

Normativa internacional

Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo (en adelante, "la Oficina") y el Sindicato de la OIT (en adelante "el Sindicato")

Preámbulo

Este Convenio Colectivo (en adelante «el presente Convenio») tiene por objeto establecer un método progresista y basado en la coparticipación entre la Oficina y el Sindicato (las Partes) que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso (en particular, la intimidación y el acoso sexual), con las debidas garantías, procedimientos imparciales y una justicia natural, y tomando en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente Convenio se ha concluido con arreglo a lo dispuesto en el Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento, de 27 de marzo de 2000, y en el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones, de 13 de septiembre de 2000.

Las Partes reconocen que el presente Convenio es una mejora de las estructuras y procedimientos de prevención y solución existentes. Todos los derechos sustantivos de los miembros del personal y otras personas protegidas se mantendrán inalterados, salvo que en el presente Convenio se disponga lo contrario.

Artículo 1

Principios directores

1.1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la Oficina reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Las Partes reconocen que todas las de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta grave forma que no será tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

1.2. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos. También socavan los objetivos y la labor de la OIT y empañan la reputación de la Organización. Por consiguiente, las Partes acuerdan que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso deberá tener derecho a presentar recurso.

1.3. La Oficina garantiza el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Convenio sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato como a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Convenio.

1.4. Las Partes acuerdan que todas las personas protegidas que hayan sido o estén siendo acosadas por alguien que no sea miembro del personal tendrán derecho a negarse de inmediato a trabajar con dicha persona sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias.

1.5. Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos establecidos en el presente Convenio será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas.

1.6. Las Partes acuerdan formular y aplicar estrategias -- que incluirán elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación -- con el objetivo no sólo de prevenir el acoso sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas asociadas a la Organización de conformidad con el espíritu y la

intención del presente Convenio. Tanto los administradores como el personal recibirán formación respecto del funcionamiento práctico de este Convenio.

1.7 Las Partes destacan que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso establecidas en el presente Convenio. Las Partes desarrollarán todos los esfuerzos para garantizar que todo el personal y las demás personas protegidas colaboren para la aplicación y el funcionamiento eficaz del presente Convenio.

1.8. Las normas de la justicia natural se aplicarán a la resolución de las reclamaciones en materia de acoso.

1.9. La Oficina reconoce su obligación de entregar los documentos e informaciones pertinentes relativas a una reclamación en materia de acoso.

1.10. Las Partes reconocen su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo proceso abarcado por este Convenio. Toda la información relativa a reclamaciones en materia de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

1.11. La Oficina reconoce el papel del Sindicato del Personal en lo que atañe a la representación de cualquier persona protegida que así lo solicite en relación con los asuntos objeto del presente Convenio.

1.12. Las Partes insisten sobre la importancia que reviste el pleno acceso de las personas protegidas que se encuentren en lugares distintos de la sede a la totalidad de los procesos previstos en el procedimiento para resolver las reclamaciones en materia de acoso. A fin de facilitar el funcionamiento de este procedimiento, deberá hacerse mayor uso de la tecnología de la información incluyendo, en su caso, las videoconferencias. A fin de promover una mejor participación en el procedimiento de reclamación, toda persona protegida que se encuentre en un lugar distinto de la sede podrá nombrar a cualquiera de los representantes previstos en el presente Convenio para que actúe en su nombre.

1.13. Las Partes acuerdan que se facilitarán la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse de que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda dirigirse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

1.14. Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución extraoficial entre las partes directamente implicadas, deberán aplicarse los procedimientos previstos en el presente Convenio para garantizar que la cuestión se trata con tacto, justicia, oportunidad y confidencialidad.

1.15. La Oficina proporcionará a las partes implicadas en reclamaciones en materia de acoso la asistencia que corresponda, que incluirá el asesoramiento.

1.16. Las Partes reconocen la necesidad de proporcionar distintos procedimientos alternativos para la resolución de conflictos a fin de que pueda responderse adecuadamente a la amplia gama de reclamaciones en materia de acoso que pueden plantearse.

1.17. Las Partes acuerdan introducir medidas especiales para tratar de las acciones colectivas.

Artículo 12

Definiciones

A efectos del presente Convenio:

2.1. La expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el presente Convenio, e incluye a:

- a) los miembros del personal;
- b) los colaboradores exteriores;
- c) los trabajadores contratados por días;
- d) las personas en prácticas (tanto remuneradas como no remuneradas);
- e) las personas destacadas a la Oficina;
- f) los miembros del personal en situación de licencia especial;

g) el personal de los proyectos nacionales;

h) las demás personas que trabajan bajo el control de la Oficina;

i) toda persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos a) a h) antes citados y que alegue que su relación con la Oficina llegó a su término (en forma de dimisión, despido o de otro modo) debido a una situación de acoso, y que invoque el presente procedimiento en un plazo de seis meses desde la fecha en que terminó dicha relación;

j) las demás personas que determinen las Partes.

2.2. La expresión «miembro del personal» se refiere a toda persona que tenga una relación remunerada con la Oficina, con arreglo a la definición recogida en el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones (artículo 2.1).

2.3. La expresión «demandante» se refiere a toda persona protegida que haya planteado una reclamación en virtud del presente Convenio.

2.4. La expresión «demandado» se refiere a toda persona respecto de la cual se haya formulado un alegato de acoso o se considere que ha acosado a un demandante.

2.5. En el proceso ante el Comité Paritario, la expresión «participantes» se refiere al demandante, al demandado y a la Oficina.

2.6. La expresión «representante del Sindicato» se refiere a los miembros de la Mesa del Sindicato, a los miembros acreditados del Sindicato, a los delegados de servicio o a cualquier miembro del personal que el Sindicato designe para representarlo.

2.7. La expresión «días» se refiere a días hábiles.

2.8. La expresión «reclamación en materia de acoso» se refiere a cualquier tipo de acoso a una persona protegida o alegato de acoso formulado por una persona protegida.

2.9. La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada. Incluye, pero no queda limitado a lo siguiente, que puede producirse aislada, simultánea o consecutivamente:

a) intimidación: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencia la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de una persona protegida. La intimidación puede manifestarse a través de:

i) medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona protegida;

ii) ataques persistentes y negativos al rendimiento personal o profesional, sin razón o autoridad legítima;

iii) la manipulación de la reputación personal o profesional de una persona protegida a través del rumor, la denigración y la ridiculización;

iv) el abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona protegida, o la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles;

v) el control desmedido o inapropiado del rendimiento de una persona protegida;

vi) la denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia y formación.

b) acoso sexual: toda conducta no deseada o inoportuna de carácter sexual, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que haga que una persona protegida se sienta humillada, coaccionada, discriminada o insultada. El sufrimiento causado por el acto o la serie de actos puede ser intencional o involuntario. Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera o la situación de una persona protegida. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a una persona protegida, en cualquier plano, a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de dicha persona protegida, aun cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre la carrera o el

empleo de la persona protegida de que se trate. El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- i) el contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;
- ii) comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida;
- iii) llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;
- iv) la persecución;
- v) la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito;
- vi) preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida;
- vii) invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona protegida haya dejado claro que resultan inoportunas; y
- viii) bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

2.10. La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la OIT.

2.11. La expresión «conciliación» se refiere al proceso por el que un conciliador alienta a las Partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas y a alcanzar una conclusión mutuamente aceptable.

2.12. El término «conciliador» se refiere a una persona nombrada para facilitar la solución de las reclamaciones con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio y en el artículo 23.1 del Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Resolución de Reclamaciones, de fecha 13 de septiembre de 2000.

2.13. La expresión «superior jerárquico correspondiente» se refiere al supervisor directo de la persona protegida o a cualquier superior jerárquico de dicho supervisor.

2.14. La expresión «director principal» designa al Director General o al director ejecutivo, director regional o director de nivel orgánico equivalente que corresponda y rinda cuentas directamente al Director General .

2.15. La expresión «acción colectiva» se refiere a toda acción iniciada por dos o más personas protegidas en relación con una cuestión idéntica o muy similar. Toda decisión relativa a una acción colectiva tendrá efectos vinculantes para todos los casos similares.

Artículo 13

Prevención

3.1. Todas las personas protegidas recibirán una copia del presente Convenio y de las correspondientes enmiendas al Estatuto del Personal y a otros textos pertinentes. Las Partes se asegurarán de que todas las personas protegidas conozcan de la existencia del presente Convenio y procederán a preparar una guía, destinada a todas las personas protegidas, sobre las consecuencias del presente Convenio y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las reclamaciones en materia de acoso.

3.2. Se facilitará a todas las personas protegidas formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso sexual, la intimidación y cualquier otra modalidad de acoso.

3.3. La Oficina proporcionará a los administradores formación y capacitación en materia de prevención del acoso en general, y sobre el funcionamiento del presente Convenio en particular.

3.4. Se facilitará información acerca del presente Convenio a todas las personas protegidas cuando accedan por primera vez al ámbito del presente Convenio, y ello durante el proceso de incorporación organizado para dichos miembros del personal y otras personas protegidas.

3.5. En el plazo de 30 días desde la firma del presente Convenio, la Oficina publicará una declaración política sobre prevención y resolución de los casos de acoso dirigida a todas las personas protegidas, y en la que se reflejen los principios directores recogidos en el artículo 1 del presente Convenio. Dicha declaración de política también se

comunicará a todas las personas protegidas durante los procesos de incorporación, formación y capacitación a los que se refieren los párrafos anteriores.

3.6. La Oficina creará y mantendrá en la Intranet páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento del presente Convenio.

3.7. La Oficina creará y mantendrá fuentes de información más completas y detalladas en relación con la prevención y la solución de los casos de acoso, para uso de las personas protegidas que deseen obtener dicha información.

3.8. A fin de realizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación del presente Convenio, las Partes llevarán a cabo encuestas y estudios anónimos, en consulta con el Defensor del Personal y otras personas. Dichas encuestas deberán evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso que se produzcan en relación con el trabajo en la OIT. Las Partes harán públicos la información y los datos recogidos.

Artículo 4

Disposiciones generales

Comunicación de información, respeto de la intimidad y confidencialidad

4.1. Cuando una persona protegida someta una reclamación en materia de acoso e invoque los medios previstos en el presente Convenio para su resolución, el demandante y el demandado tendrán derecho a que se les comunique todo el material pertinente en relación con el resultado del proceso, con arreglo a las condiciones siguientes:

a) la expresión «todo el material pertinente a efectos del resultado del proceso» se refiere a todos aquellos documentos e informaciones conservados o generados por la Oficina y por las personas directamente implicadas en la reclamación en materia de acoso;

b) cuando la Oficina, el demandante o el demandado se propongan no facilitar a una de las Partes en una reclamación por acoso documentos o información pertinentes, dicha Parte deberá solicitar inmediatamente la opinión del Defensor del Personal acerca de si deben o no facilitarse tales documentos o información. El Defensor del Personal formulará una recomendación a dicha Parte con carácter de urgencia, a más tardar diez días después de la fecha de la solicitud. La citada Parte informará a las demás Partes, por escrito, de la recomendación del Defensor del Personal y de su propia decisión fundamentada sobre la cuestión, y ello en un plazo de diez días desde la fecha de recepción de dicha recomendación.

Resolución extraoficial de las reclamaciones en materia de acoso

4.2. La Oficina no conservará ningún registro en relación con el proceso extraoficial de resolución de las reclamaciones en materia de acoso.

Suspensión de la aplicación de decisiones

4.3. Las disposiciones relativas a la *suspensión de la aplicación de decisiones* recogidas en los artículos 3.2 a 3.7 del Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones, de fecha 13 de septiembre de 2000, se aplicarán al presente Convenio en beneficio de todas las personas protegidas.

Acción colectiva

4.4. Las disposiciones relativas a la *acción colectiva*, recogidas en el artículo 3.13 del Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones, de fecha 13 de septiembre de 2000, se aplicarán al presente Convenio en beneficio de todas las personas protegidas.

Plazos

4.5. En caso de incumplimiento del plazo fijado para responder a la presentación de una reclamación en materia de acoso, el demandante tendrá derecho a iniciar la fase siguiente del procedimiento.

Artículo 5

Resolución extraoficial de los incidentes en materia de acoso

5.1. Se alienta a las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con el individuo o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y asesoramiento por parte de:

a) el superior jerárquico que corresponda al miembro del personal;

OAVL – MTEySS ----- violencialaboral@trabajo.gov.ar

- b) un conciliador,
- c) la Oficina del Defensor del Personal;
- d) un representante del Sindicato; y/o
- e) un funcionario del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.

5.2. Para entrevistarse con el demandado, el demandante podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas o por otra persona protegida, las cuales podrán, si así lo solicita el demandante, tratar de facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación. Todo intento de resolver el asunto de manera extraoficial deberá tener lugar lo antes posible después del alegato de acoso.

5.3 Si una persona protegida considera que la resolución extraoficial no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse inmediatamente a cualquiera de las opciones incluidas en el proceso de resolución mediante el diálogo.

Proceso de solución mediante el diálogo

Artículo 6

Inicio del proceso

6.1. Las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso podrán tratar de resolver sus reclamaciones en esta materia acudiendo a cualquiera de las siguientes instancias:

- a) una reunión entre el superior jerárquico correspondiente y la persona protegida;
- b) la conciliación;
- c) el proceso ante el defensor del personal.

6.2. Todo demandante que desee invocar los procedimientos previstos en el artículo 6.1 deberá hacerlo en un plazo máximo de seis meses desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la reclamación en materia de acoso o, si la reclamación en materia de acoso se refiere a una conducta persistente, en un plazo de seis meses desde la última fecha en que se vio afectado por dicha conducta. En caso de que una persona protegida desee invocar el procedimiento pese a haber transcurrido el plazo fijado, deberá remitir una solicitud por escrito al Defensor del Personal, que podrá decidir si la reclamación debe examinarse pese al retraso. Las decisiones del Defensor del Personal a este respecto serán definitivas y contra las mismas no cabrá apelación.

Artículo 7

Papel de los superiores jerárquicos

7.1. Con el fin de resolver una reclamación en materia de acoso, un demandante podrá solicitar una reunión extraoficial y privada con cualquiera de los superiores jerárquicos correspondientes. De formularse la solicitud, el superior jerárquico deberá prestar asistencia al demandante proporcionando información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la reclamación en materia de acoso. Salvo que el demandante disponga otra cosa, el superior jerárquico deberá considerar privada y confidencial tanto cualquier reunión de este tipo como el hecho de que haya sido solicitada. No se conservará ningún registro de la misma.

Artículo 8

Papel de los conciliadores

8.1. Con el fin de resolver una reclamación en materia de acoso, un demandante podrá solicitar una reunión extraoficial y privada con un conciliador. El conciliador deberá proporcionar información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la reclamación en materia de acoso. El conciliador deberá ofrecer orientación y apoyo de manera independiente. Toda reunión de este tipo deberá considerarse privada y confidencial. No se conservará ningún registro de la misma.

Artículo 9

Papel del Defensor del Personal

9.1. Al tratar de reclamaciones en materia de acoso en virtud del presente Convenio, el Defensor del Personal nombrado en aplicación del artículo 9 del Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones, de fecha 13 de septiembre de 2000, desempeñará las funciones principales siguientes:

- a) la investigación de las reclamaciones en materia de acoso, a fin de establecer los hechos en tales casos;
- b) la formulación de propuestas para la solución de las reclamaciones en materia de acoso;
- c) la coordinación de la labor de los conciliadores; y
- d) el examen de cuestiones específicas a las que se refiere el presente Convenio.

9.2. En el desarrollo de sus actividades, el Defensor del Personal actuará con independencia respecto de las Partes en el presente Convenio, y ejercerá las funciones correspondientes con plena autonomía.

9.3. Dentro de los límites fijados en el artículo 1.10, el Defensor del Personal presentará a las Partes y a la Comisión Paritaria de Recursos Humanos un informe anual sobre las actividades emprendidas, las recomendaciones formuladas y las medidas que haya adoptado durante el ejercicio correspondiente.

Artículo 10

Remisión de casos al Defensor del Personal

10.1. Un demandante podrá referir al Defensor del Personal una reclamación en materia de acoso, ya sea directamente o bien cuando no le parezca oportuno recurrir al proceso descrito más arriba en los artículos 5 a 8 o estén en desacuerdo con el resultado del mismo.

10.2. Un demandante podrá referir al Defensor del Personal una reclamación en materia de acoso mediante declaración escrita presentada en el plazo fijado en el artículo 6.2. La declaración deberá incluir los siguientes detalles:

- a) el nombre del demandante y la manera de comunicarse con él;
- b) la naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete;
- c) si el demandante solicita una reunión con el Defensor del Personal; y
- d) cualquier otro detalle que el demandante desee facilitar.

10.3. Una vez que el Defensor del Personal haya recibido la declaración escrita con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.2, podrá iniciar la investigación de acuerdo con el artículo 9.

10.4. En el desarrollo de su investigación, el Defensor del Personal podrá solicitar declaraciones a aquellas personas que considere oportuno en relación con la reclamación en materia de acoso. El Defensor del Personal también podrá celebrar reuniones o discusiones con dichas personas, e implicarlas en su investigación de la manera que considere oportuna.

10.5. Al cumplir con su cometido, el Defensor del Personal podrá requerir la presentación de cualquier documento o información que considere pertinentes.

10.6. A efectos del presente artículo no podrá considerarse como negativa a cooperar, la disconformidad de una Parte con una opinión del Defensor del Personal en virtud del apartado b), del artículo 4.1 que recomiende la comunicación de los documentos o la información pertinentes.

Artículo 11

Proceso ante el Defensor del personal

11.1. El Defensor del Personal podrá organizar reuniones con el demandante, el demandado o cualquier otra persona que considere oportuno mediante simple notificación, con las siguientes limitaciones:

- a) una reunión conjunta con el demandante y el demandado sólo tendrá lugar con el consentimiento previo de los mismos;
- b) cuando un demandante o un demandado solicite una reunión en privado con el Defensor del Personal, se le concederá.

11.2. La conducción de las reuniones conjuntas quedará a discreción del Defensor del Personal, con sujeción a los principios de la justicia natural sobre los que se basa el presente Convenio.

11.3. El demandante y el demandado tendrán derecho a hacerse representar. También tendrán derecho a hacerse acompañar durante las reuniones por un representante del Sindicato o por un funcionario de su elección en activo o

jubilado de la OIT. Ni el demandante ni el demandado tendrán derecho a representación legal ante el Defensor del Personal.

11.4. Tras una reunión, el Defensor del Personal podrá iniciar nuevas conversaciones o investigaciones que le permitan cumplir con sus funciones en virtud del artículo 9.

Artículo 12

Informe del Defensor del Personal

12.1. El Defensor del Personal preparará un informe detallado sobre los resultados del caso remitido y/o del proceso y, de ser posible, formulará propuestas para la solución de la reclamación.

12.2. Si el Defensor del Personal no lograra formular una propuesta de solución, presentará un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la reclamación.

12.3. Se distribuirán copias del informe del Defensor del Personal a:

a) el demandante;

b) el demandado;

c) el superior jerárquico correspondiente (si el demandante refirió inicialmente la reclamación en materia de acoso a dicho superior jerárquico).

12.4. Se darán copia de las propuestas de solución formuladas por el Defensor del Personal a toda persona de la que se requiera la adopción de medidas para llevar dichas propuestas a la práctica.

12.5. El Defensor del Personal y las personas que reciban copia de su informe tienen la obligación de respetar el carácter confidencial del mismo.

Artículo 13

Plazos

13.1. El Defensor del Personal dispondrá de un plazo de 30 días desde la fecha de la notificación inicial de la reclamación en materia de acoso para tratar de encontrar una solución y presentar su informe a las personas que se citan más arriba, en los párrafos 12.3 y 12.4. Antes de que haya finalizado este plazo, el mismo podrá prolongarse hasta un máximo de 60 días, pero sólo con el acuerdo del demandante y del demandado. En caso contrario, el Defensor del Personal deberá facilitar al demandante y al demandado un informe fundamentado explicando los motivos que impidieron resolver la reclamación.

Artículo 14

Conclusión del proceso de solución mediante el diálogo

14.1. Si no queda satisfecho con la propuesta de solución de la reclamación en materia de acoso formulada por el Defensor del Personal, o la acción propuesta por el Defensor del Personal no se lleva a la práctica, el demandante podrá referir la reclamación al Comité Paritario en un plazo de 30 días desde la fecha de recepción del informe del Defensor del Personal.

Solución mediante pronunciamiento

Artículo 15

El Comité Paritario

Visión general

15.1. El proceso del Comité Paritario consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el demandante y el demandado, tomando en consideración el carácter delicado de las reclamaciones en materia de acoso. Culminará con una propuesta de acción formulada por el Comité Paritario.

15.2. A efectos del presente Convenio el Comité Paritario será el creado en virtud del Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones, de fecha 13 de septiembre de 2000.

Artículo 16

Remisión al Comité Paritario

16.1. El demandante podrá remitir al Comité Paritario la reclamación en materia de acoso mediante notificación escrita, en un plazo de 30 días a partir de la recepción del informe del Defensor del Personal.

16.2. La notificación inscrita incluirá la siguiente información:

- a) nombre del demandante y manera de comunicarse con él;
- b) naturaleza de la reclamación en materia de acoso que se somete a la consideración;
- c) cualquier acción propuesta por el superior jerárquico correspondiente;
- d) copia del informe del Defensor del Personal;
- e) descripción de la solución preferida por el demandante;
- f) nombres de los testigos (de existir) que el demandante solicita sean escuchados por el Comité Paritario, y si solicita una vista oral;
- g) copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

16.3. Una vez que se haya notificado oficialmente la reclamación en materia de acoso al Comité Paritario, este último invitará al demandado y a la Oficina a que formulen por escrito cualquier declaración que deseen hacer. Dichas declaraciones serán notificadas al Comité Paritario en el plazo especificado por éste al solicitarlas.

Artículo 17

Proceso ante el Comité Paritario

17.1. Una vez que el Comité Paritario haya recibido las declaraciones escritas, organizará un examen completo de la reclamación en materia de acoso mediante comunicación escrita a ambas partes. El demandante y el demandado tendrán derecho a solicitar una vista oral ante el Comité Paritario, y el Comité Paritario decidirá acerca de la necesidad de una vista oral. La decisión del Comité Paritario en relación con las vistas orales será definitiva e inapelable; en caso de denegar la celebración de una vista oral, el Comité Paritario dará a conocer los motivos específicos para la denegación.

17.2. El demandante, el demandado y el representante de la Oficina tendrán derecho a estar presentes durante una vista oral.

17.3. A efectos del examen, el demandante, el demandado y la Oficina tendrán derecho a nombrar a un representante en los siguientes términos:

- a) el demandante y el demandado tendrán derecho a hacerse representar y acompañar por un representante del Sindicato, por un funcionario en activo o jubilado de la OIT, o por cualquier otro representante de su elección;
- b) la Oficina tendrá derecho a nombrar un representante de su elección.

17.4. El examen se llevará a cabo con arreglo a un procedimiento imparcial, y de acuerdo con los principios de la justicia natural, con arreglo a las normas de procedimiento establecidas por el Comité Paritario para las reclamaciones en materia de acoso. En el examen de una reclamación en materia de acoso, el Comité Paritario podrá invitar al Defensor del Personal a facilitar información y opiniones.

17.5. El Presidente del Comité Paritario dirigirá las labores del mismo. De considerarlo oportuno, los miembros del Comité Paritario elaborarán normas de procedimiento para el examen de los casos, siempre sujetas a las disposiciones del presente Convenio. El Presidente estará facultado para decidir sobre cuestiones de procedimiento, en consulta con los demás miembros del Comité Paritario.

17.6. El Comité Paritario podrá exigir en todo momento a cualquiera de los participantes la presentación de documentos o información. Los citados documentos o información deberán facilitarse en el plazo fijado por el Comité Paritario. El Comité Paritario hará llegar inmediatamente a los participantes copias de los documentos o de la información, salvo cuando decida por unanimidad no comunicar dicha información y proporcione por escrito una decisión razonada a los participantes. El Comité Paritario fijará un plazo para que los participantes puedan presentar comentarios. Además, el Comité Paritario podrá solicitar el asesoramiento o la opinión de expertos de cualquier procedencia.

17.7. El Comité Paritario conservará un acta literal o una grabación íntegra de la vista. Los participantes tendrán derecho a examinar y a obtener copias del acta o de la grabación.

17.8 Durante el proceso ante el Comité Paritario, si los participantes deciden resolver la queja y alcanzar una solución mutuamente aceptable podrán solicitar en todo momento al Presidente del Comité Paritario que les conceda tiempo para ello; durante el período de tiempo concedido por el Presidente, los plazos aplicables al proceso ante el Comité Paritario (que se especifican en el artículo 16) quedarán en suspenso. Si el demandante y el demandado notifican, mediante un escrito conjunto al Presidente, haber alcanzado una solución mutuamente aceptable, se pondrá fin al proceso ante el Comité Paritario.

Artículo 18

Costas

18.1. Todas las costas resultantes de la vista ante el Comité Paritario correrán a cargo de la Oficina, con excepción de los gastos ligados a la representación externa.

Artículo 19

Plazos

19.1. El Comité Paritario dispondrá de un plazo de 30 días desde la recepción de la notificación escrita para celebrar una vista y llegar a una conclusión en cuanto a la acción propuesta que deberá comunicarse al Director General. En el caso de que el Comité Paritario decida que no puede completar dicha labor en un plazo de 30 días, deberá informar a los participantes que el plazo se amplía hasta un máximo de 60 días.

Artículo 20

Acción propuesta por el Comité Paritario

20.1. El Comité Paritario deliberará en sesión privada sobre la reclamación en materia de acoso. La acción que proponga será comunicada al Director General e incluirá únicamente la información siguiente:

- a) un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio del Comité Paritario;
- b) un resumen de las diligencias ante el Comité Paritario;
- c) un resumen de los argumentos planteados por cada uno de los participantes, y
- d) la propuesta razonada del Comité Paritario en cuanto al fondo y a las soluciones, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad.

20.2. El Comité Paritario estará facultado para proponer cualquier acción y reparación que considere oportunas, incluidas la readmisión, la indemnización y la atribución de las costas, según proceda.

20.3. a) El Comité Paritario comunicará su propuesta de acción a los participantes y al Director General en un plazo de 10 días a partir de la conclusión del examen.

b) El Director General decidirá, en un plazo de 20 días desde la remisión de la propuesta del Comité Paritario, qué acción adoptar en relación con la propuesta del mismo, y comunicará su decisión inmediatamente a los participantes.

c) En caso de que el Director General no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por el Comité Paritario se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante.

d) Cuando el Director General no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las Partes y al Comité Paritario.

Artículo 21

Tribunal Administrativo de la OIT

21.1. En aplicación del artículo VII del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, para someter la reclamación al Tribunal, un miembro del personal dispondrá de 90 días desde la fecha de recepción de la decisión del Director

General sobre la propuesta del Comité Paritario, o desde la fecha en que la propuesta del Comité Paritario se haya convertido en la decisión (de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.3, c)).

Artículo 22

Levantamiento de la inmunidad de jurisdicción y otras reparaciones

22.1. No obstante las disposiciones en vigor relativas al levantamiento de la inmunidad de jurisdicción, las Partes concluirán, en un plazo de 12 meses desde la firma del presente Convenio, negociaciones relativas a medidas adicionales de reparación que se hayan de poner a disposición de los demandantes que se declare han sido objeto de acoso (incluido el acoso por parte de personas ajenas al personal de la Organización) con arreglo a los procedimientos establecidos en el presente Convenio. Dichas negociaciones examinarán la posibilidad de proceder al levantamiento de la inmunidad en los casos apropiados.

Artículo 23

Intimidación o persecución

23.1 La Oficina se asegurará de que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una reclamación en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Convenio, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

Artículo 24

Medidas transitorias

24.1 Las Partes reconocen que, en el proceso de aplicación, podrían surgir otros problemas de carácter transitorio. A petición de una de las Partes podrán negociarse con carácter de urgencia soluciones a dichos problemas de carácter transitorio.

24.2. a) El plazo de seis meses indicado en el párrafo i) del artículo 2.1, será ampliado a 12 meses durante un período transitorio de un año a partir de la fecha de la firma del presente Convenio;

b) las reclamaciones en materia de acoso que se planteen con arreglo a esta disposición transitoria se resolverán con arreglo a los procedimientos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 25

Cuestiones diversas

25.1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de la firma, y su validez será de dos años desde la fecha en que comience a aplicarse el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones. Las Partes acuerdan revisar el funcionamiento del presente Convenio al final de dicho período. En adelante, o en ausencia de revisión, el Convenio seguirá en vigor indefinidamente.

25.2. Ninguna disposición del presente Convenio podrá suspenderse, modificarse, anularse o enmendarse en modo alguno, salvo acuerdo escrito firmado por las Partes. Las Partes podrán volver a negociar cualquier apartado del presente Convenio.

25.3. Se procederá a modificar el Estatuto del Personal y los demás textos pertinentes, según corresponda, a fin de dar efecto al presente Convenio, y ello en un plazo de seis meses a partir de la firma del mismo, de modo que se preserven también los demás derechos sustantivos de los miembros del personal con arreglo a lo dispuesto en el Preámbulo al presente Convenio. En caso de duda entre el presente Convenio y un artículo pertinente del Estatuto del Personal, tendrá preferencia y prevalecerá la interpretación que resulte más favorable para el miembro o miembros del personal de que se trate.

25.4. Se facilitará a todas las personas protegidas actuales o futuras una copia del presente Convenio y de las correspondientes enmiendas al Estatuto del Personal. Las Partes se asegurarán de que todas las personas

protegidas tengan conocimiento de la existencia del presente Convenio y procederá a elaborar un manual de instrucciones destinados a las personas protegidas sobre los efectos del presente Convenio y el funcionamiento y efectos de este procedimiento.

FIRMADO en Ginebra, el veintiséis de febrero de 2001, en dos copias, en inglés, por los representantes de las Partes debidamente habilitados a tales efectos.

Alain Wild,
Director
Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos
Oficina Internacional del Trabajo

David Dror,
Presidente
Sindicato
Oficina Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/docs/harassment.htm>