



UNDECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Estrategia de la OIT en materia
de recursos humanos: actualización****Indice**

	<i>Página</i>
A. Negociación colectiva.....	1
B. Clasificación	1
C. Reclamaciones en materia de acoso.....	2
D. Tramitación de las reclamaciones.....	2
E. Contratación y selección.....	2
F. Evaluación del desarrollo.....	3
G. Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP)	3
H. Reforma de la política en materia de contratos.....	3
I. Iniciativas sobre el trabajo y la vida	3
J. Consecuencias financieras	3

Anexos

I. Convenio colectivo sobre disposiciones encaminadas al establecimiento de una base para la clasificación.....	7
II. Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso ...	11
III. Introducción de la categoría de funcionario nacional del cuadro orgánico	25
IV. Iniciativas sobre el trabajo y la vida	29

1. En el presente documento se informa a la Comisión sobre los progresos registrados en la aplicación de los principales elementos de la reforma en materia de recursos humanos de la OIT. Además de proporcionar un informe general sobre los progresos realizados, en el documento se pide específicamente a la Comisión que tome nota de la conclusión de dos nuevos convenios colectivos, apruebe la introducción de la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico (FNCO) en la Oficina y apruebe las propuestas sobre licencia de paternidad y retención de ingresos enunciados en el documento GB.279/PFA/12, presentado en noviembre de 2000.

A. Negociación colectiva

2. Desde noviembre de 2000, la Comisión Paritaria de Negociación (CPN) se ha reunido periódicamente y ha concluido dos nuevos convenios colectivos sobre «Disposiciones para establecimiento de una base para la clasificación» y sobre «Prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso». En los anexos I y II figuran los textos íntegros de estos acuerdos.

B. Clasificación

3. La Oficina se encuentra ahora en condiciones de comenzar a aplicar las disposiciones en materia de clasificación que fueron descritas anteriormente al Consejo de Administración y que se presentan ahora en el anexo 1. La plena aplicación de las nuevas disposiciones tendrá que realizarse en dos fases: en primer lugar, mediante la adopción de medidas para trasladar las actuales descripciones de puestos individuales de los funcionarios a las descripciones genéricas que constituyen la base del nuevo sistema de clasificación; en segundo lugar, a través de la adopción de medidas a más largo plazo destinadas a permitir el funcionamiento ulterior del nuevo sistema. Han finalizado las discusiones con el Sindicato del Personal relativas al proceso de traslado, y se ha avanzado mucho en las discusiones relativas al sistema ulterior. El Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos introducirá procedimientos encaminados a garantizar la aplicación de un enfoque común para la reclasificación en toda la Oficina.
4. La Comisión recordará que el 1.º de enero de 2000 se había logrado reorganizar la sede de Ginebra en un período de tiempo muy corto, debido en parte a la decisión de suspender el proceso de clasificación de nuevos puestos hasta que se hubieran instaurado los nuevos procedimientos de clasificación. En aquel entonces, se acordó que cualesquiera nuevos grados asociados a puestos que presentaran un cambio importante de sus funciones se introducirían con un reajuste salarial retroactivo al 1.º de enero de 2000.
5. Las innovaciones introducidas por los nuevos procedimientos de clasificación no afectan en modo alguno a los principios aplicados en materia de clasificación por el sistema común. Los cambios se refieren al mecanismo para tomar y revisar las decisiones en materia de clasificación, definido actualmente en las circulares internas publicadas en virtud del artículo 2.2 del Estatuto del Personal. En consecuencia, no es necesario introducir enmiendas al Estatuto del Personal en esta fase de establecimiento de una base para la clasificación. Sin embargo, y a fin de cumplir con el compromiso contraído con el personal que fue transferido a empleos de mayor responsabilidad el 1.º de enero de 2000, el artículo 9.1 del convenio colectivo prevé la promoción automática, con efecto retroactivo a dicha fecha, del titular de un puesto que resulte corresponder a un grado superior. En virtud del artículo 4.2, f) del Estatuto del Personal, el cambio de grado crea una vacante para el puesto de que se trate, y ésta no la cubre automáticamente el titular del

puesto, si bien en la práctica suele ocurrir así. Así pues, la Oficina necesita una excepción a dicho artículo a fin de permitir la selección automática de los titulares para cualquier puesto que haya sido ascendido de categoría, excepción que quedaría limitada al presente ejercicio.

C. Reclamaciones en materia de acoso

6. La estructura del procedimiento para resolver las reclamaciones en materia de acoso («el nuevo procedimiento») se corresponde estrechamente con la del procedimiento general para la solución de reclamaciones, aunque serán necesarios ciertos cambios al Estatuto del Personal aprobado por el Consejo de Administración en noviembre del año pasado.
7. Existen tres diferencias menores entre el nuevo procedimiento sobre el acoso y el procedimiento de solución de reclamaciones. En primer lugar, cuando se presente una reclamación en materia de acoso, el funcionario no estará obligado a iniciar el nuevo procedimiento solicitando una reunión con cualquiera de los superiores jerárquicos correspondientes (como ocurre en el caso del procedimiento general para la solución de reclamaciones). El motivo es que el superior jerárquico podría ser la persona acusada de acoso, o que el asunto objeto de la reclamación podría ser muy delicado, implicando información de carácter íntimo o personal que debiera quedar restringida al menor número de personas que fuera posible.
8. En segundo lugar, el nuevo procedimiento otorga un papel distinto al Defensor del Personal en el sentido de que se le puede remitir directamente una reclamación en materia de acoso para que sea tratada de manera relativamente extraoficial, evitando así en lo posible una segunda «vista» ante el Comité Paritario.
9. En tercer lugar, el personal dispone de seis meses para iniciar una reclamación, frente a los 60 días previstos en virtud del procedimiento general.
10. Debido a la urgencia que tiene la Oficina en aplicar medidas aceptables para tratar de las reclamaciones en materia de acoso, se propone que el Consejo de Administración autorice al Director General para que proceda a dichos cambios con carácter provisional, y que se presente el Estatuto del Personal al Consejo de Administración en noviembre de 2001 para su adopción oficial.

D. Tramitación de las reclamaciones

11. Se están adoptando medidas para aplicar el nuevo procedimiento de solución de reclamaciones. Se ha designado a conciliadores y en la actualidad se está procediendo a formarlos. Las entrevistas para elegir a un Presidente del Comité Paritario ajeno a la Oficina se encuentran en su fase final y la prospección para el Defensor del Personal continúa con objeto de obtener un abanico lo más amplio posible de candidaturas potenciales. Se celebrarán reuniones de información en Ginebra y en las oficinas exteriores antes de la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2001.

E. Contratación y selección

12. Los nuevos procedimientos de contratación y selección están siendo introducidos paulatinamente y serán plenamente operativos a mediados de año. Los evaluadores de las

plataformas P y G ya han sido designados y formados, y los primeros centros de evaluación para candidatos internos han concluido con éxito.

F. Evaluación del desarrollo

13. Ante la prioridad concedida al logro de acuerdos sobre cuestiones de clasificación y sobre acoso, en el momento de la redacción del presente documento no se había alcanzado ningún acuerdo sobre la evaluación del desarrollo. Está previsto que la CPN se reúna de nuevo antes de la reunión del Consejo de Administración y ofrezca un informe oral sobre los progresos obtenidos.

G. Programa de ingreso a la carrera para jóvenes profesionales (YPCEP)

14. Diez participantes en el programa YPCEP han iniciado sus labores con la OIT y en la actualidad trabajan en Ginebra. El primer programa de formación oficial se celebrará en abril de 2001. Se están tomando las disposiciones necesarias para continuar el programa en el próximo bienio y las medidas de contratación se encuentran en estado avanzado.

H. Reforma de la política en materia de contratos

15. Se siguen tomando medidas para eliminar la prolongada utilización de contratos de corta duración y se han señalado éxitos importantes en las colocaciones de duración determinada. Como cabía esperar estas colocaciones han tenido un efecto negativo a corto plazo en las estadísticas en materia de pautas de nacionalidad ofrecidas a la Comisión en esta reunión.
16. Un documento en el que se propone la introducción de una categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico (FNCO) en la Oficina se incluye como anexo III, para decisión.
17. El desarrollo de propuestas para una gama más amplia de reformas de contratos continúa. La Oficina trata de alcanzar un acuerdo con el Comité del Sindicato para reducir los tipos de contratos actuales a tres e introducir el concepto de contrato indefinido que incluya disposiciones de preaviso apropiadas comúnmente utilizadas fuera de las Naciones Unidas y que actualmente se aplican en otras organizaciones asociadas de las Naciones Unidas.

I. Iniciativas sobre el trabajo y la vida

18. En el anexo IV figuran las propuestas detalladas sobre la aplicación de una política de licencia de paternidad limitada y los procedimientos para facilitar la retención de ingresos en circunstancias concretas.

J. Consecuencias financieras

19. El establecimiento de un derecho a la licencia de paternidad o la introducción en la Oficina de la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico no tendrá consecuencias financieras para la OIT.

20. *La Comisión tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que:*

- a) *tome nota de la evolución de la aplicación de la estrategia en materia de recursos humanos;*
- b) *tome nota del Convenio colectivo sobre disposiciones para el establecimiento de una base de clasificación (anexo I) y que, a título excepcional, apruebe las derogaciones que sean necesarias al artículo 4.2, f) del Estatuto del Personal con el único fin de cumplir con el compromiso contraído por la Oficina al que se refiere el párrafo 5;*
- c) *tome nota del Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso (anexo II) y autorice al Director General para que adopte, con carácter provisional, las enmiendas correspondientes al Estatuto del Personal, en espera de presentarlas al Consejo de Administración para su aprobación en su 282.ª reunión (noviembre de 2001); las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal volverán a examinarse durante la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2003;*
- d) *apruebe la propuesta que figura en el anexo III de introducir una categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico (FNCO) en la Oficina, tomando nota de que en caso de que el Consejo de Administración tome esta decisión, el Director General enmendaría las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal añadiendo al artículo 0.2 una referencia a la nueva categoría en uso de la autoridad que le delegó el Consejo de Administración en su 192.ª reunión (febrero-marzo de 1974) y adaptando las normas conexas, e informaría posteriormente al Consejo de Administración en su 282.ª reunión (noviembre de 2001);*
- e) *apruebe las propuestas que figuran en el anexo IV relativas a:*
 - i) *la introducción de un derecho a la licencia de paternidad para los funcionarios en caso de nacimiento de un hijo o de adopción de un niño que no haya alcanzado aún la edad de escolarización, y*
 - ii) *la autorización para que la Oficina tome medidas para que cuando un funcionario no dé cumplimiento a los fallos de los tribunales competentes se cumplan las obligaciones de manutención de la familia por medio de deducciones salariales;*

tomando nota de que, en caso de que el Consejo de Administración tome esta decisión, el Director General modificaría las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal mediante la autoridad que le delegó el Consejo de Administración en su 192.ª reunión (febrero-marzo de 1974) e informaría posteriormente al Consejo de Administración en su 282.ª reunión (noviembre de 2001);

- f) reafirme la primacía del régimen común de las Naciones Unidas en relación con el establecimiento de las condiciones de empleo de los funcionarios de la OIT.*

Ginebra, 16 de marzo de 2001.

Punto que requiere decisión: párrafo 20.

Anexo I

Convenio colectivo sobre disposiciones para el establecimiento de una base para la clasificación

CONVENIO COLECTIVO SOBRE DISPOSICIONES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UNA BASE PARA LA CLASIFICACION

entre

la **Oficina Internacional del Trabajo**

(en adelante «la Oficina»)

y

el **Sindicato del Personal de la OIT**

(en adelante «el Sindicato»)

Preámbulo

El objeto del presente Convenio es el establecimiento de una base para la clasificación basada en principios de justicia y equidad, que sea coherente, oportuna, eficaz, objetiva y transparente, y que se ajuste a las disposiciones de los convenios colectivos en vigor.

El establecimiento de una base para la clasificación forma parte del enfoque de desarrollo de las carreras que se aplica en el conjunto de la OIT, y exigirá la elaboración ulterior de un procedimiento para la clasificación de los puestos de trabajo.

La Oficina y el Sindicato (en adelante «las Partes») reconocen que en el año 2000 se elaboraron unas descripciones de puestos genéricas con arreglo a las orientaciones dadas por el Grupo de Trabajo Paritario sobre la Clasificación, que presenta sus informes a la Comisión Paritaria de Negociación.

Las Partes reconocen que el presente Convenio tiene como objetivo mejorar las estructuras y procesos existentes. Todos los derechos sustantivos de los miembros del personal se mantendrán inalterados, salvo que el presente Convenio disponga lo contrario.

Artículo 1

Descripción general del proceso de clasificación de los puestos

1.1. Las Partes acuerdan que el procedimiento de clasificación de los puestos incluirá tres fases, a saber:

Fase 1: Clasificación inicial

Fase 2: Revisión de la clasificación inicial

Fase 3: Reexamen de la clasificación

1.2. Cuando la clasificación inicial resulte aceptable para el miembro del personal de que se trate, no procederá acudir a las fases de revisión posteriores.

1.3. La clasificación inicial podrá ser objeto de revisión si así lo solicita el miembro del personal interesado. Del mismo modo, la revisión de la clasificación inicial de grado también podrá ser objeto de un reexamen imparcial llevado a cabo por el Grupo de Revisión Independiente (creado

en virtud del artículo 7 del presente Convenio), si así lo solicita el miembro del personal interesado. Por último, la atribución de grado, tal y como haya sido determinada por el Grupo de Revisión Independiente, podrá ser objeto de apelación ante el Comité Paritario.

Artículo 2

Calendario para el proceso de clasificación de los puestos

Fase 1:	Clasificación inicial de los puestos	Hasta el 17 de abril de 2001
	Solicitud de revisión de la clasificación inicial	Hasta el 15 de mayo de 2001
Fase 2:	Revisión de la clasificación inicial	Hasta el 16 de julio de 2001
	Solicitud de reexamen	Hasta el 15 de agosto de 2001
Fase 3:	Reexamen por el Grupo de Revisión Independiente	Hasta el 1.º de octubre de 2001
	Segundo reexamen (de ser necesario)	Hasta el 31 de octubre de 2001

Artículo 3

Modalidades para la clasificación inicial

3.1. Las descripciones provisionales de puestos genéricos, que figuran como anexo al presente Convenio, se darán a conocer a todos los miembros del personal y se publicarán en la Intranet de la OIT a más tardar el 31 de marzo de 2001.

3.2. Sólo podrán introducirse modificaciones a las citadas descripciones provisionales de puestos genéricos mediante acuerdo entre las Partes.

3.3. A más tardar el 17 de abril de 2001, todos los miembros del personal habrán sido informados por escrito de la descripción de puesto genérico que se aplica a su puesto, así como del grado atribuido.

Artículo 4

Solicitud de revisión de la clasificación inicial

4.1. Todo miembro del personal que esté en desacuerdo con la clasificación inicial de su puesto, podrá solicitar por escrito y hasta el 15 de mayo de 2001, la revisión de la misma por el director principal. El miembro del personal indicará cuál es la descripción de puesto genérico y/o el grado que, en su opinión, mejor se ajustan al puesto que ocupan.

Artículo 5

Revisión de la clasificación inicial del puesto

5.1. El director principal reexaminará la clasificación inicial siempre que así lo solicite un miembro del personal. Dicha revisión tendrá lugar lo antes posible, y el miembro del personal interesado recibirá una respuesta razonada, por escrito, a más tardar el 16 de julio de 2001.

5.2. De no recibir el miembro del personal la citada respuesta en la fecha prevista, podrá referir el asunto directamente al Grupo de Revisión Independiente.

Artículo 6

Solicitud de reexamen

6.1. Cuando el director principal haya comunicado la citada respuesta y el miembro del personal no está de acuerdo con la misma, este último podrá solicitar un reexamen por el Grupo de

Revisión Independiente. Dicha solicitud deberá presentarse por escrito y a más tardar el 15 de agosto de 2001 al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.

Artículo 7

Reexamen por el Grupo de Revisión Independiente

7.1. Las Partes acuerdan crear un Grupo de Revisión Independiente encargado de reexaminar y decidir acerca de la revisión a la que se refiere el artículo 6 del presente Convenio.

7.2. Las Partes acuerdan designar conjuntamente a 14 miembros del personal para que constituyan el citado Grupo de Revisión Independiente. Este Grupo desarrollará su actividad mediante equipos de dos miembros del personal, que se encargarán de reexaminar cada solicitud y de facilitar una decisión razonada respecto de la misma. Estos Equipos de Revisión tomarán sus decisiones por unanimidad.

7.3. Si el Equipo de Revisión no puede alcanzar una decisión por unanimidad, o no consigue tomar una decisión en el plazo previsto se procederá a un nuevo reexamen de la solicitud a cargo de un segundo Equipo de Revisión, esta vez integrado por tres miembros. Si el segundo Equipo de Revisión no puede alcanzar una decisión unánime, tomará una decisión por mayoría.

Artículo 8

Sumisión al Comité Paritario

8.1. De no facilitar el Equipo de Revisión una decisión en el plazo previsto, o si se apela dicha decisión aduciendo un defecto de forma o un trato injusto, el miembro del personal o la Oficina podrán solicitar su revisión por el Comité Paritario previsto en el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones, de fecha 13 de septiembre de 2000.

8.2. El miembro del personal y la Oficina dispondrán de 30 días laborables desde la fecha de recepción de la decisión del segundo Equipo de Revisión, o desde la fecha en que la decisión del Equipo tenía que facilitarse, para dirigirse al Comité Paritario. En tal caso, se aplicarán las disposiciones correspondientes al proceso de resolución mediante pronunciamiento previstas en el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Solución de Reclamaciones.

Artículo 9

Disposiciones generales

9.1. Las Partes acuerdan que, siempre que el grado asignado a un puesto como resultado del procedimiento de clasificación sea más elevado que el grado que tenía atribuido el miembro del personal que lo ocupa, el grado más elevado se aplicará con carácter retroactivo al 1.º de enero de 2000 o, en caso de que se haya producido un cambio de responsabilidades desde el 1.º de enero de 2000, a la fecha en que se hayan asignado dichas nuevas responsabilidades.

9.2. Los miembros del personal que soliciten la aplicación del grado más elevado a partir de una fecha anterior al 1.º de enero de 2000 podrán invocar el Convenio Colectivo sobre un Procedimiento para la Resolución de Reclamaciones de fecha 13 de septiembre de 2000, no obstante lo dispuesto en el artículo 4.3 de dicho Convenio para resolver esta cuestión.

9.3. Las Partes acuerdan seleccionar a los 14 funcionarios que prestarán servicio en el Grupo de Revisión Independiente así como fijar el mandato de dicho órgano a más tardar el 30 de abril de 2001.

9.4. La Oficina facilitará formación a los miembros del Grupo de Revisión Independiente, de modo que puedan comenzar sus actividades el 15 de agosto de 2001.

9.5. A lo largo de estos procesos, podrá acudir al asesor en materia de clasificación para que proporcione asesoramiento técnico, pero el mismo no tomará parte en la revisión, el reexamen o la decisión relativos a la clasificación.

9.6. El presente Convenio se aplicará a todos los miembros del personal de la categoría de servicios orgánicos, así como a todos los miembros del personal de la categoría de servicios generales en la sede. La cuestión del establecimiento de una base para la clasificación del personal de contratación local en las oficinas exteriores será abordada ulteriormente por las Partes.

9.7. Las Partes acuerdan concluir un convenio colectivo sobre un procedimiento para la clasificación de puestos a más tardar el 30 de junio de 2001.

Artículo 10

Cláusula final

10.1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de la firma.

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

10.3. En caso de diferencia de opinión acerca de la interpretación o aplicación del presente Convenio, el asunto se someterá al Grupo de Examen previsto en el artículo 7 del Acuerdo de Reconocimiento y Procedimiento firmado por las Partes el 27 de marzo de 2000.

10.4. La Oficina presentará a la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2001 las enmiendas al Estatuto del Personal y a los demás textos pertinentes que se consideren necesarias para dar efecto al presente Convenio, 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 precedencia y prevalecerá la interpretación que resulte más favorable para el miembro o miembros del personal de que se trate.

FIRMADO en Ginebra, el 14 de marzo de 2001, en dos copias, en inglés, por los representantes de las Partes debidamente habilitados a tales efectos.

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

David Dror,
Presidente.
Sindicato del Personal
Oficina Internacional del Trabajo

Anexo II

Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso

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 del Personal 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 2

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 3

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;
- 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.

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

David Dror,
Presidente.
Sindicato del Personal,
Oficina Internacional del Trabajo.

Anexo III

Introducción de la categoría de funcionario nacional del cuadro orgánico

1. La categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico (FNCO) es un tipo de contratación específico del régimen común de las Naciones Unidas. Está descrita por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en los términos siguientes: «*La categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico incluye a los miembros del personal empleados de conformidad con el Estatuto del Personal de la Organización. Son contratados a nivel local. Su remuneración debe basarse en las mejores condiciones de empleo prevalecientes (Principio Flemming). Los puestos son clasificados según la Norma General para la clasificación de los puestos del cuadro orgánico. Las pensiones están cubiertas en el marco de la CCPPNU y el seguro médico de acuerdo con las disposiciones vigentes en la organización empleadora para el personal contratado a nivel local*¹. Los diversos empleos incluidos en esta categoría por las organizaciones del régimen común comprenden labores de gerencia, programación, recursos humanos, finanzas, administración, tecnologías de la información y gestión del repertorio de actividades de la cooperación técnica. La categoría de FNCO se divide en cuatro grados: FNCO-A, FNCO-B, FNCO-C y FNCO-D.

Antecedentes

2. A diferencia de la mayoría de las organizaciones del régimen común, la OIT no cuenta con una categoría de FNCO². De conformidad con el artículo 2.2 del Estatuto del Personal, además de la categoría de servicios superiores, la OIT dispone únicamente de la categoría de servicios orgánicos (internacionales) (P) sujeta a distribución geográfica y de la categoría de servicios generales (SG). A mediados del decenio de 1980, en un examen sobre los empleos del personal principal SG en las oficinas exteriores se analizó la posibilidad de adoptar la categoría FNCO. No obstante, la Oficina no adoptó esta medida, ya que no se correspondía con las necesidades de la OIT en ese momento, ni tampoco con las condiciones existentes en las oficinas exteriores, las cuales en ese momento no cumplían con los criterios de la CAPI (en especial, el personal principal de fuera de la sede no era un personal que pudiese caracterizarse plenamente como P, pues realizaba tareas correspondientes a la vez a las categorías SG y P, y estaban (y todavía están) trabajando a niveles regional y subregional)³. En vez de ello, en 1987-1988, se crearon dos grados — Funcionario de apoyo al programa y la administración (PASO) y PASO principal — por los que se ampliaban la categoría SG en el terreno a ciertos miembros del personal que participaban en funciones de programa y administración sobre la base de descripciones uniformes de puestos de referencia desarrollados internamente por la OIT.

3. La CAPI, que supervisa y examina el empleo de FNCO en el sistema de las Naciones Unidas, solicitó a la Oficina que volviera a considerar su posición. En 1994, la OIT se comprometió ante la CAPI⁴ a examinar su política sobre utilización de personal PASO y PASO principal a la luz de los cambios producidos en sus programas en las oficinas exteriores, con la intención de alinear sus prácticas con las del régimen común. Ese examen ahora se ha completado.

¹ Documento ICSC/40/R.10, 19 de mayo de 1994.

² Utilizada por primera vez por el UNICEF en 1962.

³ Las oficinas regionales y de zona de la OIT (con algunas excepciones) abarcan a más de un país.

⁴ Documento ICSC/40/R.10, 19 de mayo de 1994.

Circunstancias que requieren reconsiderar el planteamiento de la OIT

a) El entorno cambiante de la OIT

4. Desde que se introdujeran los grados PASO y PASO Principal, se han producido diversos cambios en las operaciones de la Oficina que repercuten en la cuestión de si la OIT debería introducir la categoría FNCO. Los programas de la OIT en el terreno, destinados a responder de forma más eficaz a las necesidades de los mandantes de la Organización, cambiaron con la creación y desarrollo de los equipos multidisciplinarios (EMD): ello repercutió a su vez en la labor de las oficinas regionales y de zona, donde las funciones de los empleos de los PASO y PASO Principales crecieron en complejidad. En consecuencia, la mayoría, si no todos los empleos de los PASO y PASO Principales han pasado de ser predominantemente administrativos a tener un carácter predominantemente profesional.

5. Además, la creación en 1992 y rápida expansión del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) provocó que hubiera que contratar los servicios de coordinadores de programas nacionales (CPN) y coordinadores de proyectos nacionales en calidad de personal local del cuadro orgánico para administrar el desarrollo y la aplicación de este programa de cooperación técnica a nivel nacional⁵. Tras una auditoría del IPEC en 1998, los auditores externos recomendaron⁶ que los CPN que realizan funciones de administración, incluida la responsabilidad directa de supervisar la utilización de los fondos aportados por los donantes a la OIT, deberían recibir la categoría FNCO.

b) Prácticas dentro del régimen común

6. La mayoría de las organizaciones del régimen común ha introducido la categoría FNCO en sus oficinas regionales y exteriores. En la actualidad, PNUD, ACNUR, UNIFERM, FNUAP, PNUFID, PMA, ONUDI, UNICEF, FAO, OMS y UNESCO emplean a FNCO y están muy satisfechos con el funcionamiento de esta categoría del personal. En términos de cobertura geográfica, los FNCO están asignados a las oficinas regionales y pueden realizar labores a nivel regional, subregional, nacional o local. Por lo tanto, si la OIT introdujese esta categoría, se ajustaría al régimen común en relación con su categoría de profesionales contratados localmente en las oficinas regionales, de zona y en los EMD.

Perspectiva general reciente de la Oficina

7. Un estudio realizado por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD) sobre la posibilidad de introducir la categoría de Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico (FNCO) en la OIT concluía que las ventajas de introducir FNCO en la OIT son evidentes y que dicha categoría debería «absorber» los empleos de los PASO y PASO Principales, así como los empleos de coordinador de proyecto o programa nacional.

8. La introducción de la categoría FNCO en la OIT presenta *ventajas reales* para el personal y la Oficina. Otras organizaciones de las Naciones Unidas han destacado los importantes ahorros obtenidos, ya que los costos de personal en divisas locales son muy inferiores en comparación con

⁵ En la actualidad, los CPN no son funcionarios de la OIT, sino contratistas independientes (llamados Personal de proyecto de los servicios orgánicos contratado localmente (PPSOL)) dentro del régimen común, quienes pueden realizar tareas correspondientes a las categorías SG o P, o ambas. No obstante, el Personal de apoyo a proyectos (SG) obtiene regularmente contratos de duración determinada y está sujeto al Estatuto del Personal. Esta situación no es bien acogida por los PPSOL.

⁶ Informe del Auditor Externo al Director General, 28 de mayo de 1999.

los costos de la categoría del cuadro orgánico internacional⁷; el personal compuesto por FNCO tiene un mejor conocimiento del contexto nacional en general (político, económico, social y cultural); el alto grado de calidad del personal ha mejorado la eficacia y eficiencia del desarrollo y aplicación de los programas; se ha añadido un importante valor a la labor general de las Organizaciones, que les ha dado también una mayor visibilidad, y, por último, los funcionarios nacionales del cuadro orgánico pueden constituir un valioso caudal de competentes funcionarios internacionales del cuadro orgánico.

9. Otras ventajas para la Oficina serían: la flexibilidad de los administradores de programas para contratar a funcionarios del cuadro orgánico a nivel local; la constitución de un personal leal a la OIT y a los valores que defiende la Organización; un personal más responsable, ya que la situación de la OIT permitiría un uso más efectivo de funcionarios nacionales del cuadro orgánico, quienes podrían asumir mayores responsabilidades, incluida la de negociación, y ser responsables de sus actos (en especial, en lo que se refiere a los fondos que estarían bajo su responsabilidad); el hecho de estar cubiertos por la Convención sobre Prerrogativas e Inmidades de las Naciones Unidas protegería a los FNCO de presiones externas indebidas que en caso contrario podrían repercutir negativamente en las actividades de los programas; el alineamiento de un aspecto de la política de recursos humanos de la OIT con el régimen común; el cumplimiento de las reclamaciones de los funcionarios PASO y PASO Principales, quienes siempre han deseado ser considerados como funcionarios de la categoría P; la satisfacción de la administración del IPEC y de los CPN del IPEC, quienes han estado esperando varios años para que se aplicara la categoría FNCO; los CPN serán percibidos ahora como funcionarios de la OIT por sus interlocutores y homólogos; el pleno derecho a las prestaciones de seguridad social previstas en el Estatuto del Personal (prestaciones familiares, cobertura del seguro médico, cobertura de las pensiones, etc.) para los funcionarios nacionales del cuadro orgánico de la cooperación técnica (y, por lo tanto, la eliminación de una fuente importante de malestar ante los derechos del personal de apoyo administrativo que trabaja con ellos); la eliminación de horas extraordinarias a los miembros del personal que pertenecen esencialmente a la «categoría P», y la considerable mejora en toda la Oficina de las condiciones de empleo y la igualdad de trato del personal.

Repercusión de la categoría FNCO en la composición y estructura del personal de la OIT

10. Un rasgo específico de las labores realizadas por el personal de la categoría FNCO es la creación de capacidades y el desarrollo sostenido en los países en desarrollo. Por lo tanto, los funcionarios de esta categoría son por lo general nacionales del país de destino oficial y por definición no están sujetos a movilidad. No obstante, los extranjeros residentes en ese país que dominen perfectamente el idioma nacional pueden ser empleados como FNCO, siempre que sean contratados a nivel local y no sean asignados a un nuevo destino en el extranjero (esta última norma ya se aplica a los funcionarios de las Oficinas de Correspondencia de la OIT).

11. La principal labor realizada actualmente por los PASO y PASO Principales en las oficinas regionales, de zona y en los EMD ya está establecida en el Programa y Presupuesto. En caso de que se introdujese la categoría FNCO en la OIT, los empleos de FNCO que vayan a formar parte de la estructura de carrera de la Oficina todavía tendrían que ser autorizados por el Consejo de Administración cada bienio para la estructura en el terreno. Por lo tanto, la cuestión de establecer un equilibrio entre el número de FNCO y el número de funcionarios internacionales del cuadro orgánico es más una cuestión del tipo y contenido de trabajo, que de mantenimiento de un equilibrio justo entre las dos categorías⁸.

⁷ Aunque en la OIT, la comparación sería con los puestos PASO y PASO Principales y los ocupados por el Personal de proyectos de los servicios orgánicos contratados localmente; *a priori* no es probable por lo tanto que se logren ahorros.

⁸ El UNICEF emplea en la actualidad a unos 3.000 FNCO en todo el mundo.

Clasificación de los grados y estructura

12. Como se menciona en el párrafo 1, la CAPI ha establecido la siguiente estructura de cuatro grados para la categoría FNCO, basada en la Norma General para la clasificación de los puestos del cuadro orgánico: FNCO-A, FNCO-B, FNCO-C y FNCO-D. Los salarios y prestaciones se basan en el Principio Flemming (mejores condiciones de empleo prevalecientes) y están determinadas a nivel del régimen común de acuerdo con la metodología de la CAPI. En la actualidad, los PASO y PASO Principales realizan funciones de programación, administración y financiación; no hay razón para que las familias de empleos adicionales señaladas para el personal FNCO (véase el párrafo 1) no puedan ser aceptadas en la OIT.

13. La adopción de la categoría FNCO por parte de la OIT tendría una repercusión positiva en la organización del trabajo de las oficinas exteriores, donde podrían crearse nuevas familias de empleos que mejorasen las operaciones de las oficinas exteriores y ofreciesen posibilidades de desarrollo de las carreras para el núcleo principal del personal local.

Inclusión de los PPSOL en la categoría FNCO

14. La principal cuestión que debe tenerse en cuenta a la hora de ampliar la condición de FNCO a los PPSOL tiene que ver con los procedimientos del régimen común relacionados con la ejecución nacional de los proyectos de cooperación técnica. Según esos procedimientos, los PPSOL no deberían ser miembros del personal de la organización, sino ser empleados con contratos de servicios (equivalente a los acuerdos sobre prestación de servicios de la OIT). Las razones de ser de estos procedimientos son la reducción de los costos del proyecto, la eficacia de la aplicación y las cuestiones relacionadas con la creación de capacidad y el desarrollo sostenible. Estas razones respaldan la creación de la categoría FNCO y además la CAPI concede flexibilidad a cada organismo en la aplicación de los procedimientos requeridos. Por ejemplo, el ACNUR concede contratos indefinidos a sus FNCO. Estos contratos no tienen una fecha de expiración específica, pero pueden ser terminados por la Administración o el funcionario mediante la presentación de un aviso previo, a pesar del hecho de que los costos del personal están financiados con fondos suplementarios (es decir, recursos presupuestarios no ordinarios).

15. Por lo tanto, los procedimientos utilizados en el régimen común no impedirían que la OIT extienda la categoría FNCO a sus CPN. En otras palabras, la extensión de la categoría FNCO a los CPN de la OIT mantendrá los costos a nivel local, ayudará a crear capacidades y contribuirá a lograr un desarrollo sostenible a nivel nacional y local. La OIT propondría seguir el planteamiento del ACNUR de contratar a CPN con contratos indefinidos con períodos de preaviso apropiados.

Conclusión

16. Además de cumplir con los deseos expresados hace mucho tiempo por la CAPI de alinear su política de recursos humanos con la del régimen común en relación con el personal local, la introducción de la categoría FNCO en la OIT aporta ventajas reales para la Oficina y el personal. Tal planteamiento mejoraría la equidad y la imparcialidad en el empleo de las oficinas exteriores, eliminaría una fuente importante de reclamaciones entre el personal de los proyectos y contribuiría a reducir el número y los tipos de contratos utilizados en la Oficina.

Anexo IV

Iniciativas sobre el trabajo y la vida

Licencia de paternidad

El Consejo de Administración tal vez recuerde que durante sus deliberaciones sobre la posibilidad de introducir una licencia de paternidad en noviembre de 2000¹, se planteó una pregunta sobre cuál era la posición de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en la materia. En respuesta a esta pregunta, se explicó que la cuestión de la licencia de paternidad no era competencia específica de la CAPI, sino más bien de cada organización. Asimismo, se recordó que los jefes ejecutivos de los organismos, actuando como Comité Administrativo de Coordinación (CAC), habían aprobado un programa sobre trabajo y familia en 1995 que destacaba la provisión de la licencia de paternidad. De manera coherente con la flexibilidad acordada a cada organización para introducir dichas políticas, algunas organizaciones del régimen común ya han adoptado medidas para proporcionar la licencia de paternidad. En septiembre de 2000, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) introdujo una política sobre licencia de paternidad y licencia especial por motivos familiares que concede (a título experimental durante dos años) cuatro semanas de licencia de paternidad remunerada durante los seis primeros meses posteriores al nacimiento del niño (o la llegada del niño para los padres adoptivos). En enero de 2001, el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud aprobó una licencia de paternidad remunerada de cinco días a título experimental durante dos años. Otros períodos más prolongados de licencia de paternidad remunerada están siendo propuestos por otras organizaciones. La Oficina propone conceder cinco días de licencia de paternidad remunerada en relación con el nacimiento o la adopción del hijo de un funcionario. Asimismo, propone que haya cierta flexibilidad a la hora de prolongar dicha licencia de forma que se pueda utilizar parte o todo el período de siete días disponible actualmente para la licencia de enfermedad sin necesidad de presentar un certificado o por motivos familiares urgentes de carácter imprevisible: en ese sentido, la propuesta trata únicamente de hacer explícita una forma de utilizar un derecho existente. En caso de que el Consejo de Administración decida aprobar esta propuesta, el Director General enmendaría las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal mediante la autoridad que le delegó el Consejo de Administración en su 192.^a reunión (febrero-marzo de 1974) e informaría posteriormente al Consejo de Administración en su 282.^a reunión (noviembre de 2001).

Obligaciones de manutención de la familia

En noviembre de 2000, la Oficina informó al Consejo de Administración de que una serie de organizaciones del régimen común (incluida la Secretaría de las Naciones Unidas) disponía de procedimientos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de manutención de la familia que los miembros del personal no honorasen. Teniendo en cuenta la naturaleza poco clara de algunos fallos judiciales, se buscaron ciertas garantías en relación con la posibilidad de que la Oficina pueda, sin incurrir en responsabilidad jurídica, deducir cierta parte del salario de un funcionario para que cumpla con sus obligaciones de manutención de la familia. La Oficina propondría, mediante la enmienda del artículo 3.16 del Estatuto del Personal, aprobar una disposición que le permita deducir de los salarios de los miembros del personal que no acaten los fallos judiciales de manutención de la familia, las cantidades pertinentes para el pago a sus cónyuges/ex cónyuges e hijos a cargo. Cabe destacar que dicho planteamiento se ejecutaría únicamente en relación con un fallo judicial inequívoco al que no se pudiera apelar y exigiría que la Oficina pidiera primero al funcionario en cuestión que cumpliera con el fallo antes de tomar alguna medida. En caso de que el Consejo de Administración decida aprobar esta propuesta, el Director General enmendaría las disposiciones pertinentes del Estatuto del Personal mediante la autoridad que le delegó el Consejo de Administración en su 192.^a reunión (febrero-marzo de 1974) e informaría posteriormente al Consejo de Administración en su 282.^a reunión (noviembre de 2001).

¹ Documento GB.279/PFA/12, págs. 4 y 5, y anexo VII, pág. 36.