NACIONES UNIDAS **A**

Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/C.5/50/2
27 de septiembre de 1995
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Quincuagésimo período de sesiones
QUINTA COMISIÓN
Temas 159 y 116 del programa

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

PROYECTO DE PRESUPUESTO POR PROGRAMAS PARA EL BIENIO 1996-1997

Reforma del sistema interno de administración de justicia en la Secretaría de las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

I. INTRODUCCIÓN

1. En el presente informe se describen las medidas necesarias para llevar a la práctica la reforma del sistema interno de administración de justicia de la Organización, con arreglo a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 49/222 A, de 23 de diciembre de 1994. Estas propuestas dimanan del informe presentado a la Asamblea el 8 de noviembre de 1994 (A/C.5/49/13), en el que se exponían varios conceptos básicos para mejorar las instituciones internas de administración de justicia.

2. Los principales elementos de la reforma propuesta fueron presentados a la Asamblea General en su cuadragésimo noveno período de sesiones, en un informe de fecha 18 de marzo de 1995 (A/C.5/49/60). Las consecuencias financieras de la reforma fueron presentadas el 9 de junio de 1995 (A/C.5/49/60/Add.1). Posteriormente, el Secretario General decidió modificar su propuesta inicial para tener presentes las sugerencias formuladas por el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas sobre los aspectos jurídicos de las reformas (véase el documento A/C.5/49/60/Add.2 y Corr.1), e incorporar nuevas disposiciones acordadas tras la celebración de otras consultas con el personal. El Secretario General presenta ahora este informe consolidado, conforme a la decisión que adoptó la Asamblea General de aplazar el examen del tema hasta la celebración de su quincuagésimo período de sesiones (decisión 49/491, de 20 de julio de 1995).

3. El Secretario General manifiesta su reconocimiento por el apoyo expresado por la Asamblea General, en su resolución 49/222 A de 23 de diciembre de 1994, a sus esfuerzos por desarrollar en la Organización una filosofía de gestión y un entorno administrativo que alienten a los funcionarios a entregarse a su labor con la mayor efectividad y eficiencia posibles. Para que la Organización pueda hacer frente a las nuevas dificultades que se plantean es preciso introducir cambios sustanciales que permitan intensificar la cooperación con el personal, estrechar las relaciones entre colegas, fomentar la confianza, mejorar los sistemas de comunicación, trabajar más en equipo y mejorar la gestión a todos los niveles. La reforma propuesta se integra en las numerosas actividades que se están llevando a cabo actualmente con objeto de racionalizar la gestión de la Organización y adaptarla más a las necesidades de los Estados Miembros, los directores de los programas y los funcionarios.

4. La reforma propuesta consta de una serie de medidas complementarias concebidas para promover conjuntamente un sistema interno de administración de justicia equitativo y eficiente en la Secretaría. El sistema actual se creó en un momento en que había tan sólo unos cuantos miles de funcionarios y se plan-teaban pocos casos por año. Se basa en la participación de algunos funcionarios que, con carácter voluntario, prestan asesoramiento al Secretario General sobre apelaciones y casos disciplinarios. Después de evaluar detenidamente el sistema actual, el Secretario General ha llegado a la conclusión de que los métodos que resultaban satisfactorios antes, cuando había menos personal, menos lugares de destino, menos misiones sobre el terreno y menos casos, y no se concedía tanta importancia a la rendición de cuentas por parte de los directores de los programas y su personal, han dejado de obedecer a las circunstancias actuales. La Asamblea General, la Secretaría y el personal han reconocido la necesidad de reformarlos. Un elemento fundamental de la reforma propuesta son las medidas previstas para promover la solución de las controversias antes de pasar a ser apelaciones formales. No obstante en caso de alcanzar esa etapa, se prevé el establecimiento de un mecanismo nuevo y profesionalizado en sustitución del sistema actual, que se considera lento, costoso e ineficaz.

5. También es necesario introducir reformas sustanciales en materia disciplinaria. Las demoras en los casos disciplinarios causan una ansiedad innecesaria a los funcionarios acusados de haber cometido una falta de conducta e impiden a la Organización actuar rápidamente en el contexto de la mayor responsabilidad que se exige a su personal. En los últimos años se han producido demoras adicionales debido a que se plantearon varios casos sobre cuestiones especializadas, como adquisiciones o cuestiones fiscales o financieras, para cuyo examen se requerían conocimientos técnicos que por lo general no tenían los miembros permanentes del Comité Mixto de Disciplina. El sistema debe permitir el examen rápido y equitativo de todos los casos y prestar un asesoramiento competente, imparcial y puntual en los casos disciplinarios.

6. La reforma propuesta tiene un triple propósito:

a) Facilitar la conciliación y la solución de las diferencias antes de que se conviertan en litigios;

b) Profesionalizar a los miembros de los órganos de apelación y las juntas de disciplina, y darles los medios de examinar los casos de una forma que, sin dejar de ser equitativa, sea más rápida;

c) Instituir un sistema de justicia económico y sencillo, con la eliminación de costos ocultos y subsidios indirectos.

7. En el presente informe se exponen los mecanismos que deberán permitir aplicar la reforma propuesta y sus consecuencias financieras.

II. PRONTA CONCILIACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

8. El Secretario General está decidido a crear una atmósfera positiva y de colaboración en las relaciones entre el personal y la administración, que permita realizar una labor de calidad con el nivel de productividad que corresponda a las aptitudes profesionales de los funcionarios y a la evolución de los mandatos de la Organización. Ese empeño se toparía con un grave obstáculo si siguieran sin resolverse rápidamente las reclamaciones del personal. Para evitar que esto suceda, la Organización impartirá capacitación en materia de pronta solución de las controversias, insistirá en la mediación en los desacuerdos y aumentará su capacidad para llevar a cabo una revisión eficaz de las decisiones administrativas en una etapa temprana del proceso de apelación.

A. Capacitación

9. De acuerdo con la aplicación de una nueva filosofía de gestión en la Secretaría, la Administración ya ha hecho mayor hincapié en la pronta solución de las controversias mediante el diálogo, las comunicaciones positivas, el intercambio de información y la conciliación de las diferencias. Se han preparado nuevos programas de capacitación, para los que consignaron fondos en el bienio 1994-1995, cuya finalidad es mejorar las técnicas de comunicación y de solución de diferencias. En estos momentos los oficiales ejecutivos, los oficiales de personal y los administradores están recibiendo una capacitación intensiva que les permitirá determinar las verdaderas preocupaciones de los funcionarios y establecer si se puede hacer frente a esas preocupaciones, y de qué manera, dentro de los límites de las normas aplicables. Los directores están empezando a recibir capacitación especializada en materia de gestión con miras a que tengan más en cuenta la actuación profesional y las necesidades de su personal y eviten adoptar decisiones que no sean comprendidas o no estén justificadas.

B. Grupos de mediación

10. Los organismos existentes del personal y la administración nombrarán conjuntamente en los principales lugares de destino grupos de mediación que se ocuparán de los desacuerdos, las reclamaciones y las denuncias de discriminación planteadas de manera oficiosa por funcionarios. El nuevo sistema sustituirá a los actuales grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones, creados en cumplimiento de la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 31/26, de 29 de noviembre de 1976, de nombrar un grupo para investigar las denuncias de trato discriminatorio. El objetivo de la reforma es establecer un sistema más eficaz y alentar la mediación, aprovechando la experiencia positiva de otros organismos del sistema.

11. Los grupos de mediación se establecerán bajo la supervisión y la dirección de un coordinador, que se encargará de que el nuevo sistema funcione adecuadamente. De acuerdo con la nueva filosofía de gestión de la Secretaría, los grupos de mediación tendrán una función más destacada que los actuales grupos sobre discriminación, y se hará hincapié en la mediación entre las partes para resolver diferencias o reclamaciones antes de que se conviertan en litigios. Los miembros de los grupos de mediación recibirán capacitación como parte de los programas mencionados en el párrafo 9 del presente informe.

12. En caso de que la Asamblea General aprobara esta reforma, el Coordinador sería nombrado a comienzos de 1996 y se encargaría de la organización, la capacitación y la orientación de grupos de mediación en Nueva York, Ginebra, Viena, Nairobi y Jerusalén y en las comisiones regionales. Normalmente, los miembros de los grupos de mediación prestarán servicios en ellos además de cumplir sus funciones ordinarias. No obstante, en casos urgentes, el Coordinador podrá pedir a los supervisores de los miembros de un determinado grupo de mediación que los eximan de sus funciones ordinarias a fin de agilizar la solución del problema. Las atribuciones de los grupos se estipularán detalladamente en una instrucción administrativa. Habrá que crear un puesto de categoría D-1 para el Coordinador y se necesitará una suma de 41.300 dólares en 1996-1997 para sufragar los viajes que tendrá que realizar el Coordinador a fin de ayudar a establecer los grupos de mediación en los distintos lugares de destino.

C. Revisión sustantiva de decisiones administrativas

13. Con arreglo al sistema actual, los funcionarios que desean apelar contra una decisión administrativa deben solicitar, como primer paso, una revisión de esa decisión. Normalmente, la Dependencia de Revisión de Decisiones Administrativas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encarga de preparar las revisiones administrativas. En los últimos años, esa Dependencia no ha contado con la plantilla necesaria para preparar por escrito una revisión sustantiva de cada caso antes de que se presentara la apelación, a causa no sólo del gran número de solicitudes de revisión, sino también del aumento considerable de las apelaciones y de que hay que conceder prioridad a los casos disciplinarios, que también examina esa Dependencia. En varios casos que alcanzaron la fase de litigio, una revisión sustantiva probablemente habría permitido llegar a una solución oficiosa u oficial. Por lo que se refiere a los funcionarios, manifestaron su preocupación por el hecho de que la Dependencia de Revisión de Decisiones Administrativas revisara las decisiones en primer lugar y después defendiera su validez en la etapa de apelación.

14. Se propone que la revisión de las decisiones administrativas se realice en la Oficina del Secretario General Adjunto de Administración y Gestión, por alguien que no sea el funcionario de esa Oficina que presta asesoramiento sobre las decisiones que habrá que adoptar respecto de las recomendaciones formuladas por órganos consultivos en casos de apelación y disciplina. Para ello será necesario crear dos puestos de oficial de revisión administrativa, uno de categoría P-5 y otro de categoría P-4. Los oficiales de revisión administrativa se encargarán de examinar el fondo de todas las solicitudes y recabarán la información pertinente de la oficina o departamento que adoptó la decisión impugnada. Cada solicitud será revisada para determinar si hay que anular o modificar una decisión de forma mutuamente aceptable, acorde con las

disposiciones pertinentes del Estatuto y el Reglamento del Personal, así como con el imperativo de trato equitativo de los funcionarios. Cuando proceda, los oficiales de revisión administrativa recomendarán medidas correctivas al Secretario General Adjunto, quien, en función de la decisión concreta y de las normas sobre delegación de autoridad, podrá actuar directamente o en colaboración con el jefe de la oficina o departamento de que se trate.

15. Para que el mayor número posible de casos se resuelva en esa etapa, se propone modificar el Reglamento del Personal de manera que se amplíen los plazos vigentes para llevar a cabo una revisión administrativa. Los funcionarios dispondrán de tres meses, en lugar de dos, para solicitar una revisión administrativa, lo que permitirá presentar solicitudes en las que se justifiquen de manera más detallada los motivos por los que, a modo de ver del funcionario interesado, habría que modificar la decisión inicial. Los oficiales de revisión administrativa dispondrán también para efectuar las revisiones de más tiempo que el que les daba el reglamento en vigor, que sólo prevé un mes para responder a los funcionarios que trabajan en Nueva York y dos para los demás funcionarios. La experiencia ha demostrado que los plazos vigentes a menudo no bastan para obtener información de lugares de destino sobre el terreno ni para convencer al director de un programa de que modifique su decisión. Al disponer de un mes adicional se podrían solucionar más casos en esa etapa. Así pues, se propone modificar el inciso a) de la regla 111.2 del Reglamento del Personal, de manera que los funcionarios tengan un plazo de tres meses para solicitar una revisión administrativa, y el apartado ii) del inciso a) de la regla 111.2, para conceder un período de revisión de dos meses a los casos que se planteen en Nueva York y de tres para los demás casos (véase el anexo I).

16. Se prevé que todas estas medidas no sólo facilitarán la solución de controversias antes de que pasen a ser apelaciones formales, sino que también contribuirán a que haya menos atrasos en las fases ulteriores. El hecho de que exista mayor apertura, más comunicación y un intercambio de información más intenso en la etapa inicial, y de que los grupos de mediación y los oficiales de revisión administrativa examinen los casos, debería permitir reunir casi toda la información correspondiente, si no toda, antes de interponer un recurso de apelación, y así no sería necesario, como ocurre a veces, atrasar el examen de los casos por no disponer a tiempo de la información necesaria.

III. PROFESIONALIZACIÓN DEL SISTEMA DE JUSTICIA

17. El Secretario General considera que el sistema de administración de justicia mejorará considerablemente si se profesionalizan los órganos encargados de conocer de las apelaciones contra decisiones administrativas y los casos disciplinarios y si se nombra un asesor jurídico de la Lista de Asesores Letrados que con frecuencia representan a los funcionarios.

A. Sustitución de la Junta de Apelación por una junta de arbitraje

18. El Secretario General y los funcionarios convienen en que el sistema actual, en virtud del cual la Junta Mixta de Apelación asesora al Secretario General, ya no es viable. En el período de sesiones de junio de 1995 del Comité de Coordinación entre la Administración y el Personal, los funcionarios hicieron

una declaración oficial en la que expresaban su pleno apoyo a la reforma, de acuerdo con la cual el proceso de apelación se profesionalizaría totalmente. Declararon que no compartían la opinión del Tribunal (véase el documento A/C.5/49/60/Add.2 y Corr.1) de que el actual sistema de la Junta Mixta de Apelación debería continuar vigente y de que habría que aplazar la plena aplicación de la reforma.

19. El principal problema del sistema actual es que depende por completo de voluntarios. Este método resultaba práctico cuando no había muchos casos (18 en 1970) y era posible liberar de sus funciones a un número suficiente de voluntarios durante el tiempo necesario para examinarlos. Sin embargo, siguiendo una tendencia prolongada, en 1993 y 1994 hubo más de 100 casos por año. En estos momentos ya no hay suficientes voluntarios y quienes se ofrecen no siempre tienen los conocimientos técnicos que se requieren dado el volumen y la complejidad de los casos.

20. En los últimos años, la administración ha tenido cada vez más dificultades para encontrar un número suficiente de funcionarios aptos para ser nombrados miembros o presidentes de la Junta Mixta de Apelación por el Secretario General. Muchos no disponen del tiempo que se necesita para examinar un caso o sólo lo tienen en contadas ocasiones. Además, dada la importancia cada vez mayor que se está asignando a la rendición de cuentas, los directores de programas se resisten a dejar marchar a su personal para desempeñar funciones no relacionadas con la ejecución de programas. Por lo que se refiere a los funcionarios, fallaron los tres últimos intentos de renovar el grupo de miembros elegidos por el personal. En los dos primeros hubo mucho menos candidatos que el número de vacantes que había que cubrir y en el último no hubo ninguno.

21. Los miembros que quedan de la Junta Mixta de Apelación se han sentido obligados a continuar desempeñando sus funciones, pese a la carga que ha recaído sobre ellos al ser cada vez más reducido el número de integrantes. Por ejemplo, desde comienzos de 1993, 11 de los 30 miembros elegidos por el personal en Nueva York no pudieron dedicarse a más de un caso por año. En cambio, 12 de sus colegas vieron entre tres y 17 casos por año. Todo esto ha despertado resentimientos tanto por parte de los miembros de la Junta Mixta de Apelación, que tienen que dedicar cada vez más tiempo a las funciones propias de dicha Junta, como de los directores de programas, que se ven constantemente privados de su personal. El hecho de que las mismas personas formen parte de la Junta una y otra vez también ha agudizado los problemas reales o supuestos de conflictos de interés, pues hay quien considera, justificadamente o no, que algunos miembros de la Junta se inclinan por un lado u otro por motivos personales o profesionales, sin tener en cuenta el fondo de la cuestión. El personal sospecha de que algunos directores o miembros nombrados por el Secretario General respaldan las medidas que adopta la administración para proteger o promover su propia carrera. Por su parte, la administración sospecha de que algunos miembros elegidos por el personal se ponen sistemáticamente del lado de los apelantes para proteger su reputación ante los funcionarios o para sentar precedentes a los que poder recurrir en casos ulteriores, como apelantes o como representantes de otros funcionarios.

22. Además de lo difícil que resulta encontrar funcionarios que quieran dedicar voluntariamente su tiempo a trabajar en la Junta Mixta de Apelación, el sistema actual adolece del problema de que muchos miembros de la Junta no tienen, por

definición, la capacitación profesional necesaria para examinar los casos de forma adecuada. La mayoría de las apelaciones se refieren a cuestiones jurídicas o de personal. Los funcionarios cuyas funciones son de tipo jurídico o están relacionadas con el personal no pueden pertenecer a la Junta, para evitar que surjan conflictos de interés. Por consiguiente, los miembros de la Junta tardan bastante en familiarizarse con las normas que se aplican a un caso determinado, comprender su propósito y significado y aprender a aplicarlas a situaciones que por su complejidad resultan difíciles de desentrañar y resolver adecuadamente. Además, los miembros de la Junta que no tienen formación jurídica pueden pasar una cantidad de tiempo desproporcionada intentando discernir qué pruebas son aceptables y qué elementos se necesitan para que las pruebas sean fehacientes.

23. Así pues, no es de sorprender que se produzcan atrasos. En Nueva York, se tarda por lo general nueve meses y medio en tramitar un caso: cinco y medio desde que se interpone la apelación hasta que se presenta el último escrito, y después cuatro meses para crear un grupo que examine el caso. En Ginebra, se tarda en general casi 27 meses para tramitar un caso: 6,2 meses desde que se interpone la apelación hasta que se presenta el último escrito, y 20,7 meses para establecer un grupo que examina el caso. Los recursos adicionales asignados a la secretaría de la Junta en Ginebra no han contribuido a solventar el problema, ya que éste no radica en la secretaría sino en el propio sistema de la Junta.

24. Pese a los decididos intentos de aplicar la norma anunciada en 1987 (A/C.5/42/28, párr. 10), según la cual el Secretario General aceptaría las recomendaciones unánimes de la Junta Mixta de Apelación, salvo si afectaban a cuestiones de derecho o principio de importancia fundamental, en los últimos cuatro años hubo que rechazar el 55% de las recomendaciones, en su totalidad o parcialmente, por considerar el Secretario General que estaban basadas en una aplicación errada del derecho, que habían pasado por alto normas establecidas o que las pruebas no las respaldaban. También en los cuatro últimos años, en aproximadamente un 70% de los casos, el Tribunal Administrativo rechazó íntegramente recursos contra decisiones por las que el Secretario General había rechazado una recomendación de la Junta, u ordenó la adopción de una medida mucho menos drástica que la recomendada por la Junta, por ejemplo, la concesión de una suma relativamente pequeña por concepto de indemnización en casos en que la Junta había recomendado que se reincorporara a un funcionario separado del servicio. El Tribunal sólo compartió la opinión de la Junta y ordenó medidas similares a las que ésta había recomendado en aproximadamente un 20% de los casos. En el 10% restante, el Tribunal se mostró en desacuerdo tanto con la Junta como con la administración y ordenó la aplicación de medidas mucho más estrictas que las recomendadas por la Junta. Así, en la gran mayoría de los casos, el Tribunal ratificó la decisión del Secretario General de rechazar una recomendación de la Junta.

25. El sistema actual, que no funciona de forma aceptable, es sumamente costoso. Un componente importante del costo es el tiempo que deben asignar a cada caso los miembros y presidentes de la Junta Mixta de Apelación, en desmedro de sus funciones ordinarias. Desde luego, es imposible evaluar con exactitud el costo de ese componente, que varía de una persona a otra y según la complejidad de cada caso. Sin embargo, habida cuenta del promedio de tiempo que requiere un grupo para examinar un caso y de la remuneración del presidente (que suele ser

de categoría D-1 o D-2) y de los miembros (funcionarios del cuadro orgánico o de servicios generales), el costo estimado en cada caso del tiempo no destinado a las funciones ordinarias es, por lo bajo, de 8.000 dólares. Dado que en 1994 hubo 104 nuevos casos "activos", entre los que no se cuentan los nuevos casos posteriormente resueltos, retirados o abandonados, el costo total del tiempo de trabajo dedicado en ese año a la Junta por sus integrantes se estima, en el mejor de los casos en 832.000 dólares. Según otras estimaciones, que tal vez sean más realistas, el costo del tiempo de trabajo dedicado a los casos por los miembros de la Junta sería de 1,5 millones de dólares al año. Cabe señalar que el costo del tiempo dedicado voluntariamente a esta actividad es sólo un componente del costo total por caso, que debe incluir asimismo los gastos de sueldos y de apoyo necesarios para que los casos pasen por la revisión de decisiones administrativas (la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y las oficinas sustantivas que intervienen en la revisión, el funcionario y el abogado), la apelación ante la Junta Mixta de Apelación (la Oficina de Gestión de Recursos Humanos debe responder a la apelación, el recurrente y el abogado, la secretaría de la Junta), y la intervención del Tribunal Administrativo (la Oficina de Asuntos Jurídicos debe responder a la solicitud, el solicitante y el abogado, y la secretaría del Tribunal). En 1985, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) informó a la Asamblea General de que el costo total medio por caso era de 24.000 dólares[1]. Nada hace pensar que haya disminuido desde entonces.

26. Ante esta situación, el Secretario General estudió una serie de opciones y llegó a la conclusión de que el mejor modo de atender las necesidades de la Organización consistiría en instituir un mecanismo profesionalizado de solución de controversias integrado por árbitros contratados fuera del sistema de las Naciones Unidas. Antes de llegar a esa conclusión, el Secretario General examinó cuidadosamente la posibilidad de un sistema gradual con arreglo al cual, durante varios años, la reforma consistiría únicamente en la introducción de medidas destinadas a lograr una pronta conciliación y solución de las controversias (véanse los párrafos 8 a 16 supra). No obstante, esta posibilidad depende de que subsista el sistema de la Junta Mixta de Apelación que, como se ha demostrado más arriba, ya no funciona de modo aceptable. Es posible que las medidas encaminadas a fomentar la pronta solución de las controversias no den resultados inmediatos. Estas medidas forman parte de un entorno y de un sistema de trabajo que evoluciona y que requerirán tiempo, buena voluntad y la participación activa de todos los interesados. La Organización no puede permitirse esperar años para determinar si con una mejor respuesta inicial a las preocupaciones de los funcionarios, la introducción de grupos de mediación y la revisión sustantiva de todas las decisiones impugnadas puede reducirse el número de casos hasta el punto de que la Junta Mixta de Apelación esté en condiciones de ocuparse de ellos. Aun cuando esas medidas permitieran lograr resultados óptimos, no solucionarían los problemas estructurales básicos de la Junta.

27. El sistema de arbitraje propuesto creará una estructura permanente para conocer de todas las apelaciones. Ya no será necesario tratar de convencer a funcionarios renuentes de que la Organización los necesita como voluntarios para formar parte de los grupos de la Junta Mixta de Apelación, ya no hará falta que los funcionarios tengan que sustraerse a su trabajo ordinario.

28. Los árbitros serán independientes. Serán "oficiales" de las Naciones Unidas, pero no funcionarios sujetos a la autoridad del Secretario General. En

el ejercicio de sus funciones, tampoco estarán sujetos a ningún tipo de control por parte del personal. Desaparecerá así el eterno problema del "conflicto de intereses".

29. Los casos serán examinados por profesionales con experiencia en la constatación de los hechos y la determinación de las pruebas. Estos profesionales con experiencia no tendrían especial dificultad en familiarizarse con las normas que habrían de aplicar. Los principios fundamentales que rigen las condiciones de nombramiento y de empleo de los funcionarios figuran en la Carta de las Naciones Unidas y en el Estatuto del Personal, y están explicados en la jurisprudencia del Tribunal Administrativo. Posteriormente, se trata de velar por que esos principios y las reglas que los ponen en práctica sean aplicados equitativamente a los hechos de un determinado caso. Esta tarea no plantearía ninguna dificultad especial a los árbitros experimentados; en cambio, no sería fácil para el personal voluntario.

30. El Secretario General se propone aceptar las recomendaciones unánimes de la junta de arbitraje propuesta, salvo que haya motivo imperioso de derecho o de principio para no hacerlo. El Secretario General considera que si un mecanismo profesional se encarga de las apelaciones sólo se rechazará el resultado en pocos casos. En caso de que se rechace una recomendación unánime de la junta de arbitraje, el motivo del rechazo será indicado en la carta en que se comunique al funcionario la decisión respecto de la apelación.

31. El nuevo sistema profesionalizado también permitirá la introducción progresiva de un arbitraje con laudo obligatorio, distinto del sistema vigente, que se basa tan sólo en la revisión y en recomendaciones hasta que con el tiempo (a menudo años más tarde) un caso llega al Tribunal. Actualmente, todos los casos, tanto si se trata de una controversia de hecho sobre un incidente de poca importancia como si se dirime una cuestión fundamental de principio y tanto si están en juego unos centenares de dólares como varios millones, se tratan del mismo modo. El Secretario General desearía utilizar el arbitraje con laudo obligatorio a fin de instituir un procedimiento simplificado para los casos en que no sea necesario recurrir al procedimiento normal y más costoso, como las controversias sobre cuestiones meramente de hecho o los casos en que las cantidades de dinero que se reclaman sean relativamente pequeñas. Sería el equivalente del "tribunal de mínima cuantía" que existe en muchos ordenamientos jurídicos. Se introducirían salvaguardias para evitar que con el laudo obligatorio se hiciera caso omiso al derecho aplicable o no se hiciera justicia. Si se diera tal caso, el Secretario General, así como el funcionario, podría recurrir ante el Tribunal Administrativo.

32. Las propuestas de un arbitraje con laudo obligatorio fueron elaboradas en estrecha consulta con el Asesor Jurídico y teniendo presente el marco constitucional enunciado en la Carta. Se tuvo sumo cuidado en mantener intacta la autoridad del Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización. Dado que los funcionarios sujetos a la autoridad del Secretario General en virtud de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal no pueden adoptar decisiones obligatorios para él, se propone que los árbitros no sean funcionarios. Sin embargo, serán considerados tales mientras desempeñen sus funciones conforme al Estatuto, como se ha señalado más arriba. El arbitraje con laudo obligatorio será inicialmente facultativo y no tendrá lugar a menos que cada una de las partes dé su consentimiento expreso. Así,

pues, en esta primera fase ningún laudo será obligatorio para el Secretario General a menos que éste, en el ejercicio de su autoridad discrecional, convenga con el recurrente en someter el caso a un arbitraje con laudo obligatorio. Naturalmente, se examinarían atentamente las solicitudes de arbitraje con laudo obligatorio presentadas por funcionarios y, de no poder aprobarse, se daría una explicación razonada de la decisión del Secretario General. El sistema pasará en su totalidad por un período de prueba de dos años de duración. En 1998 se celebrarán amplias consultas con todas los interesados, los funcionarios y el Tribunal Administrativo, entre ellos, a fin de evaluar los resultados del arbitraje facultativo con el laudo obligatorio. Si para entonces el Secretario General considerase que el arbitraje facultativo con laudo obligatorio había dado resultados satisfactorios, la Asamblea General sería informada de los resultados de la evaluación y se le pediría que aprobara la institución del arbitraje con laudo obligatorio para determinados tipos de apelaciones entre los que podrían incluirse, por ejemplo, aquellas en que las cuestiones contenciosas fuesen puramente de hecho o que no excediesen de un monto determinado.

33. Tal como se ha explicado más arriba, el arbitraje con laudo obligatorio encaminado a introducir un sistema análogo al de los tribunales de mínima cuantía impide que los árbitros sean funcionarios sujetos a la autoridad del Secretario General en virtud de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal. Con ello queda necesariamente excluida la opción de una "junta mixta de apelación semiprofesional", que el Secretario General estudió detenidamente antes de rechazarla. Con arreglo a esa opción, el Presidente sería el único árbitro profesional contratado fuera de las Naciones Unidas que ejercería su cargo con dedicación exclusiva, mientras que los otros miembros serían funcionarios cualificados designados para desempeñar esta función a tiempo parcial.

34. Además, la opción de la "junta mixta de apelación semiprofesional" sería prácticamente irrealizable. La mayoría de los funcionarios que estarían teóricamente cualificados para formar parte de ella ya desempeñan funciones en servicios jurídicos o de personal. Tradicionalmente se ha excluido a esos funcionarios de la Junta Mixta de Apelación debido al temor del personal de que esos colegas, al ejercer esas funciones, sean incapaces de distanciarse de su experiencia anterior y de examinar objetivamente una apelación que tal vez ponga en entredicho la validez de prácticas que ellos mismos pueden haber seguido en el desempeño de sus funciones ordinarias. Esté o no justificado, este temor es real y hay que tenerlo en cuenta. Aun cuando pudieran hallarse profesionales apropiados entre los funcionarios, otra importante dificultad sería el hecho de que el número de casos no justifica el ejercicio de un cargo en la Junta Mixta de Apelación durante todo el año, salvo para el presidente y su suplente. Por consiguiente, los miembros tendrían que dividir su tiempo entre sus funciones en la Junta y sus funciones ordinarias. Con ello se reflejaría una grave debilidad del actual sistema, que hace caso omiso de las necesidades para programas encomendados por la Asamblea y de que se rinda cuenta de su ejecución. Es comprensible que los directores de programas tengan grandes reparos a la hora de ceder, para períodos sustanciales, a uno o varios funcionarios que, por definición tendrían que disponer de cualidades excelentes para ser seleccionados como miembros de una "junta mixta de apelación semiprofesional" y que no podrían ser sustituidos en sus cargos debido a que sus funciones en la Junta serían únicamente a tiempo parcial. También es probable que los funcionarios seleccionados valoraran negativamente la iniciativa por considerarla ajena a la estructura normal de promoción de las perspectivas de carrera y se resistieran a

aceptarla. Por consiguiente, la opción de una "junta mixta de apelación semiprofesional" no es viable.

35. Así pues, el Secretario General recomienda que se introduzca un mecanismo externo y plenamente profesionalizado de solución de controversias, junto con procedimientos de arbitraje facultativo con laudo obligatorio. El Secretario General considera que la reforma propuesta atiende plenamente la reiterada solicitud de la Asamblea General de que se instituya en la Secretaría un sistema de justicia interna que sea justo, transparente, simple, imparcial y eficiente. Esto se logrará estableciendo una Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas que sustituya al actual sistema interno de la Junta Mixta de Apelación.

Estructura y composición de la Junta de Arbitraje

36. El sistema de las juntas mixtas de apelación, que en la actualidad existen en Nueva York, Ginebra, Viena y Nairobi, será sustituido por una Junta de Arbitraje que tendrá su secretaría principal en Nueva York y otra secretaría en Ginebra. Este cambio no tendrá grandes repercusiones en la práctica, ya que en 1994 la Junta Mixta de Apelación de Viena recibió solamente dos nuevos casos y la Junta de Nairobi, que examina exclusivamente los recursos presentados por el personal del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y del Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (Hábitat), no tuvo ninguno.

37. La sustitución de la Junta Mixta de Apelación por una Junta de Arbitraje requerirá la autorización de la Asamblea General, ya que el mecanismo de la Junta Mixta de Apelación, integrada por funcionarios cuyas atribuciones se limitan a la formulación de recomendaciones, fue establecido por el Secretario General en virtud de la cláusula 11.1 del Estatuto del Personal. Además, las apelaciones al Tribunal Administrativo de decisiones de la Junta Mixta de Apelación están autorizadas por la cláusula 11.2 del Estatuto del Personal, que también deberá modificarse.

38. Los proyectos de enmienda del Estatuto del Personal y las modificaciones consiguientes del Reglamento del Personal que permitan el establecimiento de la Junta de Arbitraje figuran en el anexo I. La propia Junta de Arbitraje será establecida en virtud de un estatuto que promulgará el Secretario General. En el anexo II figura un proyecto de ese estatuto, acompañado de un breve comentario en que se explican sus aspectos más técnicos. Las características principales de la Junta de Arbitraje se describen a continuación. Las enmiendas que habrá que introducir en el Estatuto del Tribunal Administrativo por vía de consecuencia se enuncian en el anexo III.

Características principales de la Junta de Arbitraje

39. En virtud del artículo 1 del proyecto de estatuto se establece la Junta de Arbitraje y en el artículo 2 se definen su competencia y jurisdicción. La Junta de Arbitraje sustituirá a la Junta Mixta de Apelación. Por otra parte, cuando el Secretario General y un funcionario hayan consentido en someter una controversia a la Junta de Arbitraje para que ésta dicte un laudo obligatorio, la Junta estará facultada para hacerlo (y sólo se podrá recurrir contra el laudo por causas muy concretas, véase el párrafo 52 infra).

40. En el artículo 2 se contempla asimismo un mecanismo mejor para iniciar las gestiones de conciliación, lo cual, con arreglo al sistema actual, solamente puede tener lugar con el consentimiento de ambas partes. El mecanismo limitado en vigor ha demostrado tener poca utilidad práctica. Con arreglo al nuevo sistema, la conciliación podría iniciarse previa solicitud de cualquiera de las partes. Lo que es más importante, el Presidente de la Junta de Arbitraje, o una sala de la Junta de Arbitraje que conozca de una apelación, podría disponer que las partes trataran de llegar a una conciliación de buena fe, con arreglo a normas fijadas por la Junta de Arbitraje.

41. El artículo 3 del proyecto de estatuto se refiere a la composición de la Junta de Arbitraje. La Junta tendrá un Presidente en Nueva York y un Presidente suplente en Ginebra. Inicialmente, el Secretario General había propuesto que el cargo de Presidente fuera el único de dedicación exclusiva. No obstante, a raíz de nuevas consultas celebradas con el personal y de la decisión según la cual tanto el Presidente como el Presidente suplente pueden tener que viajar para conocer de casos disciplinarios cuando proceda (véase el párrafo 62 infra), ha resultado necesario que también el Presidente suplente ejerza el cargo con dedicación exclusiva. Tanto en Nueva York como en Ginebra habrá dos miembros titulares y dos miembros suplentes; éstos deberán estar disponibles en caso de que un miembro titular no pueda ejercer sus funciones por enfermedad o por algún otro motivo. Los miembros titulares o suplentes desempeñarán sus funciones a tiempo parcial, según sea necesario. El Presidente, el Presidente suplente y los miembros titulares y suplentes serán nombrados por el Secretario General previa consulta con el personal por conducto del mecanismo mixto establecido de conformidad con la cláusula 8.2 del Estatuto del Personal.

42. El Secretario General considera que la composición propuesta de la Junta de Arbitraje será suficiente para el número de casos presentados en Nueva York y Ginebra. En 1993 se presentaron a la Junta Mixta de Apelación un total de 110 casos, de los cuales 20 fueron retirados, resueltos o abandonados posteriormente, con lo cual el número quedó en 90. En 1994 se presentaron en total 124 casos, de los cuales 20 fueron retirados, resueltos o abandonados posteriormente, con lo cual el número quedó en 104. Dado que tanto el Presidente como el Presidente suplente ejercerán sus cargos con dedicación exclusiva y podrán cerciorarse de que los casos estén listos para examen cuando se reúna la Junta, se estima que, habida cuenta del actual volumen de trabajo de las Juntas Mixtas de Apelación de Nueva York y Ginebra, sería posible tramitar puntualmente los casos con 10 períodos de sesiones de una semana en Nueva York y seis períodos de sesiones de una semana en Ginebra. Posteriormente, a la vista de los resultados de los primeros dos años es posible que haya que aumentar o reducir el número de reuniones.

43. En el artículo 4 se enuncia la estructura de la Junta de Arbitraje, que estará dividida en dos secciones, una en Nueva York y otra en Ginebra. Habrá un total de 10 árbitros de contratación externa, de los cuales no podrá haber dos del mismo Estado Miembro, norma tomada del Estatuto del Tribunal Administrativo.

44. Los miembros de la Junta, a fin de asegurar su independencia y hacer posible que dicten laudos obligatorios para el Secretario General, no podrán ser funcionarios de la Organización, aunque cada uno de ellos tendrá, únicamente en el ejercicio de sus funciones de arbitraje, la condición de funcionario de las Naciones Unidas con las correspondientes prerrogativas e inmunidades

funcionales. El otorgamiento de esa condición, que es similar a la del Presidente de la CCAAP, requerirá que la Asamblea General adopte las decisiones correspondientes en la resolución por la que se enmiende el Estatuto del Personal. Si la Asamblea General aprobase el presente informe, la selección de los miembros de la Junta de Arbitraje comenzaría a fines de 1995 y su nombramiento tendría lugar a principios de 1996.

45. Según lo dispuesto en el artículo 3 del proyecto de Estatuto, el Secretario General fijará la remuneración de los presidentes y miembros de la Junta de Arbitraje, la revisará cada cierto tiempo y presentará informes al respecto a la Asamblea. Con este fin, el Secretario General se propone fijar la remuneración anual del Presidente y del Presidente suplente en un monto equivalente al sueldo básico y a las dietas que perciben los funcionarios de las Naciones Unidas con la categoría de Director (D-2), escalón VI, destinados en la Sede y en Ginebra respectivamente. Esta suma ascendería por bienio a 249.200 dólares para el Presidente y a 267.500 dólares para el Presidente suplente. Los miembros y miembros suplentes de la Junta percibirían, por cada día en que ejercieran sus funciones durante los períodos de sesiones previstos en la Sede y en Ginebra, una suma equivalente a 1/365 la remuneración anual correspondiente al sueldo básico y a los viáticos pagaderos a los funcionarios con categoría de Director (D-2), escalón I, asignados a la Sede y a Ginebra respectivamente. Suponiendo que hubiera anualmente 10 períodos de sesiones de una semana en Nueva York y seis períodos de sesiones de una semana en Ginebra, se necesitarían 64.400 dólares para remunerar a los miembros asignados a Nueva York y 41.600 dólares para los asignados a Ginebra. Las otras condiciones de servicio aplicables a los miembros de la Junta de Arbitraje serían las siguientes:

a) En los viajes oficiales, derecho a cobrar dietas y una suma en concepto de gastos de viaje. Las sumas pagaderas se ajustarían a las normas sobre alojamiento aplicables a todos los viajes oficiales de funcionarios de las Naciones Unidas de la categoría D-2;

b) Pago de una prima de instalación al Presidente y al Presidente suplente que ejerzan sus cargos con dedicación exclusiva en caso de que no residan en el lugar de destino en el momento de entrar en funciones;

c) Seguros por muerte, lesión o enfermedad imputable al servicio, de conformidad con las normas que rigen la indemnización de los miembros de comisiones, comités u órganos similares en caso de muerte, lesión o enfermedad imputable al servicio en las Naciones Unidas.

Sobre la base de las cifras y la duración de las reuniones antes indicadas se necesitarían 284.600 dólares por concepto de gastos de viajes y dietas de los miembros titulares y suplentes de la Junta.

46. El Presidente de la Junta de Arbitraje estará encargado de la buena administración del sistema y dirigirá la secretaría de la Junta, que estará encabezada por un Secretario designado previa consulta con el personal.

47. El artículo 5 del proyecto de estatuto dispone que la Junta dictará su reglamento y describe la forma en que se consultará al personal para su elaboración.

48. En el artículo 6 se definen las condiciones de admisibilidad de una apelación ante la Junta de Arbitraje.

49. El artículo 7 del proyecto de estatuto define las atribuciones de la Junta. Cuando la Junta actúa a título consultivo, sus atribuciones son esencialmente las mismas que las de la Junta Mixta de Apelación a la que sustituye, a saber, formular recomendaciones al Secretario General. Cuando la Junta de Arbitraje dicta laudos obligatorios, sus atribuciones no exceden de las del Tribunal. La limitación más importante se refiere a que, habida cuenta de que el Secretario General es el más alto funcionario administrativo de la Organización, ni el Tribunal ni la Junta de Arbitraje pueden obligarle a revocar una decisión ni a hacer cumplir específicamente una obligación. Tanto el Tribunal como la Junta de Arbitraje, al dictar fallos obligatorios, fijarán el monto de la indemnización en caso de que el Secretario General decida en interés de la Organización que se indemnice al recurrente sin adoptar más medidas. El Secretario General, aunque puede optar entre el cumplimiento específico y el pago de una indemnización, está obligado en virtud de una decisión del Tribunal Administrativo y lo está asimismo en virtud de un laudo de la Junta de Arbitraje.

50. La Junta de Arbitraje podrá recomendar u ordenar, según el caso, que se pague una indemnización por los perjuicios efectivamente sufridos, pero no podrá recomendar ni conceder una indemnización a título de sanción o de ejemplo. Cuando un funcionario sufre un perjuicio efectivo debido al incumplimiento de sus condiciones de empleo, procede que la Organización se haga responsable de ese perjuicio. Sin embargo, no procede que se utilicen fondos públicos para financiar indemnizaciones a título de sanción. En tales casos, cuando en el informe de la Junta de Arbitraje se indique que ha concedido una indemnización porque ha determinado que ha habido dolo por parte de un funcionario, el Secretario General, teniendo en cuenta las debidas garantías procesales, investigará la cuestión y, cuando se justifique, procurará recuperar de ese funcionario la indemnización concedida a la víctima y entablará actuaciones disciplinarias en su contra.

51. El artículo 8 del proyecto de estatuto se refiere a la publicación de los laudos obligatorios de la Junta de Arbitraje.

52. El artículo 9 trata de las apelaciones e indica las causales de apelación en los casos en que la Junta de Arbitraje formula recomendaciones. Esas causales son las mismas que las actualmente previstas para las apelaciones presentadas a raíz de una decisión derivada de una medida aconsejada por la Junta Mixta de Apelación. El cambio fundamental corresponde a los casos en que la Junta de Arbitraje dicta laudos obligatorios. En tales casos, cada una de las partes, tanto el Secretario General como el funcionario, tendrán causales limitadas de apelación, que se exponen en el artículo 9.2: error de derecho y error fundamental de procedimiento o de hecho que haya impedido que se hiciera justicia. Esa restricción obedece al propósito de promover el rápido arreglo de las controversias y reservar la acción del Tribunal a los asuntos en que estén en juego cuestiones de derecho o cuestiones muy importantes.

53. El artículo 10 se refiere a la enmienda del estatuto, que requiere la aprobación de la Asamblea General.

B. Sustitución del Comité Mixto de Disciplina por una junta de disciplina

54. En virtud del actual capítulo X del Reglamento del Personal, un Comité Mixto de Disciplina se encarga de asesorar al Secretario General en cuestiones disciplinarias, antes de que se haya impuesto una medida disciplinaria o después, con motivo de una apelación contra la decisión del Secretario General de imponer una destitución sumaria en caso de falta de conducta grave.

55. El sistema vigente ha resultado sumamente lento y engorroso, especialmente cuando se constituían comités mixtos de disciplina ad hoc en las comisiones regionales o fuera de las sedes. En los casos en que se requieren conocimientos especializados en cuestiones técnicas, como las fiscales o las de adquisiciones, un problema constante ha sido el de encontrar posibles miembros de los comités mixtos de disciplina que tuvieran la capacidad no sólo de comprender los aspectos técnicos de las actividades de un funcionario, sino también de determinar equitativamente si la actuación del funcionario no había estado al nivel que la Organización tenía derecho a exigirle.

56. El Secretario General propone sustituir el Comité Mixto de Disciplina por una junta de disciplina integrada por profesionales capacitados. El Secretario General estudió la posibilidad de que entre los integrantes de la nueva Junta no hubiera ningún funcionario, como se ha recomendado en relación con la Junta de Arbitraje. La situación, no obstante, es bastante diferente. Con objeto de mantener la autoridad disciplinaria del Secretario General sobre los funcionarios, la Junta de Disciplina no adoptará decisiones, sino que formulará recomendaciones que el Secretario General tendrá en cuenta para decidir qué medidas disciplinarias proceden en las circunstancias particulares del caso. Puesto que la Junta de Disciplina formulará recomendaciones únicamente, no hay impedimentos jurídicos para que sea integrada por funcionarios, al contrario de lo que sucedería en el caso de la introducción de un sistema de arbitraje con laudo obligatorio para resolver recursos presentados contra decisiones administrativas (véase el párrafo 32 supra). Además, un procedimiento disciplinario es, por su propia naturaleza, distinto de un recurso, ya que por lo general requiere que se evalúe objetivamente si se han observado las normas mínimas de conducta aplicables a un funcionario. Resulta apropiado que en la realización de una evaluación tal participen funcionarios, en lugar de que la lleven a cabo personas ajenas a la Organización únicamente. Por último, dado el limitado número de casos de los que debería ocuparse la Junta de Disciplina (en 1994 tan sólo se remitieron 20 casos en toda la Secretaría a un Comité Mixto de Disciplina), se llegó a la conclusión de que sería posible encontrar dos funcionarios capacitados y adecuados para servir en cada caso, sin causar dificultades insuperables a los directores de programas que tengan que prescindir de algún subalterno con ese objeto.

57. El Secretario General propone que la sección de Nueva York de la Junta de Disciplina esté presidida por el Presidente de la Junta de Arbitraje y la sección de Ginebra lo esté por el Presidente suplente de esa Junta. De esta manera, las actuaciones serán presididas por profesionales experimentados y habituados a determinar los hechos a partir de distintas versiones contrapuestas y a determinar qué pruebas son necesarias para fundamentar una decisión. Los demás miembros de la Junta de Disciplina serán funcionarios seleccionados sobre la base de su ecuanimidad e imparcialidad, así como de su capacidad de

comprender los aspectos técnicos de los casos planteados ante la Junta de Disciplina. Una vez que la Junta comience a examinar un caso, el Presidente y los miembros se dedicarán exclusivamente a él hasta su conclusión, lo cual asegurará un examen rápido, exhaustivo y equitativo.

58. En el anexo I figura el proyecto de enmiendas al Reglamento del Personal que son necesarias para la reforma del proceso disciplinario propuesta. En el anexo IV se presenta el proyecto de estatuto de la Junta de Disciplina. A continuación se describen las características principales de la Junta de Disciplina.

Características principales de la Junta de Disciplina

59. En el artículo 1 del proyecto de estatuto se establece la Junta de Disciplina y en el artículo 2 se definen sus competencias y su jurisdicción. La Junta de Disciplina sustituirá al Comité Mixto de Disciplina en los casos que afecten a los funcionarios de la Secretaría[2].

60. El artículo 3 se refiere al número de miembros y la composición de la Junta de Disciplina. El Presidente y el Presidente suplente de la Junta de Arbitraje desempeñarán asimismo las funciones de Presidente y Presidente suplente, respectivamente, de la Junta de Disciplina. Para poder actuar en calidad de miembros o miembros suplentes de la Junta, los funcionarios deberán cumplir los siguientes requisitos: a) haber trabajado en la Secretaría durante cinco años al menos y haber demostrado el más alto grado de integridad, b) estar en posesión de un título universitario en contabilidad, derecho, administración pública o economía, o de cualificaciones equivalentes y experiencia profesional pertinentes a las funciones, y c) tener capacidad demostrada para redactar en uno de los idiomas de trabajo de la Secretaría y un conocimiento adecuado de otro de los idiomas de trabajo. El propósito de dichas condiciones es velar por que todos los funcionarios que sean designados miembros de la Junta tengan la capacidad necesaria para comprender y evaluar las cuestiones que se planteen y redactar un informe con recomendaciones que, por su peso y lógica, sean aceptadas normalmente por el Secretario General. Además, y con miras a velar por la completa independencia de la Junta de Disciplina, los miembros y miembros suplentes de ésta no podrán ser miembros de los órganos de nombramientos y ascensos ni de los órganos de representación del personal.

61. En Nueva York y Ginebra, el Secretario General designará directamente a dos miembros titulares y dos miembros suplentes. El Secretario General designará asimismo a otros dos miembros titulares y dos miembros suplentes que escogerá de una lista de ocho funcionarios que le presentarán los órganos de representación del personal en el Comité de Coordinación entre la Administración y el Personal (CCAP). En cada lugar de destino donde haya funcionarios que reúnan los requisitos necesarios, el Secretario General designará directamente a un miembro titular y un miembro suplente. El Secretario General designará también a un miembro titular y un miembro suplente que escogerá de una lista de cuatro funcionarios que le presentará el órgano de representación del personal en el lugar de destino de que se trate.

62. Según el artículo 4, la Junta de Disciplina estará dividida en dos secciones con sede en Nueva York y Ginebra. No obstante, cuando se estime necesario para un caso concreto, y cuando hayan sido designados miembros o

miembros suplentes de la Junta de Disciplina en un determinado lugar de destino funcionarios que reúnan los requisitos del caso, el Presidente o el Presidente suplente podría desplazarse a dicho lugar de destino para conocer del caso.

63. El artículo 5 del proyecto de estatuto se refiere a la promulgación por la Junta de un reglamento y en él se describe el mecanismo de consultas con el personal que se aplicará en relación con la elaboración de dicho reglamento.

64. En el artículo 6 se definen dos tipos de casos disciplinarios que serán de la competencia de la Junta de Disciplina, a saber, peticiones de asesoramiento en relación con denuncias de falta de conducta presentadas contra un funcionario de conformidad con la regla 110.4 del Reglamento del Personal y apelaciones contra una destitución sumaria decretada por el Secretario General en virtud de la cláusula 10.2 del Estatuto del Personal.

65. En el artículo 7 del proyecto de estatuto se establecen las atribuciones de la Junta, que, en el caso de peticiones de asesoramiento en relación con denuncias de falta de conducta, podrá recomendar la imposición de una o más de las medidas disciplinarias previstas en la regla 110.3 del Reglamento del Personal o el sobreseimiento del caso. En el caso de apelaciones contra una destitución sumaria, la Junta podrá recomendar que la decisión se mantenga o revoque o que la sanción sea menos severa. La Junta podrá asimismo formular cualesquiera otras recomendaciones que estime oportunas en interés de la justicia. En todos los casos, la Junta actúa únicamente con carácter consultivo, por lo que se respeta la exigencia establecida en la Carta de que sea competencia del Secretario General asegurarse de que los funcionarios posean el más alto grado de integridad, como se pide en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. En el artículo 8 del proyecto de estatuto se estipula que, como ocurre en la actualidad, las recomendaciones se adoptarán por mayoría.

66. El artículo 9 del proyecto de estatuto se refiere a las apelaciones contra decisiones adoptadas sobre la base de recomendaciones de la Junta de Disciplina. Las apelaciones se presentarán ante el Tribunal Administrativo por las mismas causales que en la actualidad. El artículo 9.2 subsana un defecto del sistema vigente, en el que no se prevé el envío a los funcionarios de una copia del informe antes de la adopción de una decisión, lo que puede entorpecer la sustanciación oportuna del procedimiento. En el nuevo texto se estipula que un funcionario cuyo caso haya terminado de examinarse en la Junta de Disciplina tendrá derecho a obtener una copia del informe pasados 60 días, aunque no se haya adoptado decisión alguna al respecto.

67. El artículo 10 se refiere a la enmienda del estatuto, que será competencia del Secretario General y de la que éste deberá informar a la Asamblea General.

C. Nombramiento de un asesor jurídico para la Lista de Asesores Letrados

68. De manera consecuente con la profesionalización del sistema de justicia, el Secretario General propone crear un puesto de oficial jurídico de categoría P-4 y de dedicación exclusiva asignado a la Lista de Asesores Letrados. El titular del nuevo cargo podrá asesorar a los funcionarios en cuanto a si se han incumplido sus condiciones de empleo y, en caso afirmativo, en cuanto a la forma

de proceder en una etapa temprana, de conciliación y resolución de controversias, o ante la Junta de Arbitraje. El asesor jurídico también asesoraría a los funcionarios que fuesen objeto de procedimientos disciplinarios. Además, el asesor jurídico será el funcionario encargado de la Lista de Asesores Letrados y proporcionará asesoramiento a los miembros de ésta que precisen aclaraciones sobre aspectos jurídicos. Asimismo se necesitaría un puesto del cuadro de servicios generales, de categoría principal, para prestar asistencia al asesor jurídico. Se proporcionarán recursos para la capacitación de los integrantes de la Lista de Asesores Letrados.

IV. CONSECUENCIAS ECONÓMICAS DE LA REFORMA PROPUESTA

69. Las necesidades adicionales correspondientes al bienio 1996-1997 resultantes de las propuestas que se reseñan en el presente informe ascienden a 1.536.500 dólares, que se desglosan de la siguiente manera:

	Dólares EE.UU.
Creación de nuevos puestos	587 900
1 Coordinador, D-1 (párr. 12)	
2 Oficiales de revisión administrativa, P-5 y P-4 (párr. 14)	
1 Asesor jurídico, P-4 (párr. 68)	
1 puesto del cuadro de servicios generales (párr. 68)	
Remuneración pagadera al Presidente y al Presidente suplente de la Junta de Arbitraje (párr. 45)	516 700
Remuneración pagadera a los miembros de la Junta de Arbitraje (párr. 45)	106 000
Gastos de viaje del Coordinador (párr. 12)	41 300
Gastos de viaje y viáticos de los miembros de la Junta de Arbitraje que deban asistir a reuniones de la Junta (párr. 45)	284 600
Total	1 536 500

En el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1996-1997 se incluye una suma de 1.012.800 dólares para la reforma del sistema interno de administración de justicia. Las estimaciones revisadas ascienden a 1.536.500 dólares, es decir, 523.700 dólares más de las iniciales. Ese incremento es imputable al hecho de que algunos de los gastos incluidos en el proyecto de presupuesto por programas se calcularon inadvertidamente para un año en lugar de dos y a que, inicialmente, no se había previsto que el Presidente suplente ejerciera esa función con dedicación exclusiva, al contrario de lo que se indica en el párrafo 41. Esa cifra se obtendrá con arreglo al procedimiento establecido por la Asamblea General para el uso del fondo para imprevistos.

V. OBSERVACIONES

70. Como se indicó anteriormente a la Asamblea General, el personal ha manifestado que apoya los conceptos básicos que se enuncian en el informe del Secretario General de fecha 8 de noviembre de 1994 relativo a la reforma del sistema interno de justicia (A/C.5/49/13). En el presente informe se han desarrollado y afinado esos conceptos. Los representantes del Secretario General, al formular las propuestas que figuran en el presente informe, han celebrado una vez más amplias consultas con el personal, que ha expresado su pleno apoyo a la reforma y a la aplicación inmediata de todos sus elementos.

71. No obstante, el personal, al tiempo de reconocer que las cuestiones que se enuncian a continuación pueden exceder considerablemente de la práctica jurídica actual de las Naciones Unidas y que no fueron examinadas en el informe de 8 de noviembre de 1994, desea dejar constancia de su opinión de que a) en los casos sometidos a la Junta de Arbitraje para que dicte un laudo obligatorio se debería autorizar la asistencia de un abogado ajeno a la Organización y b) no deberían aplicarse al funcionamiento de la Junta de Arbitraje las dos restricciones que dimanan del estatuto y la jurisprudencia del Tribunal Administrativo con respecto al cumplimiento específico y la determinación de la indemnización que se puede conceder.

72. El Secretario General observa que, con arreglo a la reforma, se asignaría a la Lista de Asesores Letrados un oficial jurídico de dedicación exclusiva que estará encargado de representar al personal y que se proporcionarán recursos para la capacitación de los funcionarios que integran voluntariamente la Lista de Asesores Letrados. El Secretario General considera, además, que no sería apropiado ni prudente autorizar la asistencia ante la Junta de Arbitraje de abogados ajenos a la Organización. El Secretario General cree por otra parte que las atribuciones de la Junta no deben ser mayores que las del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Las enmiendas propuestas en el presente informe en relación con el Estatuto del Tribunal se limitan a las modificaciones técnicas necesarias para tener en cuenta la institución del arbitraje con laudo obligatorio.

73. Por último, el Secretario General señala que el sistema en su integridad, así como el estatuto y la función del Tribunal Administrativo, serán revisados cuando se haya ensayado y evaluado el nuevo sistema por un período de dos años por lo menos.

Notas

[1] Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 7 (A/40/7), párr. 70.

[2] El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo han establecido mecanismos disciplinarios distintos de los aplicables a los funcionarios de la Secretaría y seguirán empleándolos por el momento.

ANEXO I

Proyecto de enmiendas al Estatuto del Personal y de las enmiendas consiguientes al Reglamento del Personal

A. Apelaciones

Texto actual	Texto enmendado
Cláusula 11.1	Cláusula 11.1
"El Secretario General establecerá un organismo administrativo, en que participará el personal, para asesorarlo en todos los casos en que un funcionario haya apelado contra decisiones administrativas aduciendo incumplimiento de las condiciones de su nombramiento, incluso de cualquier disposición pertinente del Estatuto o del Reglamento del Personal."	"La Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas, de conformidad con las disposiciones de su Estatuto, promulgado por el Secretario General, tendrá competencia, con arreglo a las condiciones y los procedimientos prescritos en su Estatuto, para conocer de los casos en que un funcionario haya apelado contra decisiones administrativas aduciendo incumplimiento de las condiciones de su nombramiento, inclusive cualquier disposición pertinente del Estatuto o del Reglamento del Personal, o para formular recomendaciones o adoptar decisiones con arreglo a su Estatuto."
Cláusula 11.2	Cláusula 11.2
"El Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas examinará y fallará, con arreglo a las condiciones prescritas en su Estatuto, las demandas de los funcionarios que aduzcan incumplimiento de las condiciones de su nombramiento, incluso de cualquier disposición pertinente del Estatuto o del Reglamento del Personal."	"El Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas examinará y fallará, con arreglo a las condiciones prescritas en su Estatuto, los recursos interpuestos por funcionarios que aduzcan incumplimiento de las condiciones de su nombramiento, inclusive cualquier disposición pertinente del Estatuto o del Reglamento del Personal, y examinará y fallará también las apelaciones del Secretario General o de funcionarios contra decisiones de la Junta de Arbitraje."
Regla 111.1 a)	Regla 111.1 a)
"En Nueva York, Ginebra, Viena, Nairobi y cualesquiera otros lugares de destino que designe el Secretario General, se crearán juntas mixtas de apelación encargadas de examinar las apelaciones interpuestas conforme a	Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto.

Texto actual	Texto enmendado
la cláusula 11.1 del Estatuto del Personal y de asesorar al Secretario General al respecto."	
Regla 111.1 b)	Regla 111.1. b)
"b) Cada junta mixta de apelación estará integrada por: i) Presidentes escogidos por el Secretario General de una lista presentada por el mecanismo mixto del personal y la administración vinculados al órgano o a los órganos representativos del personal del lugar de destino en que se cree la Junta; ii) Vocales designados por el Secretario General; iii) Un número igual de vocales elegidos en votación por el personal comprendido dentro de la jurisdicción de la junta. El Secretario General determinará el número de presidentes y vocales de cada junta por recomendación del mecanismo mixto del personal y la administración vinculado al órgano o a los órganos representativos del personal del lugar de destino en que se cree la junta."	Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto y el reglamento de la Junta de Arbitraje.
Regla 111.1 c)	Regla 111.1 c)
"Los presidentes y los vocales de la junta mixta de apelación serán designados o elegidos por dos años, su mandato será renovable y permanecerán en sus cargos hasta que se haya designado o elegido a sus sucesores."	Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto y el reglamento de la Junta de Arbitraje.

Texto actual	Texto enmendado
Regla 111.1 d)	Regla 111.1 d)
"El Secretario General podrá separar de sus funciones al presidente de una junta por recomendación del mecanismo mixto del personal y la administración vinculado al órgano o a los órganos representativos del personal del lugar de destino en que se cree dicha junta. El Secretario General podrá separar de sus funciones a los vocales designados por él. El personal comprendido dentro de la jurisdicción de cada junta podrá, por mayoría de votos obtenida en una votación organizada por iniciativa de cualquier órgano representativo del personal del lugar de destino en que se cree dicha junta, separar de sus funciones a los vocales elegidos por el personal."	Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto.
Regla 111.1 e)	Regla 111.1 e)
"Cada junta establecerá su propio reglamento, en que se especificará el procedimiento para elegir entre los presidentes a su presidente de sesiones y, cuando proceda, a presidentes de sesiones suplentes."	Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto.
Regla 111.1 f)	Regla 111.1 f)
"Cada junta mixta de apelación podrá, por mayoría de votos de todos sus presidentes y vocales, recomendar al Secretario General la introducción de cambios en el presente capítulo del Reglamento del Personal."	Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto y el Reglamento de la Junta de Arbitraje.
Regla 111.1 g)	Regla 111.1 g)
"La secretaría de cada junta mixta de apelación estará integrada por un secretario y por el personal necesario para el desempeño de sus funciones."	Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto.

Texto actual	Texto enmendado
Regla 111.2 a)	Regla 111.2 a)
"a) El funcionario que, conforme a la cláusula 11.1 del Estatuto del Personal, desee apelar contra una decisión administrativa, deberá dirigir en primer término una carta al Secretario General en la cual solicitará la revisión de tal decisión; dicha carta deberá ser expedida dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que el funcionario haya sido notificado por escrito de la decisión.	"a) El funcionario que, conforme a la cláusula 11.1 del Estatuto del Personal, desee apelar contra una decisión administrativa, deberá dirigir en primer término una carta al Secretario General en la cual solicitará la revisión de tal decisión; dicha carta deberá ser expedida dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que el funcionario haya sido notificado por escrito de la decisión.
i) Si el Secretario General responde a la carta del funcionario, éste podrá apelar contra la respuesta dentro del mes siguiente a su recibo;	i) Si el Secretario General responde a la carta del funcionario, éste podrá apelar contra la respuesta dentro del mes siguiente a su recibo;
ii) Si el Secretario General no responde a la carta dentro de un mes, en el caso de un funcionario con destino en Nueva York, o dentro de dos meses, en el caso de un funcionario con destino en otro lugar, el funcionario podrá apelar contra la decisión administrativa inicial dentro del mes siguiente al vencimiento del plazo fijado en el presente inciso para la respuesta del Secretario General."	ii) Si el Secretario General no responde a la carta dentro de dos meses, en el caso de un funcionario con destino en Nueva York, o dentro de tres meses, en el caso de un funcionario con destino en otro lugar, el funcionario podrá apelar contra la decisión administrativa inicial dentro del mes siguiente al vencimiento del plazo fijado en el presente inciso para la respuesta del Secretario General."
Regla 111.2 b)	Regla 111.2 b)
"b) En el examen de la decisión administrativa de que se trate, el Secretario General podrá, con el consentimiento del funcionario o por solicitud de éste, solicitar la asistencia de uno de los presidentes o vocales de la junta mixta de apelación competente, que será designado por el presidente de sesiones de ésta, con el objeto de lograr una solución conciliatoria de la cuestión. Tal procedimiento no menoscabará el derecho	"b) El Secretario General, el funcionario o el Presidente de la Junta podrán solicitar que la cuestión se someta a un procedimiento de conciliación de conformidad con las normas que establezca la Junta de Arbitraje. Tal procedimiento no menoscabará el derecho del funcionario a interponer una apelación con arreglo a las disposiciones de la presente regla y del Estatuto de la Junta de Arbitraje."

Texto actual	Texto enmendado
del funcionario a interponer una apelación con arreglo a las disposiciones de la presente regla."	
Regla 111.2 c)	Regla 111.2 c)
"c) Ni la solicitud de revisión de una decisión administrativa con arreglo al párrafo a) supra ni la interposición de una apelación con arreglo al párrafo d) infra producirán la suspensión de la aplicación de la decisión impugnada.	"c) Ni la solicitud de revisión de una decisión administrativa con arreglo al párrafo a) supra ni la interposición de una apelación con arreglo al párrafo d) infra producirá la suspensión de la aplicación de la decisión impugnada.
i) Sin embargo, el funcionario interesado puede solicitar por escrito al secretario de la junta mixta de apelaciones competente, determinada según lo indicado en el párrafo d) infra, la suspensión de la aplicación de esa decisión. En la solicitud se expondrán los hechos pertinentes y se indicará en qué forma la aplicación lesionaría directa e irreparablemente los derechos del funcionario;	i) Sin embargo, el funcionario interesado podrá solicitar por escrito del secretario de la sección competente de la Junta de Arbitraje, con arreglo a las condiciones prescritas en su estatuto, que se suspenda la ejecución de esa decisión. En la solicitud se expondrán los hechos pertinentes y se indicará en qué forma la ejecución lesionaría directa e irreparablemente los derechos del funcionario;"
ii) Cuando se reciba una solicitud de esa índole, se constituirá sin demora un grupo de la junta, que actuará con rapidez. Si el grupo, tras examinar las opiniones de ambas partes, determina que la decisión no se ha aplicado y que su aplicación produciría un perjuicio irreparable al apelante, podrá recomendar al Secretario General la suspensión de la aplicación de la decisión:	ii) Suprimida; se tiene en cuenta en el Estatuto.
a. Hasta que se hayan cumplido los plazos especificados en los incisos i) y ii) del párrafo a) sin que se haya interpuesto una apelación, o	

Texto actual	Texto enmendado
b. Si se interpone una apelación, hasta que se adopte una decisión sobre ésta;	
iii) La decisión del Secretario General en relación con esa recomendación será inapelable."	
Regla 111.2 d)	Regla 111.2 d)
"d) Las apelaciones interpuestas de conformidad con el párrafo a) o las solicitudes de suspensión de la aplicación presentadas con arreglo al párrafo c) serán presentadas al secretario de la junta mixta de apelación competente; la competencia se determinará de la siguiente manera:	"d) Las apelaciones interpuestas de conformidad con el párrafo a) o las solicitudes de suspensión de la aplicación presentadas con arreglo al párrafo c) serán presentadas al secretario de la sección competente de la Junta de Arbitraje; la competencia se determinará de la siguiente manera:
i) En el caso de funcionarios que presten servicios en un lugar de destino en que se haya establecido una junta o que están comprendidos dentro de la jurisdicción de dependencias orgánicas situadas en uno de esos lugares de destino, será competente dicha junta;	i) En el caso de funcionarios que presten servicios en un lugar de destino en que se haya establecido una sección de la Junta de Arbitraje o que están comprendidos dentro de la jurisdicción de dependencias orgánicas situadas en uno de esos lugares de destino, será competente dicha sección;
ii) En el caso de ex funcionarios en cuyo último lugar de destino se haya establecido una junta o que hayan estado comprendidos dentro de la jurisdicción de dependencias orgánicas situadas en uno de esos lugares de destino, será competente dicha junta;	ii) En el caso de ex funcionarios en cuyo último lugar de destino se haya establecido una sección de la Junta de Arbitraje o que hayan estado comprendidos dentro de la jurisdicción de dependencias orgánicas situadas en uno de esos lugares de destino, será competente dicha sección;

Texto actual	Texto enmendado
iii) En el caso de todos los demás funcionarios y ex funcionarios, será competente la junta establecida en Nueva York, en la inteligencia de que el Secretario General podrá tomar la decisión, a solicitud del funcionario, de remitir la apelación a otra de las juntas o de establecer un órgano ad hoc competente. Tales funcionarios o ex funcionarios podrán cumplir con las condiciones relativas a los plazos especificados en los incisos i) o ii) del párrafo a) presentando los documentos requeridos, dentro de dichos plazos, en cualquier oficina de las Naciones Unidas para su transmisión a la Junta competente."	iii) En el caso de funcionarios que presten servicios en Europa y de ex funcionarios cuyo último lugar de destino haya estado en Europa, a excepción de los destinados a misiones de mantenimiento de la paz situadas en Europa o administradas desde allí, será competente la sección de la Junta de Arbitraje situada en Ginebra;
	iv) En el caso de todos los demás funcionarios y ex funcionarios, será competente la sección de la Junta de Arbitraje establecida en Nueva York, en la inteligencia de que el Secretario General podrá decidir, previa solicitud del funcionario, que la apelación sea remitida a la sección de la Junta de Arbitraje establecida en Ginebra o establecer un órgano ad hoc competente. Tales funcionarios o ex funcionarios podrán cumplir con los plazos especificados en los incisos i) o ii) del párrafo a) presentando los documentos requeridos, dentro de dichos plazos, en cualquier oficina de las Naciones Unidas para su transmisión a la sección competente de la Junta de Arbitraje."

Texto actual	Texto enmendado
	Reglas 112 e) a p) Suprimidas; se tienen en cuenta en el Estatuto.
	Regla 111.3 (Disposición provisional)
No existe una disposición comparable.	"Las antiguas reglas 111.1 y 111.2 se considerarán vigentes con respecto a las apelaciones contra decisiones administrativas que se presenten antes del 1º de enero de 1996[a], a menos que el funcionario que presente la apelación solicite que ésta sea examinada por la Junta de Arbitraje."

[a] El Secretario General está resuelto a adoptar todas las medidas necesarias para que la reforma pueda aplicarse a partir del 1º de enero de 1996. Si a causa de circunstancias ajenas a su control ello no fuera posible, se anunciará una fecha posterior que será fijada previa consulta con el personal.

B. Disciplina

Texto actual	Texto enmendado
Regla 110.1 Falta de conducta "El incumplimiento por un funcionario de las obligaciones que le imponen la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal u otras directivas administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, podrá ser calificado de conducta no satisfactoria en el sentido de la cláusula 10.2 del Estatuto del Personal y dar lugar a la institución de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por falta de conducta."	Regla 110.1 Falta de conducta Sin cambios.
Regla 110.2 Suspensión durante la investigación y el procedimiento disciplinario "a) El Secretario General podrá decidir que el funcionario acusado de falta de conducta sea suspendido de sus funciones, mientras dure la investigación y hasta que termine el procedimiento disciplinario, por un período normalmente no superior a tres meses. La suspensión será con sueldo a menos que, en circunstancias excepcionales, el Secretario General decida que corresponde la suspensión sin sueldo. La suspensión se entenderá sin perjuicio de los derechos del funcionario y no constituirá una medida disciplinaria.	Regla 110.2 Suspensión durante la investigación y el procedimiento disciplinario a) Sin cambios.
b) Se dará al funcionario suspendido de conformidad con el párrafo a) una relación por escrito de los motivos de la suspensión y de su probable duración.	b) Sin cambios.

Texto actual	Texto enmendado
c) Si un funcionario ha sido suspendido sin sueldo de conformidad con el párrafo a) y posteriormente no se da lugar a la acusación de falta de conducta se reintegrarán los sueldos retenidos."	c) Sin cambios.
Regla 110.3 Medidas disciplinarias	Regla 110.3 Medidas disciplinarias
"a) Las medidas disciplinarias pueden consistir en una o más de las siguientes: i) Amonestación del Secretario General por escrito; ii) Pérdida de uno o más de los escalones en la categoría; iii) Pérdida durante un período determinado del derecho al incremento periódico dentro de la categoría; iv) Suspensión sin sueldo; v) Multa; vi) Descenso de categoría; vii) Separación del servicio, con o sin aviso o indemnización en lugar del aviso, no obstante lo dispuesto en la regla 109.3; viii) Destitución sumaria.	a) Sin cambios.
b) Las siguientes medidas no serán consideradas medidas disciplinarias en el sentido de la presente regla: i) Advertencia, escrita o verbal, hecha por un superior jerárquico;	b) Sin cambios.

Texto actual	Texto enmendado
ii) Cobro de sumas adeudadas a la Organización;	
iii) Suspensión de conformidad con la regla 110.2."	
Regla 110.4	Regla 110.4
Garantías procesales	Garantías procesales
"a) No podrá incoarse un procedimiento disciplinario contra un funcionario a menos que éste haya sido notificado de los cargos en su contra y del derecho a recabar la asistencia en su defensa de otro funcionario en servicio o jubilado y haya tenido ocasión razonable de responder a esos cargos.	a) Sin cambios.
b) Ningún funcionario será objeto de una medida disciplinaria hasta que la cuestión haya sido remitida a un comité mixto de disciplina para que dictamine las medidas que correspondan; sin embargo, ese dictamen no será necesario:	b) Ningún funcionario será objeto de una medida disciplinaria hasta que la cuestión haya sido remitida a <u>la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas establecida de conformidad con lo dispuesto en la regla 110.5</u> para que dictamine las medidas que correspondan; sin embargo, ese dictamen no será necesario:
i) Si el funcionario y el Secretario General deciden de común acuerdo prescindir de la remisión al Comité Mixto de Disciplina;	i) Si el funcionario y el Secretario General deciden de común acuerdo prescindir de la remisión a <u>la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas</u>;
ii) Respecto de la destitución sumaria por decisión del Secretario General, en los casos en que la gravedad de la falta de conducta justifique la separación inmediata del servicio.	ii) Respecto de la destitución sumaria por decisión del Secretario General, en los casos en que la gravedad de la falta de conducta justifique la separación inmediata del servicio.

Texto actual	Texto enmendado
c) En los casos de destitución sumaria impuesta sin previa remisión del caso a un comité mixto de disciplina de conformidad con los incisos i) y ii) del párrafo b), el funcionario o ex funcionario podrá, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que reciba la notificación por escrito de la medida, pedir que ésta sea revisada por un comité mixto de disciplina. De resultas de la solicitud no se suspenderá la aplicación de la medida. Una vez recibido el dictamen del comité, el Secretario General decidirá a la brevedad posible qué medida se adoptará al respecto. Su decisión no será apelable ante la Junta Mixta de Apelación.	c) En los casos de destitución sumaria impuesta sin previa remisión del caso a <u>la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas</u> de conformidad con los incisos i) y ii) del párrafo b), el funcionario o ex funcionario podrá, dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que reciba la notificación por escrito de la medida, <u>interponer una apelación ante la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas</u>. De resultas de la apelación no se suspenderá la aplicación de la medida. Una vez recibido el dictamen de la <u>Junta de Disciplina de las Naciones Unidas</u> el Secretario General decidirá a la brevedad posible qué medida se adoptará al respecto. Su decisión no será apelable ante la <u>Junta de Arbitraje</u>.
d) Se podrá apelar directamente ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas de las medidas disciplinarias que esté considerando un comité mixto de disciplina de conformidad con el párrafo b) o el párrafo c)."	d) Se podrá apelar directamente ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas de las medidas disciplinarias que esté considerando <u>la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas</u> de conformidad con el párrafo b) o el párrafo c)."
<u>Regla 110.5</u> <u>Comité Mixto de Disciplina</u>	<u>Regla 110.5</u> <u>Junta de Disciplina de las Naciones Unidas</u>
"a) Queda establecido un Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente que se encargará de asesorar al Secretario General, cuando éste lo solicite, en los casos disciplinarios que afecten a funcionarios que prestan servicios en la Sede; se podrán establecer comités permanentes de carácter similar en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y en las demás oficinas que designe el Secretario General.	"a) <u>El Secretario General establecerá una Junta de Disciplina de las Naciones Unidas</u> que se encargará de asesorar al Secretario General, cuando éste lo solicite, <u>en cuestiones disciplinarias de conformidad con su estatuto. La Junta de Disciplina de las Naciones Unidas tiene autoridad para conocer de cuestiones de carácter disciplinario de acuerdo con lo dispuesto en su estatuto</u>."

Texto actual	Texto enmendado
b) El Secretario General podrá también establecer comités especiales mixtos en esos u otros lugares de destino para que examinen un asunto determinado o una determinada serie de asuntos."	b) Suprimido; el método aplicable a los casos disciplinarios que afecten a funcionarios que prestan servicios en un lugar de destino distinto de la Sede se expone en el estatuto y será afinado en el reglamento de la Junta de Disciplina.
Regla 110.6	Regla 110.6
Composición del Comité Mixto de Disciplina	Composición de la Junta de Disciplina
"a) Cada Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente estará integrado por:	a) Suprimido; la composición de la Junta de Disciplina se estipula en el artículo 3 de su estatuto.
i) Un presidente designado por el Secretario General previa consulta con el órgano o los órganos de representación del personal en el lugar de destino al que corresponda el Comité;	
ii) Vocales designados por el Secretario General;	
iii) Vocales elegidos por el personal del lugar de destino al que corresponda el Comité.	
b) De ser necesario, se nombrarán en cualquier momento vocales adicionales en la misma forma indicada en el párrafo a).	b) Suprimido; la composición de la Junta de Disciplina se estipula en el artículo 3 de su estatuto.
c) Los presidentes y vocales del Comité Mixto de Disciplina serán designados o elegidos por dos años, que serán renovables y desempeñarán sus funciones hasta que sean designados o elegidos sus sucesores mientras sean funcionarios asignados al lugar de destino al que corresponde el Comité.	c) Suprimido; el mandato de los miembros de la Junta de Disciplina se estipula en el artículo 3 de su estatuto.

Texto actual	Texto enmendado
d) El Secretario General podrá descalificar al presidente de un Comité previa consulta con el órgano o los órganos de representación del personal en el lugar de destino al que corresponda el Comité. El Secretario General podrá descalificar a los vocales que haya designado. Los vocales elegidos por el personal podrán ser descalificados cuando así lo decida por mayoría de votos el personal del lugar de destino al que corresponda el Comité en votación realizada por iniciativa de cualquier órgano de representación del personal en ese lugar de destino.	d) Suprimido; el procedimiento para la descalificación del presidente, presidente suplente y los miembros y miembros suplentes figura en el artículo 3 del estatuto de la Junta de Disciplina.
e) El Secretario General podrá, en consulta con el órgano o los órganos de representación del personal en el lugar de destino al que corresponda un Comité Mixto de Disciplina, designar a un presidente del Comité Mixto de la lista correspondiente.	e) Suprimido; la situación de los grupos se estipula en el artículo 4 del estatuto de la Junta de Disciplina.
f) Para la vista de cada caso, el Presidente constituirá un grupo del Comité integrado en la forma siguiente: i) Un presidente; ii) Un vocal de los designados por el Secretario General; iii) Un vocal de los elegidos por el personal.	f) Suprimido; la composición de los grupos se estipula en el artículo 4 del estatuto de la Junta de Disciplina.
A instancias de cualquiera de las partes, el Presidente del Comité Mixto de Disciplina podrá descalificar al presidente del grupo o a cualquiera de los vocales para conocer de un caso determinado cuando, a su juicio, tal medida sea procedente en razón de las relaciones existentes entre él y el funcionario cuyo caso ha de considerarse o de un posible conflicto	Se suprime la parte final del párrafo f) de la regla 110.6; la cuestión está prevista en el artículo 5 del estatuto de la Junta de Disciplina.

Texto actual	Texto enmendado
de intereses. El Presidente podrá igualmente dispensar a cualquier vocal, previa solicitud, de participar en la vista de un caso determinado.	
g) Los comités especiales mixtos estarán integrados de manera similar a los grupos de los comités permanentes con la salvedad de que, en lugar de vocales elegidos por el personal, habrá vocales designados por el órgano o los órganos de representación del personal en el lugar de destino al que corresponde el Comité y que, si no se hacen los nombramientos dentro de un plazo fijado por el Secretario General, éste podrá proceder a hacerlos previa consulta con el órgano o los órganos de representación del personal.	g) Suprimido; la composición de los grupos encargados de examinar los casos disciplinarios que afecten a funcionarios que prestan servicios en lugares de destino distintos de la Sede figura en el artículo 3 del estatuto de la Junta de Disciplina.
h) Los asuntos relativos a un funcionario que preste servicios en un lugar de destino en que se haya establecido un Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente serán remitidos a ese Comité a menos que el Secretario General considere que hay causa suficiente para remitirlos a un comité permanente de otro lugar de destino o a un comité especial del mismo lugar de destino o de otro."	h) Suprimido; el artículo 4 del estatuto de la Junta de Disciplina se refiere a la jurisdicción geográfica de los grupos.
Regla 110.7	Regla 110.7
Procedimiento del Comité Mixto de Disciplina	Procedimiento de la Junta de Disciplina
"a) El Comité Mixto de Disciplina examinará con la mayor diligencia cada asunto que le sea sometido y hará todo lo posible por presentar su informe al Secretario General en un plazo de cuatro semanas contadas desde la fecha en que le haya sido sometido el asunto.	a) Suprimido; el procedimiento de la Junta de Disciplina consta en el artículo 5 de su estatuto.

Texto actual	Texto enmendado
b) El procedimiento ante un comité mixto de disciplina se limitará normalmente al primer escrito de presentación del asunto y a exposiciones y respuestas breves, que podrán hacerse verbalmente o por escrito pero sin demora. Si el Comité considera que necesita el testimonio del funcionario de que se trate o de otros testigos, tendrá la facultad discrecional de obtenerlo mediante una deposición por escrito, mediante la comparecencia personal ante el comité, uno de sus vocales u otro funcionario que actúe a título especial o por teléfono u otro medio de comunicación.	b) Suprimido; se hará referencia a estas cuestiones en el reglamento de la Junta de Disciplina.
c) Cada Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente adoptará su propio reglamento, que será compatible con el presente reglamento y con las instrucciones administrativas aplicables, así como con la necesidad de observar las debidas garantías procesales. Los comités especiales aplicarán el reglamento del Comité Mixto de Disciplina de la Sede salvo que decidan, sin desmedro de las debidas garantías procesales, aplicar otro reglamento.	c) Suprimido; la cuestión está prevista en el artículo 5 del estatuto de la Junta de Disciplina.
d) El Comité Mixto de Disciplina autorizará al funcionario de que se trate para que se haga representar ante él por otro funcionario en servicio o jubilado del mismo lugar de destino al que corresponda el Comité."	d) Suprimido; la cuestión está prevista en el artículo 5 del estatuto de la Junta de Disciplina.
	Regla 110.8 Exclusiones
No hay regla equivalente.	Las enmiendas a los párrafos b), c) y d) de la regla 110.4 y a las reglas 110.5, 110.6 y 110.7 no se aplican al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (ni a los órganos que éste administra) ni al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

ANEXO II

Proyecto de Boletín del Secretario General

Estatuto de la Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas

(con comentario*)

Artículo 1

Establecimiento

De conformidad con la autoridad conferida al Secretario General por la cláusula 11.1 del Estatuto del Personal, por el presente se establece la Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas (en lo sucesivo "la Junta de Arbitraje").

Comentario del artículo 1

En el artículo 1 se establece una junta de arbitraje en reemplazo de la Junta Mixta de Apelación. El texto del artículo 1 se basa en el artículo 1 del Estatuto del Tribunal Administrativo.

Artículo 2

Competencia y jurisdicción

1. La Junta de Arbitraje será competente para conocer de las apelaciones interpuestas por funcionarios de las Naciones Unidas que aduzcan incumplimiento de sus contratos de empleo o sus condiciones de nombramiento y para formular recomendaciones al respecto.

2. La Junta de Arbitraje, con el consentimiento escrito del Secretario General y del funcionario apelante, será competente, en la medida de ese consentimiento, para fallar una apelación interpuesta por un funcionario que aduzca el incumplimiento de su contrato de empleo o de sus condiciones de nombramiento.

3. Las expresiones "contratos" y "condiciones de nombramiento" utilizadas en los párrafos 1 y 2 del presente artículo incluirán el Reglamento y el Estatuto del Personal, todas las resoluciones y decisiones pertinentes de la Asamblea General y todas las disposiciones administrativas de índole subsidiaria que se hayan promulgado de conformidad con esos textos y que estén vigentes al momento del incumplimiento que se aduce, pero con exclusión de a) el Reglamento de la Caja Común de Pensiones de las Naciones Unidas y las normas promulgadas con arreglo a él; b) las apelaciones relativas a medidas y procedimientos disciplinarios dimanados del artículo X (Medidas disciplinarias) del

---

* El comentario será suprimido una vez promulgado el Boletín.

Estatuto del Personal y el capítulo X (Medidas y procedimientos disciplinarios) del Reglamento del Personal y las disposiciones administrativas de índole subsidiaria promulgadas de conformidad con esos textos y c) las apelaciones relativas exclusivamente a la evaluación de la actuación profesional de un funcionario; sin embargo, la Junta de Arbitraje será competente para conocer de las apelaciones interpuestas contra decisiones administrativas dimanadas de la evaluación de la actuación profesional de un funcionario que afecten a las condiciones de servicio de éste.

4. Previa solicitud de cualquiera de las partes o por iniciativa del Presidente de la Junta de Arbitraje o de una sala de la Junta de Arbitraje que esté conociendo de una apelación, se podrá disponer que las partes traten de llegar a una conciliación con arreglo a normas fijadas por la Junta de Arbitraje.

5. No obstante, la Junta de Arbitraje no será competente para conocer de una apelación o una solicitud de conciliación cuando la causa de la reclamación haya tenido lugar y la apelación se haya interpuesto antes del 1º de enero de 1996, a menos que el funcionario pida que la Junta de Arbitraje conozca la apelación.

6. En caso de controversia acerca de si la Junta de Arbitraje es o no competente, la cuestión será dirimida en principio por ella misma, pero cualquiera de las partes podrá interponer una apelación ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas aduciendo error de derecho.

Comentario del artículo 2

1. El párrafo 1 del artículo confiere a la Junta de Arbitraje las atribuciones de la Junta Mixta de Apelación, a la cual reemplaza. La Junta de Arbitraje no se ocupa de cuestiones de pensiones, ni de cuestiones relacionadas con medidas disciplinarias o con la evaluación de la actuación profesional, ya que existen órganos especiales de apelación para esos efectos.

2. El párrafo 2 faculta a la Junta de Arbitraje a dictar un laudo obligatorio, previo consentimiento del Secretario General y del funcionario y en la medida de ese consentimiento. Esta disposición obedece a la práctica en la materia, ya que el arbitraje y su alcance son voluntarios.

3. Los párrafos 1 y 2 reemplazan varias de las disposiciones relativas a la jurisdicción y las atribuciones de la Junta Mixta de Apelación que figuran en la regla 111.1 del Reglamento del Personal, que ha de ser suprimida (otras disposiciones de ese artículo y partes de la regla 111.2 serán incluidas en el Reglamento de la Junta de Arbitraje).

4. Según el párrafo 3 del artículo, la Junta de Arbitraje debe fallar los asuntos con arreglo a las condiciones de empleo del personal. Esta disposición toma como modelo el artículo 2 del Estatuto del Tribunal. Repárese en que hay varios asuntos que escapan a la competencia de la Junta de Arbitraje, puesto que existen ya otros mecanismos para substanciar las apelaciones correspondientes. Así pues, escapan a su competencia los asuntos relativos a pensiones y disciplina, así como las apelaciones relativas a la evaluación de la actuación

profesional. No obstante, la Junta de Arbitraje será competente para conocer de las decisiones administrativas que, fundándose en evaluaciones de la actuación profesional, afecten a la situación contractual de los funcionarios, por ejemplo, a su ascenso o separación del servicio.

5. El párrafo 4 faculta a la Junta de Arbitraje para proceder a una conciliación o para disponer que se haga un intento de conciliación. Sin embargo, la propia Junta de Arbitraje no podrá participar en las negociaciones que se entablen para tratar de llegar a un acuerdo ni deberá conocer el contenido de las propuestas de conciliación.

6. El párrafo 5 es una disposición de transición. La fecha de entrada en vigor del estatuto es provisional.

7. El párrafo 6 confiere a la Junta de Arbitraje la facultad de determinar si tiene jurisdicción, a reserva del derecho de cualquiera de las partes de apelar ante el Tribunal Administrativo por causa de un error de derecho. Cuando una cuestión de derecho dependa de la pertinencia de ciertos factores, como ocurre cuando una cuestión de admisibilidad o competencia gira en torno a cuáles son las circunstancias de hecho respecto de la presentación oportuna, el Tribunal conocería también en segunda instancia de esos factores.

Artículo 3

Miembros

1. La Junta de Arbitraje estará integrada por diez miembros, un presidente, un presidente suplente, cuatro miembros titulares y cuatro miembros suplentes. No podrá haber dos miembros que sean nacionales del mismo Estado. Los miembros de la Junta de Arbitraje deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Tener título de abogado;

b) Haber sido admitidos para el ejercicio de la profesión y haber sido miembro de un colegio de abogados, una asociación de arbitraje laboral o una asociación equivalente de un país durante diez años por lo menos;

c) Tener experiencia en materia de arbitraje laboral;

d) No haber tenido vínculo de empleo con las Naciones Unidas en los dos años anteriores a la designación.

2. El Presidente o el Presidente suplente de la Junta de Arbitraje será designado por el Secretario General, previa consulta con el personal por conducto del mecanismo mixto del personal y la administración establecido de conformidad con la cláusula 11.2 del Estatuto del Personal, y por un período de tres años no prorrogable.

3. El Secretario General nombrará a cuatro miembros y cuatro miembros suplentes previa consulta con el personal por conducto del mecanismo mixto del personal y la administración establecido en la

cláusula 8.2 del Estatuto del Personal por un mandato de dos años, que podrá prorrogarse por otros dos años.

4. El Secretario General fijará la remuneración de los miembros de la Junta de Arbitraje, la revisará cada cierto tiempo y presentará informes al respecto a la Asamblea.

5. Los miembros de la Junta de Arbitraje, si bien tendrán la condición de funcionarios de las Naciones Unidas mientras desempeñen sus funciones con arreglo al presente Estatuto, no lo son de las Naciones Unidas y no podrán ser contratados como tales después de terminar su mandato.

6. El Secretario General no podrá remover de su cargo al Presidente, el Presidente suplente o ninguno de los miembros o miembros suplentes de la Junta de Arbitraje, salvo por falta de conducta y tras haberle dado la posibilidad de responder a los cargos correspondientes. El afectado podrá interponer, dentro de los noventa días siguientes a la remoción, una apelación directa ante el Tribunal Administrativo y de conformidad con el Estatuto de éste, como si se tratara de un funcionario sometido a las normas del Estatuto y el Reglamento de Personal.

Comentario del artículo 3

1. Los párrafos 1 a 3 describen los requisitos que deben reunir los árbitros, la forma de su nombramiento y la duración de éste.

2. Los párrafos 4 a 6 del artículo se refieren a la remuneración, la condición y la remoción del cargo de los miembros de la Junta de Arbitraje.

Artículo 4

Salas y Presidente

1. La Junta de Arbitraje estará dividida en dos secciones con sede en Nueva York y en Ginebra. La sección de Ginebra conocerá de las apelaciones interpuestas por funcionarios o antiguos funcionarios que trabajen en Europa o dependen administrativamente de ella, con inclusión de todo el personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y con exclusión del personal destinado en misiones de mantenimiento de la paz. La Sección de Nueva York conocerá de las apelaciones interpuestas por funcionarios o antiguos funcionarios que trabajen en los demás lugares o estén destinados en misiones de mantenimiento de la paz.

2. Conocerá de las apelaciones una sala integrada por el Presidente o el Presidente suplente y dos miembros o dos miembros suplentes.

3. El Presidente presidirá cada una de las salas que conozca de una apelación a menos que esté imposibilitado de hacerlo, caso en el cual la sala será presidida por el Presidente suplente.

4. En caso de que las secciones que tiene la Junta de Arbitraje en Nueva York y en Ginebra conozcan de apelaciones que puedan dar lugar a fallos dispares sobre el mismo asunto, estas apelaciones se refundirán, siempre que sea factible, y serán substanciadas por una sola Sección, en lugar de por ambas.

Comentario del artículo 4

En el artículo 4 se definen la estructura y el funcionamiento de las salas que conocerán de las apelaciones.

Artículo 5

Reglamento

1. La Junta de Arbitraje, reunida con mayoría de sus miembros, dictará su propio reglamento, en el cual se preservarán las garantías procesales del Secretario General y del personal en el sentido de que las apelaciones se tramiten en forma efectiva y pronta y se establecerá un mecanismo para conocer de las solicitudes de que se suspenda la ejecución de una decisión dentro de los días siguientes a la fecha en que sean recibidas. Se presentará al Secretario General un proyecto de reglamento, o de cualquier enmienda propuesta a él, para que formule sus observaciones, en las cuales habrá de tener en cuenta las opiniones del Comité de Coordinación del Personal y la Administración establecido de conformidad con la cláusula 8.2 del Estatuto del Personal.

2. Cualquiera de las salas podrá decidir, por una razón determinada, hacer una excepción a cualquier artículo del reglamento. Las razones correspondientes constarán en la recomendación o el laudo que formule o dicte.

3. La Junta de Arbitraje publicará su reglamento.

Comentario del artículo 5

1. La Junta de Arbitraje, habida cuenta de que es, y debe ser, un órgano independiente, dictará su propio reglamento, por más que haya de recabar las observaciones del Secretario General. A los efectos de promover el recurso al arbitraje obligatorio y de cumplir con lo dispuesto en la cláusula 8.1 del Estatuto del Personal, también es esencial que el Secretario General transmita a la Junta las observaciones del personal y de la administración por conducto del mecanismo mixto del personal y la administración establecido de conformidad con la cláusula 8.2 del Estatuto del Personal.

2. Cualquiera de las salas podrá hacer una excepción a cualquiera de los artículos del reglamento, pero deberá explicar las razones de ello.

Artículo 6

Admisibilidad

Las apelaciones serán admisibles si son interpuestas dentro de los plazos y con arreglo a las condiciones enunciadas en el artículo 111.2 a) del Reglamento del Personal que estén vigentes al momento del presunto incumplimiento. La Junta de Arbitraje podrá eximir del cumplimiento de esos plazos.

Comentario del artículo 6

El artículo 6 estipula que, para que la Junta de Arbitraje admita una apelación, el funcionario debe interponerla dentro de los plazos fijados a menos que la Junta lo exima de cumplir ese requisito.

Artículo 7

Atribuciones

1. Una sala de la Junta de Arbitraje será competente para examinar la solicitud de un apelante de que se suspenda la ejecución de la decisión impugnada.

2. Una vez recibida una solicitud de suspensión con arreglo al párrafo 1 del presente artículo, se constituirá prontamente una sala de la Junta de Arbitraje, la cual actuará en forma expedita. La sala, si tras escuchar las opiniones de las dos partes determinare que la decisión del Secretario General no se ha ejecutado aún y que su ejecución redundaría en un perjuicio irreparable para el apelante, podrá recomendar al Secretario General que la suspenda hasta que haya terminado sus deliberaciones en el asunto o durante un plazo prefijado. La sala, cuando esté ejerciendo sus atribuciones de conformidad con el artículo 2.2 del presente estatuto podrá, en la medida en que lo hayan convenido las partes en el acuerdo por el cual hayan sometido la cuestión a arbitraje con laudo obligatorio, ordenar que se suspenda la ejecución de la decisión impugnada hasta que haya terminado sus deliberaciones o durante un plazo prefijado.

3. La decisión del Secretario General acerca de la recomendación de la sala de que suspenda la ejecución será inapelable.

4. Una sala de la Junta de Arbitraje, si determinase que ha habido incumplimiento del contrato de empleo o las condiciones de empleo del apelante, podrá recomendar u ordenar, según el caso, que se revoque la decisión impugnada o se cumpla específicamente la obligación que se haga valer. No obstante, al mismo tiempo podrá recomendar o fijar, según el caso, el monto de la indemnización que habrá de pagarse al apelante en caso de que el Secretario General, dentro de los treinta días siguientes a la notificación de la recomendación o del laudo obligatorio según el caso, decida, en interés de las Naciones Unidas, que el apelante sea indemnizado sin tomar más medidas en el asunto y; en todo caso, la indemnización se ajustará a las concedidas por el Tribunal Administrativo

de las Naciones Unidas en casos similares y no excederá del equivalente de dos años del sueldo básico neto del apelante. La sala de la Junta de Arbitraje podrá, sin embargo, en casos excepcionales y cuando lo considere justificado, recomendar u ordenar, según el caso, que se pague una indemnización mayor. La recomendación o el laudo de la sala incluirá una exposición de las razones en que se funda.

5. Una sala de la Junta de Arbitraje podrá recomendar que se pague una indemnización a un funcionario por los perjuicios efectivamente sufridos, o, según el caso, conceder directamente esa indemnización. La Junta de Arbitraje no podrá conceder indemnizaciones a título de sanción o de ejemplo ni podrá recomendar que se paguen indemnizaciones a ese título.

6. El Estatuto y el Reglamento del Personal, las disposiciones legislativas enunciadas en el párrafo 3 del artículo 2 y la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas serán obligatorios para cada sala de la Junta de Arbitraje. Cada sala tendrá en cuenta las decisiones y recomendaciones que haya tomado o formulado anteriormente ella misma u otra sala, pero no estará obligada en razón de esas decisiones o recomendaciones anteriores.

Comentario del artículo 7

1. Los párrafos 1 a 3 se refieren a la suspensión de la ejecución de una decisión. Las facultades de la Junta de Arbitraje cuando actúa a título consultivo son las mismas que las de la Junta Mixta de Apelación. En los casos de arbitraje con laudo obligatorio, estará facultada para ordenar que se suspenda la ejecución de una decisión en la medida en que lo hayan convenido las partes en el compromiso.

2. El párrafo 4 del artículo se basa en las facultades, que concede al Tribunal el artículo 9.1 de su estatuto.

3. El párrafo 5 faculta a la Junta de Arbitraje para conceder una indemnización por daños y perjuicios en la medida en que lo permita la jurisprudencia del Tribunal Administrativo. Sin embargo, la Junta de Arbitraje no está facultada para conceder una indemnización a título de sanción o ejemplo. Los ordenamientos jurídicos nacionales que autorizan la concesión de una indemnización a título de sanción o ejemplo por lo general lo hacen únicamente cuando ha habido dolo o negligencia grave; en ese caso, el procedimiento correcto consistiría en que la Organización tomara medidas disciplinarias contra el funcionario o recuperase de él la indemnización que hubiese pagado por el perjuicio efectivo sufrido por la víctima.

4. Según el párrafo 6 del artículo, cada sala de la Junta de Arbitraje quedará obligada en razón del Estatuto y el Reglamento del Personal, incluidas todas las disposiciones legislativas expuestas con más pormenor en el párrafo 3 del artículo 2 del Estatuto, y de la jurisprudencia del Tribunal Administrativo, pero no quedará obligada en razón de decisiones anteriores de ella misma o de otras salas.

Artículo 8

Recomendaciones y laudos

1. La Junta de Arbitraje dejará constancia en sus recomendaciones o laudos obligatorios de las constataciones de hecho por las cuales las formula o las dicta, así como de su evaluación de las pruebas por las cuales llegó a tales constataciones.

2. Las salas de la Junta de Arbitraje adoptarán todas sus decisiones, ya se trate de recomendaciones o laudos obligatorios, por mayoría de votos.

3. Los laudos obligatorios de las salas de la Junta de Arbitraje serán publicados en los idiomas de trabajo de ésta, francés e inglés.

Comentario del artículo 8

1. El párrafo 1 del artículo obedece a que, en las apelaciones iniciales, suele haber cuestiones materiales de hecho controvertidas por las partes. Esta disposición ordena a la Junta de Arbitraje que incluya en sus recomendaciones o en sus laudos obligatorios las constataciones a que haya llegado con respecto a las cuestiones materiales de hecho y que exponga su evaluación de las pruebas en que se hayan fundado.

2. Los laudos obligatorios serán publicados en la misma forma que los fallos del Tribunal Administrativo.

Artículo 9

Apelaciones

1. Si el Secretario General hubiere rechazado una recomendación de la Junta de Arbitraje o no hubiere adoptado una decisión por recomendación de la Junta de Arbitraje dentro de los treinta días siguientes a la comunicación de ésta, o si la recomendación aceptada por el Secretario General no fuere favorable al apelante, éste tendrá derecho a recurrir ante el Tribunal Administrativo de conformidad con el artículo 7 del Estatuto del Tribunal.

2. Dentro de los noventa días siguientes a la comunicación de un laudo obligatorio de la Junta de Arbitraje, cualquiera de las partes podrá recurrir ante el Tribunal Administrativo, pero únicamente por una o más de las causales siguientes:

a) Error de derecho;

b) Error fundamental de procedimiento que haya impedido que se hiciera justicia;

c) Error fundamental de hecho que haya impedido que se hiciera justicia.

Comentario del artículo 9

1. El párrafo 1 se basa en el Estatuto del Tribunal y básicamente reproduce, con respecto a las recomendaciones de la Junta de Arbitraje, el régimen actual de apelaciones.

2. El párrafo 2 del artículo es aplicable en los casos en que la Junta de Arbitraje haya de dictar un laudo obligatorio y limita las causales de apelación ante el Tribunal al error de derecho y el error fundamental de procedimiento o de hecho que haya impedido que se hiciera justicia. Esta restricción obedece al propósito de promover el rápido arreglo de las controversias y reservar la acción del Tribunal a los asuntos en que estén en juego cuestiones de derecho, cuestiones de aplicación general o errores judiciales.

Artículo 10

Enmienda

El Secretario General podrá enmendar el presente estatuto una vez que la Asamblea General haya aprobado el cambio propuesto.

Comentario del artículo 10

Según este artículo, las modificaciones del estatuto de la Junta de Arbitraje requieren la aprobación de la Asamblea General, ya que los laudos de la Junta serán obligatorios para la Organización. Esta norma se basa en la cláusula 12.3 del Estatuto del Personal, con arreglo a la cual las disposiciones del reglamento deben ser sometidas a la Asamblea para su ratificación.

ANEXO III

Revisiones del Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

Textos, comentarios y cuadro comparativo

A. Enmiendas al artículo 2

a) Insértese en el artículo 2 un nuevo párrafo 2 con el texto siguiente:

"El Tribunal tendrá competencia también para conocer y fallar las apelaciones de un laudo de la Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas (en lo sucesivo "la Junta de Arbitraje") que interponga el Secretario General o un funcionario en razón de que:

a) La Junta de Arbitraje cometió un error de derecho;

b) La Junta de Arbitraje cometió un error fundamental de hecho que impidió que se hiciera justicia;

c) La Junta de Arbitraje cometió un error fundamental de procedimiento que impidió que se hiciera justicia."

b) Insértese en el párrafo 2 del artículo 2, que pasa a ser párrafo 3, nuevos apartados c) y d) con el texto siguiente:

"c) El Secretario General de las Naciones Unidas cuando interponga una apelación contra un laudo de la Junta de Arbitraje;

d) El Presidente, el Presidente suplente, un miembro o un miembro suplente de la Junta de Arbitraje en el caso de que el Secretario General lo remueva del cargo."

Comentario

1. El nuevo párrafo 2 del artículo 2 da competencia al Tribunal para "conocer y fallar" (términos del párrafo 1 del artículo) las apelaciones de un laudo de la Junta de Arbitraje interpuestas por el Secretario General de las Naciones Unidas o por un funcionario.

2. Los nuevos apartados c) y d) del que pasa a ser párrafo 3 del artículo 2 obedecen a que, con arreglo al Estatuto de la Junta de Arbitraje, tienen acceso al Tribunal el Secretario General en calidad de demandante, los funcionarios de las Naciones Unidas y el árbitro que haya sido removido de su cargo.

3. El Tribunal tendrá que promulgar un reglamento que se refiera a la presentación de las apelaciones de laudos de la Junta Arbitral y a la vista de estas apelaciones.

B. Enmiendas al artículo 6

Enmiendas de redacción como consecuencia de los cambios en el artículo 2

Enmiéndense los apartados d) y e) del párrafo 2 del artículo 6 en la forma siguiente:

Reemplácese en los dos apartados la expresión "el párrafo 2 del artículo 2" por "el párrafo 3 del artículo 2".

Comentario

Esta enmienda obedece a que el párrafo 2 del artículo 2 ha pasado a ser párrafo 3.

C. Enmiendas al artículo 7

1. Enmiendas de redacción (para tener en cuenta a la Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas) (el texto nuevo está subrayado).

a) Enmiéndese el párrafo 1 del artículo 7 en la forma siguiente:

"Sólo será admisible una demanda cuando el interesado haya sometido previamente la controversia al organismo mixto de apelaciones previsto en los estatutos del personal correspondientes o a la Junta de Arbitraje establecida de conformidad con el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y ese o ésta haya comunicado su dictamen o su laudo, según el caso, al Secretario General ..."

b) Enmiéndese el principio del párrafo 2 del artículo 7 en la forma siguiente:

"En el caso de que la recomendación de un organismo mixto de apelación o de la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo sea favorable al recurso que le haya sido presentado ..."

c) Enmiéndese el párrafo 3 del artículo 7 en la forma siguiente:

"En el caso de que la recomendación de un organismo mixto de apelación o de la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo sean adversas al recurrente, y en la medida en que lo sean, el recurso será admisible, a menos que el organismo mixto de apelación o la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo decida por unanimidad que el recurso es temerario."

d) Enmiéndese el párrafo 4 en la forma siguiente:

"Únicamente será admisible el recurso cuando sea presentado dentro de los noventa días siguientes a las fechas y los plazos

respectivos previstos en el precedente párrafo 2, o dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la comunicación del dictamen del organismo mixto de apelación o de la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo que contenga las recomendaciones adversas para el recurrente. No obstante, dicho plazo se extenderá a un año si los herederos de un funcionario fallecido o los representantes legales de un funcionario que no esté en condiciones de ocuparse de sus asuntos entablan el recurso en nombre de tal funcionario."

2. Enmiendas sustantivas

Enmiéndese el párrafo 6, e insértese un nuevo apartado b):

"a) La presentación de un recurso contra la recomendación de un organismo mixto de apelación o de la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo no tendrá como efecto suspender la ejecución de la decisión impugnada;

b) En el caso de que se interponga un recurso contra un laudo de la Junta de Arbitraje, la ejecución de éste será suspendida hasta que el Tribunal falle el recurso."

Comentarios

1. Los párrafos 1 a 4 del artículo 7 han sido objeto de enmiendas menores para tener en cuenta el hecho de que, en el caso de las Naciones Unidas, la Junta de Arbitraje reemplaza al organismo mixto de apelación. Se conserva el texto original para el caso de las demás organizaciones que han aceptado el Estatuto del Tribunal, con la salvedad de que se suprime la segunda oración del párrafo 4 del artículo 7 porque se refería únicamente a la primera sesión del Tribunal.

2. Se introduce una revisión en el párrafo 5 del artículo 7 para tener en cuenta el hecho de que los laudos de la Junta de Arbitraje no pueden seguir el mismo trámite que las recomendaciones de una junta mixta de apelación ya que, en el caso de éstas, el Secretario General había tomado la decisión que consideraba correcta. En el caso de un laudo, puede ocurrir que el Secretario General apele contra una decisión que considera incorrecta. Por lo tanto, se invierte la norma básica y el laudo no se ejecuta hasta que el Tribunal falle la apelación.

D. Enmienda al párrafo 1 del artículo 9

Enmiéndese el párrafo 1 del artículo 9 en la forma siguiente:

"1. Si el Tribunal determina que el recurso interpuesto en virtud del párrafo 1 del artículo 2 es fundado ..."

Comentario

1. El artículo 9 se refiere a los recursos distintos de las apelaciones contra laudos obligatorios de la Junta de Arbitraje, a las cuales se hace referencia en forma separada en el artículo 9 bis porque, en esos casos, el recurrente puede

ser el Secretario General o un funcionario y la decisión impugnada ya no es del Secretario General sino el laudo de la Junta de Arbitraje.

2. Esta enmienda no introduce ningún cambio de fondo.

E. Inclusión de un nuevo artículo 9 bis con el texto siguiente:

"El Tribunal conocerá y fallará las apelaciones de laudos de la Junta de Arbitraje de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2."

Comentario

1. En el artículo 9 bis se autoriza al Tribunal para conocer de las apelaciones interpuestas por el Secretario General o un funcionario contra un laudo obligatorio de la Junta de Arbitraje.

2. Si el Tribunal no da lugar a la solicitud, el laudo de la Junta de Arbitraje queda ejecutoriado (con sujeción al procedimiento previsto en el artículo 11 del Estatuto, por el cual una de las partes puede presentar una petición al Comité encargado de examinar las peticiones de revisión de fallos del Tribunal Administrativo.

3. El Tribunal podrá dar lugar a la apelación y confirmar, modificar o revocar el laudo de la Junta de Arbitraje según su opinión acerca de la procedencia de éste en derecho.

Texto actual	Texto enmendado
Artículo 2	Artículo 2
"1. El Tribunal tendrá competencia para conocer y fallar las demandas en que se alegue en cumplimiento de los contratos de empleo o de las condiciones de empleo de los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas. Las palabras 'contratos' y 'condiciones de empleo' comprenderán todos los reglamentos vigentes en el momento de alegarse su incumplimiento, con inclusión de los reglamentos sobre pensiones del personal."	1. No hay cambios.
No hay texto equivalente.	"2. El Tribunal tendrá competencia también para conocer y fallar las apelaciones de un laudo de la Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas (en lo sucesivo 'la Junta de Arbitraje') que interponga el Secretario General o un funcionario en razón de que:

Texto actual	Texto enmendado
	a) La Junta de Arbitraje cometió un error de derecho; o
	b) La Junta de Arbitraje cometió un error fundamental de hecho que impidió que se hiciera justicia; o
	c) La Junta de Arbitraje cometió un error de procedimiento que impidió que se hiciera justicia.
"2. El acceso al Tribunal estará abierto:	3. Podrá recurrir al Tribunal:
a) A todo funcionario de la Secretaría de las Naciones Unidas, aún después de haber cesado en su empleo, y a todo derecho habiente del funcionario en caso de fallecimiento de éste;	a) Todo funcionario de la Secretaría de las Naciones Unidas, aún después de haber cesado en su empleo, y todo derecho habiente del funcionario en caso de fallecimiento de éste;
b) A toda otra persona que pueda probar sus derechos con arreglo a cualesquier contrato o condiciones de empleo, con inclusión de las disposiciones del Estatuto del Personal y de las normas reglamentarias que el funcionario hubiese podido invocar;"	b) Toda otra persona que pueda probar sus derechos con arreglo a cualesquier contrato o condiciones de empleo, con inclusión de las disposiciones del Estatuto del Personal y de las normas reglamentarias que el funcionario hubiese podido invocar;
No hay texto equivalente.	c) El Secretario General de las Naciones Unidas, cuando interponga una apelación contra un laudo de la Junta de Arbitraje;
No hay texto equivalente.	d) El Presidente, el Presidente Suplente, un miembro o un miembro suplente de la Junta de Arbitraje en el caso de que el Secretario General lo remueva del cargo."
"3. En caso de controversia acerca de la competencia del Tribunal, se dirimirá por decisión del Tribunal."	4. No hay cambios, salvo el número del párrafo.
"4. Sin embargo, el Tribunal no tendrá competencia para ocuparse de las demandas cuyo motivo de reclamación hubiera surgido antes del 1º de enero de 1950."	5. No hay cambios, salvo el número del párrafo.

Texto actual	Texto enmendado
Artículo 6	Artículo 6
"1. Con sujeción a las disposiciones del presente Estatuto, el Tribunal formulará su reglamento.	1. No hay cambios.
2. El reglamento contendrá disposiciones relativas a:	2. No hay cambios.
a) Elección del Presidente y de los Vicepresidentes;	a) No hay cambios.
b) Composición del Tribunal para sus períodos de sesiones;	b) No hay cambios.
c) Presentación de las demandas y procedimientos que ha de observarse respecto a éstas;	c) No hay cambios.
d) Intervención de las personas que tengan acceso al Tribunal en virtud del párrafo 2 del artículo 2, cuyos derechos puedan ser afectados por el fallo;	"d) Intervención de las personas que tengan acceso al Tribunal en virtud del párrafo 3 del artículo 2, cuyos derechos puedan ser afectados por el fallo;
e) Audiencia, con fines de información, de las personas que tengan acceso al Tribunal con arreglo al párrafo 2 del artículo 2, aunque no sean partes en el litigio; y en general a	e) Audiencia, con fines de información, de las personas que tengan acceso al Tribunal con arreglo al párrafo 3 del artículo 2, aunque no sean partes en el litigio; y en general a"
f) Otras cuestiones relativas al funcionamiento del Tribunal."	f) No hay cambios.
Artículo 7	Artículo 7
"1. Sólo será admisible una demanda cuando la persona autorizada haya sometido previamente la controversia al organismo mixto de apelaciones y éste haya comunicado su dictamen al Secretario General, a no ser que el Secretario General y el demandante hayan convenido en presentar directamente la demanda al Tribunal Administrativo.	"1. Sólo será admisible un recurso cuando el interesado haya sometido previamente la controversia al organismo mixto de apelaciones previsto en los Estatutos del personal correspondientes o a la Junta de Arbitraje establecida de conformidad con el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y éste o ésta haya comunicado su dictamen o el laudo,

Texto actual	Texto enmendado
	según el caso, al Secretario General, a no ser que el Secretario General y el recurrente hayan convenido en presentar directamente el recurso al Tribunal Administrativo.
2. En el caso de que las recomendaciones del organismo mixto sean favorables a la demanda que le haya sido presentada y en la medida que lo sean, una demanda entablada ante el Tribunal será admisible si el Secretario General:	2. En el caso de que la recomendación de un organismo mixto de apelación o de la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo sea favorable al recurso que le haya sido presentado, y en la medida en que lo sea, un recurso entablado ante el Tribunal será admisible si el Secretario General:
a) Ha rechazado las recomendaciones;	a) Ha rechazado las recomendaciones;
b) No ha adoptado medida alguna dentro de los treinta días siguientes a la comunicación del dictamen; o	b) No ha adoptado medida alguna dentro de los 30 días siguientes a la comunicación del dictamen; o
c) No ha cumplido las recomendaciones dentro de los 30 días siguientes a la comunicación del dictamen.	c) No ha cumplido las recomendaciones dentro de los 30 días siguientes a la comunicación del dictamen.
3. En el caso de que las recomendaciones hechas por el organismo mixto y aceptadas por el Secretario General sean adversas al demandante, y en la medida en que lo sean, la demanda será admisible, a menos que el organismo mixto decida por unanimidad que dicha demanda es temeraria.	3. En el caso de que las recomendaciones hechas por un organismo mixto de apelaciones por la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo sean adversas al recurrente, y en la medida en que lo sean, el recurso será admisible, a menos que el organismo mixto de apelación o la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo decida por unanimidad que el recurso es temerario.
4. Sólo será admisible la demanda cuando sea presentada dentro de los noventa días siguientes a las fechas y los plazos respectivos previstos en el precedente párrafo 2, o dentro de los	4. Únicamente será admisible el recurso cuando sea presentado dentro de los noventa días siguientes a las fechas y los plazos respectivos

Texto actual	Texto enmendado
noventa días siguientes a la fecha de comunicación del dictamen del organismo mixto que contenga las recomendaciones adversas para el demandante. Si el hecho por el cual sea admisible la demanda para el Tribunal, en virtud de los precedentes párrafos 2 y 3, es anterior a la fecha en que se anuncie la primera sesión del Tribunal, el plazo de noventa días se contará a partir de esa fecha. No obstante, dicho plazo se extenderá a un año si los herederos de un funcionario fallecido, o los representantes legales de un funcionario que no esté en condiciones de ocuparse de sus asuntos, entablan la demanda en nombre de tal funcionario."	previstos en el precedente párrafo 2, o dentro de los noventa días siguientes a la fecha de comunicación <u>del dictamen del organismo mixto o de la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo</u> que contenga las recomendaciones adversas para el recurrente. No obstante, dicho plazo se extenderá a un año si los herederos de un funcionario fallecido, o los representantes legales de un funcionario que no estén en condiciones de ocuparse de sus asuntos, entablan el recurso en nombre de tal funcionario."
"5. En cualquier caso determinado, el Tribunal podrá decidir la suspensión de las disposiciones relativas a los plazos.	5. No hay cambios.
6. La presentación de una demanda no tendrá como efecto suspender la ejecución de la decisión impugnada.	"6. a) La presentación de un recurso <u>contra la recomendación de un organismo mixto de apelación o de la Junta de Arbitraje a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo</u> no tendrá como efecto suspender la ejecución de la decisión impugnada; b) <u>En el caso de que se interponga un recurso contra un laudo de la Junta de Arbitraje, la ejecución de éste será suspendida hasta que el Tribunal falle el recurso</u>."
7. Las demandas podrán ser presentadas en cualquiera de los cinco idiomas oficiales de las Naciones Unidas."	7. No hay cambios.

Texto actual	Texto enmendado
Artículo 9	Artículo 9
"1. Si el Tribunal determina que la demanda es fundada, ordenará la anulación de la decisión impugnada o el cumplimiento específico de la obligación alegada. Al mismo tiempo, el Tribunal fijará el monto de la indemnización que habrá de pagarse al demandante por el perjuicio sufrido en caso de que el Secretario General, dentro del plazo de treinta días después de notificado el fallo, decida, en interés de las Naciones Unidas, que el demandante sea indemnizado sin que se tome ninguna otra medida en su caso; pero tal indemnización no excederá el equivalente de dos años de sueldo básico neto del demandante. No obstante, el Tribunal podrá, en casos excepcionales, cuando lo considere justificado, ordenar el pago de una indemnización mayor. Cada orden de esa clase deberá ir acompañada de una exposición de los motivos que sirvieron de base a la decisión del Tribunal.	"1. Si el Tribunal determina que el recurso interpuesto <u>con arreglo al párrafo 1 del artículo 2</u> es fundado, ordenará la anulación de la decisión impugnada o el cumplimiento específico de la obligación alegada. Al mismo tiempo, el Tribunal fijará el monto de la indemnización que habrá de pagarse al demandante por el perjuicio sufrido en caso de que el Secretario General, dentro del plazo de treinta días después de notificado el fallo, decida, en interés de las Naciones Unidas, que el recurrente sea indemnizado sin que se tome ninguna otra medida en su caso; pero tal indemnización no excederá el equivalente de dos años de sueldo básico neto del demandante. No obstante, el Tribunal podrá, en casos excepcionales, cuando lo considere justificado, ordenar el pago de una indemnización mayor. Cada orden de esa clase deberá ir acompañada de una exposición de los motivos que sirvieron de base a la decisión del Tribunal."
2. El Tribunal, si juzga que no se ha observado el procedimiento prescrito por el Estatuto del Personal o por el Reglamento del Personal, podrá, a petición del Secretario General y antes de pronunciarse sobre el fondo de la cuestión, ordenar que vuelva el caso a la instancia adecuada, para que se aplique el procedimiento debido o se corrija el error de procedimiento. Cuando se devuelva un caso en estas condiciones, el Tribunal podrá ordenar el pago de una indemnización, que no excederá del equivalente de tres meses de sueldo neto básico, al demandante por los perjuicios que le haya causado la demora en el procedimiento.	2. No hay cambios.

Texto actual	Texto enmendado
3. En todo caso que implique indemnización, ésta será fijada por el Tribunal y pagada por las Naciones Unidas o, cuando corresponda, por el organismo especializado participante con arreglo al artículo 14."	3. No hay cambios.
	Artículo 9 bis
No hay texto equivalente.	"El Tribunal conocerá y fallará las apelaciones de laudos de la Junta de Arbitraje de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2."

ANEXO IV

Proyecto de boletín del Secretario General

Estatuto de la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas

(con comentario*)

Artículo 1

Establecimiento

De conformidad con la autoridad conferida al Secretario General por la cláusula 10.1 del Estatuto del Personal, por el presente estatuto se establece la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas (en lo sucesivo "la Junta de Disciplina") y se definen su jurisdicción y sus atribuciones.

Comentario del artículo 1

1. En el artículo 1 se describe la fuente de autoridad para la promulgación del estatuto de la Junta de Disciplina de las Naciones Unidas.

2. En el artículo 1 se señala también que el estatuto define la jurisdicción y las atribuciones de la Junta de Disciplina. Esas atribuciones son compatibles con lo dispuesto en el artículo X del Estatuto del Personal y, en consecuencia, no se precisa que la Asamblea General tome medida legislativa alguna para enmendar el Estatuto del Personal.

Artículo 2

Competencia y jurisdicción

1. La Junta de Disciplina será competente y tendrá jurisdicción para conocer de lo siguiente:

a) Las imputaciones que formule el Secretario General contra un funcionario de las Naciones Unidas que no sea funcionario del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (incluidos los órganos que administra) ni del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia por incumplimiento de las obligaciones que le imponen la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto o el Reglamento del Personal u otras directivas administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, cuando ese incumplimiento constituya una conducta no satisfactoria en el sentido de la cláusula 10.2 del Estatuto del Personal y la regla 110.1 del Reglamento del Personal, y

b) Las apelaciones interpuestas por un ex funcionario de las Naciones Unidas, que no haya sido funcionario del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (incluidos los órganos que administra) ni del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, contra su destitución sumaria.

---

* El comentario será suprimido una vez promulgado el Boletín.

2. La Junta de Disciplina no tendrá competencia, en cambio, para conocer de ningún asunto respecto del cual se haya constituido antes del 1º de enero de 1996 un Comité Mixto de Disciplina o un Comité Mixto de Disciplina ad hoc.

Comentario del artículo 2

1. El primer párrafo del artículo 2 sigue el modelo del inciso a) de la regla 110.5 del Reglamento del Personal, en el que se definen la competencia y la jurisdicción del Comité Mixto de Disciplina.

2. Supone una complicación el hecho de que el PNUD y el UNICEF desean mantener sus propios procedimientos disciplinarios descentralizados e independientes, establecidos en sus respectivos manuales de personal. Aunque en líneas generales, esos sistemas son compatibles con el Reglamento del Personal en vigor y pueden funcionar con arreglo a sus directrices, no se ajustarían a las reformas actuales. Si el Administrador del PNUD y el Director Ejecutivo del UNICEF decidieran mantener sus sistemas disciplinarios vigentes, tendrían que promulgar las reglas del Reglamento del Personal suprimidas en virtud de la presente reforma e incorporarlas a sus procedimientos. Este método queda autorizado en la nueva regla 110.8 del Reglamento del Personal.

3. En virtud del párrafo 2 del artículo 2, todos los casos pendientes pasarán a manos de la Junta de Disciplina a menos que se haya constituido un Comité Mixto de Disciplina o un Comité Mixto de Disciplina ad hoc para un caso particular antes del establecimiento de la Junta de Disciplina. La fecha de entrada en vigor del estatuto es provisional.

Artículo 3

Miembros

1. La Junta de Disciplina estará compuesta por los siguientes miembros:

a) El Presidente de la Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas será, durante el período de su mandato, Presidente de la Junta de Disciplina y Presidente de la sección de Nueva York de la Junta de Disciplina;

b) El Presidente suplente de la Junta de Arbitraje de las Naciones Unidas será, durante el período de su mandato, Presidente suplente de la Junta de Disciplina y Presidente de la sección de Ginebra de la Junta de Disciplina;

c) En Nueva York y en Ginebra, el Secretario General designará a dos miembros titulares y dos miembros suplentes, teniendo en cuenta los principios de la distribución geográfica equitativa, entre el personal que esté sometido a la jurisdicción de la Junta de Disciplina y que reúna los requisitos descritos en el párrafo 2 del presente artículo;

d) En Nueva York y Ginebra, el Secretario General designará a dos miembros titulares y dos miembros suplentes, teniendo en cuenta los principios de la distribución geográfica equitativa, entre una lista de ocho funcionarios, presentada por los órganos de representación del personal integrados en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, que estén sometidos a la jurisdicción de la Junta de Disciplina y que reúnan los requisitos descritos en el párrafo 2 del presente artículo;

e) Para las salas que se establezcan en otros lugares de destino de conformidad con el artículo 4 del presente estatuto, el Secretario General designará a un miembro titular y a un miembro suplente por el mismo procedimiento que se indica en el inciso c); se designará a un miembro titular y a un miembro suplente de una lista de cuatro funcionarios presentada por el órgano de representación del personal en el lugar de destino de que se trate.

2. Los miembros titulares y suplentes de la Junta de Disciplina designados por el Secretario General, de conformidad con el procedimiento descrito en los incisos c) y d) del párrafo anterior deberá reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

a) El más alto grado de integridad y por lo menos cinco años de experiencia en la Secretaría;

b) Un título universitario en contabilidad, derecho, administración pública o finanzas, o calificaciones equivalentes y experiencia profesional relacionada con las funciones;

c) Capacidad demostrada para redactar en uno de los idiomas de trabajo de la Secretaría, y conocimientos suficientes de otro idioma de trabajo.

3. A fin de velar por la independencia absoluta de la Junta de Disciplina, los miembros y miembros suplentes de la Junta de Disciplina no podrán ser miembros de los órganos de nombramientos y ascensos ni de los órganos de representación del personal.

4. Los miembros titulares y suplentes tendrán un mandato de dos años de duración, que podrá prorrogarse sólo una vez por otros dos años.

5. El Secretario General no podrá destituir al Presidente ni al Presidente suplente salvo por falta de conducta y tras haberle dado la posibilidad de responder a los cargos correspondientes. El Presidente o el Presidente suplente podrán apelar contra la destitución, dentro de los 90 días siguientes a ella, ante el Tribunal Administrativo y de conformidad con el estatuto de éste.

6. Los miembros titulares suplentes de la Junta de Disciplina podrán ser destituidos por el Secretario General por causas graves, con el consentimiento del Presidente y del Presidente suplente, pero sólo tras haberles dado la posibilidad de responder a los cargos correspondientes.

7. Un miembro suplente podrá completar la parte restante del mandato de un miembro titular. En caso de que sea necesario designar para la parte restante de un mandato a un nuevo miembro titular o suplente que haya sido designado por el Secretario General de conformidad con el inciso c) o el inciso e) del párrafo 1 del artículo 3, el Secretario General designará a un funcionario calificado para que cumpla el resto del mandato. En caso de que fuera necesario designar para la parte restante de un mandato a un nuevo miembro titular o suplente que haya sido designado por el Secretario General de conformidad con el inciso d) o el inciso e) del párrafo 1 del artículo 3, los órganos de representación del personal interesados propondrán al Secretario General a tres candidatos que reúnan los requisitos necesarios para que cumplan la parte restante del mandato. El Secretario General designará a uno de los candidatos recomendados.

Comentario al artículo 3

1. El párrafo 1 del artículo 3 establece la composición de la Junta de Disciplina. A fin de velar por la profesionalización de la Junta, los incisos a) y b) del párrafo 1 del artículo 3 disponen que los cargos de Presidente y Presidente suplente de la Junta de Disciplina sean desempeñados por el Presidente y el Presidente suplente de la Junta de Arbitraje durante el período de su mandato. El Presidente y el Presidente suplente de la Junta de Arbitraje se designan de conformidad con el párrafo 2 del artículo 1 del estatuto de la Junta de Arbitraje. La utilización de esos árbitros profesionales permitirá contar con profesionales competentes en ambas secciones de la Junta de Disciplina.

2. El inciso a) de la regla 110.6 del Reglamento del Personal dispone que cada Comité Mixto de Disciplina estará integrado por vocales designados por el Secretario General y vocales elegidos por el personal del lugar de destino donde se haya establecido un Comité Mixto de Disciplina de carácter permanente. En el inciso c) del párrafo 1 del artículo 3 se adopta un método similar para el personal designado por el Secretario General. En cambio, en el inciso d) del mismo párrafo se adopta un criterio ligeramente diferente para los miembros designados por el personal pues, en vista de las dificultades que plantea la elección cada tres años a escala mundial de representantes en el Comité Mixto de Pensiones, la elección a escala mundial de los miembros y los miembros suplentes de la Junta de Disciplina sería engorrosa y poco práctica. Así, pues, el artículo dispone que los órganos de representación del personal que participan en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración presentarán una lista de candidatos calificados para que la examine el Secretario General. En el inciso e) se dispone que se seguirá el mismo método para la designación de miembros y miembros suplentes de las salas que se establezca en otros lugares de destino de conformidad con el artículo 4 del presente estatuto.

3. El párrafo 2 se refiere a los requisitos que deben reunir los miembros de la Junta de Disciplina.

4. Las recomendaciones de la Junta de Disciplina deben considerarse independientes e inspirar confianza. En consecuencia, el requisito del inciso a) del párrafo 2 del artículo 3 de que el personal designado para formar parte de la Junta de Disciplina tenga el más alto nivel de integridad se

aplicará estrictamente. Por ejemplo, no podrá designarse a un funcionario que haya alguna vez sido objeto de una medida disciplinaria.

5. Para velar por la profesionalización de la Junta, los incisos b) y c) del párrafo 2 del artículo 3 exigen que el personal designado para formar parte de la Junta tenga altas calificaciones. Con ello se pretende velar por que todo el personal designado para la Junta tenga las aptitudes necesarias para comprender y evaluar las cuestiones que se sometan a su examen y para redactar un informe con recomendaciones que, por su fuerza y su lógica, sean aceptados normalmente por el Secretario General. Se prevé que la redacción de los informes de la Junta de Disciplina esté a cargo de sus miembros y no de la Secretaría. Las calificaciones y aptitudes de los miembros de la Junta de Disciplina son, por ende, el aspecto más crucial de la reforma.

6. Con miras a velar por la independencia absoluta de la Junta de Disciplina, el párrafo 3 del artículo 3 dispone que el personal designado para formar parte de la Junta no podrá ser miembro de órganos de nombramientos y ascensos ni de órganos de representación del personal, pues su participación en dichos órganos podría considerarse incompatible con esa independencia.

7. El párrafo 4 del artículo 3 se refiere al mandato de los miembros titulares y miembros suplentes de la Junta de Disciplina. El Presidente y el Presidente suplente tienen mandatos de tres años de duración, con la posibilidad de una renovación, y los miembros y los miembros suplentes tienen mandatos de dos años de duración[b]. Con ello se conseguirá cierta continuidad en la composición de la Junta sin prescindir de las ventajas de la rotación de sus miembros.

8. Los párrafos 5 y 6 del artículo 3 se refieren a la destitución del Presidente, el Presidente suplente o cualquiera de los miembros de la Junta de Disciplina. El párrafo 5 dispone el mismo mecanismo para la destitución del Presidente y del Presidente suplente que el párrafo 6 del artículo 3 del estatuto de la Junta de Arbitraje. El caso de los miembros titulares y los miembros suplentes es ligeramente distinto pues su nombramiento en la Junta de Disciplina forma parte de sus funciones oficiales. La destitución sólo podrá obedecer a causas graves, por ejemplo las ausencias repetidas, con las debidas garantías procesales enunciadas en el párrafo, además de la protección sustantiva de que se requiera el consentimiento del Presidente y del Presidente suplente.

9. El párrafo 7 del artículo 3 se refiere a la manera de completar la parte que quede de un mandato.

Artículo 4

Salas y Presidente

1. La Junta de Disciplina se dividirá en dos secciones, con sedes en Nueva York y Ginebra. La sección de Ginebra conocerá de los cargos de

---

[b] A fin de evitar la rotación completa de los miembros titulares y suplentes cada dos o cada cuatro años, podría estudiarse la posibilidad de escalonar los mandatos.

falta de conducta que le sean remitidos para su opinión y de las apelaciones interpuestas por funcionarios que trabajen o sean administrados desde Europa y que hayan sido objeto de destitución sumaria, incluido el personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados pero excluido el personal que trabaja en las operaciones de mantenimiento de la paz. La sección de Nueva York conocerá de las apelaciones interpuestas por funcionarios que trabajen en los demás lugares. Cuando sea necesario para un determinado caso, y cuando haya en un lugar de destino funcionarios que reúnan los requisitos exigidos y hayan sido designados miembros titulares suplentes de la Junta, el Presidente o el Presidente suplente de la Junta de Arbitraje se desplazará a ese lugar de destino en el que se constituirá una sala con dos miembros titulares o suplentes que trabajen en ese lugar de destino.

2. Conocerá de los casos una sala integrada por el Presidente o el Presidente suplente y dos miembros titulares o suplentes, uno de ellos designado por el Secretario General y otro designado por el Secretario General entre los integrantes de la lista presentada por los órganos de representación del personal. Mientras una de las salas esté reunida, los miembros titulares o suplentes quedarán exentos de sus funciones habituales y se dedicarán exclusivamente a conocer de los casos.

3. La impugnación por una de las partes de un miembro titular o suplente de una sala será dirimida por el Presidente o el Presidente suplente de la sala de que se trate.

Comentario del artículo 4

1. En el artículo 4 se define la estructura de la Junta de Disciplina. Se dividirá en dos secciones con sede en Nueva York y Ginebra respectivamente. No obstante, como consecuencia de las deliberaciones en el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y del interés por proteger las debidas garantías procesales y una vista justa con independencia del lugar de destino, se acordó que, cuando se estimase necesario para un caso particular y cuando hubiese funcionarios que reúnan los requisitos necesarios presentes en un lugar de destino determinado, el Presidente o el Presidente suplente de la Junta de Arbitraje se desplazará a ese lugar, en el que se constituirá una sala con dos funcionarios que trabajen en ese lugar de destino.

2. En el párrafo 1 del artículo 4 se reconoce que, de conformidad con los incisos b) y c) de la regla 110.4 del Reglamento del Personal, los casos podrán plantearse de dos maneras. El caso normal será una vez que el funcionario haya sido notificado de los cargos en su contra que se estén investigando y después de que el Secretario General haya decidido que la explicación del funcionario no es satisfactoria y haya hecho una imputación oficial de falta de conducta que será remitida a la Junta de Disciplina para que dé su opinión. Se trata en esencia del mismo procedimiento del Comité Mixto de Disciplina. La segunda manera por la que llega un caso a la Junta de Disciplina será la apelación de un funcionario que haya sido objeto de destitución sumaria con arreglo al apartado ii) del inciso b) de la regla 110.4 del Reglamento del Personal. El Reglamento del Personal permite que el Secretario General y el funcionario decidan de común acuerdo no remitir el caso a la Junta de Disciplina, con lo que

se mantiene una de las posibilidades existentes en el sistema en vigor (inciso c) de la regla 110.4 del Reglamento de Personal.

3. La Administración llevará a cabo investigaciones detalladas sobre el terreno en condiciones que protejan el derecho a las debidas garantías procesales. La metodología de esas investigaciones se promulgará en una instrucción administrativa. La Junta de Disciplina, con arreglo a su reglamento, tendrá atribuciones para solicitar más información y, en caso necesario, entrevistar al funcionario acusado de una falta de conducta (véase el artículo 5).

4. El párrafo 2 del artículo 4 describe la forma en que se estructura la Junta de Disciplina. Está previsto que la Junta se reúna en períodos de sesiones, durante los cuales los miembros quedarán totalmente liberados de sus funciones habituales. Con la práctica se determinará la duración y la frecuencia de las sesiones. Todo ello quedará regulado por el reglamento de la Junta de Disciplina.

5. El párrafo 3 del artículo 4 se refiere al caso en que una de las partes impugna la composición de la Junta. Esas impugnaciones serán dirimidas por el Presidente de la Sala de que se trate.

Artículo 5

Reglamento

1. La Junta de Disciplina dictará su propio reglamento, en el cual se preservarán las garantías procesales del Secretario General y del personal, se establecerán normas para la representación del personal, sea por funcionarios en activo o funcionarios jubilados, y se dispondrá la tramitación rápida de los casos de manera que la Junta de Disciplina, cuando sea posible, emita un dictamen en un plazo de tres meses desde la recepción de los cargos o las apelaciones. Se presentará al Secretario General un proyecto de reglamento, así como toda enmienda a éste que se proponga, para que formule sus observaciones, en las que también transmitirá las observaciones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.

2. El funcionario acusado de una falta de conducta tendrá la posibilidad de exponer por escrito, su versión del caso ante la Junta de Disciplina. Si el Presidente o el Presidente suplente certificase que es necesario un alegato oral para la sustanciación apropiada del caso, se dará al funcionario la oportunidad de hacer una exposición oral. Si la comparecencia personal no fuera posible, por problemas presupuestarios o de tiempo, el funcionario acusado tendrá la posibilidad de exponer su versión de los hechos por teleconferencia. Si la Junta de Disciplina lo juzgase necesario, se utilizará el mismo medio para entrevistar testigos.

3. Cualquiera de las salas podrá decidir, con la debida justificación, hacer una excepción a cualquier artículo del reglamento. Las razones correspondientes constarán en la recomendación que formulen.

4. La Junta de Disciplina publicará su reglamento.

Comentario del artículo 5

1. La Junta de Disciplina es y debe ser un órgano independiente, por lo que debe establecer su propio reglamento aunque proceda que consulte con el Secretario General para que éste formule sus observaciones. También es indispensable, a fin de promover la confianza en un sistema que se propone velar por la aplicación de procedimientos disciplinarios equitativos en todo el mundo y cumplir los requisitos de la cláusula 8.1 del Estatuto del Personal, que el Secretario General transmita a la Junta de Disciplina las observaciones que le hagan llegar el personal y la administración por conducto del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.

2. El párrafo 1 del artículo 5 prevé un plazo de tres meses para la tramitación de un caso. El plazo actual de cuatro semanas establecido en el inciso a) de la regla 110.7 del Reglamento del Personal no es realista, pero un plazo de tres meses parece viable. Naturalmente, el reglamento fijará plazos detallados de presentación de información concreta y dispondrá la prórroga de esos plazos en caso de que la Junta de Disciplina lo considere necesario.

3. Se está observando con cuidado la aplicación de la serie 300 del Reglamento del Personal, en la que se incorporaron recientemente los nombramientos de duración limitada, para determinar los problemas que se plantean. Cuando se revise la serie 300, tras las consultas del caso, a la luz de la experiencia que se adquiera durante el primer año de aplicación, podrán introducirse disposiciones disciplinarias para adaptar las reglas a la situación especial del personal al que se aplica esa serie.

4. De resultas del acuerdo de descentralizar el proceso disciplinario y el examen, en caso necesario, de casos disciplinarios por salas en los lugares de destino distintos de la Sede, la mayoría de los funcionarios a los que se imputen faltas de conducta tendrán la posibilidad de comparecer personalmente ante una sala disciplinaria para exponer su caso. Cuando el establecimiento de esas salas no se considere factible ni práctico, parece una alternativa aceptable recurrir con mesura al uso de instalaciones de teleconferencia, que están mejorando rápidamente con el tiempo. La Junta de Disciplina siempre podrá exigir la comparecencia del funcionario si lo considera indispensable.

5. El párrafo 2 del artículo 5 dispone que cualquiera de las salas podrá hacer una excepción a cualquier artículo del reglamento, aunque deberá exponer en su informe las razones correspondientes.

6. El reglamento debe, naturalmente, publicarse y ponerse a disposición del personal.

Artículo 6

Admisibilidad

La Junta de Disciplina dará curso a las solicitudes de que emita un dictamen en caso de denuncias de falta de conducta presentada contra un funcionario de conformidad con la regla 110.4 del Reglamento del Personal y dará curso a las apelaciones en casos de destitución sumaria impuesta por

el Secretario General de conformidad con la cláusula 10.2 del Estatuto del Personal, siempre que al interponer la apelación se cumplan los plazos y las condiciones enunciados en el inciso a) del artículo 111.2 que estén vigentes al momento de la presunta falta.

Comentario del artículo 6

El artículo 6 se refiere a las dos vías por las cuales un caso puede ser admitido por la Junta de Disciplina. La primera corresponde a los casos disciplinarios remitidos a la Junta por el Secretario General para que dé su dictamen. Se trata del mismo procedimiento que se sigue en el Comité Mixto de Apelaciones. La segunda es también semejante a las normas en vigor y faculta a la Junta de Disciplina para conocer de apelaciones de ex funcionarios que han sido objeto de destitución sumaria.

Artículo 7

Atribuciones

1. La Junta de Disciplina, una vez examinados los cargos de falta de conducta o la apelación contra la destitución sumaria, recomendará al Secretario General:

a) Que imponga una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 110.3 del Reglamento del Personal como sanción o sanciones por la falta de conducta;

b) Que se retiren los cargos;

c) Que se confirme, revoque o modifique la decisión del Secretario General de destituir sumariamente al funcionario;

d) Las demás recomendaciones que considere necesarias en interés de la justicia.

2. Cualquier sala de la Junta de Disciplina, antes de formular una recomendación de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, podrá recabar información complementaria y fijar el plazo en que habrá que presentarla.

3. La jurisprudencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas será obligatoria para cada sala de la Junta de Disciplina, que tendrá en cuenta las recomendaciones que haya formulado anteriormente ella misma u otra sala, pero no estará obligada en razón de ellas.

Comentario del artículo 7

1. En el párrafo 1 del artículo 7 se establece la facultad de la Junta de Disciplina de recomendar la imposición de una de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 110.3 del Reglamento del Personal o recomendar que se confirme, revoque o modifique una decisión de destitución sumaria de un ex funcionario. A ese respecto, sus atribuciones son idénticas a las del Comité

Mixto de Apelaciones y obedecen al requisito fijado en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, según el cual incumbe al Secretario General velar por que el personal tenga el más alto grado de integridad. Las conclusiones de la Junta de Disciplina, por tanto, deben seguir teniendo carácter de recomendaciones. Además, la sala tiene atribuciones para formular otras recomendaciones derivadas de sus deliberaciones sobre un caso; por ejemplo, que se investigue a otros funcionarios o que, cuando no quepa calificar un acto u omisión de un funcionario de falta de conducta, se tenga en cuenta ese acto u omisión cuando se revise la situación contractual del funcionario.

2. El párrafo 2 del artículo 7 faculta a las salas de la Junta de Disciplina para recabar información complementaria de las partes y fijar los plazos en que ha de ser presentada.

3. Según el párrafo 3, las salas de la Junta de Disciplina quedarán obligadas por la jurisprudencia del Tribunal Administrativo pero no por sus propias recomendaciones anteriores ni por las de otras salas de la Junta de Disciplina.

Artículo 8

Recomendaciones

Las salas de la Junta de Disciplina formularán recomendaciones al Secretario General por mayoría de votos.

Comentario del artículo 8

La cláusula 10.1 del Estatuto del Personal dispone que el mecanismo administrativo establecido para los asuntos disciplinarios asesorará al Secretario General, lo que quiere decir que sus conclusiones adoptarán la forma de recomendaciones. Según el artículo 8, esas recomendaciones se aprobarán por mayoría de votos, como en el sistema vigente.

Artículo 9

Apelaciones

1. Los funcionarios podrán recurrir ante el Tribunal Administrativo, de conformidad con el artículo 7 del estatuto de éste, contra una decisión del Secretario General formulada sobre la base de una recomendación de la Junta de Disciplina.

2. Si el Secretario General no hubiese tomado una decisión sobre una recomendación de la Junta de Disciplina en un plazo de 60 días contados a partir de la comunicación de la recomendación, el funcionario tendrá derecho a recibir una copia del informe y a recurrir ante el Tribunal Administrativo de conformidad con el artículo 7 del estatuto de éste.

Comentario del artículo 9

1. El párrafo 1 del artículo 9 se basa en los derechos que reconoce al personal el artículo 7 del Estatuto del Tribunal y en esencia, reproduce respecto de las recomendaciones de la Junta de Disciplina, el sistema de apelaciones vigente.

2. El párrafo 2 subsana un defecto del sistema en vigor, en el cual el funcionario no recibe el informe del Comité Mixto de Apelaciones hasta que se haya adoptado una decisión, por más que pueda recurrir ante el Tribunal si no se ha adoptado una decisión en un plazo de 30 días a partir de la transmisión del informe. Para subsanar ese problema, el párrafo 2 del artículo 9 dispone que el funcionario tendrá derecho a obtener el informe de la Junta de Disciplina al cabo de 60 días cuando el Secretario General no haya adoptado ninguna decisión al respecto en ese plazo. El plazo de 60 días se considera necesario puesto que la práctica ha demostrado que 30 días son insuficientes, particularmente durante los períodos de vacaciones o los períodos de sesiones de la Asamblea General. Aunque el funcionario seguiría teniendo la posibilidad de apelar ante el Tribunal en un plazo de 30 días a partir de la comunicación del informe, sería poco probable que lo hiciera a sabiendas de que al cabo de 30 días más habrá de recibir una copia del informe.

3. El estatuto de la Junta forma parte de las condiciones de empleo del funcionario. De ello se desprende que el funcionario tiene derecho a apelar ante el Tribunal sin necesidad de introducir nuevas enmiendas en su estatuto puesto que la Junta de Disciplina se consideraría un organismo mixto con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7 del Estatuto del Tribunal. Con el tiempo podrán ajustarse los plazos fijados en el Estatuto del Tribunal, pero habría que hacerlo a la vista de los resultados del nuevo límite de 60 días.

Artículo 10

Enmienda

El Secretario General podrá enmendar el presente estatuto y comunicará las enmiendas a la Asamblea General.

Comentario del artículo 10

Según este artículo, el Secretario General podrá introducir modificaciones en el estatuto de la Junta de Disciplina, pero tendrá que comunicarlos a la Asamblea General. Aunque el estatuto de la Junta de Disciplina es un boletín del Secretario General, que puede ser enmendado por éste previa consulta con el personal de conformidad con los procedimientos establecidos en el capítulo VIII del Estatuto y el Reglamento del Personal, el estatuto adopta muchas de las disposiciones del Reglamento del Personal. Así, pues, es prudente disponer que las enmiendas del estatuto sean comunicadas a la Asamblea General, sobre todo porque, si bien las decisiones de la Junta de Disciplina no son obligatorias, esta desempeñará un papel de importancia fundamental. Naturalmente, la Asamblea estará siempre facultada para exigir al Secretario General que introduzca modificaciones en el estatuto.