

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OEA

INFORME ANUAL DEL COMITE DEL PERSONAL 2016-2017

Julio 2016 - Julio 2017

I. INTRODUCCIÓN

El Comité del Personal 2016 – 2017 presenta a los funcionarios de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos las tareas realizadas y los resultados obtenidos durante su gestión. El presente documento recoge el detalle de las actividades realizadas por el Comité del Personal y los resúmenes de las acciones de los representantes nombrados por el Comité del Personal en los Comités Mixtos.

El Comité del Personal 2016-2017 estuvo conformado por Kim Osborne, Presidenta; Catherine Pognat, Vice Presidenta; Paulina Corominas, Secretaria; Marya Hynes, Pro-Secretaria; Blanca Ochoa, Tesorera; Maria Elena Cruz, Pro-Tesorera; Magali Santos y Rebeca Omaña como miembros; Belisario Contreras y Percy Hurtado como miembros suplentes; Carla Sorani Hluchan, como Representante Principal ante la Comisión del Fondo de Jubilaciones y Pensiones y Beatriz Ferro-Santos, como Representante Alterna.

En enero de 2017, la composición del Comité cambio cuando Kim Osborne renunció como Presidenta de la Asociación del Personal, como resultado de su elección como Secretaria Ejecutiva de Desarrollo Integral. Así, el Comité eligió como Presidenta a Catherine Pognat; a Blanca Ochoa como Vice-Presidenta; a Maria Elena Cruz como Tesorera y a Magali Santos como Pro-Tesorera.

Las labores del Comité del Personal, de los Comités Mixtos, del Comité de Nominaciones y de Escrutinio recibieron también el apoyo de Leslie Álvarez.

II. BREVE RESUMEN DE LA GESTIÓN 2016-2017

El Comité del Personal 2016-2017 inició sus funciones el 12 de julio de 2016 y se reunió de manera regular los días miércoles. Se realizaron 24 reuniones formales y 4 informales. La participación de los miembros electos del Comité del Personal varió entre el 58% y el 90% de asistencia a las reuniones formales. Adicionalmente, y dependiendo de la urgencia en tomar algunas decisiones, se realizaron consultas electrónicas.

El Comité del Personal centró sus labores principalmente en representar los intereses de los/as funcionarios/as, acompañarlos/as en diferentes procesos tales como auditorias de puestos, investigaciones de acoso, procesos de disciplina, solicitudes de reconsideración y procesos de selección.

Asimismo, el Comité del Personal, en cumplimiento de sus funciones, puso particular énfasis en velar porque las decisiones y medidas adoptadas por la Secretaría General, en relación a los funcionarios, se hicieran en el marco de las normas vigentes y se aplicaran de manera transparente y congruente. Adicionalmente, se concentró en reforzar la difusión de información de interés para los funcionarios, a fin de promover el conocimiento de sus derechos y obligaciones.

III. RESULTADOS Y ACTIVIDADES RELACIONADAS

Entre los resultados obtenidos y las actividades vinculadas a estos se pueden destacar:

1. Nueva Política de Esquemas Alternativos de Trabajo

En seguimiento al trabajo iniciado por el Comité del Personal 2015-2016, el Comité del Personal 2016-2017 abogó con éxito y participó en el desarrollo de la Política de Esquemas Alternativos de Trabajo, que fue aprobada por el Secretario General a través de la Orden Ejecutiva No. 16-08 en febrero de 2017.

Las principales disposiciones de esta Política son horarios de trabajo flexibles, horario de trabajo comprimido y teletrabajo situacional. El acceso a estos esquemas no es un derecho automático y debe ser negociado y acordado por el supervisor de cada funcionario/a.

2. Seguimiento en la implementación de la Política de Prevención de Acoso

El Comité de Personal 2016-2017 instó a todo el personal de la OEA a que asistiera a la capacitación impartida por la Administración sobre la Política de Resolución de Conflictos y la Prevención y Eliminación de Todas las Formas de Acoso Laboral, que aplica a todo el personal y al no personal; es decir, a todos los recursos humanos de la Secretaría General, de conformidad con el Artículo 17 (a) de las Normas Generales.

Además, el Comité pidió a la Administración que incluya la capacitación como parte del paquete de orientación que se da al personal nuevo de la OEA. En este sentido, el Departamento de Recursos Humanos informó al Comité que la Asesoría Estratégica se había propuesto producir un video que formaría parte del paquete de orientación para las personas contratadas por la Organización y para todo el personal, consultores y pasantes de la OEA. El Comité también pidió

que todos los contratos basados en los resultados incluyan el enlace a la Política, así como al Código de Ética de la OEA.

3. Regularización de la situación contractual del personal: concursos (contratos a corto plazo vencidos y reclasificaciones).

A lo largo de su mandato, el Comité de Personal 2016-2017 hizo un seguimiento de los concursos pendientes y de los retrasos en el proceso.

La última actualización recibida por el Comité en marzo del 2017, mostró 58 concursos. De ellos, 36 eran contratos de la Serie A, 20 eran reclasificaciones, 1 se debía al Artículo 23 de las Normas Generales y 1 a la aplicación de una Resolución de la Asamblea General.

De los 58 procesados enumerados por el Departamento de Recursos Humanos, 15 todavía no se habían publicado, 35 estaban en proceso, 7 se habían finalizado y 1 iba a ser cancelado.

De los 7 concursos finalizados, 6 fueron reclasificaciones y 1 fue en aplicación de un concurso de la Asamblea General.

Sin embargo, desde el 31 de marzo se habrían tomado más medidas para que el número de concursos pendientes disminuya.

El Departamento de Recursos Humanos indicó que el objetivo era culminar todos los procesos competitivos para finales de 2017.

4. Representación de los intereses de los miembros del personal en relación con casos de acoso laboral, trato diferenciado, evaluaciones de desempeño, concursos, terminaciones y auditorías posteriores.

El Comité de Personal proporcionó asesoramiento, apoyo y atención personal a los miembros del personal. Realizó consultas individuales y acompañó y brindó asesoramiento a los miembros del personal en reuniones con la Secretaría General para tratar situaciones específicas incluyendo acoso laboral y solicitudes de auditorías y reclasificación.

Además, el Comité designó a funcionarios para que participaran en los diversos Comités Mixtos con la Administración. Los resultados de las actividades de estos comités figuran más adelante.

5. Impacto de la Resolución A/C.5/70/L.14 (Revisión del Sistema Común de Naciones Unidas) en relación con el personal de la OEA.

Tras la aprobación de la resolución A/C.5/70/L.14 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los cambios en la remuneración del personal de la OEA, en la categoría de Profesionales, entraron en vigor el 1 de enero de 2017.

La ONU discutirá ahora los cambios que afectarán a los profesionales de la categoría de Servicios Generales.

6. Impacto de la reducción de personal de 2016.

Como resultado de la partida voluntaria de 26 funcionarios en 2016 y la consiguiente necesidad de redistribuir las funciones entre el resto del personal, el Comité de Personal del 2016-2017 advirtió al Secretario General del aumento en el nivel de estrés y baja moral entre los empleados de la OEA. Se desarrolló y llevó a cabo una encuesta para determinar las funciones laborales de los empleados y reunir información sobre la situación actual y poder formular recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo en la Secretaría General.

Un consultor fue contratado para analizar los resultados y el Comité ha estado trabajando con la oficina del Secretario General para preparar propuestas basadas en el input del personal y diseñadas para mejorar el ambiente laboral en la OEA.

7. Relaciones con el Departamento de Recursos Humanos.

El Comité del Personal 2016 – 2017 buscó mejorar las relaciones y comunicación con el Departamento de Recursos Humanos. Con ese fin se realizaron varias reuniones con el Asesor a cargo del Departamento de Recursos Humanos para tratar el estatus de los concursos y reclasificaciones, la necesidad de modernizar y simplificar procesos relacionados con el personal, la implementación de la Política para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso laboral, y necesidad de capacitación del personal respecto al Código de Ética de la OEA.

Respecto a los concursos, el Asesor señaló que los retrasos que existen obedecen a varios factores, no todos bajo el control del Departamento; como: la selección de los candidatos a ser entrevistados en las áreas, la calendarización de entrevistas y la consideración de los casos en el Comité de Selección y Promoción. Aun teniendo en cuenta estos retrasos, el Departamento de Recursos Humanos considera que el Plan de trabajo podrá completarse antes del final del año 2017.

En cuanto a la necesidad de modernización de procesos, el Asesor informó que atendiendo a las preocupaciones del Comité del Personal, se planea actualizar la página de intranet del Departamento de Recursos Humanos a fin de facilitar y garantizar mayor transparencia en el acceso

a la información de algunos procesos. El Departamento espera también poder automatizar los procesos más sencillos y comunes como, por ejemplo, la emisión de certificados de empleo.

Con Respecto a la Política para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso laboral y la necesidad de capacitaciones, la Consejería Estratégica ha propuesto elaborar un video, sujeto a la disponibilidad de fondos.

Tanto el Comité del personal como el Departamento de Recursos Humanos coincidieron en la necesidad de fortalecer canales de comunicación para el beneficio del personal. Se espera continuar con reuniones periódicas entre el Comité del Personal y el Departamento de Recursos Humanos.

8. Concurso para el puesto de Director del Departamento de Recursos Humanos.

Siguiendo las recomendaciones de la Decisión 165 del Tribunal Administrativo, el Comité del Personal 2016 – 2017 insistió en la necesidad de contratar a una firma externa para manejar el proceso del concurso para el puesto de Director del Departamento de Recursos Humanos.

Con ese fin, y por solicitud del Secretario General, el Comité preparó y presentó al secretario General una lista de posibles firmas.

9. Acciones del Comité del Personal con el Secretario General y diseminación de información entre los miembros de la asociación del personal

El Comité uso diferentes medios para comunicarse con el personal, particularmente los Staff News, para diseminar información sobre situaciones específicas que afectan directamente a los miembros. Este año el Comité del personal publicó 59 “Staff News”.

El Comité publicó un “FYI” bilingüe para informar al personal sobre sus derechos y obligaciones.

El Comité también llevó a cabo una sesión informativa, el viernes 4 de noviembre de 2016 en el salón Rubén Darío. Los temas tratados incluyeron, entre otros, la carta conjunta del Secretario General y el Comité del Personal (19 de octubre de 2016) sobre la encuesta para determinar las descripciones de puestos, el estatus de la propuesta de Esquemas Alternativos de Trabajo y el presupuesto para 2017.

También se realizó en el Salón de las Américas una reunión Town Hall con la participación del Comité del Personal (7 de noviembre de 2016).

Adicionalmente, se llevaron a cabo reuniones con el Secretario General, la Secretaría de Administración y Finanzas y el Asesor a cargo del Departamento de Recursos Humanos, entre otros, en las que se discutieron varios temas.

10. Relaciones con los Estados Miembros.

A lo largo del año el Comité del Personal estuvo presente en los foros de decisión política como el Comité de asuntos Administrativos y Presupuestarios (CAAP); el Consejo Permanente (CP) y la Asamblea General (AG).

El Comité del Personal también realizó una campaña de ayuda en agosto de 2016, cuando el Gobierno y el pueblo de Belice sufrieron grandes pérdidas producto del Huracán Earl. El personal realizó una donación de \$765.37.

El Comité del Personal da un sincero agradecimiento a todos quienes contribuyeron. Estas contribuciones son un importante símbolo de nuestra solidaridad con las personas que servimos en momentos de necesidad.

11. Servicio para Claudia Erazo.

Con conmoción y profunda tristeza el Comité del Personal fue informado del fallecimiento de nuestra querida amiga y colega Claudia Erazo, el 6 de octubre de 2016. Claudia trabajó como secretaria en el Departamento de Seguridad Pública. El 1 de junio de 2011 fue transferida al Departamento de Planificación y Evaluación, donde trabajó hasta octubre de 2016. Claudia fue una profesional excepcional, profundamente comprometida con la OEA y con facilitar nuestros esfuerzos para servir a la Secretaría y a los Estados Miembros. La Asociación del Personal celebró un servicio para que todo el personal se reuniera y recordara a Claudia el viernes 14 de octubre de 2016.

Para mostrar apoyo a su familia en esos difíciles momentos el Comité del Personal abrió una cuenta en el Credit Union. Las donaciones recibidas fueron entregadas por el Comité del personal a su esposo y su familia. Se recibió un total de \$ 2005 que fueron donados a Daniel Erazo en nombre del personal de la OEA. El Comité del personal agradece a todos los que contribuyeron.

12. Actividades recreacionales y actividades de interés o beneficio del personal.

El Comité del personal organizó, promocionó y/o apoyó actividades recreacionales así como actividades de interés para el personal. Hasta esta fecha se apoyaron las siguientes actividades:

1. Coordinación de clases de idiomas (español y portugués) con descuento para miembros contribuyentes a través de la Misión Observadora Permanente de España y el Instituto de Lingua e Cultura Brasileira (ILC).
2. Apoyo al Torneo Mixto de Fútbol Otoño 2016 y Primavera 2017.
3. Organización del Bazar Anual de la OEA, Diciembre 2016.
4. Organización de la Fiesta Infantil de Fin de Año, Diciembre 2016.
5. Organización del brindis de Fin de Año para los funcionarios, Diciembre 2016.

6. Asado Anual, Junio 2017.
7. Promoción y difusión de actividades culturales y de interés general en Washington DC.

IV. ACTIVIDADES DE LOS COMITÉS MIXTOS

Los Comités Mixtos continuaron realizando sus labores regulares. El Comité de Personal agradece el compromiso y trabajo de los representantes del personal en los mismos. Adicionalmente, el Comité del Personal realizó avances en seguimiento de las labores de los grupos de trabajo creados para atender asuntos puntuales de interés del personal. A continuación se destacan los temas más sobresalientes:

1. Comité Mixto de Estacionamiento

El Comité de Estacionamiento se reunió en cinco ocasiones (septiembre 2016 – junio 2017) y atendió varios casos relacionados con infracciones del estacionamiento. Algunos de los casos han sido resueltos y otros están pendientes de ser discutidos. Sigue habiendo dificultades de comunicación abierta entre el empleado/consultor encargado de supervisar los tres estacionamientos y los miembros del comité, ya que hay algunos casos que el comité ni siquiera conoce, y algunas acciones pueden tomarse a veces sin la participación de los miembros del comité.

Después de tres años de discusión, el Memo 83 todavía no ha sido adoptado oficialmente. Durante una reunión especial del comité de estacionamiento el 21 de junio de 2017, se sugirió enviar la versión preliminar al Departamento de Asuntos Legales para su revisión y aprobación y se hizo una pregunta sobre si el Memo 83 podría recibir la denominación de "Documento de trabajo " de modo que se puedan hacer cambios a sección específica cuando sea necesario. De lo contrario, el Comité Mixto Consultivo sobre el Estacionamiento de Empleados debe tener un tiempo claro y realista para que el memorándum sea revisado y actualizado.

El Comité aún no ha recibido informes financieros del fondo de estacionamiento para el año 2017. Estos deben ser proporcionados por el personal del estacionamiento sin tener que ser solicitados por el comité al final de cada mes o tan pronto como el Departamento de Servicios Financieros pueda emitirlos. Hay algunas decisiones que fueron tomadas sin notificar al comité de estacionamiento, como por ejemplo la asignación de espacios adicionales para bicicletas.

2. Comité Mixto del Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos

El Fondo Fiduciario para Beneficios Médicos (MBTF) continúa proporcionando un crecimiento constante en su cartera de inversiones. Al 31 de marzo de 2017, el activo neto total fue de \$ 49.8 millones comparado con \$ 44.5 millones el 31 de marzo de 2016, lo que representa un incremento de \$ 5.3 millones (12% de aumento).

El MBTF recibió una opinión sin reservas de los auditores externos BDO para 2016 y no hubo comentarios sobre la administración. Una vez más, un buen trabajo de nuestros colegas en el Departamento de Servicios Financieros por tener otra auditoría limpia.

El MBTF ha decidido aumentar su asignación de capital del 60% al 75% de la cartera. El razonamiento para esto es que, dado el flujo de caja positivo del Fideicomiso durante años, los fondos tendrán mejor crecimiento a largo plazo en los mercados de equidad.

3. Comité Mixto de Seguros

Los miembros del Comité Mixto de Seguros siguieron representando los intereses de todos los miembros del personal que participan en el Plan de Seguro Médico de la OEA.

Durante el período hubo algunos cambios en los representantes de la asociación del personal en el comité:

- Fabian Victora, Miembro Principal renunció al comité en marzo de 2017.
- Pernel Clarke fue nombrado por el Secretario General como Chair del Comité el 5 de mayo de 2017.
- Juan Cruz Monticelli fue nominado por la Asociación del personal para reemplazar Fabian Victora el 15 de mayo de 2017.

Durante este período el Comité se reunió aproximadamente en 8 ocasiones para recibir y analizar reportes del funcionamiento del plan, recibir resultados de una auditoría y recibir reportes del funcionamiento del componente internacional del plan.

También cabe destacar que el comité hizo recomendaciones para ajustes al plan para el año fiscal 2017 y se recibieron preguntas y solicitudes de aclaraciones del Secretario General. Ninguna de las recomendaciones se aplicó durante el período que se examina.

El comité está actualmente en el proceso de preparar un nuevo conjunto de recomendaciones para el año fiscal 2018. Los ajustes al plan tratarán de minimizar los costos y maximizar el desempeño, haciendo pequeños ajustes a la estructura para hacer frente a algunas deficiencias identificadas, como la alta utilización de servicios médicos fuera de la red y la utilización de atención especializada, entre otros.

4. Comité Mixto para casos de Reconsideración

Durante el periodo 2016 - 2017 no se presentaron casos.

5. Comité Mixto para casos de Disciplina

Durante el período de junio de 2016 a junio de 2017, se remitió un caso al Comité Mixto para casos de Disciplina. En el examen de este caso, el Comité se reunió con la parte acusadora y con el acusado (por separado) y con un funcionario que presenció una de las interacciones entre ambas partes. El Comité también se reunió en privado varias veces para examinar los documentos proporcionados, las declaraciones formuladas por las partes durante sus reuniones y redactar un informe para el Secretario General en el que se incluyeran sus conclusiones y recomendaciones. El Comité presentó su informe directamente al Secretario General el 28 de octubre de 2016, quien posteriormente actuó sobre el caso.

6. Comité de Premios e Incentivos para el Personal

El 12 de septiembre de 2016, Denise Goolsarran y Rosario Popovici fueron nombradas para representar a la Asociación del Personal en el Comité de Premios e Incentivos para el Personal. Se recibió correspondencia por correo electrónico del Departamento de Recursos Humanos consultando con el Comité de Premios e Incentivos del Personal sobre el contenido de la correspondencia a enviar a los Directores y Secretarios para solicitar la presentación de nominaciones para el Premio. Sobre la base de las consultas, se acordó que la correspondencia se enviaría manteniendo el formato y el contenido utilizado en los últimos años. Además, se informó a los miembros del Comité sobre las fechas y actividades propuestas para el Comité, a saber:

FECHA	ACTIVIDADES/REUNIONES
14 de Junio, 2017	DRH envía comunicaciones a Secretarios y Directores para abrir nominaciones
12 de Julio, 2017	Fecha límite para enviar nominaciones
14 de Julio, 2017	Reunión para revisar nominaciones
19 de Julio, 2017	Comité envía recomendaciones finales al Secretario General
26 de Julio, 2017	Secretario General aprueba o no las recomendaciones

El Comité hará seguimiento al calendario de Actividades para el período 2016 – 2017.

7. Comité del Premio Conmemorativo Leo S. Rowe

Siguiendo un calendario preparado por el Departamento de Recursos Humanos, a principios de junio de 2017, el Comité del Premio Conmemorativo Leo S Rowe 2017 nombró por unanimidad a la Sra. Alison August-Treppel como Presidenta. El Comité también aprobó la circular de personal N^o

24/17 en la que se solicitaba la nominación para el Premio Memorial Leo S. Rowe, que fue enviado el 15 de junio de 2017.

Los representantes del personal en el Comité 2017 (Margaret Palmer y Luiz Marcelo Azevedo) asistieron a una reunión el 13 de julio de 2017 para revisar las candidaturas recibidas y seleccionar a los candidato(s) que se recomendarán al Secretario General

8. Comité Plan 401(m)

Se realizó una revisión técnica y legal de la Solicitud de Propuestas para la externalización total de la administración y operación del Plan de Ahorro 401(m) de la Secretaría General, incluyendo, pero no limitado a, el mantenimiento de registros, asesoría de inversiones, clientes y servicios de custodia. La expectativa es anunciar la Solicitud de Propuestas a mediados de junio de 2017 con un plazo para recibir las ofertas para fines de julio de 2017.

Nuevas normas aplicables a la participación del personal en el Plan 401(m), fueron emitidas por el Secretario General el 31 de mayo de 2017, a través de la Orden Ejecutiva 17-05, "Participación en el Plan de Ahorro para el Retiro 401 (m)". [Http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1705.pdf](http://www.oas.org/legal/spanish/gensec/EXOR1705.pdf) (disponible únicamente en español). Las nuevas normas promulgan un conjunto más estricto de criterios con respecto a la elegibilidad del personal para participar en el Plan 401 (m).

En febrero de este año, hubo una reunión del Comité de Gestión del Plan 401 (m) en la cual los contratos fueron evaluados con el Asesor de Inversiones. También en esa ocasión se llevó a cabo un entrenamiento para los participantes en el 401 (m).

V. OTRAS ACTIVIDADES DE INTERÉS PARA EL PERSONAL

1. Prestamos del Fondo Leo S. Rowe

Durante el período 2016-2017, la Asociación del Personal garantizó 23 préstamos para educación a través del Fondo Leo S. Rowe a los miembros contribuyentes de la Asociación del Personal. Estos préstamos por un total de \$185.135,80 contribuyeron al desarrollo humano de los funcionarios de la OEA y sus familias. La Asociación del Personal actúa como garante de los préstamos a los miembros contribuyentes de la Asociación.

2. Premio Terry Woods

Este reconocimiento es otorgado anualmente por la Asociación del Personal, en conmemoración del trabajo realizado por el Sr. Terry Woods, a funcionarios que hayan brindado servicios extraordinarios al personal de la OEA – ya sea en la promoción, avance o protección de sus derechos, o que hayan contribuido a su bienestar o la mejora en sus condiciones de empleo. El Premio Terry Woods será presentado en la Ceremonia de entrega de Reconocimientos al Personal que se llevará a cabo el 26 de septiembre de 2017.

VI. OTRA INFORMACION RELEVANTE

1. Estado de la Membrecía a la Asociación del Personal

Durante el período de gestión del Comité 2016 – 2017, se registraron 10 nuevos miembros contribuyentes a la Asociación de Personal, alcanzando un total de 265 miembros contribuyentes, lo que representa una reducción de 26 miembros, respecto al período anterior. Esto es el resultado de algunos miembros contribuyentes que dejaron la organización en julio de 2016, cuando aceptaron paquetes de separación voluntaria. Cabe señalar que a junio de 2017 existen 491 funcionarios en la Secretaría General y que son miembros de hecho de la Asociación del Personal, pero solo 265 de los 491 son miembros contribuyentes lo que significa que las actividades y beneficios son solventados por el 50% de los miembros.

VII. TEMAS PENDIENTES

El Comité del Personal 2017-2018 deberá hacer seguimiento a algunos asuntos de gran importancia que están pendientes de decisión. Entre ellos:

1. Realización de concursos: obtener una lista actualizada de los concursos pendientes y hacer seguimiento al cronograma de concursos que debe culminar al final de 2017
2. Seguimiento a las negociaciones del presupuesto 2018
3. Proceso de concurso para el puesto de Director del Departamento de Recursos Humanos
4. Investigaciones ilegales del personal: hacer seguimiento con la Administración para asegurar que el tema es investigado totalmente.
5. Recomendaciones al Secretario General de medidas concretas a ser tomadas como producto de los resultados de la encuesta
6. Continuar fortaleciendo las relaciones con la Administración y en particular con el Departamento de Recursos Humanos