

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OEA INFORME ANUAL DEL COMITÉ DEL PERSONAL 2021-2022

**20 de diciembre 2021 – 14 de noviembre
2022**

I. INTRODUCCIÓN

El Comité del Personal 2021-2022 presenta al personal de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos el informe anual sobre las tareas realizadas y los resultados obtenidos durante su gestión, y que considera tanto las labores del Comité del Personal como las de los Comités Mixtos en los cuales el personal cuenta con representación, independientemente de su tipo de contrato.

El Comité del Personal 2021- 2022 realizó sus funciones sujeto al marco normativo institucional según lo dispuesto en el artículo 53 de las Normas Generales de la Organización el cual establece que *“A fin de mantener contacto constante entre el personal y el Secretario General, habrá una Asociación del Personal integrada por los miembros del personal de la Secretaría General. El órgano ejecutivo de la Asociación será el Comité del Personal, el cual podrá hacer propuestas y discutirlos con el Secretario General o con el representante que éste designe sobre todos los asuntos que sean de interés común a los miembros del personal o que afecten su bienestar, inclusive sus condiciones de trabajo”*. Asimismo, las labores de representación de la Asociación del Personal se enmarcan en las normativas internacionales, entre ellas los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que posibilitan la existencia de entidades y Asociaciones para la atención de los y las trabajadores, la protección de su derecho a ser representados, su derecho a la consulta y que promuevan el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva que es una herramienta esencial de los y las trabajadores/as.

II. RESUMEN DE LA GESTIÓN 2021-2022

El Comité del Personal 2021-2022 estuvo conformado por Ernesto Cossich, Presidente; Carla Sorani, Vicepresidenta; Marya Hynes, Secretaria; Magali Santos, Pro-Secretaria; Teresa Bustamante, Tesorera; Beatriz Ferro- Santos, Pro-Tesorera; Margaret Palmer, Jane Piazer; Luiz Marcelo Azevedo, Representante Principal ante la Comisión del Fondo de Jubilaciones y Pensiones; y Juan Monticelli, como Representante Alterno ante la Comisión del Fondo de Jubilaciones y Pensiones. El 25 de mayo Jane Piazer, quien fuera miembro electo se retiró de sus funciones por el resto de su periodo, por lo que Maria Isabel Moscol quien era miembro suplente, paso a ser miembro titular para el resto del periodo. El Comité del Personal 2021-2022 inició sus funciones el 20 de diciembre de 2021 y se reunió de manera regular los jueves, en al menos 32 reuniones ordinarias, extraordinarias e informales. El Comité del Personal realizó dos (2) sesiones de

Brown Bag Lunch para interesados en el Fondo de Jubilaciones y Pensiones, una (1) Sesión Informativa para el Personal y dos (2) Asambleas Extraordinarias.

Asimismo, el Comité 2021-2022 convocó a consulta, en una ocasión, a la Junta Consultiva a fin de pedir asesoría en relación a un tema específico y relacionado con la solicitud de convocatoria a Asamblea Extraordinaria del Personal.

La primera Asamblea Extraordinaria se realizó el 12 de agosto, 2022 para todo el personal.

La segunda Asamblea Extraordinaria, se realizó el 26 de octubre 2022, destinada a los participantes del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, con el fin de discutir asuntos relevantes a las elecciones de representante del Fondo de Jubilaciones y Pensiones para el periodo 2022-2023 y tomar dos (2) decisiones específicas, las cuales fueron solicitadas al Comité, por los participantes en el Fondo de Jubilaciones y pensiones.

El Comité 2021-2022 también nombró a 19 funcionarios/as para fungir como miembros titulares o suplentes en diez (10) Comités Mixtos, quienes trabajaron en representación de los intereses del personal en casos relacionados con seguro médico, premios e incentivos, disciplina, evaluación de desempeño, reconsideración y estacionamiento, entre otros.

Entre los objetivos generales planteados por el Comité 2021-2022 se destacan:

- a) Concretar la implementación de una política de teletrabajo, para todos y todas, como un beneficio más dentro de las modalidades de trabajo alternativo
- b) re-diseñar la página web de la asociación del personal, para poder presentar información pública y actualizada, manteniendo esta página accesible públicamente desde cualquier parte tal como ha sido siempre y además en línea con la modalidad de las demás páginas web de asociaciones del personal de nuestras organizaciones hermanas.
- c) recuperar el espacio establecido en las regulaciones para acciones de protección y representación del personal, a través del trabajo Comité del Personal, con el Departamento de Recursos Humanos, con la administración en general y con el Tribunal Administrativo
- d) avanzar en la definición de nuevas políticas o mejoras de las existentes para la protección del personal y
- e) mejorar e incrementar las comunicaciones entre el personal, la administración y los Estados miembros.

Commented [SC1]: Creo que es mejor poner todas las reuniones juntas, por eso las cambie de lugar. También deberíamos dar el mismo tipo de información general en esta sección y no el detalle de una reunión y el resto generales. Es una sugerencia.

II. LOGROS Y ACTIVIDADES

Entre los resultados específicos obtenidos y las actividades realizadas se pueden destacar:

1. SE CONTINUARON PROFUNDIZARON LAS ACCIONES DE REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES DEL PERSONAL EN RELACIÓN CON CASOS GENERALES Y ESPECÍFICOS, INCLUIDOS CONCURSOS, DESVINCULACIONES Y AUDITORÍAS DE PUESTOS.

Resumen de actividades:

- Asesoría y apoyo a personal y atención personalizada a consultas recibidas en materia laboral.
- Seguimiento a la aprobación de la Política de Teletrabajo para todas y todos.
- Seguimiento de la propuesta de cambios al Capítulo de III de las Normas Generales, subcapítulo H.
- Seguimiento con el Departamento de Recursos Humanos sobre el estado de casos específicos, incluido el estado de concursos, en particular el otorgamiento de contratos continuos, disciplina, informes del Comité Mixtos para casos de Reconsideración.
- Seguimiento para la publicación del del Concurso de Director/a del Departamento de Recursos Humanos
- Representación de los intereses del personal en los diferentes Comités Mixtos.
- Representación y monitoreo en la Sala de Situación para la Protección del Personal enfocándose en los temas relacionados con la política de Teletrabajo para todas y todos, el regreso al trabajo presencial y sus modalidades e implementación, por fases y enfocadas en la protección de las personas.
- Administración de dos encuestas para dar seguimiento a la Política de Teletrabajo
- Acompañamiento al personal y presentación de testimonios en instancias de resolución de conflictos, incluidos casos presentados ante el Tribunal Administrativo.
- envío de numerosas solicitudes y para concretar reuniones con el Secretario General, esperando atender las preocupaciones del personal en relación la aprobación e implementación de la Política de Teletrabajo, concursos y reclasificaciones pendientes, declaraciones públicas, respecto al debido proceso, otorgamiento de visa G4 para personas que se encuentran en uniones de hecho, . También se realizaron numerosas solicitudes posteriores de reuniones para tratar temas de interés del personal.
- envío y seguimiento de solicitudes de reunión con la Oficina de la Ombusperson
- Reunión con el Secretario General Adjunto para discutir los temas relacionados con el retorno al trabajo en la Secretaría General, así como de la Política de Teletrabajo.
- Reunión con el Tribunal Administrativo para conversar y reforzar la importancia de esa instancia para el personal, compartir las preocupaciones sobre situaciones relacionadas con la falta de debido proceso, la necesidad de eliminación de la fianza requerida en el Artículo VI.7 del Estatuto del Tribunal, y manifestar apoyo a fin de que las labores del Tribunal no se vea afectada por la situación financiera y presupuestaria y se asegure su normal funcionamiento para atender casos.
- Reunión con las misiones permanentes para discutir sobre la situación presupuestaria y la política de Teletrabajo.
- Creación y lanzamiento de la nueva página web de la Asociación del Personal de la OEA.



- Reunión con *Anti-Difamation League (ADL)* para contar con un explorar actividades de sensibilización al personal sobre antisemitismo y facilitación de la elaboración de una política institucional contra la difamación.

2. SE SENSIBILIZÓ AL PERSONAL EN TEMAS PRESUPUESTARIOS, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE INSTITUCIONALES Y SOBRE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Resumen de actividades:

- Realización de una Sesión Informativas para el personal para dar seguimiento a la Propuesta de Política de teletrabajo regular y Retorno al trabajo presencial en Washington D.C.
- Se coordinaron dos reuniones del Grupo de Trabajo conformado en 2020 para trabajar en la Política contra la Difamación .
- Continuación del servicio informativo bilingüe FYI con el fin de informar al personal sobre sus derechos y obligaciones.
- Brown Bag Lunch, sobre el Fondo de Retiro de la OEA
- Se publicaron Noticias al Personal (Staff News) vinculados a los hallazgos significativos sobre debido proceso derivados de sentencias del Tribunal Administrativo, en particular las sentencias 168 y 169.
- Comunicación permanente con el personal a través del espacio informativo Staff News, Facebook y Twitter.

3. SE PROFUNDIZÓ EL ENTENDIMIENTO DE LOS ESTADOS MIEMBROS SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL.

Resumen de actividades:

- Publicación de documentos conceptuales e informativos, en particular se destaca: Comentarios y Propuestas del Comité del Personal sobre propuestas de cambios al Capítulo III de las Normas Generales, subcapítulo H.
- Visitas virtuales de cortesía a Misiones permanentes para informar sobre los objetivos y rol de la Asociación del Personal y compartir preocupaciones sobre el impacto en el personal de la situación presupuestaria y financiera, los cambios necesarios al Capítulo III subcapítulo H, y la necesidad de aprobación e implantación de la Política de Teletrabajo para todas y todos en la Secretaría General.
- Presencia permanente de representantes del Personal en diferentes ámbitos de toma de decisión como la CAAP, el Consejo Permanente (CP) y la Asamblea General (AG).

4. SE MANTUVO LA COORDINACIÓN CON OTRAS ASOCIACIONES DEL PERSONAL DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES,

Resumen de actividades:

- Consultas y solicitud de asesoría a la Federación de funcionarios del Servicio Civil Internacional (FICSA) sobre diferentes temas de interés del personal.
- Reuniones **mensuales** de coordinación con Organizaciones Internacionales del área de Washington en temas relacionados con la implementación de políticas de Teletrabajo, salarios, decisiones de los Tribunales Administrativos, y retorno presencial a la oficina y pago de fianzas en el tribunal administrativo y políticas de vacunación.
- Coordinación de actividades conjuntas de recaudación de recursos en solidaridad con ciudadanos de países que fueron azotados por calamidades.

III. TRABAJO DE LOS COMITÉS MIXTOS Y OTRAS ACTIVIDADES

Fondo Panamericano Leo S. Rowe (El Fondo Rowe): durante este periodo se evaluaron y aprobaron de siete (7) solicitudes de préstamos garantizados por la Asociación del Personal para miembros contribuyentes con el objetivo de financiar matriculas de estudios, incluidos cursos profesionales, capacitación e investigación de los y las funcionarios/as o de sus familias.

Premio Terry Woods: Este reconocimiento es otorgado anualmente por la Asociación del Personal para conmemorar el trabajo del Sr. Terry Woods, a los miembros del personal, o personas que han prestado servicios extraordinarios a los miembros del personal de la OEA. Durante el periodo 2021-2022, se emitió la convocatoria para nominaciones, y de las candidaturas recibidas se seleccionó una persona funcionaria como ganadora de este premio. La entrega está prevista para los primeros meses de 2023.

Coordinación de contribuciones para casos de desastres:

- Miembros del staff de la OEA en conjunto con la Asociación del Personal organizaron una campaña para apoyar la acción de asistencia humanitaria a los inmigrantes Venezolanos que llegaron a la estación de metro de Union Station. Logrando con éxito una cantidad de donaciones de ropa, zapatos, bolsos, productos de cuidado personal, entre otras cosas. Agradecemos al personal por haber colaborado en esta noble causa.
- También se iniciaron las gestiones para realizar otra campaña humanitaria, para ayudar con los daños provocados por el Huracán Lisa, en Belice. En esta campaña, el BID estaría haciendo un match de la cantidad que OEA pueda recaudar.

IV. ACTIVIDADES DE COMITÉS MIXTOS

- **Comité Mixto Sobre Asuntos de Seguros:** Los representantes continúan trabajando en representación de los intereses del personal que participa en el Plan del Seguro de Salud de la SG/OEA y trabajan con otros miembros del comité en el monitoreo de la actividad en el Plan

Commented [SC2]: No hice ajustes porque no se...

para definir, en coordinación con los consejeros expertos en la materia, los cambios en el Plan que permitan mantener los beneficios del personal a largo plazo. El Comité tuvo dos reuniones una en marzo 18 y la otra en abril 19, 2022. En donde también aprobaron el incremento del 5% para las tarifas del Seguro para el año 2023 que era una recomendación de la Secretaria General y esta propuesta se presentaría en el presupuesto 2023. Cabe señalar que el Comité Mixto en Asuntos de Seguros continúa trabajando arduamente haciendo llegar a la Secretaría General las recomendaciones pertinentes a fin de mantener la salud del plan positiva y en beneficio del personal.

- **Comité de Análisis de las Evaluaciones de Desempeño:** Las representantes de la Asociación del Personal en el Comité de Análisis de las Evaluaciones de Desempeño 2021-2022, Melene Glynn y Marcia Bebianno, informaron que no recibieron ninguna invitación para revisar casos durante el período de su mandato.

Fondo Fiduciario de Beneficios Médicos de la SG/OEA: La salud del FONDO FIDUCIARIO DE BENEFICIOS MÉDICOS DE LA SG/OEA continúa siendo satisfactoria y permitió concluir un buen año actuarial. Durante el 2022 el Fondo mantuvo un rendimiento positivo. El rendimiento combinado de los últimos tres años es satisfactorio. Próximamente el Comité del Personal deberá nombrar nuevos representantes ya que los nombramientos vencen a finales del presente mes. Los seleccionados tendrán bajo su responsabilidad continuar monitoreando la salud financiera del portafolio de inversión y en particular, los resultados de la transición - efectuada durante el primer semestre del presente año- que transfirió la custodia y los servicios de asesoría de Northern Trust y Buck consulting a la compañía Vanguard. Dicho cambio fue aprobado tomando en consideración el modelo de bajo costo y diversificación que ofrece esa compañía, esquema que es considerado como una buena estrategia de inversiones a largo plazo, además de los ahorros en los costos de administración de las inversiones que esto representa. Durante el 2023 se espera que las condiciones de mercado permitan retornos adecuados. Futuros retos para el fondo incluyen la Guerra en Ucrania, la inflación, la salud de la economía global que pondrán presión en las inversiones.

- **Comité Mixto de Asesoramiento para Casos de Reconsideración:** Se conformo un Comité para un caso, el cual inició formalmente sus funciones el 24 de enero de 2022. Se reunió virtualmente en siete oportunidades para analizar dicho caso y cada uno de los documentos presentados. A partir de esos análisis, llevó a cabo seis entrevistas virtuales a diversas personas relacionadas con el caso, y emitió su informe con recomendaciones y lo presento al Secretario General.
- **Comité Mixto de Disciplina:** Los representantes de la Asociación del Personal en el Comité Mixto de Disciplina, informaron que el Comité no realizo ninguna función durante este periodo.
- **Comité del Premio Conmemorativo Leo S. Rowe:** La representante de la Asociación del Personal en el Comité del Premio Conmemorativo Leo S. Rowe, informo que el Comité no realizo ninguna función durante este periodo

- **Comité 401(M):** El Comité de Administración del Plan (CAP) 401(m) publicará su reporte en la página web de la Asociación en los próximos días.
- **Comité de Incentivos al Personal:** La representante de la Asociación del Personal en el Comité de Incentivos al Personal, informo que el Comité establecido la entrega de los premios al personal para el mes de febrero de 2023.
- **Comité Mixto de Estacionamiento:** El 13 de abril de 2022, se sostuvo una reunión del Comité de Parqueo, en la cual se presentó a los integrantes con las dos delegadas de la Asociación de Personal. En el marco de ese espacio de diálogo, las delegadas de la Asociación de Personal plantearon la necesidad de contar con una política de parqueo actualizada, con el objetivo de balancear los costos y ampliar la oferta de parqueo a otras personas usuarias, tomando en consideración las oportunidades generadas por la virtualidad. En relación con dicha tarea, se les indicó a las delegadas de la Asociación de Personal que ya estaba trabajando en un borrador de política, y las delegadas de la asociación de personal solicitaron acceso al borrador de la misma. Frente a la solicitud, se indicó que no se podía compartir el documento aún, dado que se necesitaba contar con una política de teletrabajo aprobada para poder armonizar ambos instrumentos. Con posterioridad a la aprobación de la política de teletrabajo, se hizo seguimiento por correo electrónico con miembros del Comité de Parqueo, incluyendo al Presidente del Comité, pero a la fecha, no se ha obtenido más información sobre la nueva política de estacionamiento. Tampoco se han convocado más reuniones, a pesar de haberse solicitado al Presidente del Comité y otros miembros. Se transmitió esta información a la junta directiva del Comité de Personal para seguimiento al tema.

Commented [SC3]: No se si esta actualizado

V. ASUNTOS PENDIENTES

El Comité de Personal 2021-2022 deberá hacer seguimiento de algunos asuntos importantes pendientes, que incluyen:

- a. Hacer seguimiento a la propuesta presentada por el Comité del Personal 2021-2022 al Tribunal Administrativo para la eliminación de las fianzas en el TRIBAD
- b. El seguimiento a las propuesta de reforma al cambio al Capítulo III de las Normas Generales, subcapítulo H, sobre la base de las recomendaciones presentadas por el Comité del Personal 2020-2021 a la CAAP.
- c. La continuación del trabajo del Grupo de Trabajo #1 para la elaboración de una política institucional para prevenir la difamación.
- d. La elaboración de una metodología de seguimiento a la implementación de las decisiones del Tribunal Administrativo.
- e. La profundización de la coordinación con las Asociaciones del Personal de Organizaciones Internacionales del área de Washington D.C.
- f. La definición de nuevos servicios y beneficios para el personal.
- g. El reinicio de clases de idiomas para el personal de la Secretaría General interesado en



continuar con dicha actividad de formación.

- h. El Seguimiento a la revisión del Memorándum Administrativo sobre los Premios de Incentivo al Personal, como lo propuso Comité Mixto 2020-2021
- i. El seguimiento y coordinación con otras organizaciones internacionales para continuar avanzando en la adaptación de la normativa interna que permita la representación oficial de consultores/as
- j. El Seguimiento y Monitoreo constante de los asuntos relacionados con el seguro médico y la política de inversión del Fondo Fiduciario.
- k. La obtención de visa G4 para las parejas que se encuentran en uniones de hecho.
- l. La capacitación y sensibilización de personal para la eliminación de acciones difamatorias y de expresiones de odio.
- m. El seguimiento constante para la resolución de la situación de indefensión y despego al debido proceso que afecta al personal de la Secretaría.
- n. La atención y eliminación de acciones colectivas dirigidas a desprestigiar o amedrentar a personal que, de acuerdo con sus funciones, deben llamar la atención a situaciones nocivas que alteran el buen funcionamiento de la organización y el bienestar de su personal.
- o. La atención y monitoreo al apego al comportamiento ético, de acuerdo con las normas vigentes, de todo el personal.