



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO INTERNACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

Alumno: Antonio Ramón Torres Gil

Julio, 2015

ÍNDICE

1. Introducción.....	2
2. Justificación.....	2
3. Las Organizaciones Internacionales.....	4
4. Función Pública Internacional.....	6
5. Principios Rectores de la Función Pública Internacional.....	7
6. Derecho de la Función Pública Internacional.....	8
7. El Funcionario Internacional.....	9
8. El Funcionario Internacional en las Naciones Unidas.....	13
9. El Funcionario Nacional vs El funcionario Internacional.....	14
10. Asociación de Funcionarios Internacionales Españoles (AFIE).....	15
11. El Código de conducta para los Funcionarios Encargados de hacer cumplir la ley.....	16
12. El Estatuto del Funcionario Internacional.....	20
13. Conclusiones.....	32
14. Bibliografía.....	33

1. INTRODUCCIÓN

A la hora de hablar sobre el estatus del funcionario internacional, tomaré ideas procedentes de algunas de las organizaciones internacionales más relevantes en la actualidad. Una de las organizaciones que más presencia va a tener en este trabajo va a ser la Organización Internacional de las Naciones Unidas, también conocida bajo la sigla ONU. He elegido a las Naciones Unidas como buque insignia de mi trabajo, por su alto reconocimiento internacional, el gran número de estados que la componen, la diversidad de funciones que ejercen y por el enorme grado de legitimidad que esta posee en la comunidad internacional.

Con mi trabajo voy a intentar analizar diferentes aspectos del funcionario internacional, para ello utilizaré información procedente de diferentes fuentes para poder hacer un análisis lo más completo posible sobre un concepto que se encuentra muy disperso. Inicialmente empezare a hablar sobre diferentes aspectos de las Organizaciones Internacionales.

Posteriormente me adentraré en el concepto de Función Pública internacional donde especificaré algunos apartados que más o menos tienen relación con ella, dichos apartados son relativos a los principios rectores que la componen y del derecho asociado a ella.

Seguido de esto, me adentraré en la figura del funcionario internacional, más o menos a modo conceptual trataré el concepto del funcionario internacional y lo intentaré distinguir del funcionario nacional, basándome en el funcionario internacional que pertenece a las Naciones Unidas.

También hablaré de un apartado, que para mí tiene mucha relevancia y que tiene que ver con el derecho de libre asociación que posee todo trabajador, para ello hablaré de la Asociación de Funcionarios Internacionales Españoles. Para acabar me adentraré de lleno en los conceptos del estatuto del funcionario, hablando del código de conducta que suele haber para los mismos y de los elementos más usuales que forman parte de sus estatutos y ofreceré unas conclusiones que he podido sacar sobre mi trabajo.

2. JUSTIFICACIÓN

Como estudiante de Gestión y Administración Pública, siempre me han interesado las administraciones públicas, sus tipos, normativas, procedimientos a seguir, su personal, en definitiva todos sus elementos. Nos encontramos en una época marcada por las relaciones entre las distintas administraciones.

A parte del funcionamiento interno de cada estado, a parte de su organización, los estados forman parte de organizaciones internacionales, con las que tienen una serie de derechos y obligaciones. Pero ¿qué le da vida a estas organizaciones? En ese sentido, el funcionario internacional es un elemento fundamental en los distintos organismos internacionales.

He decidido indagar en este concepto del funcionario internacional dadas las difíciles condiciones que hay en España para el acceso laboral. Considero a la función pública internacional una alternativa muy viable como alternativa a la poca oferta de empleo público para gente que cursa el Grado en Gestión y Administración Pública. Personalmente, tengo la aspiración de que en un futuro pueda trabajar dentro de una organización internacional, como bien podría ser, la organización internacional de las Naciones Unidas.

He elegido esta opción porque no es de mi agrado trabajar en administraciones nacionales oprimidas por el poder político, porque con el estudio de las diferentes asignaturas del plan académico de mi Grado, me he dado cuenta del exceso de politización que sufren hoy en día las administraciones y que bajo mi punto de vista es un estigma difícil de eliminar, sobre todo por el proceso corrupto extendido a nivel nacional en España convirtiéndose en un proceso endémico.

He podido comprobar cómo la política se ha convertido en un obstáculo para el funcionario/a. Me he centrado en este trabajo porque quiero conocer a fondo la figura del funcionario internacional, con sus ventajas y sus inconvenientes, conocer las formas de acceso, sus privilegios e inmunidades, etc.

Otra de las razones por las que hago este trabajo es porque siempre que he ido a buscar información sobre la figura del funcionario internacional, no he encontrado un tipo de información específica sino que he encontrado información muy dispersa entre distintos manuales donde se dan pinceladas muy leves a esta figura. Entonces quiero hacer un estudio detallado sobre esta figura para sacar mis propias conclusiones en claro sobre el funcionario internacional.

Con este trabajo, lo que vengo a pretender es intentar darle forma a un concepto relativo a la figura del funcionario internacional, un concepto sobre el que considero que no se ha indagado lo suficiente.

3. LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

Antes de empezar, me gustaría hablar sobre el funcionario internacional y dar unas leves pinceladas acerca de las organizaciones internacionales, que al fin y al cabo es el fundamento principal en el que se basa la existencia del funcionario internacional. Para hablar de las organizaciones internacionales voy a tomar conceptos de Manuel Diez de Velasco.

Origen y desarrollo de las organizaciones internacionales

En cuanto al origen de las organizaciones internacionales Diez de Velasco (2010) señala que dicho origen se encuentra en un horizonte temporal comprendido entre el final de las guerras napoleónicas y el inicio de la primera guerra mundial, es decir, desde 1815 a 1914. Señalando que durante este periodo de tiempo van a surgir dos conceptos muy importantes, el primero de ellos es la aparición de las primeras Conferencias Internacionales y el segundo es el establecimiento de estructuras institucionales permanentes. En cuanto a las Conferencias Internacionales, que sirven de germen para el desarrollo de la diplomacia y la utilización de tratados multilaterales. Con respecto al establecimiento de estructuras institucionales permanentes, destaca la aparición de las Uniones Administrativas Internacionales, dichas uniones administrativas servían para dar continuidad a las decisiones tomadas por los estados y servir de mecanismo de actuación para llevar a cabo los acuerdos llevados a cabo entre los estados.

Concepto y características principales

Diez de Velasco (2010) destaca que las organizaciones internacionales pueden definirse como unas asociaciones entre estados, fruto del consentimiento de los mismos, articuladas por acuerdos internacionales, que poseen organismos con un horizonte temporal permanente y que a su vez son independientes con el objetivo de velar por los intereses generales y con la capacidad de expresar una voluntad jurídica distinta de la de los miembros que componen la organización internacional. Como características principales destaca las siguientes:

- a) Una composición esencialmente interestatal, garantizando de esta manera que las organizaciones internacionales únicamente van a estar formadas por Estados soberanos.
- b) En cuanto a su base jurídica, las Organizaciones Internacionales están formadas por actos jurídicos previos y exteriores a ellas. Por lo que dicho acuerdo creador adoptará

una forma solemne y se le dará una denominación especial. Por último, estos actos o acuerdos estarán sujetos a las normas referentes al Derecho de los tratados.

- c) Una estructura orgánica con vocación permanente e independiente, que le permita a la organización llevar a cabo las tareas previstas en los acuerdos y que de esta manera se guarde la neutralidad de la organización ante conflictos de intereses entre los propios estados.
- d) Una autonomía jurídica, pudiendo señalar la personalidad jurídica distinta de la de sus estados miembros es necesaria para cumplir con los fines organizacionales. Dicha característica les permite tener la capacidad de poseer derechos y obligaciones en las relaciones con otros sujetos de derecho internacional y ejercer algunas de sus funciones en territorios estatales, que normalmente suelen ser miembros de la organización.

¿Qué se puede deducir de la existencia de las Organizaciones Internacionales?

En este sentido Díez de Velasco (2010) destaca 5 aspectos derivados de la existencia de dichos organismos:

- 1) Las Organizaciones Internacionales han servido de elemento inspirador en la conciencia de los miembros de los estados. En este sentido han servido de elemento catalizador de distintas ideas o pensamientos.
- 2) Han sido considerados un elemento integrador en el marco internacional, de manera que han extendido el alcance del derecho a una gran parte de individuos, independientemente de los estados a los que pertenezcan.
- 3) Han propiciado la participación de diversos actores, haciéndose más accesibles para los mismos.
- 4) Han servido de elemento fundamental en el concepto de democracia, al favorecer las negociaciones pacíficas, la toma de decisiones de acuerdo con las mayorías, etc.
- 5) Han favorecido la implementación de procedimientos de control acerca de las aplicaciones de las distintas normativas internacionales.

En definitiva, las organizaciones internacionales son una especie de ser vivo, que necesita un pequeño empujón en su creación y que una vez se le han proporcionado los medios adecuados puede actuar por sí mismo sin tener que depender de ningún estado, este aspecto es algo que yo particularmente considero fundamental dado que las Organizaciones Internacionales no se han constituido para manifestar la voluntad de un solo estado, sino que se han constituido

para un beneficio común para todos los estados que las componen. Este es el fundamento o la condición esencial para que la existencia de una Organización Internacional sea posible. Digamos que, en cierta manera, lo que se persigue en una Organización Internacional es el “juego limpio” entre estados.

4. FUNCIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL

Con respecto a este concepto, ha habido definiciones muy diversas sobre el término función pública internacional. Me surgen diferentes cuestiones sobre cómo definir este concepto, creo que una de las alternativas factibles para definir este concepto de función pública internacional podría formularse a partir un concepto de función pública en un ámbito más estrecho, como bien podría desde una perspectiva estatal y a través de esa perspectiva ampliar sus horizontes para poder llegar a mi objetivo.

En ese sentido Pons (1999) señala que la función pública internacional es entendida “como aquel conjunto de personas que actúan por cuenta de una Organización Internacional para la realización de sus funciones” (p.21). Siguiendo este concepto, se puede decir que la función pública internacional es lo que le da vida a una organización internacional. Pero surgen otras cuestiones sobre su desarrollo, de manera que Pons (1999) señala que la función pública de carácter internacional va a originarse y evolucionar en consonancia a la evolución de las organizaciones internacionales... (p.21).

Entonces de todo esto puedo sacar la conclusión de que la función pública internacional, aparte de darle vida a la comunidad internacional, es un elemento proteico que va a ir evolucionando con el paso del tiempo, por lo que la función pública internacional está en continuo desarrollo. Siguiendo estos conceptos, el profesor Pons (1999) señala que el origen de la función pública internacional se da cuando empiezan a aparecer las primeras Comisiones fluviales y las primeras uniones de carácter administrativo y técnico, es decir, cuando se originan las primeras relaciones y acuerdos interestatales.

De todo esto puedo pensar que la función pública internacional es fruto de una necesidad o de un conjunto de ellas y que también es fruto del consenso entre estados que manifiestan su predisposición a interactuar con otros estados por medio de las relaciones internacionales. Entonces, la función pública internacional surge para dar solución a necesidades muy variadas. Aunque bien es cierto que la función pública actualmente no pasa por sus mejores momentos debido a la confrontación de intereses entre estados.

La función pública internacional en el caso de algunas organizaciones internacionales se está viendo salpicada por un conglomerado de decisiones un tanto dictatoriales y que se muestran muy distantes del consenso, considerándose este una pieza fundamental en la función pública, dado que sin él, se rompen todas las relaciones internacionales entre los distintos sujetos de derecho internacional.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL

En este apartado Pons (1999) establece que hay dos tipos de principios rectores, a los que encasilla en dos grandes grupos:

- a) Principios rectores de la conducta y actuación de los funcionarios internacionales, con respecto a estos principios señala que tienen que ver con las obligaciones o principios que tienen que ver directamente con el ejercicio de sus funciones. En este sentido podemos encontrar diferentes códigos de conducta, de los que hablaremos posteriormente, dichos códigos de conducta vienen a especificar todos los elementos necesarios en las labores de los funcionarios internacionales. Esta serie de principios son indispensables, en mi opinión, porque ayudan a que el funcionario o funcionaria tenga sus tareas especificadas, evitando ciertos vacíos que puedan dar lugar a ciertas actuaciones arbitrarias. Aunque creo que esta serie de principios también se pueden encontrar de manera implícita en la multitud de Estatutos existentes en las Organizaciones Internacionales. En el siguiente apartado hablaré del Código de Conducta de las Naciones Unidas.
- b) Principios rectores de la selección y reclutamiento de los funcionarios internacionales, con respecto a estos principios, se podrían dividir en dos apartados, por un lado están los principios para asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y por otro lado encontramos el objetivo de una mayor diversidad de representación geográficamente hablando. Con respecto al más alto grado de eficiencia y competencia, he de decir que resultan imprescindibles, dado que demandan un alto grado de profesionalidad a la hora de manejar temas tan controvertidos como los que se tratan hoy en día en las Organizaciones Internacionales. El concepto de integridad, considero que es fundamental dado que, a mi parecer, será el que determine la consistencia moral del propio funcionario. Por último, aparece el concepto de la diversidad geográfica en términos relativos a la composición de los distintos órganos, este es otro concepto importante, dado que así se evitarían ciertas críticas relativas a

diferentes tratos de favor, sobre todo gracias al establecimiento de una diversidad y de la imparcialidad que todo personal debe mantener en todo momento mientras trabaje para la Organización Internacional.

6. DERECHO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL

Con respecto a este apartado Pons (1999) señala que el régimen jurídico del personal de las organizaciones internacionales es muy diverso, debido a la gran cantidad de organizaciones internacionales que podemos encontrar hoy en día. También señala la libertad de determinación de cada organización internacional con respecto a la determinación de la condición jurídica de su personal y las reglas que les son aplicables. De esta manera se pone de manifiesto que esta diversidad de fuentes se debe a la desigualdad intrínseca existente entre el conglomerado de organizaciones internacionales existentes. A su vez se estipula que las fuentes del derecho público internacional se dividen en dos grandes grupos:

Las fuentes escritas, las cuales poseen un orden jerárquico, las más usuales son:

- a) El tratado constitutivo de la organización internacional, que es la fuente que goza con mayor jerarquía normativa.
- b) Las disposiciones presentes en el tratado constitutivo.
- c) Los convenios o protocolos que puedan establecer un determinado grupo de privilegios e inmunidades, además de los distintos acuerdos adoptados por la organización.
- d) El estatuto del personal, el cual debe ser adoptado por el máximo órgano de la Organización Internacional.
- e) El reglamento del personal adoptado, siempre en consonancia con lo dispuesto en el estatuto del personal.
- f) Las instrucciones y circulares administrativas, que normalmente suelen ser aprobadas por el jefe ejecutivo de la organización o son adoptadas en su nombre.

Las fuentes no escritas, cuyo nacimiento se origina en el concepto de la costumbre. En este sentido aparecen una serie de principios relacionados con el derecho administrativo internacional y que marcan la pauta a seguir con respecto al concepto de costumbre.

Con respecto a las Naciones Unidas se establece que el Secretario General será el encargado de determinar el Reglamento del personal, de acuerdo con el Estatuto del Personal. También

existe la particularidad de que el Secretario General puede modificar el mismo previo informe a la Asamblea General.

7. EL FUNCIONARIO INTERNACIONAL

Del funcionario internacional hay cierta diversidad de opiniones debido a que no hay nada contrastado con respecto a esta figura, entonces lo que pretendo en este apartado es intentar explicar esta figura desde el punto de vista de dos autores, como son Xavier Pons Rafols y Manuel Díez de Velasco.

A la hora de hablar sobre esta figura, Pons (1999) establece que al igual que ocurre con entes como estados o personas jurídicas, las organizaciones internacionales necesitan un personal a través del cual puedan actuar. Adentrándose más en el concepto del personal al servicio de las organizaciones internacionales y más en concreto al personal que se encuentra presente en las Naciones Unidas hay una cierta dualidad con respecto a este concepto. Por un lado destaca al personal de la secretaría, comúnmente denominado “staff” y por otro lado aparece la figura de los funcionarios, comúnmente denominado “officials”. Pues bien ambos términos suelen ser más o menos complementarios. Aunque en las organizaciones internacionales no sólo está la figura del funcionario internacional, sino que es una figura que coexiste con otras, debido a las crecientes necesidades en cuanto a la dotación de personal se refiere. Existiendo de esa manera diversos tipos de personal al servicio de una organización internacional, por lo que sería más adecuado la utilización del concepto de agente, ya que el mismo es capaz de abarcar a la totalidad de actores. Referente a la naturaleza de sus funciones, se establece que la finalidad funcional es el elemento constitutivo de la justificación del funcionario internacional dentro de las organizaciones internacionales. A decir verdad, Pons solo especifica que la única diferencia entre los funcionarios y los agentes radica en pocos aspectos, dichos aspectos podrían ser el régimen jurídico, los privilegios e inmunidades, etc. Aunque es necesario especificar que no se consideran funcionarios internacionales aquellos agentes que tienen un vínculo contractual por horas de trabajo realizadas. Así mismo se establecen una serie de particularidades con respecto a la figura del funcionario internacional:

- a) La permanencia o estabilidad en el puesto, con respecto a este apartado, podemos encontrar el nombramiento permanente y el nombramiento a plazo. Digamos que la permanencia en esos casos es relativamente larga, durando un número determinado de años.

- b) La exclusividad, donde se especifica la incompatibilidad relativa al desarrollo de otras actividades profesionales mientras se está ejerciendo en el puesto de funcionario internacional.
- c) El reparto geográfico, donde se procura que haya la mayor diversidad geográfica
- d) La remuneración, con respecto a este apartado, la remuneración es fijada en las Naciones Unidas por medio de su Secretario General, teniendo en cuenta a la Asamblea general.
- e) Y la autoridad ante la que es responsable, en este sentido es necesario que se haya establecido previamente una distribución jerárquica, por ejemplo, en el caso de las Naciones Unidas, los miembros del personal dependen de la autoridad del Secretario General.

A continuación voy a exponer lo que Díez de Velasco entiende por Funcionario Internacional y que, desde mi punto de vista está más ordenado conceptualmente que el autor anterior.

Díez de Velasco (2010) establece que los agentes internacionales son aquellos funcionarios a los que se les ha encargado por un órgano, colaborar con la organización mediante una serie de actividades. Dicho de otra forma, son personas individuales mediante las cuales actúa la organización. Su vínculo con las organizaciones es variado, así como sus funciones y se podrían clasificar en:

- a) Cargos electos de los órganos políticos de la organización: este tipo de personal es dependiente de un estado pero no realiza funciones para el mismo, sino que tienen como misión principal presidir un determinado órgano debido al ejercicio de la función representativa que estos desempeñan. Como ejemplo de estos, se podría nombrar a presidentes de algunos órganos, portavoces, etc.
- b) Cargos electos de los órganos judiciales de la organización: aquí en este grupo entraría todo aquel personal que realiza funciones para un órgano colegiado, un ejemplo de personal perteneciente a este grupo podría ser un juez que trabaje para el Tribunal Internacional de Justicia.
- c) Colaboradores ocasionales contratados: a este grupo suelen pertenecer una gran variedad de expertos, que son ajenos a la organización, por lo que están fuera de la vinculación permanente que supondría pertenecer a la organización internacional y se diferencian de los funcionarios internacionales en 4 rasgos importantes, el primer

rasgo hace referencia a que su régimen jurídico radica en un contrato. El segundo rasgo establece que este personal realiza funciones muy variadas, a diferencia del funcionario internacional que realiza funciones más concretas. El tercer rasgo tiene que ver con la remuneración, estableciendo que la misma se hará de manera variable, dependiendo del número de dietas o de días trabajados, a diferencia del funcionario internacional, que recibe su salario de manera más o menos fija y que si procede de las arcas que posee la organización internacional. Y por último, el cuarto rasgo establece que a diferencia del funcionario internacional, este grupo de expertos no poseen privilegios e inmunidades, sin embargo, si poseen ciertas facilidades o ayudas que les permitan realizar su trabajo de manera correcta.

- d) Los funcionarios internacionales, con respecto a esta figura ha habido diversas definiciones, una de ellas, viene a establecer que el funcionario internacional es aquella persona que realiza funciones de interés para los estados integrantes de la organización gracias a que han sido nombrados por los mismos o por órganos con competencias atribuidas por los mismos, sometidos a un control y realizando una actividad de manera continua y exclusiva. Otra definición del mismo podría ser que los funcionarios internacionales son aquellos agentes públicos al servicio de un ente de derecho internacional, cuyas funciones que han sido encargadas a estos, generan un régimen particular. Por último, con respecto a este concepto, parece ser que la calificación de funcionario público, debido a la gran diversidad de definiciones que puede haber sobre esta figura, la única manera de distinguirlo es que en los estatutos de personal de cada organización internacional, venga especificado como tal.

A continuación, voy a tratar de los diferentes aspectos económicos o financieros necesarios para posibilitar las labores de los funcionarios internacionales. Las Organizaciones Internacionales tienen el factor financiero como principal baza para su supervivencia. El factor financiero en las Organizaciones internacionales es un componente imprescindible para su existencia, actualmente la época de crisis económico-financiera ha hecho temblar a más de una Organización Internacional, con respecto a esta idea, Díez de Velasco (2010) establece que las Organizaciones Internacionales tienen 3 principales vías para financiarse:

- a) Mediante las aportaciones de los Estados miembros: este tipo de aportaciones, como bien dice su nombre, son derivadas de la posesión de la condición de miembro, son fruto de diversas negociaciones de los Estados con la Organización. Con respecto a

este tipo de aportaciones podemos encontrar dos especialidades, la primera de ellas es referente a las aportaciones obligatorias, estas contribuciones guardan cierta similitud con el concepto de impuestos progresivos, es decir, cada estado aportará una cantidad específica en función de su capacidad económica. Aunque esta diversidad de aportaciones puede verse eliminada, quedando de esta manera unas cuotas únicas o iguales a pagar por cada Estado miembro de la Organización Internacional. La segunda manera que tienen los estados de contribuir financieramente con la Organización es mediante las aportaciones voluntarias, esta manera de contribuir no es una medida exclusiva para la organización, sino que también puede utilizarse para ayudar económicamente a un país que en un momento específico necesite ayuda financiera. En esta modalidad también podemos encontrar que la Organización realice algún tipo actividad especial no prevista en el presupuesto de la Organización, en estos casos se suelen crear unos fondos especiales en los que cada Estado miembro hará su aportación de manera voluntaria para financiar la causa emprendida por la Organización.

- b) Mediante los propios recursos de la Organización Internacional: la tendencia de esta forma de financiación por parte de las Organizaciones es financiarse mediante algún tipo impuesto, como bien podría ser algún arancel aduanero, un tanto por ciento procedente de algún tipo de impuesto procedente de un Estado miembro, por ejemplo, la Unión Europea retiene un tanto por ciento del Impuesto del Valor Añadido a sus Estados miembros. Otra alternativa que tienen las Organizaciones para financiarse es mediante el establecimiento o tipificación de casos que pueden ser objeto de sanciones en forma de multas económicas para el Estado infractor.
- c) Otras vías de financiación alternativas, referente a este apartado hay dos tendencias para que las Organizaciones Internacionales puedan financiarse, dichas tendencias consisten por un lado en las retenciones que se llevan a cabo en los salarios de los funcionarios o agentes internacionales que trabajan para la organización. Y la otra alternativa es que la Organización produzca algún tipo de bienes o servicios y que, de alguna manera, comercie con ellos, el ejemplo más útil para este tipo de alternativa se da cuando alguna Organización pone a la venta algún tipo de publicaciones, como bien pueden ser algún tipo de revista, código, etc. Otro ejemplo sobre esta alternativa de financiación podría ser el que se da en el caso de las Naciones Unidas, donde se puede comprar la Carta, en diversos formatos como podrían ser el formato a papel y el formato electrónico.

8. EL FUNCIONARIO INTERNACIONAL EN LAS NACIONES UNIDAS

Es en la secretaría de las Naciones Unidas donde podemos encontrar a los funcionarios internacionales trabajando en las distintas labores que les han sido encomendadas. En la Carta de las Naciones Unidas, (1945) se encuentra información de suma relevancia con respecto a este órgano, en concreto, en el capítulo XV de la misma encontramos varios artículos, en concreto, los artículos 97 a 101. En primer lugar, el artículo 97 trata sobre la composición de la misma, integrada por un Secretario General, el cual debe estar nombrado por la Asamblea General previa recomendación del Consejo de Seguridad, siendo el Secretario General el escalafón más alto de la Secretaría de las Naciones Unidas. Además, la Secretaría también estará integrada por el personal funcionario administrativo que requiera.

A su vez, el artículo 98 estipula que el Secretario General, independientemente de las funciones desempeñadas en la Secretaría, ejercerá sus funciones como secretario dentro de las sesiones de la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y del Consejo de Administración Fiduciaria, destacando que dichas funciones son ampliables en función de las necesidades que se puedan dar en los organismos mencionados anteriormente. Asimismo, el Secretario General tiene el deber de rendir cuentas a la Asamblea General emitiendo un informe con carácter anual sobre las actividades desempeñadas por la organización.

El artículo 99 especifica que el Secretario General está legitimado para llamar al Consejo de Seguridad cuando, bajo su consideración, se esté comprometiendo el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales.

A continuación, el artículo 100 viene a regular uno de los aspectos primordiales sobre la neutralidad del personal de la Secretaría estipulando que el personal de la Secretaría no debe verse influenciado por ningún gobierno ni autoridad y que su actividad debe de ser en todo momento neutral, sin decantarse por algún interés particular. Esta es una norma de cierta relevancia porque se presupone que el personal al servicio de la organización tiene como máxima velar por los intereses de la colectividad de estados, dejando de lado los intereses particulares que pueden ser derivados de la propia nacionalidad del funcionario/a.

Por último, el Artículo 101, estipula que el Secretario será el encargado de nombrar al personal de la Secretaría bajo las reglas establecidas y procurando tener la máxima diversidad de nacionalidades posible. También estipula que la Secretaría será el órgano encargado de abastecer de personal al resto de órganos de las Naciones Unidas y que dicho personal

conocerá desde el primer momento cual va a ser su cometido dentro de la organización, garantizando desde el primer momento los objetivos de eficiencia, competencia e integridad demandados por ésta.

9. EL FUNCIONARIO NACIONAL VS EL FUNCIONARIO INTERNACIONAL

En este apartado pretendo hacer una diferenciación entre el funcionario internacional y el funcionario nacional. Para ello, me es necesario utilizar la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas.

Como primer factor clave, podemos decir que la figura del funcionario en España, se encuentra ubicada de manera diversa en los distintos ministerios. Por ejemplo, es factible encontrar funcionarios pertenecientes al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas como puede ser el caso de los inspectores de Hacienda; en el Ministerio de Justicia como bien podría ser el caso de jueces y de fiscales. Sin embargo, en las Naciones Unidas la situación es bien distinta, dado que la mayoría de funcionarios internacionales están ubicados en la Secretaría de las Naciones Unidas.

Como segundo factor, podría hablar de la ubicación del funcionariado, en este sentido puedo decir que los funcionarios españoles prestan sus servicios fundamentalmente en el territorio nacional, a excepción del funcionariado del Ministerio de Asuntos exteriores, de este último grupo de funcionarios he de decir que prestan servicios en territorio nacional, pero también prestan servicios en territorios internacionales, gracias a diferentes acuerdos interestatales entre estados u organizaciones internacionales. En cambio, el funcionario de las Naciones Unidas, tiene su sede principal en el Estado de Nueva York de los Estados Unidos pero no sólo presta servicios ahí, sino que en casi todos los países del mundo encontramos una oficina de las Naciones Unidas donde obviamente encontramos a funcionarios internacionales prestando servicios.

Otro factor clave es en relación al tipo de actividades que los funcionarios prestan, en este sentido, encontramos que el funcionario español presta servicios relativos al ministerio al que se encuentra adscrito. De manera que no es usual que un funcionario perteneciente al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte preste servicios en el Ministerio de Economía y Competitividad. Pero, en el caso de las Naciones Unidas, encontramos funciones más variadas que atañen a toda la colectividad del funcionariado. Incluso se da el caso de los traslados entre los distintos organismos que conforman la Organización Internacional.

Hablando en temas referentes a la nacionalidad, el Estatuto Básico del Empleado Público, establece que únicamente la condición de funcionario/a es reservada a aquellas personas que posean la nacionalidad española a diferencia de lo que ocurre con el personal laboral, donde los extranjeros pueden competir con los nacionales en igualdad de oportunidades. El estatuto sostiene que el requisito de la nacionalidad solo puede ser eximido por razones de interés general y mediante ley dictada por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, en el caso de los funcionarios internacionales, podemos ver que hay diferentes nacionalidades que son consecuencia la multitud de estados que conforman dicha organización internacional.

El proceso de selección, normalmente a nivel nacional predomina la existencia de la oposición y en menor medida el concurso y el concurso-oposición. Aunque a nivel de las Organizaciones Internacionales, suele haber de los tres tipos anteriores aunque el que predomina suele ser por norma general el concurso.

Otro elemento importante tiene que ver con respecto a los intereses por los que velan los funcionarios, de manera que encontramos que un funcionario a nivel estatal o nacional puede llegar a velar por los intereses particulares de su estado, mientras que un funcionario internacional, como podría ser un funcionario de las Naciones Unidas, no vela por los intereses de un estado en particular, sino que vela por los intereses de la colectividad de estados que componen la organización internacional.

10. ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS INTERNACIONALES ESPAÑOLES (AFIE)

Según lo estipulado por la página oficial de La Asociación de Funcionarios Internacionales Españoles, ésta (AFIE), es una asociación de carácter independiente, profesional y sin fines de lucro. El alcance de esta asociación está dirigido a todos los funcionarios internacionales españoles de cualquier organización internacional.

La finalidad de esta asociación, domiciliada en la comunidad autónoma de Madrid, es representar corporativamente al conjunto de funcionarios internacionales y atender a sus intereses.

La actividad de esta asociación está enfocada en una línea de acción estructurada en 3 ejes, el primero de ellos es el fundamentado en la exposición de problemas y las reivindicaciones de los miembros al estado (velando por los derechos e intereses de sus miembros ante la Administración Pública), el segundo eje está enfocado a la apertura de sedes de esta

asociación en cualquier lugar donde pueda haber funcionarios internacionales con nacionalidad española y por último, el tercer eje se basa en la facilitar la cooperación entre funcionarios.

11. EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS FUNCIONARIOS ENCARGADOS DE HACER CUMPLIR LA LEY

A la hora de hablar acerca del comportamiento o de la conducta de la figura del funcionario internacional, me surgen distintas dudas acerca de cómo el sujeto en cuestión se va a comportar durante la ejecución de las labores que le han sido asignadas. Personalmente considero que hoy por hoy son de vital importancia las especificaciones necesarias en los puestos de trabajo y más siendo un cargo de tanta relevancia como lo es el desempeñado en las Naciones Unidas. La razón de ser de esta relevancia es debida a la profunda red de corrupción que tiene infestado el sistema en el que nos encontramos. Por desgracia la irrupción de esta conducta empezó a aparecer en casos puntuales hasta convertirse en un proceso pandémico, afectando a todas las instituciones tanto a nivel supranacional como a nivel nacional.

La resolución 34/169 de la Asamblea General “Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley” A/RES/34/169 (17 de diciembre de 1979), disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/34/169>, dicha resolución trata sobre algunos aspectos fundamentales en la conducta que debe seguir todo funcionario/a. Dicha resolución, que voy a proceder a exponer, consta de ocho artículos, con sus respectivos comentarios en los que se estipula lo comentado anteriormente comentado sobre el margen de discrecionalidad en el que puede verse inmersa la figura del funcionario.

En primer lugar, el artículo número uno, viene a tratar sobre la obligatoriedad del cumplimiento de la ley en sus cometidos y la protección de las personas, que estén bajo su jurisdicción, contra actos ilícitos. De los comentarios se puede extraer las siguientes conclusiones:

- a) La expresión “funcionarios encargados de hacer cumplir la ley” abarca a todas aquellas personas que ejercen funciones de policía.
- b) En los países que ejercen dichas funciones autoridades militares, se tendrá en cuenta que la denominación mencionada anteriormente se reservará para aquellas personas.
- c) Dentro de las labores de prestación de servicios se procurará dar cierta preferencia a aquellas personas que necesiten ayuda inmediatamente.

- d) Referente a esta disposición, se establece que no sólo se tendrán en cuenta los actos ilícitos, es decir, también se tendrán en cuenta todo tipo de actos que no pueden incurrir en responsabilidad penal.

En segundo lugar, el artículo número dos, enuncia la obligación o deber de que todo aquel funcionario encargado de hacer cumplir la ley defenderá la dignidad humana y los derechos humanos de todas las personas. De los comentarios de este artículo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- a) El primer comentario viene a versar sobre la tipificación y regulación de los derechos humanos, especificando que para la defensa de los mismos se tendrán en cuenta tanto las normas de derecho nacional, como las de derecho internacional. Entre estos documentos podemos encontrar la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio, etc.
- b) Cada país, referente a esta disposición deberá indicar disposiciones que velen por estos derechos.

En tercer lugar, el artículo número tres, establece que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, podrán utilizar la fuerza de una manera proporcional y cuando sea indispensablemente necesaria. De sus comentarios se puede extraer que:

- a) Se podrá emplear la fuerza siempre de manera proporcional a las circunstancias en las que se encuentre el conflicto, estableciendo a su vez que el empleo de la fuerza por parte de las personas legitimadas para ello en ningún caso podrá exceder los límites proporcionales requeridos en la actuación.
- b) En cuanto al uso de la fuerza, siempre de manera proporcional, se estipula que dicho uso deberá ser ejercido en todo momento por personas previamente autorizadas para ejercer este tipo de acciones.
- c) Referente al uso de armas de fuego, se le tipifica como una medida extrema, intentando evitar el empleo de las mismas contra niños. Estableciendo la recomendación de las mismas cuando se den casos de resistencia armada o cuando se ponga en peligro la integridad de otras personas y el sujeto sea irreducible por otros medios. En caso de utilizar este tipo de medida extrema, se deberá informar lo antes posible a la autoridad competente.

En cuarto lugar, el artículo número cuatro estipula el deber de confidencialidad con respecto al conocimiento que los funcionarios puedan tener como consecuencia de la actividad que desempeña, con la excepción de que una norma o algún organismo estipulen lo contrario. Con respecto a los comentarios, se puede entender que:

- a) Se establece que el deber de proteger la vida privada de las personas, así como sus intereses mediante la confidencialidad sobre los distintos aspectos que conozcan de sus “administrados”, evitando perjudicarles con la publicación de informaciones salvo que bajo el cumplimiento de sus deberes o en colaboración de la justicia, se demande lo contrario.

En quinto lugar, el artículo número 5 establece la prohibición del consentimiento por parte del funcionario ante actos de tortura, penas crueles o tratos degradantes, ni la invocación de un superior, en ciertas circunstancias como justificación de tales actos. De los comentarios se pueden extraer varios aspectos:

- a) Esta medida proviene de la Declaración sobre la Protección de Todas las Personas contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, aprobada por la Asamblea general, estipulando la condena por la realización de tales actos, que van en contra de la Carta de las Naciones Unidas y contra la Declaración de Derechos Humanos.
- b) En la Declaración de Derechos Humanos, se puede definir la tortura como todo acto por el cual un funcionario público u otra persona refrendada por él, inflija penas o sufrimientos graves con el fin de obtener de ella un beneficio. A su vez estipula que la privación de la libertad de manera legítima no se considera propia de un acto de tortura, siempre y cuando no se excedan los límites legales.
- c) Por último, se establece que un trato o pena cruel, inhumana o degradante deberá ser interpretado de manera que se garantice la máxima protección de los sujetos que sufren dichos actos.

En sexto lugar, el artículo número seis, establece el deber de los funcionarios de proteger la salud de las personas que se encuentran bajo su jurisdicción y estarán legitimados para tomar las medidas necesarias para proporcionar atención médica. Los comentarios con respecto a este aspecto establecen que:

- a) La atención médica se refiere a cualquier servicio que puede prestar el personal médico y el personal paramédico.

- b) Este comentario trata sobre el deber de tener en cuenta la opinión del personal médico cuando recomiende el tratamiento apropiado para la persona custodiada por medio de personal médico no adscrito a los órganos de cumplimiento de la ley.
- c) También se enuncia el deber de proporcionar atención médica a víctimas de un ilícito o a aquellas personas que se vean afectadas mientras se comete esa violación.

En séptimo lugar, el artículo número siete estipula la prohibición de cometer ningún acto de corrupción, oponiéndose y combatiendo los mismos con todos los medios posibles. Con respecto a sus comentarios se establece que

- a) Cualquier acto de corrupción o abuso de autoridad es incompatible con la propia condición de funcionario. Estableciéndose la aplicación del protocolo sancionador con todo el rigor posible. El fundamento de esta acción reside en conseguir un modelo de conducta ejemplar por parte de todos los funcionarios internacionales.
- b) Por corrupción se entiende todo acto que derive de la comisión u omisión de un acto por parte del funcionario.
- c) Además del propio acto de corrupción, también es considerado como tal, la tentativa de corrupción por parte del funcionario.

Por último, el artículo número ocho establece el deber que poseen todos los funcionarios de respetar la legislación y el código que se está mencionando, así como el deber de oponerse e impedir de manera rigurosa la violación de los mismos. Para ello se establece el deber de avisar al superior o cualquier otra autoridad u organismo, cuando exista sospecha de comisión de un ilícito o vulneración del presente código. Como comentarios, se estipula que:

- a) Este Código tiene una jerarquía normativa superior con respecto al ordenamiento interno o nacional de cualquier estado, excepto cuando el ordenamiento interno de un país regule más rigurosamente cualquier aspecto presente en el Código.
- b) Otro aspecto interesante acerca de este código, radica en que los funcionarios se atenderán al procedimiento adecuado para informar sobre alguna violación y solo podrán saltarse ese procedimiento si no es posible hacerlo por la vía normal.
- c) Se establece la tipificación del concepto de autoridad u organismo apropiado con atribuciones de control o correctivas, señalando a toda autoridad o existente con arreglo a la legislación, siempre y cuando tenga las competencias necesarias para ello.

- d) También, se estipula que los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, están habilitados en última instancia para acudir a los medios de información de masas para denunciar cualquier ilícito.
- e) Se recomienda el apoyo a los funcionarios mencionados en este código, así como, la colaboración con ellos para poder garantizar la correcta labor de los mismos.

12. EL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO INTERNACIONAL

En este apartado intento hacer una composición en la que mostraré los elementos más comunes en los diferentes estatutos relativos al personal que tiene condición de funcionario o que realiza funciones análogas a esta figura. Para la realización de este apartado me voy a guiar por el Estatuto del Personal de la Oficina Internacional del Trabajo y por el Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas.

El primer elemento que nos podemos encontrar en cualquier estatuto va a ser el alcance del mismo, en consecuencia, encontraremos unas especificaciones en las que se señalarán aquellas personas sujetas al mismo. En el caso del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, solamente tendrán sujeción al estatuto el personal integrante de dicha Organización Internacional. Posteriormente en cualquier estatuto nos encontraremos con el grueso del estatuto donde serán regulados multitud de aspectos referentes a esta figura de empleado.

Normalmente nos encontramos un primer artículo donde se establecen los Derechos y Obligaciones, así como sus privilegios o inmunidades. Respecto a estos elementos, en cualquier estatuto nos encontraremos elementos comunes, es decir, nos encontraremos un determinado de cláusulas “tipo”, referente a este tipo de cláusulas, puedo decir que las más usuales son:

- a) Cláusulas que estipularán un determinado conjunto de valores que dicho personal debe poseer, dichos valores están directamente relacionados normalmente con el objeto o finalidad que justifica la existencia de la Organización Internacional para la que trabajan. En ese sentido podemos encontrar que a la hora de tomar posesión de un determinado cargo de la Organización se puede incluir una declaración de lealtad a dicho organismo. Otro aspecto presente en la mayoría de los estatutos es la confidencialidad del puesto y la negativa a utilizar dicha información en beneficio propio o en beneficio de otros y yendo en contra de la propia Organización. Muy parecido a esta cláusula podemos encontrar otro tipo de cláusula, la cual es relativa a velar por los intereses de la organización en todo momento y no realizará actuaciones

arbitrarias, dejando de lado la posición neutral del personal de la Organización Internacional. Otro aspecto importante tiene que ver con el pensamiento del personal, normalmente se pide cierta discreción con respecto a diferentes ideas políticas, religiosas, relativas a costumbres o tradiciones, etc. Referente a este último aspecto, normalmente en las organizaciones internacionales se respeta el derecho de sufragio de cada funcionario aunque se les pide que no se entrometan demasiado en la actividad política, manifestando en la mayoría de casos la incompatibilidad de la actividad política con las labores desempeñadas en la Organización Internacional a la que pertenecen. Con respecto al apartado de honorarios u obsequios, la mayoría de Organizaciones Internacionales se muestra contraria a que su personal reciba alguna distinción de algún gobierno, por lo que prohíbe expresamente tal condecoración. Sin embargo, hay determinados casos en los que el rechazo a una condecoración u obsequio puede ser más perjudicial para la organización que si la hubiese recibido, en esos casos el personal de dicha Organización que vaya a recibir tal distinción, podrá recibirla previa recomendación o aprobación de la Organización. Un aspecto muy relevante en este apartado es el que se da cuando aparecen determinados conflictos de intereses, en estas situaciones siempre se pide que el personal se decante por la Organización Internacional en la que se encuentra, en caso que no se decante por ella, deberá abandonar el cargo en el que se encuentra dentro de dicha organización. Con respecto a ejercer otras labores remuneradas o no, la mayoría de organizaciones, establecen que el desempeño de otra actividad, remunerada o no, fuera de la organización, es incompatible con las labores de la organización. Sin embargo se establecen un tipo de condiciones bajo las cuales la organización puede autorizar a su empleado/a a realizar otra actividad fuera de la organización en la que se encuentra. Otro tipo de cláusulas tienen que ver con el uso de bienes o cualquier otro material presente en su puesto, destacando que la utilización de dicho material es exclusiva para las labores que les han sido asignadas. Otro de los aspectos que suelen figurar en este apartado es el nombramiento de beneficiarios en caso de muerte o de algún contratiempo que le pueda surgir al funcionario. Por último, el funcionario internacional se encuentra sujeto al deber de comunicar ciertas informaciones a la organización, dicha información puede variar entre la información necesaria para su incorporación al empleo hasta informar los cambios en sus situaciones administrativas, cambios de nacionalidad (antes de que los mismos se efectúen), comunicar cualquier condena que haya sido fruto de una infracción, incluso si es

necesario, se puede requerir al funcionario o personal que aporte información situada en un periodo de tiempo anterior a la ocupación de su puesto de trabajo. Obviamente, el deber de informar acerca de este tipo de datos concretos, reside en la protección de la propia Organización Internacional en la que se encuentra el personal.

- b) Cláusulas que tendrán que ver con la clasificación de los puestos de trabajo y todo lo que viene a ser referente a la clasificación del personal. Aquí podemos ver cláusulas muy variadas, una de las más comunes es relativa a la clasificación de puestos, esta actividad de clasificación se dejará en manos del organismo competente, teniendo en cuenta las reglas establecidas para tal función. A la hora de establecer esta clasificación, muchas Organizaciones Internacionales suelen tener en cuenta otros criterios previamente se suelen hacer distinciones entre funcionarios titulares y funcionarios con contrato de duración determinada, los primeros son funcionarios por un periodo de tiempo indefinido, mientras que los segundos son aquellos que trabajan para la organización internacional pero por un periodo de tiempo definido. En cuanto a la estipulación de categorías, he de decir que cada Organización Internacional tiene sus propias categorías por lo que es muy difícil establecer un grupo de categorías “tipo”. Normalmente los cargos suelen oscilar entre las figuras de directores generales, directores generales adjuntos, subdirectores, directores de unidades orgánicas y el personal de la organización, que en este caso aquí es donde entra la figura del funcionario internacional.
- c) En otra categoría podríamos encontrar los sueldos y subsidios o prestaciones conexas, referente a los sueldos suelen venir estipulados en los estatutos de las Organizaciones Internacionales, un aspecto a tener en cuenta será la distinción entre los sueldos brutos y los sueldos netos. Por otra parte, las organizaciones internacionales también prevén ciertos tipos de subsidios, estos subsidios suelen ser muy diversos, pero en la mayoría de casos están relacionados con las cargas familiares, por ejemplo, en las Naciones Unidas se dan subsidios por año académico por cada hijo, en ese particular caso, la cuantía del subsidio es del 75% de los gastos efectuados aunque dicho subsidio puede ser ampliado en función de determinados requisitos. En las Naciones Unidas, otro subsidio a destacar podría ser el subsidio relacionado con los gastos de formación relativos al aprendizaje del idioma del país de destino, dado que el funcionario internacional de esta organización es muy probable que se encuentre en un país distinto a su país natal, por lo que tendría que aprender un idioma distinto al suyo. Otro de los aspectos que me han resultado destacables es la diferencia de

contribuciones que puede haber con respecto a los distintos funcionarios, por lo que independientemente del sueldo, las contribuciones serán distintas en función de si los funcionarios tendrán cónyuges y familiares a cargo o no. Para finalizar, quiero hacer un poco de incidencia con respecto a las políticas de sueldos y las remuneraciones pensionables, con respecto a las políticas de sueldos, la mayoría de las Organizaciones Internacionales son progresivas en cuanto a los sueldos, es decir estos van a empezar por el primer escalón de acuerdo con el nivel del puesto al que pertenezca, a menos que el personal u organismo competente determine lo contrario, es decir, los funcionarios, dentro del nivel que se encuentran, irán ascendiendo escalón a escalón hasta llegar al escalón más alto o a un próximo nivel, lo que sí se puede estipular es con las cantidades a la hora de ascender. De la remuneración pensionable se puede decir que es un tipo de remuneración prevista por las Organizaciones Internacionales, dicha remuneración puede ir en función de distintas causas, que pueden ir desde una jubilación hasta un fallecimiento o incapacidad.

- d) La próxima categoría de la que voy a hablar tiene que ver con los nombramientos, traslados y ascensos, en cuanto a los nombramientos, el funcionario internacional será nombrado por el cargo u organismo competente para ello. En cuanto a los traslados, la mayoría de Organizaciones Internacionales, suelen trasladar a sus empleados por razones objetivas, dichas razones suelen tener su fundamento en los conceptos de eficiencia, eficacia, integridad, competencia, etc. A la hora de nombrar a los funcionarios internacionales, se suelen hacer distinciones, dichas distinciones van en base al carácter temporal del nombramiento, de manera que se pueden hacer nombramientos temporales y que generalmente no son renovables. Otra distinción de carácter temporal en el nombramiento es la que hace referencia a los nombramientos permanentes y que generalmente finalizan cuando finaliza el vínculo con la Organización Internacional a la que pertenece. A la hora de realizar nombramientos se suelen dar también unas credenciales o cartas de nombramiento donde normalmente se especifican las condiciones de empleo. Otro de los aspectos a tener en cuenta en el nombramiento es el relacionado con la nacionalidad, estipulando que en dicho acto se pueden establecer algunos tipos de cláusulas, dichas cláusulas pueden ser la posesión de una sola nacionalidad, o la decantación por una en caso de tener varias, etc. Otro de los aspectos destacables, es las restricciones sobre determinados casos en los que un familiar de un funcionario no es nombrado funcionario, salvo en determinados casos, lo que se intenta conseguir con esta medida es combatir el nepotismo.

e) Otro de los apartados que más trascendentes en el estatuto de cualquier funcionario internacional es el relacionado con las vacaciones de los mismos. Algo de esencial importancia dado que una gran parte de funcionarios internacionales residen fuera de sus países, por lo que en periodo vacacional siempre suelen aprovechar para retornar a sus países de origen. Muchos estatutos vienen a regular distintos aspectos relacionados con el periodo vacacional. Para los funcionarios internacionales con un destino distinto a su país de procedencia, muchos estatutos prevén un periodo vacacional de una vez por cada dos años, normalmente se contempla un periodo suplementario para poder compensar la duración del viaje tanto de ida como de vuelta. Ahora bien, también se establecen ayudas para sufragar los gastos de viaje del funcionario y sus familiares, dado que la mayoría de veces, estos gastos son muy difíciles de asumir por el funcionario. Normalmente el periodo vacacional para volver al país de origen se suele otorgar al segundo año civil que sigue al año civil desde que el funcionario fue nombrado o trasladado. También suele haber cláusulas que especifican que los gastos de viaje no serán abonados por la organización en caso de que tanto el marido como la mujer sean funcionarios, aun así dichos gastos de viaje de los hijos serán pagados por la organización cada cierto periodo de tiempo. Las condiciones mencionadas anteriormente son aplicables a modo general en la mayoría de funcionarios internacionales, aunque estas condiciones no determinan una sujeción estricta a ellas, dado que en función de algunos casos concretos, puede verse alterado, es decir, las condiciones descritas anteriormente describen la norma general, aunque no excluye que en determinados casos se puedan establecer otra serie de condiciones, aunque esas condiciones deben de estar establecidas por el personal u organismo competente para ello. Otro de los aspectos que me han llamado la atención sobre este tema es la posibilidad de obligar a un funcionario a retornar a su país de origen durante su periodo vacacional, siempre teniendo en cuenta su conveniencia personal. Para finalizar este apartado, voy a hablar sobre unas determinadas cláusulas que conceden ciertas licencias especiales a los funcionarios internacionales. En este sentido se puede decir que estas licencias especiales son un tipo de licencias para que el funcionario se dedique a otras actividades relacionadas con la organización, realice investigaciones para la misma, sea movilizado para servir en las fuerzas armadas, etc. Este tipo de licencias tienen la particularidad de que cuando se ejerce el derecho a las mismas, el funcionario puede quedar excluido de las prestaciones salariales que recibe, como bien podrían ser las remuneraciones en concepto de sueldo, o puede quedar excluido de

estas prestaciones de manera parcial. También se suele establecer un determinado de licencias especiales que suelen ser por conceptos involuntarios o graves, como puede ser una licencia por enfermedad, licencia por dificultad de las condiciones de vida y otras muchas más, no se tendrá en cuenta el concepto de la pérdida del salario del funcionario. Aunque se ha estipulado, en algunos estatutos, que durante dichos periodos, la Organización Internacional a la que pertenece dicho funcionario, no contribuirá al fondo de pensiones asignado para el mismo. Aunque también se pueden dar un tipo de circunstancias en las que el funcionario, bajo autorización del personal u organismo competente, si verá recibida la contribución al fondo de pensiones por parte de la Organización durante el periodo en el que se encuentra en vigencia la licencia otorgada.

- f) El siguiente aspecto va a estar con el sistema de seguridad social asociado a la figura del funcionario internacional, en este apartado va a volver a aparecer la relación con las Cajas Comunes de Pensiones del Personal, que suelen tener las Organizaciones Internacionales. En este apartado se suelen establecer clausulas relativas a la protección de la salud, concesión de determinadas licencias y el pago de indemnizaciones con respecto a distintas situaciones. El primer aspecto que se suele determinar en este apartado son las condiciones de sujeción a las Cajas Comunes de Pensiones del Personal, cada Organización Internacional tendrá sus criterios para regular los diferentes aspectos de este tema. Otro de los aspectos que se van a tratar en este apartado es el relativo a las licencias de enfermedad, estipulando que la aprobación de cada licencia deberá ser aprobada por el personal u organismo competente para ello, siempre que se den las condiciones necesarias. También, con respecto a las licencias por enfermedad se suelen establecer una serie de periodos de duración, por ejemplo, para el Estatuto del Funcionario de las Naciones Unidas se establecen una serie de puntualidades, especificando que para los funcionarios con nombramiento temporal se establecerá un periodo de dos días laborales al mes en caso de licencia por enfermedad, para los funcionarios con nombramientos a plazo fijo tendrán derecho a licencias de hasta tres meses con sueldo completo y tres meses con la mitad del sueldo siempre que se cumplan con los requisitos necesarios para ello y por último se establece que para los funcionarios con nombramientos continuos o de plazo fijo de tres años tendrán derecho a licencias por enfermedad de hasta nueve meses con sueldo completo y nueve meses con sueldo medio siempre y cuando se den las condiciones necesarias para ello. También se dan casos en los que aparecen

enfermedades no certificadas, que ocasionan al funcionario la imposibilidad de ejercer sus funciones dentro de la organización, para estos, también se prevé un periodo de tiempo que va a ir en función de lo estipulado por el Estatuto de cada Organización Internacional. Al igual que también ocurre con las enfermedades certificadas. Aunque también hay que destacar que el hecho de tener una determinada enfermedad y solicitar alguna licencia de algún tipo, tendrá unas determinadas sujeciones con respecto a las obligaciones que deben tener los funcionarios. Dichas obligaciones se pueden resumir en el deber de informar al organismo lo antes posible, presentando los informes médicos correspondientes, así como el deber de informar inmediatamente de cualquier tipo de enfermedad contagiosa que el funcionario padezca y determinados estatutos establecen que a pesar de la enfermedad, el funcionario no puede abandonar el lugar de destino en el que se encuentre. Obviamente para todas estas obligaciones, existen sus particularidades, que siempre tendrán que estar en manos del organismo competente y tendrán que cumplir una serie de requisitos específicos. Independientemente de lo dispuesto por el organismo médico competente, algunos cargos pueden denegar a veces estas licencias por enfermedad, en estos casos el funcionario puede impugnar acudiendo al servicio médico de la organización, el cual está capacitado para decidir si el funcionario se encuentra en plenas cualidades para el desarrollo de sus tareas o no. En cuanto al servicio médico de la organización, estará compuesto por un personal concreto y que siempre va a ser variable en función de la Organización Internacional de la que estemos hablando, en el caso de las Naciones Unidas, este servicio médico va a estar formado por una junta compuesta por un médico designado por el funcionario, el director del organismo o un médico designado por el mismo y un tercer médico que será el nexo de unión entre los dos miembros, con la particularidad de que se recomienda que este sea ajeno tanto al funcionario recurrente como a la Organización Internacional de las Naciones Unidas. Otro de los aspectos importantes que podemos encontrar en los estatutos, es el relacionado con los permisos o licencias de maternidad o paternidad. En el caso de las funcionarias, las licencias o permisos de maternidad tienen una duración de unas dieciséis semanas en la mayoría de organizaciones, ahora bien, la distribución de ese tiempo viene estipulado de distinta manera por cada organización internacional, lo normal es que dicha licencia se reparta entre las vísperas al parto y tiempo restante que queda de haberle restado el tiempo anterior al parto. Se establece en muchas organizaciones que la licencia no excluye la percepción del salario, por lo que en la mayoría de ocasiones,

las funcionarias gozan de su sueldo completo mediante su periodo de permiso o licencia. En cuanto al funcionario, la duración de la licencia, obviamente es menor que la licencia de las funcionarias, en el caso de las Naciones Unidas, esta licencia o permiso se obtiene para un periodo de tiempo de cuatro semanas. Dicha licencia podrá tomarse de manera ininterrumpida o en periodos separados y al igual que ocurre con la funcionaria de la organización, el funcionario gozará de la totalidad de su sueldo mientras se encuentra ausente por motivo de su permiso. Otra particularidad con respecto a la maternidad o paternidad, podría ser una licencia de adopción, que puede solicitar todo aquel funcionario/a que adopte un niño con una edad determinada, para estos casos también gozará de su sueldo íntegro. Dichas licencias pueden tener un periodo de tiempo determinado, algunas organizaciones prevén en sus estatutos un periodo de 12 semanas, con la particularidad de que si ambos padres están en la organización, el periodo de tiempo que debe de pasar entre la licencia de uno y de otro estará estipulado en el estatuto de la organización, normalmente dicho periodo será de 12 meses entre permiso y permiso. También los funcionarios pertenecientes a Organizaciones Internacionales, disfrutarán de otras cláusulas referentes a la pérdida o deterioro de efectos personales siempre y cuando sean imputables al servicio, dentro de los límites estipulados en el estatuto, también podrán tener su seguro médico de la Organización Internacional en la que se encuentren, etc.

- g) En otra categoría se encuentran ubicadas las distintas regulaciones con respecto a los gastos de viaje, así como los de mudanza. En cuanto a los gastos de viaje, puedo decir que en los estatutos, como regla general se suelen reembolsar los gastos de viaje a todo funcionario que haya sido autorizado para realizar viajes con motivo de su nombramiento, su traslado, viajes para visitar a personas a su cargo, la terminación de su vínculo con la organización, misiones oficiales, etc. En cuanto a gastos de viaje, se refiere a todo el conjunto de gastos que son necesarios para poder realizar el viaje previsto por el funcionario, aunque para ello habrá que cumplir una serie de condiciones. Con respecto a los viajes realizados por el cónyuge y de las personas a su cargo, muchos estatutos pagarán los viajes de estas personas con motivo del nombramiento del propio funcionario, su traslado a otro destino, por ir de vacaciones a su país de origen o por la terminación del vínculo con la organización. Con respecto a estos conceptos, me vengo a referir a una generalidad de organizaciones, no todas las organizaciones tendrán las mismas condiciones o sufragarán todos los gastos. Estos gastos por viajes, también pueden sufragar los derivados de que por razones de salud o

seguridad sea necesario realizar un viaje y por último también pueden sufragar los gastos derivados de algún viaje que pueda ser consecuencia de la separación del servicio que presta el funcionario/a. Con respecto a los gastos de viaje, se pueden establecer distintas cláusulas relativas a la pérdida del derecho que poseen los funcionarios con respecto al pago de los gastos del viaje de vuelta al país de procedencia, con respecto a esta cláusula, en la mayoría de cláusulas se estipula que perderán ese derecho en caso de que el funcionario/a renuncie antes de la finalización del periodo previsto para la extinción de su vínculo con la Organización Internacional en la que se encuentra. Dicho de otra forma, abandonar una organización no es gratis. Además de estas condiciones, también se establecen otras relativas a la autorización para efectuar el viaje, especificando que hay organizaciones que autorizan los viajes por escrito, siendo una condición indispensable para realizar el viaje. Hay otras organizaciones que entienden los gastos de viaje en función de distintos aspectos, en el caso de las Naciones Unidas, los gastos de viaje son relativos a los gastos de transporte, los pequeños gastos que se puedan originar en la salida y en la llegada, las dietas y otros gastos derivados del viaje. También se suelen establecer los medios adecuados para viajar, por avión en la mayoría de casos. Con respecto a las mudanzas, también se van a pedir el cumplimiento de determinados requisitos o condiciones necesarias para el pago de dichos gastos. Dichos límites pueden hacer referencia al peso máximo o volumen máximo permitido por la organización, al periodo de tiempo en el que se efectúa la mudanza, la renuncia al cargo que le ha sido asignado, etc. Por último, a la hora de efectuar a los viajes, muchas organizaciones piden a sus funcionarios que sean considerados con la organización pero que utilicen los medios más económicos dentro de lo posible, de lo contrario se podría perder esa ayuda para viajar.

- h) El siguiente aspecto del que voy a tratar es referente a las relaciones con el personal, este apartado está íntimamente ligado con los recursos humanos de la organización. En primer lugar, aparecen los órganos representativos del personal y los representantes del mismo, por órganos representativos podemos ver que está compuesto por distintas asociaciones, sindicatos del personal o cualquier órgano representativo que haya estipulado la Organización Internacional. En cuanto a la composición de estos órganos representativos, se establece que el personal tendrá la posibilidad de entrar a formar parte de estos órganos, además se establece la protección de este personal que forma parte de los órganos de representación. Digamos que la existencia de estos órganos de

representación son una consecuencia de los derechos de libertad de asociación que debería de poseer la mayoría de trabajadores. También se prevén mecanismos mixtos del personal y del organismo, que suelen estar formados por comités consultivos compuestos por un número determinado de representantes de personal, un órgano mixto del personal y del organismo compuesto por un número determinado de representantes, el mismo número tanto por una parte como por la otra y un presidente de los órganos mixtos, por último, dichos órganos mixtos establecerán sus propios reglamentos y procedimientos. Digamos que la existencia de órganos mixtos se refiere a la existencia, por un lado, de personas que formen parte de los funcionarios y que velen por sus intereses y por otro lado la presencia de personas que formen parte de la organización y que velen por los intereses de la misma.

- i) Este apartado va a tratar sobre la separación del servicio, donde se establecen las condiciones necesarias para la separación del servicio, así como las actuaciones necesarias que deben ser llevadas a cabo con tal fin. Además, se especifican ciertas condiciones como bien podría ser la edad a la que el funcionario/a debe ser separado de su servicio, para el caso de las Naciones Unidas, esta edad se establece a los sesenta y dos años. Además, se van a establecer todo tipo de condiciones para que el organismo o personal competente, pueda determinar la separación del servicio del funcionario. Normalmente, la mayoría de Organizaciones Internacionales, entienden una separación del servicio cuando se dan una serie de circunstancias, la primera constituye la renuncia, que suele ser a iniciativa del funcionario. La segunda hace referencia al abandono del puesto, esto es, el funcionario abandona su puesto sin previo aviso, es decir, sin presentar la renuncia. La tercera es relativa a la expiración del nombramiento, obviamente como su nombre indica, esta modalidad se da cuando expira el plazo para el que fueron contratados, destacando que esta medida se da en funcionarios con nombramientos temporales o de plazo fijo. El cuarto motivo de separación del puesto es relativo a la jubilación del personal funcionario que se encuentre en la Organización. El quinto motivo es relativo a la rescisión del nombramiento, aquí la rescisión se produce a propuesta del organismo o personal competente, que es quien decide separar al funcionario/a del servicio que está ocupando. Normalmente hay varias causas por las que se rescinden los nombramientos, normalmente suelen ser debidas a reducciones de personal, por haberse producido servicios insatisfactorios, motivos disciplinarios, etc. A la hora de rescindir el contrato se siguen una serie de pasos, como pueden ser la formulación de

un escrito de aviso previo, el cual deberá de recibirse en un plazo de tiempo determinado, se pueden acordar indemnizaciones, etc.

- j) En el presente apartado voy a exponer todo lo relativo a las medidas disciplinarias, estipulando que las sanciones se aplican a todo funcionario que no cumpla con las normas de conducta exigidas, cometa faltas en el ejercicio de sus funciones, abandone su puesto de trabajo, etc. Normalmente se suelen iniciar procedimientos determinados a la hora de aplicación de las sanciones, normalmente el procedimiento el procedimiento se inicia con una advertencia, en caso de hacer caso omiso a la misma, se emitirá un comunicado por escrito en el que se expliquen las razones de la sanción, después se abre un plazo de alegaciones con respecto al comunicado emitido por la organización y posteriormente se le aplica la correspondiente sanción. Hay diferentes conceptos dentro de este apartado, el primer concepto que aparece es la advertencia, que normalmente suele ser impuesta a un funcionario por su superior o por el órgano correspondiente, normalmente cuando transcurre un periodo de tiempo y no se ha cometido ninguna infracción o no se ha vuelto a incurrir esta sanción, queda archivada o eliminada del expediente. El segundo término que aparece es el relativo a la amonestación, normalmente se impone por el director del departamento u órgano de la organización, previa recomendación del cargo responsable. El tercer término es la censura, puede ser impuesta a un funcionario por recomendación del cargo competente para ello. Normalmente la censura tiene un efecto observatorio sobre las actividades del funcionario. El cuarto término hace referencia al despido con aviso previo, dicha sanción debe de ser impuesta por el cargo competente para ello, normalmente el funcionario es avisado previamente antes de que su despido se lleve a cabo. El quinto término se refiere al despido sin aviso previo, se suele aplicar esta sanción cuando un funcionario suele cometer una falta grave en contra de la propia Organización Internacional en la que se encuentra. En este caso el sujeto, no suele tener derecho a indemnización, a diferencia del caso anterior, que normalmente suele tener derecho a tener una parte de la indemnización que le correspondería por despido normal. El sexto término hace referencia a la suspensión, la suspensión puede llevarse a cabo en concepto de suspensión de empleo durante un determinado periodo tiempo o de suspensión de sueldo durante un determinado periodo de tiempo.
- k) Referente al tema de la solución de conflictos pueden regularse distintas materias, por ejemplo, relativo a la solución de conflictos por procedimientos informales, generalmente el funcionario cuando es tratado de forma que no es compatible con las

condiciones de empleo puede recurrir a los mecanismos de conciliación establecidos en el estatuto, solicitar la intervención del Departamento de Recursos Humanos, solicitar ayuda del sindicato que esté estipulado, etc. He de decir que este conjunto de alternativas confirman la regla general en muchas organizaciones, aunque ello no excluye la posibilidad de que no hayan otras alternativas. Con respecto a las reclamaciones, los funcionarios pueden presentar reclamaciones cuando se estime que ha recibido un trato impropio del que debería de haber recibido, por lo que por regla general, deberá solicitar al Departamento de Recursos Humanos que examinen la cuestión, para examinar esta cuestión se suele poner un plazo determinado de tiempo. Otro concepto ligado a este apartado de soluciones de conflictos, podría ser el asociado a la solución administrativa de las reclamaciones que son puestas como consecuencia de las condiciones de empleo, dicha solución será comunicada generalmente por el Departamento de Recursos Humanos, si la solución es de conformidad con lo que pide el funcionario, se podrían iniciar procedimientos informales para resolver el conflicto, pero si no está de acuerdo con la decisión, podrá presentar una reclamación en el órgano competente para ello, de esta manera se irán agotando una serie de pasos y en última instancia, el conflicto será resuelto normalmente por el director general o por el cargo estipulado para ello. En este apartado también se tratan los recursos judiciales, normalmente se acuden a los tribunales internacionales de justicia que sean necesarios, como por ejemplo, está el Tribunal Administrativo de la Organización del Trabajo.

- 1) Y por último, otro de los aspectos que se pueden incluir en un estatuto de personal es el referente a los distintos procedimientos de contratación. Normalmente, en las Organizaciones Internacionales, se les suele exigir a los trabajadores como consideraciones generales, el dominio de varios idiomas. En cuanto a los procedimientos de contratación, abundan los concursos, donde se hace especial hincapié en la razón de idoneidad para la selección del candidato, se regulan los organismos competentes para realizar los procesos de evaluación, en la mayoría de concursos pueden entrar a competir tanto candidatos internos como externos. También se regulan temas relacionados con las reclamaciones, confidencialidad, etc.

Por último he de decir que en los apartados mencionados anteriormente hay estipulados una gran cantidad de conceptos relacionados con todo lo referente a las condiciones laborales de los Funcionarios Internacionales dentro de las Organizaciones Internacionales a las que

pertenecen, en este apartado he mencionado aquellos aspectos que, bajo mi punto de vista, me han parecido más relevantes o más interesantes. En este epígrafe he intentado aglutinar lo que vienen a ser los aspectos generales que suelen aparecer en la mayoría de Estatutos, aunque en materia de estatutos creo que es muy difícil intentar hacer un estatuto “tipo” debido a la gran diversidad de estatutos existentes, dado que cada Organización Internacional, bajo sus propios criterios, determinará su Estatuto.

13. CONCLUSIONES

La conclusión que saco del tema propuesto es que el funcionario internacional es entendido como tal en función de lo que cada Organización Internacional tenga estipulado para él. Al fin y al cabo las Organizaciones Internacionales son las que deciden como van a ser los estatutos relativos al personal. Por lo que habrá estatutos que le otorguen una serie de condiciones a esta figura y estatutos que le otorguen otras condiciones. En mi opinión, las Organizaciones Internacionales tienen dos elementos esenciales sin los cuales no tendrían razón de existir. El primero de estos elementos es la voluntad de llegar a un consenso entre estados y de esta manera, conseguir unas buenas relaciones entre los mismos y en consecuencia alcanzar largos periodos de paz. El segundo de estos elementos es la aparición del funcionario internacional o de los agentes internacionales, esta figura es imprescindible para la supervivencia de la organización, dado que son estos últimos los que le otorgan la vida a la organización. Uno de los aspectos que más considero fundamental para la figura del funcionario es la necesidad de que este personal sea imparcial, asegurando que no obedecerán órdenes concretas por parte de algún estado o grupo de estados, de lo contrario, las consecuencias serían muy graves dado que la organización perdería credibilidad por parte de los estados contratantes y de los estados que la observan desde una posición ajena a ella. Lo peor de todo esto no es la pérdida de credibilidad o confianza por parte de los estados, sino que el engaño o el uso de prácticas ilegítimas pueden llegar a ocasionar conflictos internacionales, que perfectamente pueden desembocar en conflictos armados, con las consecuencias que ello conlleva.

Referente al tema del Estatuto del Funcionario Internacional, considero que es el aspecto primordial o de mayor importancia dentro de este concepto de funcionario internacional. Porque el Estatuto no sólo va regular condiciones laborales referentes a pautas de actuación con respecto a las determinadas tareas que le puedan ser asignadas a un Funcionario Internacional. Sino que también va a ser clave para la regulación de su vida fuera de la organización. En este sentido, el Estatuto puede llegar a regular una serie de privilegios e

inmunidades para estos, unos privilegios e inmunidades que van a ser respetados por todos los estados contratantes y que en cierta medida garantizan la estabilidad del funcionario en un país que puede ser, casi con total certeza, un país distinto a su país natal. Otro de los aspectos primordiales que suelen regular los estatutos, son un determinado grupo de pautas de comportamiento a seguir dentro y fuera de la organización, este grupo de pautas son denominadas Códigos de Conducta.

Sin embargo, uno de los aspectos negativos que he podido comprobar con este trabajo es la gran dificultad ante la que nos encontramos muchos de los estudiantes que acabamos nuestros estudios de grado. Para los recién graduados nos es tremendamente difícil o imposible aspirar a poder trabajar en una Organización Internacional. El acceso a muchas organizaciones internacionales se traduce en concursos, concursos-oposición u oposición. El tercer caso es el mejor de los tres posibles, dado que en los concursos se pide un conjunto de conocimientos que solo son proporcionados por la experiencia por lo que los recién graduados sin experiencia laboral lo tenemos tremendamente difícil ante personas que lleven ejerciendo funciones similares a las del funcionario internacional durante veinte o treinta años de profesión. En ese sentido es muy frustrante para nosotros porque el acceso a una organización internacional, a corto plazo, es prácticamente imposible debido a nuestra corta experiencia laboral. Considero que, antes que valorar la experiencia se evalúen otros aspectos, como por ejemplo los valores morales que son los que determinarán la imparcialidad de una persona ante una serie de estímulos, el grado de profesionalidad y de compromiso de la misma, sus reacciones ante determinados problemas u obstáculos, etc. Pero bueno, ser un funcionario internacional y trabajar para el beneficio de un gran grupo de estados siempre estará entre una de mis opciones, por muy a largo plazo que ahora lo pueda ver.

14. BIBLIOGRAFÍA

- AFIE (Asociación de Funcionarios Internacionales Españoles), disponible en <http://afie.es/que-es-la-afie/> [último acceso el 20 de julio de 2015]
- Díez, M. (2007). *Instituciones de derecho internacional público*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Díez, M. (2013). *Las organizaciones internacionales*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, publicada en el BOE número 89, del 13 de abril de 2007, disponible en

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788> [último acceso el 19 de julio de 2015]

- Naciones Unidas, Capítulo XV: La Secretaría, Carta de las Naciones Unidas, del 24 de octubre de 1945, 1UNTS XVI, disponible en <http://www.un.org/es/documents/charter/chapter15.shtml> [último acceso el 12 de julio de 2015]
- Naciones Unidas, Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, adoptado por la Asamblea General en su resolución 34/169, del 17 de diciembre de 1979, disponible en <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/33/179> [último acceso el 21 de julio de 2015]
- Naciones Unidas, Estatutos, Reglamentos y Sistema de Ajuste de las Pensiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, del 1 de enero de 2009, disponible en: <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/marco-legal-uy/undp-uy-estatuto-personal-nnuu.pdf> [último acceso el 21 de julio de 2015]
- Naciones Unidas, Reglamento del Personal y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, publicado en el Boletín del Secretario General, del 1 de enero de 2011, disponible en: <http://www.uy.undp.org/content/dam/uruguay/docs/marco-legal-uy/undp-uy-estatuto-personal-nnuu.pdf> [último acceso el 21 de julio de 2015]
- Naciones Unidas, Secretaría: Información General, disponible en: <http://www.un.org/es/mainbodies/secretariat/index.shtml> [último acceso 21 de julio de 2015]
- Oficina Internacional del Trabajo, Estatuto del Personal, Enero de 2010, disponible en: http://www.ilo.org/public/english/employment/standards/2011/02/estatuto_pers-comp-sp.pdf [último acceso el 21 de julio de 2015]
- Pons, X. (1999). *Las garantías jurisdiccionales de los funcionarios de las Naciones Unidas*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.