaron cartas y correos electrónicos a las autoridades competentes con relación a las demoras del proceso de contratos continuos, el proceso de concursos para contratos a largo plazo, las evaluaciones de desempeño y sobre los criterios utilizados para determinar las rescisiones de contrato, las reducciones de personal, los procedimientos el orden de prioridad de los concursos, y las reducciones presupuestarias, entre otros.

III. COMITÉS MIXTOS Y GRUPOS DE TRABAJO

Los Comités Mixtos continuaron cumpliendo sus funciones. El Comité del personal agradece el compromiso y trabajo de los representantes del personal en los Comités Mixtos. Adicionalmente, el Comité del personal logró avances en el seguimiento de las labores de los grupos de trabajo creados para atender asuntos específicos de interés del personal. Se deben destacar los siguientes:

i. Comité Mixto de Asesoramiento sobre el Estacionamiento para el Personal

El Fondo para el Estacionamiento se encuentra en buen estado, ya que cuenta con recursos suficientes para hacer frente a los costos recurrentes y gastos anuales proyectados: a finales del 2013 el saldo era de \$420,148. Debido a ello, no fue necesario realizar un aumento de cuotas en el 2013. Durante el periodo Julio 2013 a Julio 2014,

diecinueve (19) personas lograron acceso al estacionamiento del GSB y cuatro (4) personas al ADM. Adicionalmente, el número de personas que utilizan el estacionamiento de Colonial Parking disminuyó de 35 en Julio 2013 a 31 personas actualmente.

ii. Comité del Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos

Durante el período 2013-2014, el Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos tuvo un rendimiento positivo del 16,1%. Este porcentaje es mayor que el del portafolio ideal de inversiones, que tuvo una ganancia de un 14,1%.

Esto fue debido a la diferencia en el rendimiento de los fondos mutuos, que podría ser imitado y mejorado, en comparación con el punto de referencia de mercado que se está utilizando.

El flujo de caja sigue siendo positivo, una de las premisas que destacaron los actuarios, para poder mantener y cumplir con la situación actuarial y con los aumentos anuales en las primas, que son co-pagadas por los empleados y la Secretaría.

Los gastos se redujeron ligeramente en comparación con el año pasado.

Se realizará una auditoría de los reclamos para Blue Cross, Blue Shield.

iii. Comité Mixto de Seguros

Durante el año sobre el cual se informa, que finalizó el 30 de junio de 2014, el Comité se reunió en aproximadamente 5 ocasiones para reuniones de trabajo, conferencias telefónicas y presentaciones. Los representantes del Comité fueron invitados también a participar en reuniones del Comité que supervisa el Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos de la OEA. Para resumir, se destacan los siguientes asuntos.

- El contrato para la administración del plan auto-asegurado actualmente administrado por BC/BS deberá renovarse en 2014 y se encuentra en proceso de licitación. Actualmente, una empresa consultora está preparando la documentación de Solicitud de Propuesta para los licitadores potenciales y tendrá a su cargo la evaluación de los posibles administradores.
- En su informe de 2012, los auditores externos de la OEA recomendaron que se realizara una auditoria independiente de los reclamos de BC/BS procesados para la OEA, debido a que ha habido errores de facturación durante los últimos años. Actualmente se está preparando el TOR para este ejercicio. BC/BS también inició una auditoría interna y ha indicado que reembolsará cualquier cargo erróneo que descubran.

- En junio de 2013 el Comité hizo una recomendación para aumentar las primas en un 6%. Esto fue aprobado por la Secretaría de Administración y Finanzas.
- En el Comité se están llevando a cabo conversaciones sobre los cambios propuestos a la política sobre separación del personal. Esta política establece las condiciones bajo las cuales los miembros del personal que se separa de la OEA pueda continuar en el plan de salud, esa información se puede encontrar aquí: <http://oasconnect/HRBenefits/Benefits/MyBenefits/HealthInsurance/HealthInsuranceCoverageuponseparation/tabid/725/Default.aspx>.
- Comité del Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos, al 31 de diciembre de 2013 tenía un activo de US\$39.4 millones, en comparación con US\$33.7 millones y US\$29.2 millones a fines de los períodos a diciembre de 2012 y 2013, respectivamente. El aumento en 2013 se debe principalmente a ingresos por concepto de inversiones y se debe señalar que hubiera habido una disminución en el fondo si solo dependiera de las contribuciones de los participantes. El total de gastos fue de US\$13.3 millones, un aumento con relación a los US\$12.6 millones registrados en 2012.
- Tomando en cuenta las tendencias en los reclamos y los gastos, el Comité ha acordado recomendar un incremento del 5% de las primas en 2014.

Iv. Comité Mixto de Asesoramiento para Casos de Reconsideración

El Comité estuvo a cargo de estudiar 3 casos durante este período. Se emitieron 3 informes que fueron elevados para consideración del Secretario General.

De acuerdo a la Regla 112.7 (j) del Reglamento de Personal, los informes del Comité y las decisiones del Secretario General son confidenciales y se archivan en la Asociación del Personal

v. Comité Mixto para Casos de Disciplina

El representante del Comité del Personal ante este Comité Mixto informó que durante el período 2013-2014 no se refirieron casos al Comité.

vi. Comité de Revisión de la Evaluación del Desempeño (PERC, por sus siglas en inglés)

El PERC se reunió el 26 de febrero de 2014 para revisar los casos de 121 miembros del personal que no habían completado las etapas I y/o II del Ciclo de Evaluaciones del Desempeño para decidir que acciones tomar al respecto. Los participantes fueron los dos miembros principales del Comité, uno designado por el Secretario General y el otro

designado por la Asociación del Personal, y personal del Departamento de Recursos Humanos.

Se identificaron dos grupos de casos y después de una cuidadosa consideración el Comité adoptó las siguientes decisiones.

- Los miembros del personal que no completaron la etapa II del Ciclo de Evaluaciones y que solicitaron que sus casos fueran revisados por el PERC: a este grupo se le dio un mes de plazo para completar la etapa II y se le recordó la vigencia del Memorando Administrativo Nro. 92 Rev. 1
- Los miembros del personal que no completaron la etapa II del Ciclo de Evaluaciones y no solicitaron que sus casos fueran revisados por el PERC: a este grupo se le dio un mes para completar la etapa II. El personal también recibirá una advertencia escrita sobre las consecuencias de no completar el ciclo y no solicitar que su caso sea revisado por el PERC. También a este grupo se le recordó que el Memorando Administrativo Nro. 92 rev. 1 está vigente.

IV. OTRAS ACTIVIDADES

i. Préstamos del Fondo Leo S. Rowe

Durante 2013-2014, la Asociación del personal garantizó 25 préstamos de educación a través del Fondo Leo S. Rowe, a los miembros contribuyentes de la Asociación, por un total de US\$98.011, a fin de contribuir a su desarrollo personal y de sus familias. La Asociación del personal actúa como garante de los préstamos que se les otorga a los miembros contribuyentes a la Asociación.

ii. Premio Terry Woods

La Asociación del Personal otorga este premio anual de reconocimiento, para conmemorar el trabajo del señor Terry Woods, a los miembros del personal que hayan ofrecido servicios extraordinarios al personal de la OEA – ya sea a través de la promoción o protección de sus derechos o por su contribución al bienestar y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

El Premio Terry Woods de 2013 fue otorgado a Rosana Martinelli, de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral y entregado durante la Ceremonia de Premios al Personal.

iii. Nuevos beneficios para los miembros de la Asociación del Personal

Gracias a un acuerdo con el *International Language Institute*, se han obtenido descuentos para todos los miembros del personal interesados en clases de español, inglés, francés y portugués. Durante el período que abarca este informe, se completaron **tres cursos** de portugués cursos y **uno de inglés** y actualmente está en marcha **un curso**

de inglés. También se ha realizado un Taller con la Alianza Francesa para los alumnos de francés del curso de verano. Esto es en parte para remediar la situación causada por la decisión de la Administración de eliminar el beneficio de reembolso de matrícula de estudios

Además, el Presidente del Comité del Personal sostuvo varias reuniones con los representantes de Bretton Woods Law, una firma de abogados especializada en derecho de las organizaciones internacionales. Esta firma ha ofrecido en repetidas ocasiones sus servicios de asesoría y / o representación a los miembros del personal y de la Asociación de Personal. Se programó una reunión abierta con la firma durante el invierno, la cual se tuvo que cancelar debido a mal clima. Para detalles adicionales, así como información de contacto de Bretton Woods Law se puede obtener en la oficina de la Asociación del Personal

iv. Actividades recreativas y de interés

El Comité del personal organizó, promovió y apoyó actividades recreativas y actividades de interés para los miembros del personal. Hasta la fecha ha contribuido a las siguientes actividades organizadas o patrocinadas durante su período correspondiente:

- Exhibición Anual del Grupo de Arte – agosto de 2013.
- Apoyo a la Carrera/Caminata de 5K de la OEA – septiembre de 2013
- Organización del Bazar Anual de la OEA – noviembre de 2013
- Organización de la Fiesta Navideña de los Niños – diciembre de 2013.
- Brindis del Personal – diciembre de 2012
- Torneo Mixto de Fútbol de Primavera – abril de 2013.
- Apoyo a la Feria de Salud organizada por el Departamento de Recursos Humanos – abril de 2014.
- Parrillada de la Asociación del Personal en Primavera – mayo de 2014.
- Tour de la Cura con la Asociación Americana de Diabetes – julio de 2014
- Promoción y difusión de las actividades culturales y actividades de interés general en Washington, D.C.
- Administración del *Gift Shop* de la OEA.

v. Contratación de la Administradora de la Asociación del Personal.

Tras la marcha de la anterior Administradora de la Asociación del Personal, el Comité del Personal 2013-2014 contrató a una CPR a tiempo parcial, que se convirtió posteriormente en CPR a tiempo completo, para llevar a cabo estas funciones. Teniendo en cuenta que las funciones involucradas son permanentes y recurrentes, el Comité consideró que era importante que sean llevadas a cabo por un miembro del personal, como antes, y por lo tanto, pidió a la SG / OEA que proporcionara un contrato a corto plazo para este fin.

En consecuencia, se solicitó una excepción a la política de "convocatoria de hojas de vida" de la SG/OEA, que la Asociación de Personal ha objetado desde que se implementó por primera vez, con el fin de contratar a la Administradora de conformidad con las normas vigentes. El 1 de julio de 2014, la Administradora de la Asociación del Personal fue contratada como personal mediante un contrato de corto plazo.