

ARTICULO 101

Indice

	<u>Párrafos</u>
Texto del Artículo 101	
Nota preliminar	1 - 2
I. Reseña general	3 - 4
II. Reseña analítica de la práctica	5 - 28
A. Principios que rigen la selección del personal, las condiciones de empleo y la organización de la Secretaría . . .	5 - 27
1. Necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad	5 - 11
** a. Generalidades	
b. El concepto de integridad	5 - 11
2. El principio de la distribución geográfica	12 - 27
a. Generalidades	12
b. Interpretación del principio de la distribución geográfica	13 - 19
c. Criterios para la aplicación del principio de la distribución geográfica	20 - 22
** d. La importancia del principio de la distribución geográfica en relación con la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad	
** e. Puestos a los que no es aplicable el principio de la distribución geográfica	
** f. Aplicación del principio de la distribución geográfica a determinadas categorías de personas	
g. Medios de poner en práctica el principio de la distribución geográfica	23 - 27
i. Aumento en la contratación de personal de la categoría de Servicios Generales de personas de distintas nacionalidades	24
ii. Mayor uso de los contratos a plazo fijo	25 - 26
iii. Otros medios sugeridos	27
** 3. La prohibición de hacer distinción por razón de raza, sexo o religión	

Índice (continuación)

	<u>Párrafos</u>
** B. Nombramiento del personal	
C. Condiciones de empleo	28
** 1. Autoridad encargada de determinar las condiciones de empleo	
2. Derechos del personal	28
** 3. Responsabilidades de los funcionarios	
** D. Medidas disciplinarias	
** E. Medios de apelación de los funcionarios	
** F. Organización de la Secretaría	

TEXTO DEL ARTICULO 101

1. El personal de la Secretaría será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General.

2. Se asignará permanentemente personal adecuado al Consejo Económico y Social, al Consejo de Administración Fiduciaria y, según se requiera, a otros órganos de las Naciones Unidas. Este personal formará parte de la Secretaría.

3. La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

NOTA PRELIMINAR

1. La organización del presente estudio se ajusta estrictamente a la estructura de los estudios anteriores sobre el Artículo 101 que figuran en el Repertorio. Si bien se han mantenido los epígrafes principales, se ha estimado apropiado agregar los subtítulos siguientes en la Reseña analítica de la práctica, en la sección II A 1:

- g. Medios de poner en práctica el principio de la distribución geográfica:
 - i) Aumento en la contratación del personal de la categoría de Servicios Generales de personas de distintas nacionalidades
 - ii) Mayor uso de los contratos a plazo fijo
 - iii) Otros medios sugeridos.

2. Las dos cuestiones primordiales que se tratan en el presente estudio son el concepto de la integridad del personal y el principio de la distribución geográfica. Se mencionan brevemente bajo los epígrafes adecuados las decisiones de la Asamblea General relativas a aspectos específicos de las condiciones de empleo del personal que no suscitaron debate sobre la interpretación de la Carta.

I. RESEÑA GENERAL

3. En el período que se examina, la Asamblea General aprobó las siguientes resoluciones relativas a la aplicación o la interpretación de las disposiciones del Artículo 101:

a) En su resolución 1097 (XI) de 27 de febrero de 1957, la Asamblea General, considerando que habían sido admitidos veinte nuevos Miembros en las Naciones Unidas, recomendó que "en lo futuro, al nombrar personal de todas las categorías en la Secretaría de las Naciones Unidas, se dé preferencia apropiada a las nacionalidades que constituyen una parte desproporcionadamente pequeña de la Secretaría, debiendo tenerse en cuenta las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas".

b) En su resolución 1226 (XII) de 14 de diciembre de 1957, la Asamblea General, recordando la recomendación que formuló en su resolución 1097 (XI), citada más arriba, pidió al Secretario General que continuara "sus esfuerzos para asegurar que, en lo futuro, al nombrar personal de todas las categorías en la Secretaría de las Naciones Unidas," se guardase "la conformidad más estricta posible con" dicha recomendación.

c) En su resolución 1294 (XIII) de 5 de diciembre de 1958, la Asamblea General, advirtiendo que se había hecho algún progreso en la aplicación de sus resoluciones 1097 (XI) y 1226 (XII), recomendó que "a) El Secretario General" continuara "esforzándose por lograr una mejor distribución geográfica del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas en todas las categorías, prestando particular atención a los cargos de la categoría superior" y "b) Siempre que" fuera "posible", se intensificara "el intercambio de personal entre la Sede y las oficinas regionales de las Naciones Unidas".

d) En su resolución 1227 (XII) de 14 de diciembre de 1957, la Asamblea General tomó nota "del informe del Secretario General sobre el nuevo examen del Estatuto del Personal y de los principios y normas progresivamente aplicados al mismo", que arrojaba luz sobre el significado del término "integridad" como criterio para el empleo del personal.

4. La Asamblea General también adoptó decisiones relativas a las "condiciones de empleo" de los funcionarios, tales como las resoluciones 1095 (XI) y 1225 (XII) relativas al régimen de sueldos, subsidios y prestaciones de las Naciones Unidas, y las resoluciones 1201 (XII) y 1310 (XIII) relativas al régimen de pensiones.

II. RESEÑA ANALITICA DE LA PRACTICA

A. Principios que rigen la seleccion del personal, las condiciones de empleo y la organizacion de la Secretaria

1. Necesidad de asegurar el mas alto grado de eficiencia, competencia e integridad

** a. GENERALIDADES

b. EL CONCEPTO DE INTEGRIDAD

5. El significado de la palabra "integridad", una de las consideraciones fundamentales que rigen el empleo y las condiciones de empleo del personal, fue objeto de atención en el informe "Nuevo examen del Estatuto del Personal y de los principios y normas progresivamente aplicados al mismo" 1/, presentado por el Secretario General a la Asamblea General en su duodécimo período de sesiones, en octubre de 1957.

6. El informe del Secretario General versaba fundamentalmente sobre los criterios que regían las cuestiones referentes a la integridad del personal, tal como los había desarrollado y los aplicaba la Junta asesora especial creada por el Secretario General en virtud del tercer inciso del párrafo a) de la cláusula 9.1, del reglamento del personal, relativo a la rescisión del nombramiento de un miembro del personal que tuviera nombramiento permanente.

7. El Secretario General observó también^{2/} que al formular la política sobre la contratación de personal y su mantenimiento en el servicio, se había guiado por dos principios fundamentales: a) sólo podía actuar en cuanto al empleo de un funcionario o la rescisión de su nombramiento fundándose en cargos que estuvieran apoyados en pruebas convincentes; b) las normas de integridad y los criterios que habían que aplicarse se basaban en las disposiciones de la Carta o en decisiones de la Asamblea General, y no coincidían necesariamente con los que pudiera aplicar un Estado Miembro determinado.

8. El informe declaraba que el Secretario General aplicaba las siguientes conclusiones a las que había llegado la Junta asesora especial en casos específicos 3/:

a) Un funcionario que anteriormente hubiera sido declarado culpable de un delito de robo cuando desempeñaba un puesto de confianza y hubiera ocultado esa condena no reunía el más alto grado de integridad que se exigía en la Carta;

1/ A G (XII), anexos, tema 51, pág. 21, A/C.5/726.

2/ Ibid., párr. 15.

3/ Ibid., párr. 16.

b) Una excelente hoja de servicios en las Naciones Unidas podría tenerse en cuenta como circunstancia atenuante, pero no bastante para absolver a un funcionario de un posible cargo de falta de integridad;

c) El hecho de que un funcionario no subordinara sus intereses personales a los de la Organización (cláusulas 1.1 y 1.9 del Estatuto del Personal) podía constituir una falta de integridad conforme al Artículo 101 de la Carta;

d) Los casos de espionaje o de actividades análogas por parte de un funcionario contra su propio gobierno serían considerados, de producirse, como una violación de las disposiciones del Artículo 101;

e) El hecho de que un funcionario tuviera vínculos culturales y sentimentales con un país que no fuera el de su nacionalidad no se podría considerar como una violación del Artículo 101 cuando no hubiera prueba alguna de conducta impropia.

f) La falsedad en que se incurriera con respecto a una cuestión importante indicaría que no se poseía el más alto grado de integridad exigido por la Carta, pero el Secretario General poseía facultades discrecionales en estas materias.

9. El Secretario General se ocupó también^{4/} del informe "Normas de conducta en la administración pública internacional" ^{5/}, preparado por la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) de conformidad con la petición hecha por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) en mayo de 1954.

10. Refiriéndose a las tres normas principales previstas en la Carta para los miembros de la Secretaría, el Secretario General consideró que las dos primeras -eficiencia y competencia- eran tanto normas de rendimiento en el trabajo como normas de conducta, y que la tercera -integridad- era únicamente una norma de conducta y se refería tanto a los deberes oficiales como a la vida privada de los miembros del personal. Con respecto a esta última norma, el Secretario General declaró que las siguientes observaciones de la JCAPI tenían especial importancia ^{6/}.

"La integridad, aunque quizá no admita una definición concluyente y precisa, debe considerarse esencial en el total comportamiento de una persona. Dentro de este concepto están claramente comprendidas aquellas cualidades elementales y privativas de la persona, como la honradez, la lealtad, la fidelidad, la probidad y la ausencia de influencias perniciosas. Pero, además, al funcionario internacional le exige la Carta integridad como funcionario público, y muy especialmente como funcionario público internacional. Quizá esto tenga su más clara expresión en el hecho de que el funcionario, por su propio designio, rija su conducta teniendo sólo en cuenta los intereses de la organización internacional. De ello se sigue que debe subordinar sus intereses privados y evitar colocarse en una situación en la cual esos intereses se hallen en pugna con los de la organización a que sirve."

^{4/} Ibid., párrs. 17 a 25.

^{5/} COORD/CIVIL SERVICE/5.

^{6/} A G (XII), anexos, tema 51, pág. 21, A/C.5/726, párr. 23; citado de COORD/CIVIL SERVICE/5, párr. 4.

11. En su resolución 1227 (XII), la Asamblea General tomó nota del informe del Secretario General sobre el "nuevo examen del Estatuto del Personal y de los principios y normas progresivamente aplicados al mismo".

2. *El principio de la distribución geográfica*

a. GENERALIDADES

12. Después de haber sido admitidos^{7/} dieciséis nuevos Estados Miembros en las Naciones Unidas, en diciembre de 1955, al fin del décimo período de sesiones, se volvió a plantear, ante la Asamblea General, en su undécimo período de sesiones, la cuestión de la distribución geográfica equilibrada en el personal de la Secretaría. La Asamblea General decidió, en la resolución 1097 (XI), que en el programa provisional de su duodécimo período de sesiones se incluyera, como tema independiente, el asunto de la distribución geográfica del personal de la Secretaría.

b. INTERPRETACION DEL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA

13. El principio de la distribución geográfica fue descrito, en términos generales, por el Comité del Estudio de Sueldos del modo siguiente 8/:

"En lo que respecta a la segunda parte del Artículo 101 de la Carta, su finalidad no es la de emplear en secretarías internacionales a ciudadanos de diversos países, sino la de asegurar que esas secretarías dispongan de funcionarios competentes de distintas procedencias que reflejen ambientes diversos, que tengan problemas y culturas diferentes y que experimenten reacciones psicológicas y emotivas distintas; de no darse esa amplia variedad de experiencia, una secretaría internacional dejaría de llenar los Propósitos de la Carta."

14. En el undécimo período de sesiones de la Asamblea General se planteó el problema de determinar si el principio de la distribución geográfica debería ser el factor regulador de los ascensos del personal. Se presentaron dos proyectos de resolución sobre este particular en la Quinta Comisión.

15. En el primero^{9/}, presentado por España, Panamá, Perú y Venezuela, se recomendaba que el Secretario General diera preferencia en la contratación de personas y en los ascensos a los nacionales de los Estados Miembros no representados o insuficientemente representados. En el segundo proyecto de resolución 10/ presentado por Afganistán, Arabia Saudita, Birmania, Ceilán, Egipto, Etiopía, Filipinas, India, Indonesia, Irak, Irán, Nepal, Pakistán, Sudán y Yemen, se recomendaba que "en lo futuro, para la contratación y los ascensos del personal de las Naciones Unidas, en todas las categorías", se diera "preferencia a los nacionales de países que no"

^{7/} A G, resolución 995 (X).

^{8/} A G (XI), anexos, vol. II, tema 51, fascículo separado, A/3209, cap. V, párr. 35.

^{9/} A G (XI), anexos, vol. I, tema 43, pág. 86, A/C.5/L.434.

^{10/} Ibid., A/C.5/L.435.

estuvieran "representados entre el personal, o que lo" estuvieran "insuficientemente, tomando en cuenta las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta".

16. Algunos representantes estimaron^{11/} que existía un nexo entre los ascensos y el principio de una distribución geográfica, aun cuando en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta no se hacía ninguna referencia a los ascensos. En consecuencia, mantuvieron que el principio de la distribución geográfica debía reflejarse en los ascensos de personal.

17. Otros representantes dijeron no ver el menor nexo entre los ascensos y el principio de la distribución geográfica y destacaron ^{12/} que la distribución geográfica no debía entorpecer los ascensos, que estaban basados en los méritos y la antigüedad del personal.

18. Los representantes del Secretario General explicaron^{13/} que la Carta y el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas distinguían entre la contratación y los ascensos. También señalaron que, en la práctica de la Secretaría, el principio de la distribución geográfica sólo se aplicaba a la contratación.

19. En vista de la divergencia en las opiniones que se habían expuesto, la Quinta Comisión creó un Grupo de Trabajo con la esperanza de lograr una solución que fuera favorablemente acogida. El proyecto de resolución propuesto por el Grupo de Trabajo omitió la referencia a los ascensos; fue aprobado ^{14/} por la Quinta Comisión y luego aprobado por la Asamblea General como resolución 1097 (XI) ^{15/}.

c. CRITERIOS PARA LA APLICACION DEL PRINCIPIO
DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA

20. En el duodécimo período de sesiones, varias delegaciones preguntaron cuál era el significado de la expresión "cifras máximas y mínimas de representación adecuadas" ^{16/}, utilizada por el Secretario General como una norma para la

^{11/} A G (XI), 5^a Com., 564^a ses., párrs. 72 y 74; véase también A G (XII), 5^a Com., 629^a ses., párr. 4; 632^a ses., párr. 19; A G (XIII) 5^a Com., 671^a ses., párrs. 6 y 19.

^{12/} A G (XII), 5^a Com., 629^a ses., párrs. 13 y 18; 630^a ses., párr. 24; A G (XIII), 5^a Com., 671^a ses., párr. 11.

^{13/} A G (XI), 5^a Com., 564^a ses., párr. 61; 565^a ses., párr. 15; A G (XII), 5^a Com., 630^a ses., párr. 53; A G (XIII), 5^a Com., 671^a ses., párr. 14; A G (XIV), 5^a Com., 642^a ses., párrs. 31 y 32.

^{14/} A G (XI), anexos, vol. I, tema 43, pág. 87, A/3550, párr. 92.

^{15/} Véase párr. 3 a) supra.

^{16/} A G (XII), 5^a Com., 629^a ses., párrs. 10 y 30. Para una explicación más amplia de esta expresión véase A G (XIV), anexos, tema 54, A/C.5/784.

aplicación del principio de la distribución geográfica. La respuesta dada por el representante del Secretario General 17/ fue que la expresión "cifras máximas y mínimas de representación adecuada", basada en la escala de cuotas, era solamente una de las guías utilizadas por el Secretario General en la aplicación de la distribución geográfica y que no se seguía "con un criterio restrictivo".

21. En un proyecto de resolución 18/ presentado por el representante de Ceilán en la Quinta Comisión se pedía al Secretario General que determinara, en conformidad con los principios aprobados para el prorrateo de los gastos del presupuesto de las Naciones Unidas, "cuotas para los puestos, en lugar de cifras máximas y mínimas adecuadas para los puestos que han de cubrir los nacionales de cada Estado Miembro" 19/ como guía para lograr una representación más equitativa de las nacionalidades y una distribución geográfica más amplia de los puestos. Posteriormente, la Quinta Comisión aprobó 20/ una enmienda encaminada a suprimir esta disposición del proyecto de resolución.

22. Comentando la disposición citada, el representante del Secretario General expuso 21/ que un sistema basado en una cuota fija de puestos no sería "compatible con las necesidades reales de las Naciones Unidas o con las responsabilidades del Secretario General como más alto funcionario administrativo de la Organización". Agregó que, en opinión del Secretario General, "el mejor procedimiento para asegurar la aplicación del principio enunciado en la Carta es confiar en su juicio ponderado como más alto funcionario administrativo de la Organización a quien incumbe, con arreglo a la Carta, seleccionar el personal".

17/ A G (XII), 5^a Com., 630^a ses., párr. 58; 632^a ses., párr. 44.

18/ A G (XII), anexos, tema 51, pág. 2, A/3797, párr. 39.

19/ Ibid., párr. 42.

20/ Ibid., párr. 44.

21/ A G (XII), 5^a Com., 630^a ses., párr. 56.

** d. LA IMPORTANCIA DEL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA
EN RELACION CON LA NECESIDAD DE ASEGURAR EL MAS ALTO GRADO
DE EFICIENCIA, COMPETENCIA E INTEGRIDAD

** e. PUESTOS A LOS QUE NO ES APLICABLE EL PRINCIPIO
DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA

** f. APLICACION DEL PRINCIPIO DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA
A DETERMINADAS CATEGORIAS DE PERSONAS

g. MEDIOS DE PONER EN PRACTICA EL PRINCIPIO
DE LA DISTRIBUCION GEOGRAFICA

23. En relación con la cuestión de la distribución geográfica del personal de la Secretaría, la Quinta Comisión declaró 22/:

"... Se discutieron los procedimientos que habrían de seguirse para alcanzar los objetivos formulados en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta. Algunas delegaciones consideraron que este párrafo debería interpretarse en su totalidad y dentro del contexto general de la Carta. Una organización política destinada a abarcar, en definitiva, a todos los Estados del mundo no podría atribuir una importancia secundaria al principio de la distribución geográfica aplicado a la composición de uno de sus órganos principales. Las consideraciones expuestas en las dos oraciones que constituyen el párrafo 3 del Artículo 101 no eran incompatibles: la capacidad que han de reunir las personas designadas puede encontrarse en todas las regiones del mundo. Otras delegaciones, aun admitiendo que las dos condiciones establecidas en el párrafo 3 del mencionado Artículo eran inseparables, pusieron de relieve que, mientras la primera de ellas regía el empleo y las condiciones de servicio, la segunda se limitaba a la contratación del personal. El principio de la más amplia representación geográfica posible no puede ni debe relacionarse a las cuestiones de clasificación por categorías o de ascensos.

"... No se trataba del principio mismo de la distribución geográfica. La discusión se refería especialmente a cuestiones de procedimiento, es decir, por qué medios y a qué ritmo podría corregirse el actual desequilibrio que presenta la distribución del personal por nacionalidades."

i. Aumento en la contratación de personal de la categoría de Servicios Generales de personas de distintas nacionalidades

24. En su informe sobre los cambios en la distribución geográfica, presentado a la Asamblea General en su undécimo período de sesiones, el Secretario General señaló 23/ la sugerión del Comité de Estudio de Sueldos 24/ en cuanto a la

22/ A G (XII), anexos, tema 51, pág. 2, A/3797, párrs. 29 y 30.

23/ A G (XI), anexos, vol. I, tema 43, pág. 72, A/C.5/689, párr. 4.

24/ A G (XI), anexos, vol. II, tema 51, fascículo separado, A/3209, cap. V, párrs. 35 a 37.

posibilidad de mejorar la distribución geográfica del personal de Servicios Generales contratando mayor número de personas de distintas nacionalidades que se encontraban en el lugar de destino oficial. Expuso el criterio de que el empleo de dicho personal sin prestaciones internacionales, tales como la licencia para visitar el país de origen y los subsidios de educación, causaría dificultades respecto a la dirección del personal y al ánimo con que éste desempeñaría su labor. No obstante, tendría presente la cuestión en vista de las posibilidades de contratación en varios lugares de destino oficial.

ii. Mayor uso de los contratos a plazo fijo

25. De conformidad con la decisión^{25/} adoptada por la Asamblea General en su undécimo período de sesiones, la cuestión de un mayor uso de los contratos a plazo fijo continuó siendo objeto de estudios anuales por parte de la Quinta Comisión 26/.

26. Los informes^{27/} del Secretario General sobre la cuestión de la distribución geográfica indicaban que se había aplicado, en un número considerable de casos, la decisión adoptada por la Quinta Comisión en su undécimo período de sesiones 28/ en cuanto a cubrir puestos adecuados con funcionarios destacados por los gobiernos. La proporción debía elevarse a alrededor de un 20% a medida que se presentase la oportunidad. Se sugirió 29/ en la Asamblea General que la proporción del personal a plazo fijo se elevara por lo menos a un 25% y que incluso se aumentara a un 35 o un 40% 30/.

iii. Otros medios sugeridos

27. Otros medios sugeridos por las delegaciones fueron: a) el sistema de rotación para proveer los cargos más elevados mediante el nombramiento a plazo fijo de funcionarios de las administraciones públicas nacionales 31/, b) la jubilación voluntaria de personal antes del límite de edad reglamentario, así como el pago de indemnizaciones, por rescisión del nombramiento, en los casos de renuncia voluntaria 32/, y c) la supresión de nuevos nombramientos permanentes 33/.

25/ A G, resolución 1097 (XI); A G (XI), Plen., vol. II, 662^a ses., párr. 43.

26/ A G (XI), anexos, vol. II, tema 51, pág. 38, A/3558, párrs. 123 a 129; véanse los informes del Secretario General (A G (XII), anexos, tema 51, pág. 21, A/C.5/724; A G (XIII), anexos, tema 53, pág. 8, A/C.5/751; y A G (XIV), anexos, tema 54, pág. 11, A/C.5/785).

27/ A G (XI), anexos, vol. I, tema 43, pág. 72, A/C.5/689; A G (XII), anexos, tema 51, pág. 16, A/C.5/718/Rev.1; A G (XIII), anexos, tema 53, pág. 1, A/C.5/750; véase también A G (XIV), anexos, tema 54, pág. 1, A/C.5/784.

28/ A G (XI), 5^a Com., 586^a ses., párr. 33.

29/ Ibid., 563^a ses., párr. 46.

30/ A G (XII), 5^a Com., 633^a ses., párr. 26.

31/ A G (XI), 5^a Com., 564^a ses., párr. 54; 565^a ses., párr. 16.

32/ Ibid., párr. 50; A G (XII), 5^a Com., 629^a ses., párr. 4.

33/ A G (XIV), 5^a Com., 740^a ses., párr. 24.

**** 3. Prohibición de hacer distinción por razón
de raza, sexo o religión**

**** B. Nombramiento del personal**

C. Condiciones de empleo

**** 1. Autoridad encargada de determinar las condiciones de empleo**

2. Derechos del personal

28. Durante el período que se examina, la Asamblea General aprobó varias resoluciones 34/ relativas a los derechos del personal. Estas comprendían revisiones de escalas de sueldos básicos, ajustes por lugar de destino oficial, subsidios familiares por hijos a cargo y subsidios de educación, el Plan de Contribuciones del Personal, las prestaciones por familiares a cargo, las primas de repatriación y las prestaciones por servicios. La Asamblea General aprobó asimismo, en relación con la Caja de Pensiones, un aumento en la remuneración sujeta a descuento de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, y autorizó a dicha Caja a suplementar los pagos actuales de pensiones y rentas vitalicias, en espera de un estudio general del régimen de prestaciones, que se había de realizar.

**** 3. Responsabilidades de los funcionarios**

**** D. Medidas disciplinarias**

**** E. Medios de apelación de los funcionarios**

**** F. Organización de la Secretaría**

34/ Resoluciones 1095 (XI) y 1225 (XII), "Régimen de sueldos, subsidios y prestaciones de las Naciones Unidas"; resolución 1201 (XII), "Modificaciones a los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas"; resolución 1221 (XII), "Plan para los ajustes por lugar de destino oficial: clasificación de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra"; resolución 1234 (XII), "Emolumentos de los Subsecretarios: modificaciones al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas"; resolución 1309 (XIII), "Informe Anual del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y modificaciones a los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas"; y resolución 1310 (XIII), "Remuneración del personal sujeta a descuento a los efectos de la Caja de Pensiones".