



# PROPUESTA DE CAMBIOS AL CAPÍTULO III DE LAS NORMAS GENERALES

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL - OEA

ABRIL 2013


## 6. Políticas de recursos humanos

- b) Solicitar, además a la Secretaría General, que la **Estrategia Integral de Gestión de Recursos Humanos incluya objetivos claros, resultados concretos y medibles y criterios específicos para su implementación y evaluación**, y que la misma refleje una **visión de mediano y largo plazo para el reclutamiento y la selección, la capacitación, la retención de personal calificado y su desarrollo**, con el propósito de que la Organización cuente con un sistema de recursos humanos objetivo con reglas claras y transparentes; con los funcionarios idóneos para el puesto y la función que desempeñan; y que posibilite que éstos asciendan en el escalafón del servicio con base en los principios de mérito.
- c) Encomendar al Grupo de Trabajo sobre la Revisión de los Programas de la OEA de la CAAP que concluya a más tardar el 31 de marzo de 2013 el trabajo vinculado a la Estrategia Integral de Gestión de Recursos Humanos y **que proponga las modificaciones al Capítulo III (Del Personal) de las Normas Generales que sean necesarias para ponerla en vigencia.**

## Planteos generales

---



1. ¿Qué motiva la propuesta de cambio al Capítulo III?
  2. ¿En qué contexto se enmarca?
  3. ¿Qué consecuencias podrían tener los cambios para el personal y para la organización?
  4. ¿A quiénes afectarían los cambios?
- 
- 

## ¿Qué es lo que cambiaría?



Se están proponiendo cambios en relación a:

- ❖ la paridad con Naciones Unidas en relación a la clasificación de puestos. (Art. 38)
- ❖ los beneficios y términos de los contratos (Arts. 19, 20, 23)
- ❖ las opciones de movilidad y reemplazo (Art. 19)
- ❖ el proceso de selección de personal (Arts. 21, 44 y 20)
- ❖ la naturaleza y tipos de contratos (Arts. 17, 19, 20, 23)
- ❖ la naturaleza de la participación de la Asociación del Personal en el proceso de selección (Art. 44)
- ❖ las fuentes de financiamiento de los puestos de planta (Art. 20)
- ❖ desempeño de funcionarios (Art. 39)



# Bases que sustentaría la propuesta



Los cambios propuestos parecen sustentarse en los siguientes criterios:

1. **No responden** a una Estrategia Integral de Recursos Humanos, no hay objetivos claros o medibles, resultados concretos, criterios para su evaluación, o medidas para la retención y desarrollo del personal
2. Considera, principalmente, opciones de **ahorro** en detrimento del desarrollo e inversión en el capital humano de la Secretaría General, el personal es la única variable de ajuste presupuestario
3. Demuestra la falta de consenso entre los Estados miembros de **aumentar las cuotas**
4. Expectativa de **transparencia** en la administración de los recursos humanos

# Además ...



Parece evidente para el Comité del Personal que la propuesta:

1. Modifica la naturaleza de los recursos humanos y de la Organización en su conjunto, lo que generará inminentes **conflictos laborales**
2. Incrementa la **precarización** laboral
3. Crea mayor **disparidad** entre “tipos” de funcionarios
4. Desconoce **derechos adquiridos** del personal
5. Son **inconsistentes**, lo que dificulta su interpretación y aplicación de manera consistente y transparente
6. Supone que los problemas de administración de los recursos humanos derivan de un cuerpo de normas **inadecuado** y no de **una aplicación inadecuada** de las normas existentes
7. No toma en consideración la **calidad y eficiencia del servicio** que debe brindar la Secretaría General



## Clasificación de puestos: Paridad con ONU

La resolución AG/RES. 1319 (XXV-O/95) aprobada por los Estados y resultado de la Sentencia 124 del Tribunal Administrativo:

1. Instauró el sistema de sueldos de las Naciones Unidas (ONU);
2. Reemplazó beneficios vigentes a 1995 por algunos beneficios de la ONU;
3. Reemplazó las **normas y métodos de clasificación** vigentes a 1995 por los utilizados en la ONU

La resolución consideró además que el nuevo sistema estaría sujeto a ciertas **condiciones** que incluían:

1. Una **auditoría de los cargos** de acuerdo con las **normas y métodos** de la ONU;
2. La certificación del Secretario General de que la clasificación de los cargos y grados se ajustaba a las **normas y métodos de la ONU**;
3. Que los beneficios sean aplicados de manera que: (1) sean compatibles con el carácter regional de la OEA; (2) **eviten abusos**; (3) reflejen las necesidades y prácticas de **reclutamiento** y de **movilidad** del personal de la OEA, y (4) tomen en cuenta la condición de funcionarios internacionales y los privilegios de los mismos y de sus familias en la sede.

## Clasificación de puestos: Paridad con ONU (cont.)



Para su aprobación se consideró también:

1. Un informe comparativo sobre los beneficios del sistema de la ONU y el de la OEA,
2. Un informe sobre los resultados del referéndum realizado entre el personal sobre el nuevo sistema;
3. y un informe sobre las responsabilidades que surgieron del paso de un sistema a otro;

Asimismo al adoptarse el nuevo sistema de remuneración:

1. El Secretario General y los Estados miembros debían comprender plenamente las repercusiones presupuestarias, las obligaciones y los costos correspondientes;
2. El personal de la Secretaría General debían también comprender plenamente sus derechos y obligaciones bajo el nuevo sistema.





## Clasificación de puestos – Método y conceptos

What is job classification?

Job classification is a method of organizing jobs and levels of responsibility in a particular order, grouping together similar or comparable jobs according to the **functions** to be performed and related **skills, knowledge or experience** required to discharge these functions. It thus creates a hierarchy based on the **level of responsibility and tasks** assigned and **ensures consistency** between the actual duties and responsibilities of a post and the grade allocated.

The principal objectives of job classification:


1. To provide for the **fair and equitable remuneration of staff** by applying standards reflecting the internal values of the organizations, uniformly and consistently over time; and
2. To provide for the establishment of links between the objectives of the organization and the work performed to reach those objectives - in other words, the relationship between **salaries paid and services rendered**.

## Propuesta de cambio – Art. 38

---



Se propone incluir como parte del “método” y “estándares” de clasificación de puestos criterios diferentes a los de la ONU:

1. Deja fuera de clasificación los puestos a nivel D. (D1 y D2) y establece solamente dos categorías: **Profesional** y de **Servicios Generales**.
  2. Propone que el Secretario General incluya elementos tales como “**Condiciones físicas de trabajo**” que refieren a la descripción del lugar de trabajo, naturaleza del **esfuerzo físico, riesgos posibles**, así como las **exigencias mentales inherentes** al mismo.
- 
- 

## Propuesta de cambio – Art. 38 (cont)



Y establece además que:

“Para que un puesto sea debidamente clasificado, la Secretaría General debe:

1. **contar con el financiamiento necesario** ya sea proveniente del Fondo Regular, conforme al programa-presupuesto, o de otros fondos.
2. Los puestos deben ser auditados tomando en cuenta las responsabilidades, habilidades, esfuerzos y las condiciones de trabajo.
3. El Secretario General incluirá en el proyecto de programa-presupuesto los recursos necesarios para una auditoría de los puestos,
4. Las auditorías llevarán a cabo a intervalos **no inferiores a seis años**, conforme con las disponibilidades presupuestarias.


Confirma además que:

1. **No obstante, la clasificación de un puesto no podrá ser modificada si el puesto está ocupado por un funcionario**

## Consecuencias de los cambios

---



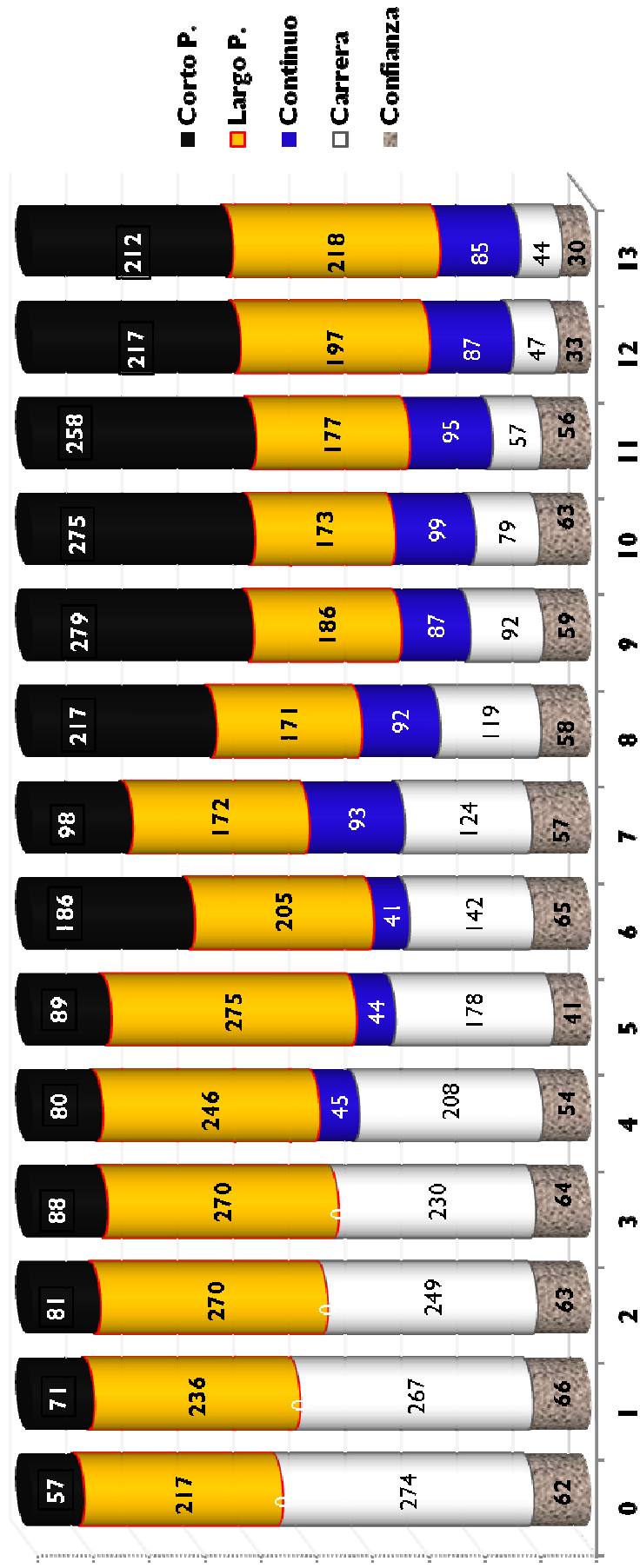
- ❖ La Paridad (salario y clasificación de puestos) es un derecho adquirido de los funcionarios.
  - ❖ Cualquier modificación unilateral al sistema aprobado de clasificación de puestos es una violación del contrato.
  - ❖ Alterar el sistema, puede derivar en acciones colectivas por parte de los funcionarios ante los órganos competentes.
  - ❖ Los acuerdos entre el Personal, la Secretaría y los Estados miembros deben ser respetados, el imperio de la ley debe regir el comportamiento de la Organización y sus actores.
  - ❖ Se elimina la garantía de que el puesto sea auditado por asignación de funciones adicionales.
- 
- 

## Tipos de contratos vigentes

- **Término fijo - Serie A – Corto Plazo:** sin concurso, por hasta 3 años, escala sin dependientes, notificación 7/60 días, indemnización 1 semana SB por año de servicio, fuentes de financiamiento: FR – FE – ICR
- **Término fijo - Serie B – Largo Plazo:** por concurso (FR), hasta 5 años, escala con dependientes, notificación 7/60 días, 1 semana SB por año de servicio, fuentes de financiamiento: FR – FE – ICR
- **Contrato Continuo:** por concurso, duración indefinida, idénticos beneficios a la Serie B + indemnización 1 mes de salario básico (max. 9), notificación de 60 días. fuentes de financiamiento: FR
- **Carrera:** fue eliminado y sustituido por el contrato continuo, notificación 60 día, etc.
- **Confianza:** puestos no auditados, beneficios de las Serie B, cuando el SG les retira la confianza o termine sus servicios se dan por terminado también los servicios del personal de confianza a menos que ganen concurso externo, no tienen derecho a indemnización, notificación 7/60 días.
- **Otros**

## ¿Dónde estamos hoy?

### Evolución histórica de los tipo de contratos



El número de puestos de mayor estabilidad pasó de 253 en 2004 a 129 a pesar de lo establecido en las regulaciones vigentes



## Nuevos contratos - La propuesta

---

- **Término fijo: Serie A o Corto Plazo:** por hasta **4 años**, escala sin dependientes, notificación 7/60 días, indemnización 1 semana SB por año de servicio, fuentes de financiamiento: **FR – ICR**
- **Término fijo: Serie B o Largo Plazo:** hasta **4 años**, **4 evaluaciones satisfactorias, buena conducta, certificación de Secretario SAF sobre existencia de financiamiento, examen cívico, justificación escrita del supervisor**, escala con dependientes, notificación 7/60 días, 1 semana SB por año de servicio. Fuentes de financiamiento: **FR – ICR**
- **Contrato Continuo:** iguales requisitos serie B, duración “indefinida”, idénticos beneficios a la Serie B + indemnización **1/2** mes de salario básico (max. **6**), notificación de 60 días. Se elimina la **meta porcentual del 40 o 50%**, **no se asegura la movilidad a otros puestos**. Fuentes de financiamiento: **FR – ICR**
- **Confianza:** sin concursos, beneficios de las Serie B, pueden permanecer si ganan un **concurso “interno”**.
- **Puestos directivos:** por concurso, se les otorga **Serie B y beneficios**.
- **Jovenes profesionales:** nuevo tipo de CPR, de hasta 40 años de edad, y hasta 2 años de servicio.

## Consecuencias de los cambios



1. Los cambios propuestos a **requisitos y beneficios** son **retroactivos** y ello afecta a los **derechos adquiridos** de los funcionarios. Potencial de generar acciones colectivas.
2. No hay **disposiciones transitorias** que consideren los derechos adquiridos de los funcionarios o las especificidades de los contratos que firmaron a su ingreso a la organización.
3. Al no tener expectativa de renovación los contratos de la Serie A y B pueden darse por terminados y que se ofrezca un “nuevo” contrato.
4. Tendría un efecto negativo en el **Fondo de Jubilaciones y Pensiones** así como en el **Fondo de Seguro Médico**.
5. Se evidencia la **precarización contractual**, contratos con menos beneficios o sin beneficios, por más años, sin opción segura de movilidad, mayor inseguridad y sin certeza de contar con al menos con un 40 o 50% de funcionarios con contratos continuos.
6. Incrementa las **diferencias** entre funcionarios (inequidad y disparidad)





## Actual proceso de selección de personal

Tipos de concursos: externos e internos.

Deben ser seleccionadas a través de concursos:

1. Las personas que han trabajado por tres años bajo contratos de la Serie A financiados por el Fondo Regular
2. Contratos de la Serie B financiados por el Fondo Regular se harán mediante concurso

Procedimientos: entrevista con un panel integrado por el director del departamento donde se identificó la vacante, un especialista del Departamento de Recursos Humanos y un miembro del Comité Asesor de Selección y Ascensos.

El Comité Asesor de Selección y Ascensos: integrado por el Secretario General Adjunto (Presidente), los funcionarios que designe el Secretario General (5) que no serán de nivel inferior al grado P-5, y el Presidente de la Asociación del Personal o quien lo represente. el Director del DRH o quien lo represente actúa como secretario, con voz pero sin voto.

Nombramiento: El Comité eleva su recomendación al Secretario General.



## Propuesta de cambios sobre selección de personal

Tipos de concursos: internos y externos. Se ocupará las vacantes mediante concursos internos.

- 1. los ascensos del personal** estarán dados en función de concursos de oposición, siempre y cuando exista una vacante en la estructura organizacional aprobada por el Secretario General.
- Si ningún miembro del personal reúna los requisitos y/o calificaciones necesarias, el concurso se declarará desierto y se procederá con un concurso externo, al cual los funcionarios no tienen derecho a acceder.

El Comité de Selección estará conformado por el **Secretario de Administración y Finanzas, el supervisor del puesto y un Representante del Secretario General.**

El Presidente de la Asociación de Personal participará como **miembro auxiliar** del Comité en concursos internos, **sin voto y sin posibilidad de ser reemplazado**. Se **elimina su participación** en los concursos externos.



## Propuesta de cambios sobre selección de personal

---

El concurso consistirá en:

1. Examen de conocimientos generales [**y jurídicos**] del puesto
2. Examen de idiomas, consistente en **comprobar el dominio de por lo menos dos de los idiomas oficiales** de la Organización.
3. **Examen psicométrico**, el cual estará orientado a medir las **características psicológicas del candidato**, en relación al perfil psicométrico del puesto; y
4. Entrevista con un panel integrado por los miembros titulares del Comité de Selección.

El Secretario de Administración y Finanzas, realizará el nombramiento para todos los puestos de la categoría de Servicios Generales y Profesionales (quedan exceptuadas las contrataciones de Secretarios y directores).

---



# Consecuencias de los cambios

---



1. Mayor oportunidad para la selección **discrecional y arbitraria**
  2. Elimina los mecanismos de **control y balances** en el proceso de selección.
  3. Pone en riesgo la **transparencia** en el proceso de selección.
  4. No asegurar la **representación geográfica**.
  5. El examen psicométrico es una **invación a la privacidad** y en un ambiente multicultural se corre un alto riesgo de que el enfoque utilizado **discrimine** contra alguna cultura.
  6. El requisito de contar permanentemente con evaluaciones positivas para acceder a contratos de término fijo es contraria a las regulaciones vigentes y penaliza a los funcionarios de manera indebida, no dando opción a mejoras.
- 
1. Se **elimina la garantía** de que el puesto sea auditado por asignación de funciones adicionales.
- 



# Reflexiones finales



De aprobarse los cambios propuestos:

1. Perderían **sus puestos de trabajo y beneficios** en el futuro próximo aproximadamente 130 colegas .
2. Se violentaría el **sistema de paridad** con las Naciones Unidas
3. Se profundizarían las **diferencias** entre funcionarios
4. Se precarizaría aún más las **condiciones de trabajo**
5. Se **violarían acuerdos** existentes entre el personal, la Secretaría y los Estados
6. Se pone en **riesgo la transparencia** en el proceso de selección y la participación en el proceso de los funcionarios a través de su representante.

## Reflexiones finales (cont.)



Además, de aprobarse los cambios propuestos:

7. Se convertiría a la Organización en una entidad aún **menos competitiva y atractiva**.
8. Se priorizaría un enfoque meramente presupuestario, en “costos de personal” en lugar de enfatizar la importancia del desarrollo humano para beneficio de los Estados (Estrategia?).
9. Expondría a la Secretaría a **acciones legales** promovidas en forma individual o colectiva ante el Tribunal Administrativo por quienes se vean afectados.
10. El respeto de las normas se traducirá en considerables ahorros para la Organización, elevará la moral del personal y contribuirá a contar con una planta estable, comprometida y motivada. Los cambios no aseguran el respeto a la ley, sólo lo asegura la buena voluntad y el apego a los principios y valores establecidos en la Carta de la OEA.

# Carta de la OEA



## Artículo 34

Los Estados miembros convienen en que **la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral.** Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas:

**g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos;**

# Carta de la OEA



## Artículo 45

Los Estados miembros, convencidos de que **el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz**, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

- a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, **dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;**
- b) **El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;**





*Dignidad*  
*Equidad*  
*Paridad*

OEA Asociación  
del Personal

