

CONSEJO
Centésima octava Reunión

ESTATUTO DEL PERSONAL AL 1º DE ENERO DE 2018*

* Conforme a lo anunciado en la Centésima octava Reunión del Consejo, y a fin de compaginar las distintas versiones lingüísticas del mismo, en el presente documento se vuelve a publicar íntegramente el Estatuto del Personal con todas las enmiendas aprobadas por el Consejo desde 2010.

ESTATUTO DEL PERSONAL AL 1º DE ENERO DE 2018

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y FINALIDAD

En el Estatuto del Personal se enuncian las condiciones fundamentales de servicio, así como los derechos, obligaciones y deberes esenciales de los miembros del personal de la Organización Internacional para las Migraciones. El término “miembros del personal” se referirá a todas las personas que desempeñen funciones en la Organización, ya sea en la categoría Profesional o en la categoría de Servicios Generales. El Director General, atendiendo a lo dispuesto en el presente Estatuto del Personal, establecerá y aplicará el Reglamento del Personal que considere necesario.

CAPÍTULO 1 DEBERES, OBLIGACIONES Y PRIVILEGIOS

ARTÍCULO 1.1

Condición de funcionario internacional

Los miembros del personal de la Organización son funcionarios internacionales. Sus responsabilidades no son de orden nacional, sino exclusivamente internacional. Al aceptar su nombramiento, se comprometen a ejercer sus funciones y a regular su conducta teniendo en cuenta única y exclusivamente los intereses de la Organización.

ARTÍCULO 1.2

Autoridad del Director General

Los miembros del personal estarán sujetos a la autoridad del Director General. Serán responsables ante él en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 1.3

Instrucciones de gobiernos o autoridades ajenas a la Organización

En el desempeño de sus funciones, los miembros del personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno o autoridad ajena a la Organización.

ARTÍCULO 1.4

Conducta

Los miembros del personal observarán en todo momento una conducta digna de su condición de funcionarios internacionales. No ejercerán actividades que sean incompatibles con el fiel desempeño de sus funciones en la Organización. Evitarán cualquier acto y, en particular, cualquier declaración pública que no sea acorde con su condición de funcionarios internacionales. Aunque no se pretenda que renuncien a sus sentimientos nacionales ni a sus convicciones políticas y religiosas, deberán observar, en todo momento, la reserva y el tacto que les incumbe en su condición de funcionarios internacionales.

ARTÍCULO 1.5
Comunicación de información no publicada

Los miembros del personal deberán observar la mayor discreción en lo referente a todos los asuntos oficiales. No comunicarán a nadie la información de que hayan podido tener conocimiento y que no se haya hecho pública, salvo a título oficial o con la debida autorización del Director General. Tampoco utilizarán, en ningún momento, dicha información para beneficio propio. La separación del servicio no los eximirá de estas obligaciones.

ARTÍCULO 1.6
Aceptación de distinciones honoríficas, condecoraciones,
favores, obsequios u honorarios

Durante el período de nombramiento en la Organización, los miembros del personal no podrán aceptar de ningún gobierno o fuente ajena a la Organización distinciones honoríficas, condecoraciones, favores, obsequios u honorarios sin la autorización previa del Director General, quien determinará si la aceptación es compatible con los intereses de la Organización.

ARTÍCULO 1.7
Actividades fuera de la Organización

Los miembros del personal no podrán aceptar ni ejercer actividad o cargo alguno, sea de carácter remunerado o no, fuera de la Organización o al margen de su servicio en la misma sin la previa autorización del Director General, quien determinará si dicho cargo o actividad es compatible con el cabal ejercicio de sus funciones en la Organización.

ARTÍCULO 1.8
Actividades políticas

Los miembros del personal se abstendrán de ejercer cualquier actividad política que sea incompatible con la independencia e imparcialidad requeridas en su condición de funcionarios internacionales, o que pueda ir en detrimento de las mismas.

ARTÍCULO 1.9
Privilegios e inmunidades

Los privilegios e inmunidades de que gozan los miembros del personal les serán otorgados en aras del interés de la Organización. No los eximirán de cumplir con sus obligaciones privadas ni de observar las leyes y reglamentos policiales. Incumbe al Director General la decisión de suspender los privilegios e inmunidades de los miembros del personal en cualquier caso que se pudiera plantear.

ARTÍCULO 1.10
Juramento o promesa

a) Todos los miembros del personal deberán prestar el siguiente juramento o suscribir a la siguiente promesa:

“Prometo solemnemente ejercer con toda lealtad, discreción y conciencia las funciones que me han sido confiadas en calidad de miembro del personal de la Organización Internacional para

las Migraciones, cumplir dichas funciones y regular mi conducta teniendo en cuenta única y exclusivamente los intereses de la Organización, sin solicitar ni aceptar de ningún gobierno o autoridad ajena a la Organización instrucciones relacionadas con el ejercicio de mis funciones.”

b) Cuando se trate del Director General y del Director General Adjunto, ellos deberán prestar el juramento o suscribir a la promesa de forma oral ante el Consejo de la Organización Internacional para las Migraciones, congregado en una reunión pública.

CAPÍTULO 2 CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS

ARTÍCULO 2 Clasificación

El Director General clasificará los puestos de conformidad con la naturaleza de las funciones y responsabilidades requeridas.

CAPÍTULO 3 SUELDOS, SUBSIDIOS Y DEMÁS PRESTACIONES

ARTÍCULO 3.1 Sueldos

a) El Director General fijará los sueldos de los miembros del personal en función de los deberes y las responsabilidades del puesto, y de conformidad con las escalas de sueldos de las Naciones Unidas referentes a las categorías pertinentes.

b) El Director General podrá reajustar los sueldos básicos de los miembros del personal de la categoría Profesional, aplicando los ajustes por lugar de destino que haya establecido la Comisión de Administración Pública Internacional.

c) Los miembros del personal con contratos especiales serán empleados de conformidad con las condiciones y las remuneraciones que establezca el Director General.

ARTÍCULO 3.2 Subsidios y demás prestaciones

De conformidad con las condiciones que fije el Director General, los miembros del personal que tengan derecho a subsidios y prestaciones percibirán dichos subsidios y prestaciones con arreglo a la tasa que determine el Director General, de acuerdo con lo aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

ARTÍCULO 3.3 Subsidio de educación

a) De conformidad con las condiciones que fije el Director General, los miembros del personal de la categoría Profesional que reúnan los requisitos y desempeñen funciones fuera de su hogar nacional tendrán derecho a un subsidio de educación por cada hijo a su cargo que asista a tiempo completo a una escuela, universidad o institución docente

análoga. El subsidio será pagadero hasta el término del año académico durante el cual el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios o reciba un primer diploma postsecundario, si esto ocurre primero, pero no será pagadero después de terminar el año académico en el que el hijo cumpla 25 años de edad. Por razones de fuerza mayor, a saber, enfermedad prolongada o servicio nacional, el Director General podrá prolongar el derecho al subsidio para el hijo más allá de los 25 años de edad por un periodo equivalente a toda interrupción de esta índole que exceda la duración de un año académico.

El subsidio no excederá el máximo establecido con ese fin por la Asamblea General de las Naciones Unidas y representará un porcentaje de los gastos efectivamente realizados, conforme a una escala móvil aprobada por la Asamblea General.

El Director General podrá autorizar a los miembros del personal que hayan sido destinados a su hogar nacional a que gocen de este derecho.

- b) De conformidad con las condiciones que fije el Director General, cada año académico se cubrirán los costos de transporte de los hijos que reciban asistencia para los gastos de internado, para un viaje de ida y vuelta por vía férrea, terrestre o aérea entre el lugar de destino y el lugar del establecimiento de enseñanza.
- c) De conformidad con las condiciones que fije el Director General, los gastos de matrícula por la enseñanza del idioma materno a los hijos a cargo de los miembros del personal de la categoría Profesional que reúnen los requisitos se considerarán gastos admisibles para el subsidio de educación si estudian en una escuela local donde la enseñanza se imparta en un idioma que no sea el suyo.
- d) De conformidad con las condiciones que fije el Director General, tendrán derecho a un subsidio de educación especial, así como al pago de los gastos de transporte para los hijos con discapacidad, los miembros del personal de todas las categorías, independientemente de que desempeñen funciones en su hogar nacional o en otro lugar de destino.

ARTÍCULO 3.4

Reembolso del impuesto sobre la renta

Los miembros del personal que reúnan los requisitos tendrán derecho al reembolso de los impuestos sobre la renta exigidos en el lugar de destino y abonados por ellos en relación con los sueldos y prestaciones percibidos de la Organización. Cuando se exija el pago de impuestos sobre la renta fuera del lugar de destino, el Director General podrá autorizar el reembolso de estos.

ARTÍCULO 3.5

Deducciones por contribuciones y deuda

Se podrán efectuar deducciones sobre los sueldos y demás prestaciones para el pago de las contribuciones previstas, conforme a lo dispuesto en el Estatuto y Reglamento del Personal, y para el reembolso de los importes que pudiera adeudar el miembro del personal a la Organización.

CAPÍTULO 4 NOMBRAMIENTOS Y ASCENSOS

ARTÍCULO 4.1 Poder de nombramiento

- a) El poder de nombramiento de los miembros del personal recae en el Director General. En el momento del nombramiento, cada miembro del personal recibirá una carta de nombramiento firmada por el Director General o su representante autorizado.
- b) Los miembros del personal de la categoría Profesional podrán ser asignados por el Director General para cualquiera de las actividades u oficinas de la Organización.
- c) Los miembros del personal de la categoría de Servicios Generales podrán ser asignados por el Director General para cualquiera de las actividades que se realicen en la oficina donde desempeñan funciones.

ARTÍCULO 4.2 Nombramiento, traslado y ascenso

- a) La integridad, la competencia y la eficiencia serán cualidades necesarias para el nombramiento, traslado y ascenso de los miembros del personal que, por regla general, deberán ser contratados entre los nacionales de los Estados Miembros de la Organización, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, la distribución geográfica.
- b) El nombramiento, traslado y ascenso se efectuará sin distinciones de raza, etnia, género, afiliación política o religión. En principio, la selección se efectuará sobre la base de un proceso competitivo, con el debido respeto del equilibrio de género, en caso de que hubiere candidatos igualmente cualificados.
- c) Sin perjuicio de la contratación de personas idóneas en todos los niveles, en la cobertura de los puestos vacantes se conferirá la máxima atención a las cualificaciones profesionales y experiencia de los miembros del personal que ya se encuentren al servicio de la Organización.

ARTÍCULO 4.3 Edad en el momento del nombramiento

Por regla general, no se contratará a candidatos menores de 18 años o mayores de 63 años de edad.

ARTÍCULO 4.4 Tipos de nombramiento

Los nombramientos se efectuarán sobre la base de dos tipos de contrato:

- a) Contratos sin un plazo fijo de empleo, o con un plazo fijo de empleo de por lo menos un año, con sujeción a lo dispuesto en el Estatuto y Reglamento del Personal;

- b) Contratos por un plazo fijo de empleo inferior a un año, con sujeción a lo dispuesto en el Estatuto y Reglamento del Personal en la medida en que se especifique en cada contrato de empleo.

ARTÍCULO 4.5
Requisitos de salud

Los nombramientos estarán sujetos al resultado satisfactorio de exámenes médicos. Por consiguiente, solo se podrá contratar a los candidatos que el Oficial Médico de la Organización declare clínicamente aptos para el empleo en la misma.

ARTÍCULO 4.6
Periodo de prueba

Por regla general, los primeros 6 meses de servicio de un miembro del personal serán considerados como un periodo de prueba, que el Director General podrá prolongar a un máximo de 12 meses.

ARTÍCULO 4.7
Designación del hogar nacional

El Director General designará el hogar nacional de cada miembro del personal en el momento de su nombramiento. Por lo general, el hogar nacional será la ciudad de residencia habitual en el país del cual el miembro del personal sea nacional.

CAPÍTULO 5
PRESENCIA Y LICENCIAS

ARTÍCULO 5.1
Condiciones generales de empleo

- a) La duración normal de la semana laboral será de 40 horas.
- b) En cualquier momento, el Director General podrá solicitar a un miembro del personal que trabaje y viaje.

ARTÍCULO 5.2
Feriados oficiales

Cada lugar de destino dispondrá de 10 días feriado oficiales por año.

ARTÍCULO 5.3
Vacaciones anuales

- a) Las vacaciones anuales se concederán a razón de dos días hábiles y medio (2,5) por mes de servicio.
- b) Las vacaciones anuales podrán acumularse, aunque, por regla general, no podrán transferirse al año siguiente más de 15 días de las vacaciones anuales acumuladas en el curso de un año civil; tampoco podrá exceder de 60 el número total de días acumulados transferibles al 31 de diciembre de cada año al año siguiente.

- c) En circunstancias excepcionales, el Director General podrá otorgar vacaciones anuales anticipadamente.
- d) Los periodos de enfermedad que coincidan con el disfrute de vacaciones anuales no se computarán como vacaciones anuales si así lo certifica un médico.

ARTÍCULO 5.4 Licencias especiales

De conformidad con las condiciones que fije el Director General, en casos excepcionales se podrá conceder una licencia especial con goce de sueldo completo, goce de sueldo parcial o sin goce de sueldo.

ARTÍCULO 5.5 Vacaciones en el hogar nacional

- a) De conformidad con las condiciones que fije el Director General, se otorgará a los miembros del personal que reúnan los requisitos un periodo de vacaciones en el hogar nacional que comprenderá los días de vacaciones anuales tomados con tal fin, más los días invertidos en el viaje, siempre y cuando dichos miembros del personal sigan desempeñando funciones en la Organización por lo menos seis meses después de la fecha de retorno de las vacaciones en el hogar nacional.
- b) Se otorgará a los miembros del personal que reúnan los requisitos vacaciones en el hogar nacional una vez por cada periodo de 24 meses de servicios reconocidos a tal efecto. Asimismo, se otorgará a los miembros del personal que reúnan los requisitos y desempeñen funciones en lugares de destino que designe el Director General vacaciones en el hogar nacional una vez por cada periodo de 12 meses de servicios reconocidos a tal efecto.
- c) El derecho del miembro del personal a vacaciones en el hogar nacional no es acumulable mientras esté destinado al país de su hogar nacional.

CAPÍTULO 6 SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 6.1 Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

Se adoptarán las disposiciones necesarias para que los miembros del personal queden afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, de conformidad con el Estatuto de dicha Caja.

ARTÍCULO 6.2 Seguro de salud y accidentes

- a) El Director General establecerá los regímenes apropiados para conceder prestaciones por concepto de atención médica, hospitalaria y de salud a todos los miembros del personal, a los miembros del personal jubilados afiliados al seguro, y a los familiares reconocidos como personas a cargo.

- b) La Organización correrá con todos los gastos de cobertura del riesgo de accidentes imputable al desempeño de funciones oficiales en nombre de la Organización.

ARTÍCULO 6.3
Licencia por enfermedad

El Director General establecerá las normas apropiadas que han de regir la concesión de licencias por enfermedad.

ARTÍCULO 6.4
Licencia por maternidad

Los miembros del personal tendrán derecho a una licencia por maternidad de conformidad con las condiciones que fije el Director General.

ARTÍCULO 6.5
Otras licencias por motivos familiares

El Director General establecerá las normas adecuadas que han de regir la concesión de licencias por paternidad, adopción y duelo.

CAPÍTULO 7
GASTOS DE VIAJE Y DE MUDANZA

ARTÍCULO 7.1
Gastos de viaje y viáticos

De conformidad con las condiciones que fije el Director General, la Organización pagará los gastos de viaje y viáticos de los miembros del personal que reúnan los requisitos y, según corresponda, de las personas a su cargo reconocidas, con relación a: viajes en comisión de servicio; viajes con motivo del nombramiento inicial; viajes con motivo de traslado; viajes con motivo de repatriación o separación del servicio; viajes con motivo de vacaciones en el hogar nacional; viajes con motivo de visita a la familia; viajes por razones médicas; y evacuaciones médicas.

ARTÍCULO 7.2
Gastos de mudanza

De conformidad con las condiciones que fije el Director General, la Organización pagará los gastos de mudanza de los efectos personales y enseres domésticos de aquellos miembros del personal que reúnan los requisitos y de las personas a su cargo reconocidas con motivo del nombramiento, el traslado y la separación del servicio.

ARTÍCULO 7.3
Repatriación en caso de fallecimiento

- a) En caso de fallecimiento de un miembro del personal, la Organización, conforme a las condiciones que fije el Director General, organizará y pagará los gastos de transporte de los restos mortales y el viaje del cónyuge e hijos supervivientes, así como del traslado de

los efectos personales y enseres domésticos, al lugar solicitado por el cónyuge supérstite o por cualquier otra persona habilitada a tal efecto, siempre y cuando la Organización no deba pagar un importe superior al requerido para el transporte al hogar nacional.

- b) Las disposiciones relativas al traslado de los restos mortales del miembro del personal se aplicarán también en caso de fallecimiento de una persona a cargo del miembro del personal para la cual sean pagaderos los gastos de repatriación, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 7.1 del Estatuto del Personal.

CAPÍTULO 8 RELACIONES CON EL PERSONAL

ARTÍCULO 8.1

Asociación del Personal

Se podrá establecer una Asociación del Personal que, una vez debidamente constituida y dotada de un Comité electo que represente a la mayoría del personal, será reconocida como medio de enlace oficial entre los miembros del personal y la Administración.

El Presidente de la Asociación del Personal u otro miembro del Comité designado por la Asociación del Personal tendrá derecho a presentar propuestas al Director General sobre todas las cuestiones relativas a la situación de los miembros del personal, tanto en lo que concierne a sus condiciones de empleo como a sus condiciones de vida en general, y a consultar con la Administración al respecto.

El Director General velará por que el Presidente, u otro miembro electo del Comité designado por la Asociación del Personal, esté al corriente y sea consultado por la Administración en caso de cambios propuestos en las políticas relativas al personal o de propuestas de enmienda al Estatuto y Reglamento del Personal.

ARTÍCULO 8.2

Comités conjuntos

El Director General establecerá mecanismos conjuntos de gestión del personal para que lo asesoren con relación a las políticas de personal y a su aplicación, así como a cuestiones de orden general relativas al bienestar del personal.

ARTÍCULO 8.3

Mediador

El Director General establecerá la Oficina del Mediador con miras a ofrecer al personal un medio para resolver las preocupaciones que suscite el entorno laboral.

CAPÍTULO 9 SEPARACIÓN DEL SERVICIO

ARTÍCULO 9.1

Edad obligatoria de separación del servicio

La edad obligatoria para la separación del servicio es de 65 años. El Director General podrá, en aras de los intereses de la Organización, ampliar los límites de edad en casos excepcionales.

ARTÍCULO 9.2

Renuncia

Los miembros del personal podrán presentar su renuncia, previo aviso por escrito, conforme a lo estipulado en la carta de nombramiento. El Director General podrá aceptar una renuncia presentada con menor antelación a la requerida.

ARTÍCULO 9.3

Exámenes médicos durante el servicio y con motivo de la separación del servicio

- a) En cualquier momento, se podrá requerir a los miembros del personal que se sometan a un examen efectuado por el médico que designe la Administración. El miembro del personal que se niegue a someterse a este examen o que, tras este, sea considerado clínicamente no apto para el desempeño regular y eficiente de sus funciones, o que pueda constituir un peligro para otros miembros del personal, podrá ser objeto de una separación del servicio por motivos de salud. Se entenderá que el miembro del personal que se niegue a ser examinado renuncia a toda reclamación contra la Organización fundada en motivos de salud.
- b) Un miembro del personal podrá presentar un recurso contra una decisión de separación del servicio por motivos de salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 9.3 a) del Estatuto del Personal, ante una junta médica integrada por tres médicos reconocidos y calificados, uno de los cuales será designado por el Director General, otro por el miembro del personal y el tercero por los dos médicos antes designados. Las conclusiones de esta junta serán de carácter definitivo y no se admitirá ningún otro recurso del miembro del personal basado en motivos de salud. Si las conclusiones de la junta confirmaran la decisión inicial de separación del servicio por motivos de salud, los gastos del recurso correrán a cargo del miembro del personal. En caso contrario, los gastos correrán a cargo de la Organización, que deberá reintegrar al miembro del personal en sus funciones y restituirle todos los emolumentos y demás prestaciones que le correspondan desde la fecha de separación.
- c) Por regla general, el miembro del personal deberá someterse a un examen médico de partida a cargo de un médico cualificado, sea cual fuere la razón de la separación del servicio. Ahora bien, si prefiere, podrá optar por firmar una renuncia a toda reclamación ulterior contra la Organización. Se entenderá que el miembro del personal que se niegue a someterse a un examen renuncia a toda reclamación contra la Organización fundada en motivos de salud.

ARTÍCULO 9.4 Rescisión

- a) Todo miembro del personal cuyo nombramiento vaya a ser rescindido deberá recibir un aviso previo por escrito del Director General, conforme a lo estipulado en las condiciones de nombramiento.
- b) El Director General podrá rescindir el nombramiento de un miembro del personal:
 - i) durante el periodo de prueba, cuando el miembro del personal no sea el adecuado para desempeñar las funciones del cargo;
 - ii) debido a la supresión del puesto o a una reducción de la plantilla de personal;
 - iii) por motivos de salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 9.3 *supra*;
 - iv) en caso de que se determine que el desempeño del miembro del personal no es satisfactorio;
 - v) si tal medida redunda en el interés de una buena administración, a condición de que esta medida no sea impugnada por el miembro del personal concernido;
 - vi) como medida disciplinaria, conforme a lo dispuesto en el Capítulo 10 del presente Estatuto y Reglamento del Personal.

ARTÍCULO 9.5 Indemnización por cese en el servicio

- a) La indemnización por cese en el servicio será pagadera a los miembros del personal que reúnan los requisitos y que hayan sido contratados con anterioridad al 1º de junio de 1990, con las siguientes excepciones:
 - i) cuando la separación del servicio se deba a medidas disciplinarias;
 - ii) cuando el miembro del personal presente su renuncia para aceptar un puesto mejor remunerado.
- b) El importe de la indemnización por cese en el servicio será proporcional a la duración de los servicios prestados en la Organización.

ARTÍCULO 9.6 Indemnización por rescisión del nombramiento

Los miembros del personal contratados a partir del 1º de junio de 1990 y cuyo nombramiento sea rescindido tendrán derecho a una indemnización por rescisión del nombramiento que será proporcional a la duración de los servicios prestados en la Organización.

ARTÍCULO 9.7 Prima de repatriación

El Director General establecerá un plan de pago para la prima de repatriación, según el plan aplicado por las Naciones Unidas. Todo miembro del personal que reúna los requisitos tendrá derecho a la prima tras la separación del servicio con relación a los periodos en que haya desempeñado funciones fuera del país de su hogar nacional.

ARTÍCULO 9.8
Deudas con la Organización

En el momento de la separación del servicio, se deducirán de los emolumentos de fin de contrato del miembro del personal todos los importes que este adeude a la Organización.

ARTÍCULO 9.9
Beneficiarios del miembro del personal

En caso de fallecimiento de un miembro del personal, todos los importes adeudados a dicho miembro del personal, con la excepción de aquellos que pudieran ser abonados por la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, de acuerdo con su Estatuto, serán pagaderos al beneficiario o los beneficiarios que haya designado el fallecido, a reserva de la deducción de los importes que este adeudara a la Organización. Dicho pago liberará a la Organización de toda responsabilidad respecto de cualquier suma así abonada.

CAPÍTULO 10
MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 10
Medidas disciplinarias

- a) El Director General podrá imponer medidas disciplinarias a cualquier miembro del personal que:
 - i) haya proporcionado datos o formulado declaraciones inexactas o incompletas en el momento de su contratación, y ello de forma deliberada;
 - ii) haya tenido una conducta considerada insatisfactoria o susceptible de afectar la reputación de la Organización;
 - iii) haya participado en cualquier actividad considerada incompatible con sus funciones en la Organización.
- b) Las medidas disciplinarias podrán ser cualquiera de las siguientes o una combinación de las mismas: amonestación por escrito; reducción de uno o más escalones; multa; despido tras aviso previo; o destitución sumaria.
- c) Las medidas disciplinarias se impondrán de acuerdo con los requisitos de las garantías procesales y se adecuarán a la gravedad del acto cometido.

CAPÍTULO 11
RECURSO

ARTÍCULO 11.1
Derecho de recurso

Todo miembro del personal tendrá derecho a presentar al Director General un recurso contra las medidas, decisiones u omisiones de carácter administrativo que considere un menoscabo de los derechos de que goza en virtud de su carta de nombramiento, del Estatuto y Reglamento del Personal, y de cualquier otro reglamento o instrucción que emane del Director General o del Jefe de Misión, así como contra cualquier medida disciplinaria de que sea objeto.

ARTÍCULO 11.2

Presentación de un recurso ante la Junta Administrativa Mixta de Revisión

Se creará una Junta Administrativa Mixta de Revisión encargada de asesorar al Director General sobre cualquier recurso interpuesto contra una decisión administrativa en que se alegue la inobservancia de las condiciones de nombramiento, incluidos todos los estatutos y reglamentos pertinentes, o contra una medida disciplinaria.

ARTÍCULO 11.3

Presentación de un recurso ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

Cualquier controversia que surja entre la Administración y un miembro del personal y no se haya resuelto internamente, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 11.2 del Estatuto del Personal, podrá remitirse en última instancia al Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con el Estatuto y Reglamento de dicho Tribunal.

CAPÍTULO 12 DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 12.1

Enmiendas al Estatuto del Personal

El presente Estatuto del Personal podrá ser enmendado por el Consejo, sin perjuicio de los derechos adquiridos de los miembros del personal.

ARTÍCULO 12.2

Reglamento del Personal y enmiendas

El Director General informará al Consejo sobre el Reglamento del Personal y las enmiendas de que este pudiera ser objeto con miras a la aplicación del presente Estatuto del Personal.

ARTÍCULO 12.3

Delegación de autoridad

El Director General podrá delegar a otros miembros del personal de la Organización los poderes que considere necesarios para la puesta en práctica efectiva del Estatuto del Personal.