

Convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos

concertado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT

Preámbulo

En el marco del *Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato del Personal de la OIT*, de fecha 27 de marzo de 2000, enmendado el 6 de noviembre de 2003, y de conformidad con los párrafos 1 y 2 del artículo 27 del *Convenio colectivo sobre un procedimiento de solución de reclamaciones*, de fecha 13 de septiembre de 2000, y con los párrafos 1 y 2 del artículo 25 del *Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso*, de fecha 26 de febrero de 2001, las Partes examinaron el funcionamiento de los dos Convenios sobre solución de reclamaciones y los renegociaron a la luz de este examen. Como resultado de esta renegociación, los dos Convenios fueron sustituidos por el presente *Convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos*.

El presente Convenio tiene por objeto establecer procedimientos justos, transparentes, eficientes y eficaces para la prevención y solución de conflictos y reclamaciones en el lugar de trabajo. Estos procedimientos se basan en el reconocimiento y respeto de los derechos y responsabilidades de todos los funcionarios que trabajan en un entorno multicultural.

El Convenio establece un procedimiento de prevención y solución de conflictos que consiste en los tres elementos siguientes:

- prevención;
- solución de conflictos por procedimientos informales; y
- solución de reclamaciones por procedimientos oficiales que consisten en un procedimiento general de reclamación y en un procedimiento de reclamación en materia de acoso sexual.

Se hace especial hincapié en resolver los problemas rápidamente a través del diálogo y en el nivel más próximo posible a su origen.

Artículo 1 Prevención

Las Partes se comprometen a promover un entorno laboral en el que todos los funcionarios puedan cumplir sus responsabilidades profesionales de forma eficiente y eficaz y en el que cada individuo sea tratado con respeto, dignidad y cortesía. A tal efecto, deberán formularse y promoverse políticas y estrategias destinadas a prevenir las reclamaciones, lo que incluye la formación, la información, y la elaboración de declaraciones de política y de informes periódicos por los órganos establecidos en virtud del presente Convenio, según proceda.

Artículo 2

Solución de conflictos por procedimientos informales

La solución de conflictos por procedimientos informales tiene por objeto proporcionar un procedimiento voluntario, flexible, confidencial e informal con miras a resolver los problemas en el lugar de trabajo. Las Partes se comprometen a establecer mecanismos eficaces para la solución de conflictos por medios informales y a promover su plena utilización de buena fe antes de recurrir a procedimientos oficiales para la solución de reclamaciones.

La solución de conflictos por procedimientos informales no constituye la primera etapa del procedimiento general de reclamación ni del procedimiento de reclamación en materia de acoso sexual sino que se trata de un proceso independiente. Es un medio valioso y eficaz en función de los recursos del que se puede servir la dirección, los funcionarios individuales o grupos de funcionarios que se encuentran ante los mismos problemas en el lugar de trabajo, para resolver estos problemas de forma rápida e informal. Por ello, se trata de un proceso flexible, que se aplica a todo tipo de problemas en el lugar de trabajo, no está sujeto a ningún plazo, nada queda registrado y es confidencial para las partes.

Existen las siguientes opciones para la resolución de conflictos por procedimientos informales:

- asistencia de un tercero;
- conciliación; y
- mediación.

Asistencia de un tercero

Todo funcionario puede solicitar la asistencia del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), de un jefe superior, del Sindicato del Personal o de un funcionario o antiguo funcionario de la OIT con miras a resolver un problema en el lugar de trabajo por procedimientos informales a través del diálogo.

Conciliación

Todo funcionario puede solicitar los servicios de un conciliador para asistir en la solución de cualquier problema en el lugar de trabajo por procedimientos informales a través del diálogo. La función del conciliador es la de propiciar el diálogo confidencial entre las partes involucradas en un problema en el lugar de trabajo a fin de que puedan examinar opciones para su solución por medios informales. Los procedimientos de conciliación deberán ser confidenciales entre las partes y no se llevará ningún registro.

Un grupo de conciliadores formados en la sede y en el terreno serán seleccionados de entre los funcionarios de la OIT y serán designados por el Mediador. Se puede obtener de la Oficina del Mediador una lista de los conciliadores formados. Las labores de los conciliadores se considerarán como parte de las funciones oficiales y a tal efecto los funcionarios que sean conciliadores estarán liberados de sus tareas habituales en la medida de lo necesario.

Mediación

Todo funcionario puede solicitar los servicios del Mediador para asistir en la solución de cualquier problema en el lugar de trabajo por procedimientos informales. Estos servicios se prestarán de conformidad con los principios, prácticas y procedimientos generales que rigen la mediación. Los

procedimientos de mediación serán confidenciales entre las partes y no se llevará ningún registro. Sin embargo, si el Mediador considera que existe un riesgo inminente de que se produzcan graves daños a un individuo, deberá informar a la Oficina y a cualquier otra autoridad competente.

El Mediador, que en el momento del nombramiento no deberá ser funcionario de la OIT, será designado por común acuerdo entre las Partes. Las condiciones del nombramiento del Mediador serán determinadas por la Oficina en el marco de las disposiciones del presente Acuerdo.

Artículo 3

Solución de reclamaciones por procedimientos oficiales

Todas las reclamaciones se tramitarán de la misma forma con excepción de las reclamaciones en materia de acoso sexual. Las reclamaciones en materia de acoso sexual se tramitarán por un procedimiento independiente y acelerado que reconoce la importancia de tratar estas quejas de forma expedita y estrictamente confidencial.

La tramitación de una reclamación a través de estos procedimientos requiere mucho tiempo y cuantiosos recursos. Las reclamaciones que se consideren abusivas o carentes de fundamento se desestimarán sumariamente. Las reclamaciones que se presenten de mala fe se considerará que constituyen una falta grave.

Procedimiento general de reclamación

Las partes en un procedimiento general de reclamación son el funcionario interesado y la Oficina. Este procedimiento consistirá en las siguientes etapas:

- examen del HRD;
- examen de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones.

Examen del HRD

Todo funcionario que desee incoar un procedimiento de reclamación sobre sus condiciones de empleo deberá notificarlo por escrito al HRD en el plazo de **seis meses** a partir del momento en que se produjo el hecho que dio lugar a la reclamación.

El HRD examinará la cuestión y adoptará una decisión en el plazo de **tres meses**. Este examen podría ser suspendido por acuerdo entre el HRD y el funcionario interesado durante un período máximo de **tres meses** para facilitar la solución de la reclamación por procedimientos informales.

Examen de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones

a) Procedimiento

Si el funcionario no acepta la decisión del HRD o no se le comunica ninguna decisión dentro del plazo prescrito, el funcionario puede presentar una reclamación ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones en el plazo de **un mes** a partir de la adopción de la decisión o de la expiración del plazo prescrito para que HRD adopte una decisión. Existe un formulario normalizado para facilitar la presentación de reclamaciones.

La Junta Consultiva Mixta de Apelaciones deberá presentar su informe al Director General normalmente en el plazo de **tres meses** y el Director General deberá adoptar una decisión definitiva en un plazo de **dos meses** a partir de la presentación de dicho informe. El Director General podrá realizar las consultas que estime oportunas antes de adoptar una decisión definitiva. Se deberá comunicar a la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones la decisión del Director General. En el caso de que no se adopte una decisión expresa en este plazo de **dos meses**, la Junta Consultiva Mixta deberá facilitar a las partes una copia de su informe y el funcionario tendrá derecho a dar por supuesta la aceptación de las recomendaciones de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones.

El Director General nombrará, previa recomendación de la Comisión Paritaria de Negociación, a un grupo de personas que puedan actuar como presidentes, las cuales no serán funcionarios de la OIT.

Se escogerá a los miembros de la Junta de entre un grupo de funcionarios nombrados por las Partes en el presente Convenio. Cada Junta estará integrada por un presidente y dos funcionarios.

El resultado del procedimiento general de reclamación puede ser objeto de recurso ante el Tribunal Administrativo de la OIT de conformidad con su Estatuto.

b) Composición y función de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones

La Junta Consultiva Mixta de Apelaciones es un órgano de expertos que opera en el marco de las relaciones laborales de conformidad con los procedimientos y los principios básicos de equidad y justicia generalmente aceptados en el derecho administrativo internacional. Su función es aconsejar al Director General sobre el fundamento de las quejas específicas que se le presentan, sobre la base de un examen de los hechos y documentos pertinentes, teniendo en cuenta el contrato de trabajo del funcionario, los principios generalmente aceptados del derecho administrativo internacional, los convenios colectivos existentes, el Estatuto del Personal y otras normas que regulen las condiciones de empleo. No habrá ninguna representación legal externa ante la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones.

La Junta Consultiva Mixta de Apelaciones está compuesta por un mínimo de tres presidentes, que no podrán ser funcionarios de la OIT, designados por el Director General por recomendación de la Comisión Paritaria de Negociación, y por dos grupos de miembros, que deberán ser funcionarios en activo, designados por cada una de las Partes. Los presidentes y miembros deberán ser independientes en el ejercicio de sus funciones. Cada caso será examinado por un Grupo de expertos integrado por un Presidente y dos miembros, uno de cada grupo. El Grupo de expertos organizará sus reuniones, vistas orales y audiencias que resulten más eficaces para la Oficina en función de los costos.

La participación en las labores de la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones se considerará como parte de las funciones oficiales y los funcionarios que sean miembros del Grupo de expertos serán liberados de sus tareas habituales en la medida de lo necesario.

A fin de simplificar y racionalizar los procedimientos de apelación específicos previstos en el Estatuto del Personal, la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones asumirá la responsabilidad de conocer de cualquiera de estos recursos, una lista de los cuales se facilita en las enmiendas del capítulo X del Estatuto del Personal que figura en el anexo I.

Procedimiento de reclamación en materia de acoso sexual

Las Partes afirman su adhesión a un entorno de trabajo libre de cualquier forma de acoso, en particular el acoso sexual.

El acoso sexual se define como toda conducta de carácter sexual no deseada en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo que la persona interesada pueda considerar razonablemente que sirve de base para una decisión que afecta al empleo o la situación profesional de dicha persona, o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil y humillante para dicha persona.

El procedimiento que figura a continuación deberá leerse junto con la declaración de política sobre acoso sexual contenida en el anexo II. Este procedimiento reconoce que los alegatos de acoso sexual requieren un examen rápido, confidencial y eficaz.

El procedimiento de reclamación en materia de acoso sexual comprenderá las siguientes etapas:

- examen del HRD;
- investigación.

Se alienta a toda persona¹ que considere que ha sido objeto de acoso sexual conforme a la definición expuesta anteriormente que trate de resolver la cuestión directamente o a través de los procedimientos informales que se establecen en el artículo 2 del presente Convenio.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual conforme a la definición expuesta anteriormente y que desee incoar un procedimiento formal de reclamación, deberá notificarlo por escrito al HRD en el plazo de **seis meses** a partir del momento en que se produjo el comportamiento que dio lugar a la reclamación.

La cuestión será examinada por el HRD en el plazo de **un mes** y se comunicarán a la persona interesada las medidas que se propone aplicar el HRD, que pueden consistir en someter el asunto a investigación.

Si el interesado no está satisfecho con las medidas propuestas por el HRD o no se le comunica ninguna propuesta dentro de este plazo, la reclamación se someterá a una investigación independiente dentro del plazo de **un mes** a partir de la notificación de una propuesta o de la expiración del plazo prescrito para dicha notificación.

Un grupo de investigadores formados será seleccionado de entre los funcionarios de la OIT y designado por el Director General por recomendación de la Comisión Paritaria de Negociación. La decisión de remitir la reclamación a un investigador o investigadores deberá notificarse al funcionario, HRD y cualquier otra parte directamente implicada.

El investigador o investigadores deberán presentar un informe al Director General normalmente en el plazo de **tres meses** a partir de la fecha en que se remitió la reclamación. Este informe deberá contener conclusiones en relación con los hechos así como propuestas, cuando proceda.

El Director General deberá adoptar una decisión en el plazo de **dos meses** a partir de la presentación del informe. Deberá comunicar dicha decisión a la persona interesada y a cualquier otra parte directamente implicada junto con una copia del informe, teniendo debidamente en cuenta cualquier información privilegiada que pudiera contener para proteger a terceros. Si al expirar este plazo no se ha adoptado ninguna decisión, el investigador deberá facilitar al funcionario una copia del informe (con

¹ Funcionarios, demandantes de empleo y cualquier otra persona que tenga una relación contractual con la Oficina, como pasantes, colaboradores externos y personal de cooperación técnica.

sujeción a las restricciones antes señaladas), y la persona interesada tendrá derecho a dar por supuesta la aceptación de las conclusiones en cuanto a los hechos y la desestimación de la reclamación.

El resultado del procedimiento de reclamación en materia de acoso sexual, incluida una desestimación implícita de la reclamación, puede ser objeto de recurso ante el Tribunal Administrativo de la OIT de conformidad con su Estatuto.

Artículo 4 *Acciones colectivas*

Las Partes han convenido en que, con sujeción a la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo de una enmienda del Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT a este efecto, el Estatuto del Personal deberá contener disposiciones sobre las quejas presentadas por el Sindicato del Personal de la OIT respecto de las decisiones que afecten a los derechos o la situación de este último en virtud de las disposiciones legales pertinentes o que vulneren los derechos legales reconocidos en el Estatuto del Personal al personal en su conjunto o a una categoría del personal.

Artículo 5 *Denuncia de irregularidades*

Sin perjuicio del derecho de presentar reclamaciones, cuando un funcionario tenga conocimiento del incumplimiento de las normas y procedimientos internos de la OIT (con excepción de la reglamentación financiera a la que se aplican otros procedimientos específicos), de la violación de las normas de conducta de la administración pública internacional o del encubrimiento al respecto, podrá transmitir la información a la autoridad competente dentro de la Oficina o al Mediador que lo comunicará a la autoridad competente para que adopte las medidas oportunas. La autoridad competente y el Mediador deberán proteger el anonimato del funcionario.

Artículo 6 *Disposiciones finales*

El presente Convenio entrará en vigor progresivamente durante 2004 en las fechas y forma que determinen las Partes en función de los diversos mecanismos que estén efectivamente establecidos. Se adoptarán disposiciones para que se puedan tramitar las reclamaciones durante cualquier período transitorio.

El presente Convenio se aplicará por medio del Estatuto del Personal aprobado y las circulares que figuran como anexos del presente Convenio de conformidad con el párrafo 4 del artículo 8 de la enmienda del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento, firmada el 6 de noviembre de 2003. La Oficina someterá al Consejo de Administración toda propuesta de enmienda del Estatuto del Personal que sea necesaria para dar efecto al presente Convenio.

Ninguna disposición del presente Convenio o de sus anexos podrá ser suspendida, modificada o enmendada salvo mediante acuerdo escrito entre las Partes. Cualquiera de las Partes puede poner fin al presente Convenio presentando por escrito un preaviso de seis meses a la otra Parte.

El presente Convenio, las enmiendas del Estatuto del Personal y las circulares conexas podrán consultarse en el sitio Web de la Oficina.

Firmado en Ginebra, el 24 de febrero de 2004, en dos copias, en inglés, por los representantes de las Partes debidamente habilitados para ello.

Por la Oficina: Patricia O'Donovan

Por el Sindicato: Jean-Victor Gruat