



Asamblea General

Distr. general
14 de marzo de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo segundo período de sesiones

Tema 137 del programa

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Administración de justicia: información adicional solicitada por la Asamblea General

Nota del Secretario General

Resumen

En este documento, el Secretario General presenta la información adicional solicitada por la Asamblea General en su decisión 62/519. Además, los proyectos de los Estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas se adjuntan a la presente nota como anexos I y II respectivamente, según lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 62/228. En la información y en los proyectos de los Estatutos se incorporan las aportaciones hechas por los representantes del personal en el Grupo de Contacto sobre la Administración de Justicia establecido en el 28º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.



I. Introducción

1. En su resolución 61/261, la Asamblea General acogió con agrado el informe del Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas (A/61/205) y la nota conexas del Secretario General (A/61/758) y decidió establecer un nuevo sistema de administración de justicia independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado, que se implantaría a más tardar en enero de 2009.

2. En su informe sobre la administración de justicia (A/62/294), el Secretario General presentó datos complementarios e información de antecedentes sobre el nuevo sistema propuesto, así como las consecuencias financieras detalladas de su introducción¹. En el sexagésimo segundo período de sesiones, la Asamblea General consideró el informe, junto con el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/62/7/Add.7).

3. La Sexta Comisión examinó los aspectos jurídicos del informe del Secretario General (A/62/294) y publicó sus conclusiones (A/C.5/62/11, anexo, apéndice I), de las que la Asamblea General tomó nota en su decisión 62/519. En la misma decisión, la Asamblea General estableció el Comité Especial sobre la Administración de Justicia en las Naciones Unidas para proseguir la labor sobre los aspectos jurídicos de la administración de justicia y pidió al Secretario General que respondiera a las peticiones de información contenidas en las conclusiones de la Sexta Comisión, teniendo en cuenta cualquier decisión ulterior que la Asamblea General pudiera adoptar durante su sexagésimo segundo período de sesiones, antes de la reunión del Comité Especial.

4. La Asamblea General, mediante su resolución 62/228, estableció el marco básico del nuevo sistema de administración de justicia y pidió información adicional (párrs. 65 a 67). Algunas de las cuestiones planteadas se tratan en los proyectos de los Estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, documentos a los que la Asamblea General hizo expresamente referencia (párr. 65 a) y b)). La restante información solicitada por la Asamblea General en su resolución 62/228 será facilitada por el Secretario General en informes separados que se publicarán de acuerdo con los plazos establecidos por la Asamblea. En la misma resolución, la Asamblea General invitó a la Sexta Comisión a examinar los aspectos jurídicos de los informes que presentaría el Secretario General, sin perjuicio de la función que compete a la Quinta Comisión como Comisión Principal encargada de los asuntos administrativos y presupuestarios (párr. 68).

5. Como está previsto que el Comité Especial se reúna del 10 al 18 y el 21 y el 24 de abril de 2008, en la sección II de esta nota aparece la información suministrada por el Secretario General en respuesta a las peticiones hechas por la Sexta Comisión y en la sección III se examinan los proyectos de los Estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, que figuran en los anexos I y II, respectivamente.

¹ En el sexagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General publicó también un informe (A/61/891) sobre los recursos necesarios para aplicar la resolución 61/261 y la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto presentó sus observaciones sobre ese informe (véase A/61/936). Sin embargo, la Quinta Comisión no consideró ninguno de esos informes durante el sexagésimo primer período de sesiones.

6. En la presente nota se tienen en cuenta las consultas celebradas con representantes del personal en el marco del Grupo de Contacto sobre la Administración de Justicia, establecido por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en su 28° período de sesiones (véase A/62/294, párrs. 32, 52 y 103).

7. El Secretario General considera que el examen que la Asamblea General haga de la información incluida en la presente nota con respecto al sistema de justicia que se propone le permitirá planificar la aplicación completa del nuevo sistema en enero de 2009.

II. Respuestas a las peticiones de información adicional

A. Alcance propuesto del nuevo sistema de administración de justicia

8. La Asamblea General pidió información adicional sobre cuatro cuestiones concretas en relación con el personal que no es de plantilla (véase la resolución 62/228, párr. 66):

a) Las diversas categorías de personal que no es de plantilla y presta servicios personales a la Organización, en particular los expertos enviados en misión, los oficiales de las Naciones Unidas que no forman parte del personal de la Secretaría y los jornaleros;

b) Los tipos de mecanismos de solución de diferencias disponibles para las diversas categorías de personal que no es de plantilla y la eficacia de dichos mecanismos;

c) Los tipos de reclamaciones presentadas en el pasado por las diversas categorías de personal que no es de plantilla y la normativa pertinente respecto de esas reclamaciones;

d) Cualquier otro mecanismo que pueda contemplarse para dirimir diferencias de manera eficaz y eficiente para las diversas categorías de personal que no es de plantilla, teniendo en cuenta la naturaleza de su relación contractual con la Organización.

1. Consultores, contratistas individuales y personas con contratos de servicios

a) Condición jurídica y cláusulas de los contratos

9. Las funciones de los consultores y los contratistas individuales, según figuran en la sección 1 de la instrucción administrativa ST/AI/1999/7, sobre consultores y contratistas individuales, en su versión enmendada, son las siguientes:

a) Consultor es una autoridad o un especialista de reconocida competencia en una materia determinada, contratado temporalmente por las Naciones Unidas en calidad de consultor o asesor de la Secretaría;

b) Contratista individual es una persona contratada ocasionalmente por la Organización con arreglo a un contrato temporal a fin de que aporte su competencia profesional, su pericia o sus conocimientos para el desempeño de una tarea o de parte de un trabajo específico contra el pago de un honorario.

10. Además, las personas contratadas como consultores no deben desempeñar funciones que correspondan al personal de plantilla ni tener obligaciones de representación o supervisión. No son “funcionarios” de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas ni “funcionarios” a los efectos de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. Sin embargo, a los consultores y contratistas individuales se les puede otorgar la calidad de expertos en misión con arreglo a la sección 22 de la Convención.

11. Los consultores y contratistas individuales reciben contratos celebrados por la Organización directamente con los interesados y cuyas condiciones están previstas en el anexo A de la instrucción administrativa ST/AI/1999/7. Las condiciones de servicio del personal que ha recibido contratos de servicios o acuerdos de servicios especiales (utilizados por algunos de los fondos y programas) también están estipuladas en los respectivos contratos y las condiciones de servicio o las condiciones generales aplicables.

b) Mecanismos de solución de controversias

12. De acuerdo con las condiciones generales de los contratos para los servicios de consultores y contratistas individuales (véase ST/AI/1999/7/Amend.1, anexo), se debe tratar que las controversias que surjan en relación con las cláusulas de los contratos de consultores y contratistas individuales se resuelvan en primer término de común acuerdo, incluso recurriendo a la conciliación de conformidad con el Reglamento de Conciliación de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Si la controversia no se puede resolver de esta forma, cualquiera de las partes puede recurrir a arbitraje de acuerdo con el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI².

13. Las controversias que se planteen en torno a las cláusulas de los contratos de personas que trabajan con contratos de servicios (usados por algunos de los fondos y programas) también deben resolverse en primer término de común acuerdo, incluso mediante la conciliación conforme al Reglamento de Conciliación de la CNUDMI. Si la controversia no se puede solucionar de esa manera, cualquiera de las partes puede someterla a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI.

14. La mayoría de las controversias que afectan a consultores, contratistas individuales y personas que han recibido contratos de servicios pueden resolverse de común acuerdo en la etapa informal inicial. Por lo general, las partes conciertan un acuerdo de arreglo.

15. La conciliación como medio de obtener reparación es poco utilizada, tanto por los reclamantes como por la Organización. Ello se puede deber a que la conciliación no es necesariamente obligatoria para las partes, lo cual crea la idea de que el proceso es de escasa utilidad. Si las negociaciones para llegar a un arreglo no prosperan, se recurre al arbitraje como última instancia. Muy pocas controversias llegan a este nivel. Entre 1996 y 2006, se remitieron a la Oficina de Asuntos Jurídicos 16 reclamaciones de consultores o contratistas individuales, de las cuales sólo dos llegaron a la etapa del arbitraje (véase A/62/294, párr. 20).

² Para encontrar información de antecedentes sobre el empleo del arbitraje especial como medio de solución de controversias de esta índole, véase A/62/294, párrs. 19 y 20.

16. Ha habido casos en que los consultores y contratistas individuales han entablado demandas directamente en tribunales nacionales amparándose en la legislación laboral nacional. Cuando esas causas se tramitan en consulta con la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Organización pide que las autoridades nacionales reconozcan la inmunidad de la Organización y desestimen esas demandas señalando que los interesados disponen de recursos adecuados gracias a los mecanismos de solución de controversias previstos en el contrato (es decir, la conciliación y el arbitraje en virtud de los reglamentos de la CNUDMI).

17. Además, los consultores, los contratistas individuales y las personas con contratos de servicios pueden presentar denuncias de acoso en el lugar de trabajo, acoso sexual o abuso de autoridad contra funcionarios. La política de la Organización sobre la protección contra las represalias permite también que el personal que no es de plantilla denuncie represalias de parte de funcionarios (véase ST/SGB/2005/21, sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas). Las denuncias se tratan con arreglo a las normas y los procedimientos establecidos de la Organización.

18. El personal que no es de plantilla, incluidos los consultores, los contratistas individuales y las personas con contratos de servicios, también puede pedir la intervención de la Oficina del Ombudsman, que, en varios casos, ha ayudado a las partes a acordar soluciones mutuamente aceptables.

c) Tipos de reclamaciones y normativa aplicable

19. Los consultores y contratistas individuales, así como las personas que tienen contratos de servicios (que son usados por algunos de los fondos y programas) presentan reclamaciones de diversos tipos. Se refieren a casos de no renovación o rescisión de contratos y distintas clases de reclamaciones sobre prestaciones. Las reclamaciones presentadas por consultores y contratistas individuales en los 16 casos de recursos arbitrales remitidos a la Oficina de Asuntos Jurídicos entre 1996 y 2006 se referían a una o más de las siguientes cuestiones: a) reclamaciones por la presunta falta de pago de honorarios previstos en los contratos; b) reclamaciones de que los consultores y los contratistas individuales debían gozar de las mismas condiciones de empleo que los funcionarios de las Naciones Unidas; y c) reclamaciones por rescisión de contratos o denegación de prórrogas de contratos. En la sección 6 *infra*, se puede encontrar más información sobre las reclamaciones.

20. Las cláusulas contractuales aplicables a los consultores y contratistas individuales figuran en las condiciones generales de los contratos para los servicios de consultores y contratistas individuales (véase ST/AI/1999/7/Amend.1, anexo). Para las personas que tienen contratos de servicios y acuerdos de servicios especiales, las disposiciones pertinentes figuran en sus contratos, así como en las condiciones de servicio aplicables a los titulares de contratos de servicios o en las condiciones generales aplicables a los acuerdos de servicios especiales.

21. En virtud de sus contratos, los consultores y contratistas individuales tienen que atenerse a determinadas normas de conducta en el marco de los servicios que prestan a las Naciones Unidas, lo cual incluye el cumplimiento de las normas de conducta previstas en ST/SGB/2003/13, sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales. El desempeño insatisfactorio o el incumplimiento de las normas de conducta pertinentes da lugar a la rescisión del nombramiento con causa justificada a iniciativa de las Naciones Unidas (véanse la

sección 5.16 de ST/AI/1999/7 y las condiciones generales). Las Naciones Unidas también tienen el derecho de plantear todos los casos de presunta violación de las normas de conducta a las autoridades nacionales competentes para que adopten las medidas legales que correspondan.

22. Con respecto a la normativa aplicable en los asuntos sometidos a arbitraje, la Organización estudia la reclamación teniendo en cuenta las cláusulas pertinentes de los contratos, así como los principios generales del derecho internacional. En su condición de organización intergubernamental con 192 Estados Miembros, las Naciones Unidas parten de la posición de que sus contratos y convenios no deben estar sujetos a las leyes de ninguna jurisdicción en particular, sino que deben respetar los principios generales del derecho internacional. Por lo tanto, en las condiciones generales no se incluye una disposición sobre la elección del derecho aplicable, sino que se establece que “las decisiones del tribunal de arbitraje se basarán en principios generales del derecho comercial internacional”.

2. Voluntarios de las Naciones Unidas

a) Condición jurídica y condiciones de servicio

23. Los Voluntarios de las Naciones Unidas son personas que trabajan con organismos de las Naciones Unidas y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a título voluntario durante períodos breves. Son contratados de conformidad con las condiciones de servicio de los Voluntarios de las Naciones Unidas y no son empleados ni funcionarios.

24. Los Voluntarios de las Naciones Unidas no cobran sueldos pero sí reciben prestaciones relacionadas con su misión, entre ellas una prima mensual de subsistencia, licencia anual, gastos de viaje, cobertura de seguro y primas de establecimiento y traslado.

b) Mecanismos de solución de controversias

25. Los Voluntarios de las Naciones Unidas pueden recurrir al Coordinador Ejecutivo de los Voluntarios y, posteriormente, al Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Si un Voluntario de las Naciones Unidas quiere impugnar la decisión del Administrador sobre la reclamación que ha planteado, la cuestión se somete a arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI (véase párr. 12 *supra*). Los Voluntarios de las Naciones Unidas también pueden pedir que se sigan procedimientos informales de mediación y solución de diferencias, peticiones que se transmiten a la sede de los Voluntarios por conducto de la Oficina del Ombudsman Conjunto³.

26. Los Voluntarios de las Naciones Unidas también pueden presentar denuncias de acoso en el lugar de trabajo, acoso sexual o abuso de autoridad contra funcionarios. La política del PNUD sobre la protección contra las represalias también permite que los Voluntarios de las Naciones Unidas denuncien casos de represalias por parte de funcionarios. Esas denuncias son atendidas de acuerdo con las normas y los procedimientos establecidos del PNUD.

³ Véase el apéndice XVI de las condiciones de servicio de los Voluntarios, disponible en el sitio web de los Voluntarios de las Naciones Unidas.

c) Tipos de reclamaciones y normativa aplicable

27. Las dos categorías generales de reclamaciones recibidas de los Voluntarios de las Naciones Unidas se relacionan con decisiones administrativas sobre sus condiciones de servicio y casos de faltas de conducta. En la sección 6 *infra* se puede encontrar más información sobre las reclamaciones planteadas por voluntarios de las Naciones Unidas.

28. La normativa pertinente se encuentra en las condiciones de servicio de los Voluntarios internacionales de las Naciones Unidas. En cualquier reclamación sometida a arbitraje también se tendrán en cuenta los principios generales del derecho internacional (véase párr. 22 *supra*).

3. Funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría

a) Condición jurídica y condiciones de empleo

29. Los “funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría” son personas que, por disposición de los órganos legislativos, desempeñan funciones específicas para la Organización fundamentalmente a tiempo completo. Los funcionarios que no son funcionarios de la Secretaría son nombrados por los órganos legislativos y no por el Secretario General. No son miembros del personal, pero tienen la condición de “funcionarios” de la Organización con arreglo a los artículos V y VII de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas y gozan de las prerrogativas e inmunidades previstas en ella. La Asamblea General reconoce que las personas mencionadas a continuación son “funcionarios” con arreglo a la Convención General y esas personas cobran una remuneración fijada por la Asamblea General:

- El Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto;
- El Presidente y el Vicepresidente de la Comisión de Administración Pública Internacional;
- Los inspectores de la Dependencia Común de Inspección [11 miembros]⁴.

b) Mecanismos de solución de controversias

30. El Secretario General informa periódicamente sobre las condiciones de servicio y la remuneración de algunos de esos funcionarios a los fines de su aprobación por la Asamblea General. Sin embargo, habida cuenta de que esos funcionarios son designados por los órganos legislativos, el Secretario General no interviene en la determinación de las condiciones particulares de contratación aplicables a sus servicios, incluida cualquier disposición sobre la solución de controversias.

31. Los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría han de rendir cuentas a la Organización por el correcto desempeño de sus funciones⁵. Dado

⁴ Véase el artículo 13 del estatuto de la Dependencia Común de Inspección, que dispone que “los inspectores tendrán la condición de funcionarios de las Naciones Unidas. Los inspectores no serán considerados miembros del personal”.

⁵ Véase la cláusula 3, sobre la “responsabilidad respecto del desempeño profesional”, del Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte

que las condiciones de servicio de los “funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría”, incluidos el mecanismo o el procedimiento de recurso, son fijadas por los órganos que los designan, estos mismos órganos tendrían la facultad de establecer un mecanismo o procedimiento de recurso aplicable a esas personas. Sin embargo, la Secretaría no tiene conocimiento de que se haya establecido o previsto ningún mecanismo o procedimiento de recurso para esos funcionarios, con excepción de los miembros de la Dependencia Común de Inspección. El Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas ha reconocido los derechos de los miembros de la Dependencia Común de Inspección, que son funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría⁶, por lo menos con respecto a las prestaciones que la Asamblea General aprueba para ellos.

c) Tipos de reclamaciones y normativa aplicable

32. No hay registros sobre reclamaciones hechas por integrantes de este grupo de funcionarios que no forman parte del personal. Las normas aplicables a esas reclamaciones son las condiciones del nombramiento establecidas por la autoridad que hace la designación y el Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y los expertos en misión (véase ST/SGB/2002/9).

4. Expertos en misión

a) Condición jurídica y condiciones de empleo

33. Hay personas que desempeñan funciones para las Naciones Unidas y que no son “funcionarios” o integrantes del personal pero a quienes se reconoce la condición de “expertos en misión” en virtud de la sección 22 de la Convención General. Los “expertos en misión” pueden recibir o un contrato de servicios o un contrato de consultor o contratista individual, en los que se establecen las condiciones de servicio y las tareas por desempeñar. Los consultores y los contratistas individuales pueden recibir la condición de “expertos en misión” si son designados por órganos de las Naciones Unidas para cumplir misiones o funciones para las Naciones Unidas (véase ST/AI/1999/7/Amend.1, anexo). Si bien los expertos en misión no son miembros del personal, disfrutan de las prerrogativas e inmunidades contempladas en los artículos VI y VII de la Convención General.

34. La información sobre los expertos en misión que figura en los párrafos 35 a 38 *infra* se refiere a los expertos que no prestan servicios con arreglo a un contrato de consultor o como contratistas individuales mencionados a continuación:

del personal de la Secretaría y los expertos en misión, incluido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/9, de 18 de junio de 2002. Véase también el comentario a la cláusula 3, que dispone que los funcionarios que no son funcionarios de la Secretaría y los expertos en misión son responsables ante la autoridad que los ha designado:

“El texto de la cláusula 3 es semejante al del párrafo a) de la cláusula 1.3 del Estatuto del Personal; en él se dispone claramente que los funcionarios y los expertos en misión son responsables de sus acciones. El método de rendición de cuentas puede variar. En el caso de los funcionarios nombrados por la Asamblea General, los funcionarios serán responsables ante la Asamblea. En el caso de los expertos en misión, el Secretario General o la autoridad que los haya nombrado podría rescindir alguna asignación o de algún otro modo censurar al experto”.

⁶ Véase el fallo No. 1074 (2002), Hernández-Sánchez.

- Miembros de la Comisión de Derecho Internacional (34 miembros)
- Miembros de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (excepto el Presidente) (15 miembros)
- Miembros de la Comisión de Administración Pública Internacional (excepto el Presidente y el Vicepresidente) (13 miembros)
- Miembros de la Junta Internacional de Fiscalización de Estupefacientes (13 miembros)
- Relatores especiales, expertos independientes y representantes especiales designados en el marco de mandatos de la Comisión de Derechos Humanos que fueron asumidos posteriormente por el Consejo de Derechos Humanos (34 personas);
- Miembros de la Comisión de Cuotas (18 miembros)
- Observadores militares y agentes de policía civil de misiones de mantenimiento de la paz) (12.121 al 31 de diciembre de 2007)
- Expertos nombrados por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para realizar misiones de asesoramiento a título personal.

b) Mecanismos de solución de controversias

35. Los expertos en misión que han recibido un contrato de consultor pueden valerse de la cláusula de solución de controversias incluida en dicho contrato (que, por lo normal, contempla soluciones aceptadas de común acuerdo, incluida la conciliación de conformidad con el Reglamento de Conciliación de la CNUDMI y, si ello no da resultado, el arbitraje en virtud del Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI).

36. Con la excepción de los expertos en misión que tienen contratos de consultores, la Secretaría no tiene conocimiento de que haya ningún mecanismo o procedimiento de recurso establecido o específico aplicable a los expertos en misión. Las condiciones de servicio de otros expertos en misión, incluido cualquier mecanismo o procedimiento de recurso, son establecidas por el órgano que los designa.

37. Los expertos en misión son responsables ante la Organización del debido cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, en algunos casos (policía de las Naciones Unidas, unidades de policía constituidas y observadores militares de las Naciones Unidas), esas personas siguen estando sometidas a la jurisdicción de su propio país. Esto significa que, aunque les son aplicables las directrices de disciplina de la Organización, las Naciones Unidas tienen límites respecto de las medidas que pueden adoptar si no se cumplen las normas de conducta pertinentes.

c) Tipos de reclamaciones y normativa aplicable

38. No se lleva un registro de las reclamaciones presentadas por esta categoría de personal que no es de plantilla. La normativa aplicable a esas reclamaciones son las condiciones del nombramiento que haya establecido el órgano que hace la designación y el Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y los expertos en misión (véase ST/SGB/2002/9).

5. Jornaleros

a) Condición jurídica y condiciones de empleo

39. En un primer momento se recurrió a jornaleros en las misiones de mantenimiento de la paz para trabajos transitorios (por ejemplo descargar buques, camiones, etc.), pero la práctica se ha extendido de manera informal para incluir trabajos que se necesitan en forma permanente, en particular cuando hay poca o ninguna posibilidad de recurrir a la contratación externa en el lugar.

40. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno está trabajando con las misiones interesadas con miras a eliminar esta práctica para fines del año 2008. En la medida en que en la plantilla se hayan incluido los puestos necesarios, los jornaleros que prestan servicios que requieren cierto grado de capacitación y que se necesitan en forma continuada recibirán los mismos contratos que el personal ordinario; las personas que desempeñen funciones que no se necesitan de manera continuada serán contratadas como contratistas individuales. Las misiones considerarán la posibilidad de recurrir a la contratación externa para otros trabajos. Para satisfacer la demanda de personal transitorio de las misiones, el Departamento, juntamente con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, preparará un contrato para trabajadores transitorios que se usará cuando ocasionalmente sea necesario conseguir servicios personales de personas remuneradas por hora, por un máximo de 40 horas por mes. En el contrato se indicará claramente cuál es la condición jurídica de esa persona y qué protección tendrá en caso de lesión o muerte producida durante el servicio. Se incluirá también una disposición sobre los recursos a su disposición.

41. En caso de que la categoría de personal jornalero no se haya podido suprimir por completo para fines del año 2008, será necesario que la Asamblea General apruebe los puestos que las misiones soliciten para cumplir funciones ahora confiadas a jornaleros o contratistas individuales. Aunque se seguirá considerando la posibilidad de recurrir a la contratación externa, el Departamento ha indicado que a menudo no es posible ni seguro recurrir a la contratación externa en situaciones posteriores a conflictos.

42. Con respecto a los fondos y programas, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) contrata a jornaleros sobre la base de acuerdos verbales con los dirigentes de las comunidades locales. En el PNUD y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), es posible que a nivel local se adopten disposiciones de este tipo o similares, pero esas medidas no son ni apoyadas ni aceptadas por las sedes.

b) Mecanismos de solución de controversias

43. En la actualidad, los jornaleros no disponen de ningún mecanismo de recurso establecido. Sin embargo, como todos los demás grupos del personal de las misiones, saben cuáles son las normas de conducta de las Naciones Unidas, en particular el código de conducta sobre la explotación y el abuso sexuales. Saben que tienen el derecho de presentar reclamaciones. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno recordará a las misiones que deben organizar reuniones informativas especiales para que los jornaleros estén mejor informados de sus derechos y tengan acceso a mecanismos de reclamación. En el contrato nuevo que están preparando la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno para atender la necesidad de trabajadores

transitorios de las misiones se tendrá en cuenta esta cuestión incluyendo una cláusula sobre los medios de recurso.

44. En la UNOPS, las controversias se resuelven utilizando métodos tradicionales con la participación de la comunidad.

c) Tipos de reclamaciones y normativa aplicable

45. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno no lleva un registro de los tipos y la cantidad de reclamaciones presentadas por jornaleros. En la mayoría de los casos, las misiones resuelven esos problemas a nivel local. Sin embargo, ha habido casos en que las denuncias hechas por jornaleros de presuntas faltas de conducta de funcionarios de las Naciones Unidas han dado por resultado la adopción de las medidas necesarias (incluidas medidas disciplinarias) por parte de la administración en contra de esos funcionarios. Esas presuntas faltas de conducta han incluido la explotación y el abuso sexuales, el abuso de autoridad y la extorsión. En esas circunstancias, las medidas tomadas contra el personal de las Naciones Unidas se han ajustado al Estatuto y el Reglamento del Personal y a las disposiciones administrativas pertinentes.

6. Información adicional

a) Oficina del Ombudsman (Secretaría)

46. La Oficina del Ombudsman puede considerar cualquier cuestión relacionada con el empleo en las Naciones Unidas, cualquiera que sea el contrato o la condición jurídica de la persona interesada. El informe del Secretario General sobre las actividades del Ombudsman (A/62/311) indica el número de casos sometidos a su consideración, por categorías ocupacionales. La categoría "otros" comprende al personal nacional, ex funcionarios, jubilados, pasantes, consultores y contratistas individuales. Con excepción del personal nacional, los ex funcionarios y los jubilados, los grupos restantes podrían considerarse personal que no es de plantilla a los fines del presente informe.

47. Desde su establecimiento hasta el 31 de diciembre de 2007, la Oficina del Ombudsman ha intervenido en 136 casos, sobre un total de 2.945 relacionados con esta categoría de personal que no es de plantilla.

b) Oficina del Ombudsman Conjunto (fondos y programas)

48. El mandato de la Oficina del Ombudsman Conjunto pone los servicios de su titular a disposición de los funcionarios y titulares de contratos concedidos por el PNUD, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y la UNODS y subprogramas afines, que están en servicio activo. También ha habido integrantes del personal que no es de plantilla, en particular el que trabaja sobre el terreno, que han recurrido a los servicios de la Oficina. Entre el personal que no es de plantilla figuran titulares de contratos de servicios, consultores y Voluntarios de las Naciones Unidas.

49. En 2006, 8 Voluntarios de las Naciones Unidas, 17 consultores y 45 titulares de contratos de servicios se dirigieron al Ombudsman Conjunto en relación, entre otras cosas, con a) problemas interpersonales; b) abuso de autoridad y violaciones de las normas de conducta; c) desacuerdos acerca de la actuación profesional;

d) rescisión injusta de nombramientos; e) condiciones de trabajo y f) problemas relacionados con prestaciones.

50. En varios casos relativos a personal que no es de plantilla, la Oficina del Ombudsman Conjunto ayudó a encontrar una solución aceptable para ambas partes a través de la mediación. Si el personal que no es de plantilla no hubiese tenido acceso al sistema informal, la única posibilidad habría sido el arbitraje. Muchos integrantes del personal que no es de plantilla indicaron que querían considerar todos los medios posibles para evitar un procedimiento de arbitraje prolongado y oneroso.

51. Los casos resueltos recurriendo a la mediación comprendieron cuestiones de compensación financiera por trabajos realizados, aclaraciones sobre conducta incorrecta, relaciones en que estaban en juego facultades de evaluación y problemas interpersonales.

7. Otros mecanismos de solución de controversias para el personal que no es de plantilla

52. En su nota el Secretario General recomendó que las siguientes personas tuvieran acceso a los sistemas formal e informal de administración de justicia: a) funcionarios; b) ex funcionarios y personas que presenten reclamaciones en nombre de funcionarios fallecidos; y c) todas las personas que presten un servicio personal a la Organización, con independencia del contrato que hayan firmado, excluyendo al personal militar o policial de las operaciones de mantenimiento de la paz, los voluntarios (con excepción de los Voluntarios de las Naciones Unidas), los pasantes o el personal proporcionado gratuitamente del tipo II (conforme a la definición que figura en la instrucción administrativa ST/AI/1999/6), o las personas que realicen trabajos relacionados con el suministro de bienes o servicios que rebasen los servicios personales o conforme a un contrato concertado con un proveedor, un contratista o una empresa consultora (A/61/758, párr. 10; véase también A/62/294, párrs. 13, 14 y 16).

53. En el apartado d) del párrafo 66 de su resolución 62/228, la Asamblea General pidió al Secretario General que le proporcionara más información y recomendaciones sobre cualquier otro mecanismo que pudiera contemplarse para dirimir diferencias de manera eficaz y eficiente para las diversas categorías del personal que no sea de plantilla, teniendo en cuenta la naturaleza de su relación contractual con la Organización.

54. En el pasado, el Secretario General ha manifestado su opinión de que las controversias que afectan al personal que no es de plantilla se resolverían con más eficacia si ese personal tuviese acceso al mismo sistema de administración de justicia que los funcionarios (A/62/294, párr. 18). Sin embargo, se ha reconocido que ese acceso podría dar lugar a algunas dificultades, en especial con respecto a las capacidades del sistema formal para ocuparse de las diferentes cláusulas contractuales y condiciones de servicio del personal que no es de plantilla. Si bien la igualdad de acceso al sistema informal es viable y conveniente, es posible que se necesiten mecanismos formales separados para la solución de las controversias a fin de aplicar con eficacia las normativas diferentes aplicables a los funcionarios y al personal que no es de plantilla.

55. En cualquier mecanismo especial para el personal que no es de plantilla se debe asignar particular importancia a la solución informal de las controversias. Este tipo de solución ha demostrado ser eficaz para dirimir diferencias en una etapa temprana, así como ser particularmente compatible con la naturaleza de los servicios prestados por el personal que no es de plantilla. Por lo tanto, en todo mecanismo especial se debe dar al personal que no es de plantilla un acceso completo al nuevo sistema informal de justicia en las Naciones Unidas, incluidas la Oficina del Ombudsman y su División de Mediación.

56. Con respecto a los mecanismos formales, se podría establecer un sistema formal separado para solucionar las controversias con el personal que no es de plantilla. El Secretario General considera que cualquier sistema formal de ese tipo debería prever procedimientos menos prolongados y complejos que los del sistema formal establecido para los funcionarios. En esos procedimientos se deberían también tener en cuenta las cláusulas contractuales y las condiciones de servicio aplicables a cada interesado.

57. Se podría establecer un órgano interno permanente que tuviese atribuciones parecidas a las del Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas y que adoptase decisiones vinculantes en las controversias que afectan al personal que no es de plantilla siguiendo procedimientos simplificados. Las decisiones del órgano permanente serían definitivas e inapelables. Sin embargo, aunque el objetivo del órgano interno permanente sería ofrecer un mecanismo simplificado y expeditivo para resolver controversias con personal que no es de plantilla, es posible que ese órgano no se diferenciase del Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas ni del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas en la medida suficiente que justificase el costo de su establecimiento.

58. Para considerar la viabilidad de crear ese órgano interno permanente, habría que preparar propuestas detalladas sobre, entre otras cosas, la composición, las atribuciones, el lugar de funcionamiento, las disposiciones administrativas y financieras y los recursos necesarios. Antes de preparar más propuestas a este respecto, el Secretario General quiere saber qué opina la Asamblea General y qué orientación puede dar para decidir si esta propuesta se debe seguir considerando o no.

59. El Secretario General ha señalado que la decisión de ampliar el alcance del nuevo sistema interno de administración de justicia de manera que abarque al personal que no es de plantilla nombrado para ocupar un puesto remunerado debería ser aprobada expresamente por la Asamblea o el órgano principal competente, en su condición de órgano que ha hecho el nombramiento (A/61/758, párr. 11). Las mismas consideraciones se aplicarían a la aprobación de cualquier mecanismo separado de solución de controversias que se propusiese para esas mismas personas.

B. Asistencia letrada para el personal

60. En sus conclusiones, la Sexta Comisión indicó lo siguiente:

“Se solicita información adicional sobre los obstáculos concretos que dificultan el acceso del personal del sistema de las Naciones Unidas a servicios de asesoramiento jurídico privado y los que limitan la capacidad de éstos para satisfacer las necesidades del personal del sistema de las Naciones Unidas, así como sobre qué medidas se podrían adoptar para mejorar o ampliar su

capacidad al respecto. También se solicita información adicional sobre cómo se ha abordado la cuestión del asesoramiento y la representación letrada de los empleados en otras organizaciones” (A/C.5/62/11, anexo, apéndice I, párr. 7).

1. Obstáculos concretos que dificultan el acceso del personal del sistema de las Naciones Unidas a servicios de asesoramiento jurídico privado

61. Los funcionarios de la Sede pueden recurrir a los servicios de abogados privados para cuestiones relacionadas con las leyes estatales o federales de los Estados Unidos de América, por ejemplo, en lo relativo a transacciones inmobiliarias, testamentos y contratos fiduciarios y transacciones financieras, sin ninguna intervención de las Naciones Unidas.

62. Sin embargo, hay muchos obstáculos para que el personal contrate a abogados privados para resolver problemas relacionados con su empleo en las Naciones Unidas (véanse los párrafos 63 a 66, *infra*). Esos problemas se agravan cuando los funcionarios prestan servicio fuera de los lugares de destino más grandes, en especial sobre el terreno. En la actualidad más del 50% de los funcionarios de la Secretaría prestan servicio en misiones sobre el terreno administradas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno (véase A/62/315, párr. 11). En esos lugares de destino suele haber pocos abogados privados o los que están disponibles no conocen el derecho administrativo de las Naciones Unidas. Además, a los funcionarios les puede resultar difícil ponerse en contacto con abogados privados en su lugar de destino principal mientras trabajan en una misión sobre el terreno, porque quizás tengan acceso a información sobre los servicios de abogados únicamente a través de directorios telefónicos y de Internet y no puedan mantener contacto personal con ellos.

2. Obstáculos concretos que limitan la capacidad de los servicios de asesoramiento jurídico privado para satisfacer las necesidades del personal del sistema de las Naciones Unidas

63. El uso de abogados privados en cuestiones relacionadas con el empleo en las Naciones Unidas es poco práctico y con frecuencia contraproducente. La asistencia letrada para los funcionarios exige el conocimiento de la normativa particular de las Naciones Unidas, incluidos sus reglamentos y estatutos, los mecanismos e instituciones judiciales y la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, que son todos completamente distintos de las leyes nacionales y los tribunales nacionales. Ni la capacitación jurídica formal ni el ejercicio de la abogacía en jurisdicciones nacionales dan a los abogados privados la formación teórica o la experiencia práctica que necesitan para representar con eficacia al personal en el sistema de las Naciones Unidas.

64. Como consecuencia de ello, los abogados privados pueden o bien no entender correctamente los principios jurídicos que están en juego o intentar aplicar principios jurídicos nacionales o locales que no son pertinentes en el contexto de las Naciones Unidas. En relación con medidas disciplinarias, por ejemplo, los abogados particulares que representan a funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York a menudo tratan de aplicar las disposiciones del derecho penal de los Estados Unidos, como la quinta enmienda de la Constitución, que consagra el derecho de no prestar

testimonio en contra de uno mismo, que no es aplicable en un régimen de derecho administrativo en que no se pueden imponer sanciones penales.

65. Los puntos de vista de los abogados privados acerca de asuntos fundamentales, por ejemplo cuándo existe el derecho a la asistencia letrada, qué documentos deben ser proporcionados por la Organización cuando se solicitan y qué técnicas de investigación son permisibles, también pueden depender de su interpretación del procedimiento penal nacional, que no es pertinente porque en el contexto de las Naciones Unidas la resolución de cuestiones sobre el debido proceso se rige por el derecho administrativo de la Organización, incluidos el Estatuto y el Reglamento del Personal y otras disposiciones administrativas. Careciendo de un conocimiento básico de estas cuestiones fundamentales, los abogados privados tienden a preparar, a veces incurriendo en grandes gastos, alegatos que no son jurídicamente válidos en las actuaciones en las Naciones Unidas y que no contemplan los intereses de los funcionarios que los contrataron.

66. Aunque hay ex funcionarios que pueden conocer en medida suficiente el derecho administrativo de las Naciones Unidas y por ello prestar servicios eficaces de defensa, sus honorarios pueden ser prohibitivos para muchos funcionarios, en particular en casos de destitución sumaria, y para los funcionarios locales de las misiones sobre el terreno. Además, prácticamente no se dispone de esa asistencia letrada fuera de Nueva York, Ginebra y Viena.

3. Medidas que se podrían adoptar para aumentar las posibilidades y la capacidad de los abogados privados para representar a funcionarios en el sistema interno de apelación

67. En la actualidad, se permite que cualquier abogado externo represente a un funcionario ante los órganos conjuntos de apelación y disciplinarios y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Según se prevé, los nuevos procedimientos también permitirán que los funcionarios nombren a abogados externos para que los representen. Algunos procedimientos de recurso internos, como los aplicables en la Junta Consultiva de Indemnizaciones, ahora no permiten la representación por abogados externos y, según se prevé, no serán afectados por la reforma. Incluso cuando hay abogados externos que representan a funcionarios, la oficina del Grupo de Asesores Letrados pasa mucho tiempo suministrando información a los abogados sobre los procedimientos y las normas sustantivas. A menudo, la oficina ha tenido que volver a redactar por completo sus comunicaciones para evitar que el tribunal del caso las rechace.

68. Una forma en que se podría mejorar la capacidad de los abogados externos para prestar servicios de asistencia letrada al personal sería que la Organización ofreciese cursos de formación a personas que pudiesen representar a los funcionarios ante los diferentes órganos de apelación. La cuestión de la formación y otras cuestiones relacionadas con el mandato de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal serán consideradas por la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones, de conformidad con el párrafo 19 de su resolución 62/228.

4. Servicios de asesoramiento y representación letrada de los empleados de otras organizaciones internacionales

69. Muchas organizaciones internacionales que no tienen sus propias listas de asesores letrados piden ayuda al Grupo de Asesores Letrados. En el pasado, el Grupo ha decidido prestar o no asistencia a los funcionarios basándose en si el interesado tenía acceso a los mismos órganos de apelación que los funcionarios de las Naciones Unidas, incluidos, entre otros, la Caja de Pensiones, la Junta Consultiva de Indemnizaciones, la Junta Mixta de Apelaciones, el Comité Mixto de Disciplina o el Comité de Disciplina y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Las organizaciones que tienen un sistema de representación de sus funcionarios también pueden pedir ayuda al Grupo de Asesores Letrados. Sin embargo, hay organizaciones cuyas normas exigen el establecimiento de órganos de esa naturaleza, pero que en realidad no los han creado (por ejemplo, la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos).

70. Algunas organizaciones, como el Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), no prestan asistencia letrada propiamente dicha pero permiten que los funcionarios designen a otros funcionarios o a ex funcionarios para que los representen, procedimiento muy parecido al establecido por las Naciones Unidas en 1956. Funcionarios del PMA, la UNESCO, el OOPS y la OMI han pedido asistencia directamente a la oficina de Nueva York del Grupo de Asesores Letrados. Además, el personal de la ONUDI, el Organismo Internacional de Energía Atómica y la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares ha pedido ayuda a la oficina de Viena del Grupo. Algunas organizaciones, como el PMA, la UIT y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), permiten que las asociaciones del personal faciliten la contratación de servicios de asistencia letrada. Otras organizaciones, entre ellas, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), tienen un grupo interno de asesores letrados integrado fundamentalmente por voluntarios.

C. Jurisdicción y facultades del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal Administrativo

71. La Sexta Comisión solicitó información adicional sobre seis cuestiones concretas:

- Los tipos de reclamaciones que los ex funcionarios estén facultados para interponer ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.
- Si la Secretaría y el Tribunal Administrativo interpretan que el término “condiciones de empleo” va más allá de las condiciones que figuran por escrito en el contrato de empleo pertinente y el Estatuto y Reglamento del Personal y, en ese caso, cuál es el fundamento jurídico de dicha interpretación.
- Las condiciones de empleo o las obligaciones de la Organización en relación con sus funcionarios.

- La propuesta de facultar al Tribunal Contencioso-Administrativo y al Tribunal de Apelaciones para que remitan causas al Secretario General y a los jefes de los fondos y programas a fin de tomar medidas para hacer efectiva la rendición de cuentas y, en particular, cómo se diferenciaría el papel del Secretario General a ese respecto del sistema formal de justicia y qué mecanismos evitarían la duplicación de esfuerzos.
- La propuesta del Secretario General de facultar al Tribunal Contencioso-Administrativo para que suspenda la ejecución de una decisión administrativa impugnada y los criterios que se aplicarían.
- La composición y el papel de las asociaciones de personal.

Las respuestas del Secretario General a esas cuestiones figuran *infra*.

1. Los tipos de reclamaciones que los ex funcionarios estén facultados para interponer y hayan interpuesto ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

72. El párrafo 1 del artículo 2 del Estatuto del Tribunal Administrativo reza como sigue:

“El Tribunal tendrá competencia para conocer y fallar las demandas en que se alegue incumplimiento de los contratos de empleo o de las condiciones de empleo de los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas. Las palabras ‘contratos’ y ‘condiciones de empleo’ comprenderán todos los reglamentos pertinentes y reglas vigentes en el momento de alegarse su incumplimiento, con inclusión de los reglamentos sobre pensiones del personal.”

73. En la práctica, los ex funcionarios interponen el mismo tipo de demandas que los funcionarios en servicio (por ejemplo, demandas por omisión de ascenso o clasificación, falta de renovación del contrato o medidas disciplinarias desproporcionadas), así como demandas relativas a su separación del servicio (tanto respecto a la modalidad de separación (terminación, supresión del puesto o destitución) como respecto a las disposiciones financieras, incluidas las prestaciones y los derechos por separación del servicio). Muchos funcionarios interponen recursos de apelación en servicio activo, pero se han separado del servicio para el tiempo en que sus causas llegan a conocimiento del Tribunal Administrativo.

2. Si la Secretaría y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas interpretan que el término “condiciones de empleo” utilizado en el párrafo 1 del artículo 2 de su Estatuto va más allá de las condiciones que figuran por escrito en el contrato de empleo pertinente y el Estatuto y Reglamento del Personal y, en ese caso, cuál es el fundamento jurídico de dicha interpretación

74. Con respecto a la interpretación del término “condiciones de empleo”, debe observarse, desde un principio, que los términos “condiciones de empleo” y “condiciones de nombramiento” se suelen usar indistintamente con el término “condiciones del servicio”⁷, así como los términos “condiciones de empleo” y

⁷ El término “condiciones del servicio” se usa en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y en el párrafo d) de la cláusula 1.1 del Estatuto del Personal; en la disposición

“contrato de empleo” que se usan en el artículo 2 del Estatuto del Tribunal Administrativo (véase párr. 72 *supra*). A los efectos del presente análisis, más adelante figura una explicación del término “condiciones de empleo”, que se considera sinónimo de esos otros términos.

75. Las condiciones de empleo del funcionario se establecen en una carta de nombramiento que se recibe y firma al tiempo del nombramiento, de conformidad con la cláusula 4.1 del Estatuto del Personal⁸. La regla 104.1 del Reglamento del Personal reza como sigue:

“En la carta de nombramiento que debe recibir todo funcionario figurarán, expresamente o por referencia, todas las *condiciones de empleo*. Los funcionarios no tendrán más derechos contractuales que los que figuren, expresamente o por referencia, en su carta de nombramiento.” [Subrayado añadido.]

76. En la carta de nombramiento deberán indicarse, entre otras cosas, la naturaleza y la duración del nombramiento, el aviso previo necesario para su rescisión, la categoría, el escalón, el sueldo inicial y cualesquiera condiciones especiales a que pueda estar sujeto el nombramiento (véase el anexo II del Estatuto del Personal, apartados i) a vi) del párrafo a)).

77. Además, el Tribunal Administrativo ha estimado que las fuentes jurídicas de las condiciones de servicio de los funcionarios son las siguientes: a) el derecho escrito; b) los hechos y circunstancias conexos en el contexto del empleo del funcionario; c) la práctica establecida, y d) otros principios pertinentes.

a) Derecho escrito

78. En cada carta de nombramiento se dice que se la ha preparado “con sujeción a las disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal junto con las enmiendas que ocasionalmente se les introduzcan”. Esas enmiendas se consignan primordialmente en publicaciones administrativas promulgadas por la Secretaría y por los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente que el Tribunal considera que “tienen igual fuerza y efecto que el Reglamento del Personal salvo que sean incompatibles con el Estatuto del Personal”. (Fallo No. 237, *Powell* (1979), citado en el Fallo No. 337, *Cordovez* (1984), párr. IV; y Fallo No. 1183, *Adrian* (2004), párr. V.)

b) Hechos y circunstancias conexos

79. El Tribunal Administrativo considera que el contexto del empleo de un funcionario puede ampliar las condiciones de empleo:

“El Tribunal ha decidido previamente que las condiciones de empleo no se limitan necesariamente a las expresadas por escrito. En particular, el Tribunal ha declarado claramente que ‘las condiciones de empleo de un funcionario de las Naciones Unidas pueden ser expresas o implícitas y se pueden inferir de la

titulada “Alcance y finalidad” del Estatuto del Personal se usa la expresión “condiciones básicas de servicio”.

⁸ La cláusula 4.1 del Estatuto del Personal dispone, entre otras cosas, que, al ser nombrado, “cada funcionario/funcionaria ... recibirá una carta de nombramiento conforme a las disposiciones del anexo II del presente Estatuto y firmada por el Secretario General/la Secretaria General”.

correspondencia y de hechos y circunstancias conexos’.” (Fallo No. 376, *Shatby* (1986), citando los Fallos No. 142, *Bhattacharyya* (1971), y No. 95, *Sikand* (1965).)

80. Ese contexto puede ampliar los derechos de los funcionarios al inducir “expectativas” que no estén fundadas en el Estatuto y Reglamento del Personal. Por ejemplo, aunque los nombramientos de plazo fijo no dan ningún derecho a la prórroga o renovación del contrato, el Tribunal ha declarado que las circunstancias específicas de un caso pueden crear una “expectativa” jurídica de renovación y atribuir derechos al funcionario de que se trate. Esas circunstancias podrían abarcar un compromiso por escrito de prorrogar el nombramiento del funcionario:

“El Tribunal ha validado sistemáticamente esas normas, reafirmando que los funcionarios con nombramientos de plazo fijo no tienen derecho a la renovación de sus contratos y que su empleo en la Organización cesa automáticamente y sin necesidad de preaviso en la fecha de vencimiento de sus contratos de plazo fijo, salvo cuando mediaren circunstancias compensatorias. (Véanse los Fallos No. 1048, *Dzuverovic* (2002); No. 1057, *Da Silva* (2002); y No. 1084, *Sabbatini* (2002).) Esas circunstancias pueden incluir el abuso de facultades discrecionales o una promesa expresa de la Administración, que haga nacer una expectativa de que el nombramiento será prorrogado. (Véase el Fallo No. 1170, *Lejeune* (2004); véase también el Fallo No. 885, *Handelsman* (1998).)

81. Es importante observar que el Tribunal Administrativo ha tenido en cuenta el contexto del empleo para decidir tanto sobre las obligaciones como sobre los derechos de los funcionarios. Por ejemplo, el Tribunal Administrativo ha declarado que las condiciones de servicio de un oficial de seguridad exigían que la funcionaria estuviera “dispuesta a llevar armas de fuego y en condiciones de hacerlo cuando [fuera] necesario”, no sólo porque así lo disponía el Manual del Servicio de Seguridad, sino también porque, “no obstante las condiciones escritas de su empleo, que la obligaban a llevar un arma cuando se le ordenara, ... la demandante sabía, o debiera haber sabido, dada la naturaleza misma de su puesto de oficial de seguridad, que llevar un arma cuando *tuviera esa obligación* era condición de su empleo”. (Fallo No. 1231, *Brooks-Campbell* (2005).)

c) **Práctica establecida**

82. En diversas causas ventiladas ante el Tribunal Administrativo se habla de la “práctica establecida”. Por lo común, el término se usa para describir una política o unas medidas que afectan a ciertas categorías de funcionarios en un lugar de destino o bien a todos los funcionarios en general. Un ejemplo del primer supuesto es el pago de sueldo a los funcionarios de contratación nacional en la moneda del lugar de destino.

83. El Tribunal Administrativo se guía también por la práctica establecida de otras jurisdicciones y ordenamientos jurídicos en la formulación de su jurisprudencia. Por ejemplo, aunque reconoce que en muchos ordenamientos jurídicos es práctica establecida que se ordene a los litigantes que han perdido el juicio que paguen las costas de los litigantes cuya acción haya prosperado, el Tribunal ha optado por apartarse de esa práctica. El Tribunal Administrativo ordena el pago de costas sólo en circunstancias excepcionales, cuando se demuestra que eran inevitables, de cuantía razonable y de valor superior a los gastos ordinarios de la acción en justicia.

84. En el Fallo No. 972, *Abdulhadi* (2000), causa en la que el demandado adujo que “la remuneración del demandante se había pagado como correspondía en libras sirias, la moneda de su lugar de destino, de acuerdo con la práctica establecida”, el Tribunal consideró que:

“En cuanto al concepto del valor del sueldo al tiempo de la separación del servicio, ... al decidir respecto de la alternativa de reposición en el cargo, [la intención del Tribunal] fue restaurar la carrera de la demandante desde el punto de vista financiero. De ello se sigue que la parte dispositiva del fallo relativa al valor del sueldo al tiempo de la separación del servicio no se puede interpretar de manera que pueda causar una pérdida pecuniaria a la demandante, pues ello sería contradictorio.

Habida cuenta de la constante devaluación de la moneda siria, el Tribunal interpreta que el concepto del valor del sueldo al tiempo de la separación del servicio requiere que la remuneración se calcule en una moneda estándar con exiguas variaciones en su paridad: el dólar de los Estados Unidos.” (párr. III.)

85. En el Fallo No. 1041, *Conde Estua* (2001), el Tribunal declaró que:

“... en vista de las complejidades propias de la causa ... parece apropiado hacer una excepción a su práctica general de no imponer el reembolso de gastos jurídicos y costas, especialmente a la parte perdedora. Esa política, enunciada en el documento A/CN.5/R.2, de 18 de diciembre de 1950, se fundaba en la sencillez de las actuaciones ante el Tribunal, pero también reconocía excepciones a la norma general. El Tribunal estima que la presente causa es una de esas causas excepcionales y, por lo tanto, impone las costas a la parte perdedora, como lo ha hecho en otras causas (véanse los Fallos No. 237, *Powell* (1979), y No. 665, *Gonzales de German et al.* (1994)).” (párr. XIII.)

d) Otros principios pertinentes

86. Por último, el Tribunal Administrativo ha invocado en sus decisiones otros principios pertinentes, incluso los principios generales del derecho. Seguidamente se examinan cinco ejemplos de esos principios.

i) *Deber de diligencia*

87. El Tribunal Administrativo ha dicho que, si bien está facultado para asignar a los funcionarios a “cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas”, el Secretario General debe al propio tiempo obrar con diligencia en relación con los funcionarios a fin de velar por su seguridad. Este deber de diligencia por parte de la Organización se ha incorporado ahora en el Estatuto y Reglamento del Personal, asegurando así esa protección a todos los funcionarios como condición de su empleo. La cláusula 1.2 del Estatuto del Personal dispone como sigue:

“Los funcionarios están sometidos a la autoridad del Secretario General/la Secretaria General, quien podrá asignarlos a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas. Al ejercer esta autoridad, el Secretario General/la Secretaria General deberá asegurarse, habida cuenta de las circunstancias, de que se adopten todas las medidas necesarias para velar por la seguridad del personal que desempeñe las funciones que se le hayan confiado.”

88. El Tribunal ha decidido en diversos fallos que el demandado no había cumplido sus obligaciones a ese respecto. En el Fallo No. 1204, *Durand* (2004), el Tribunal declaró lo siguiente:

“El Tribunal ha declarado anteriormente que a la Organización le incumbe la obligación jurídica de proteger a sus funcionarios y de no ponerlos en situaciones peligrosas en la medida en que pueda evitarlas. (Véase el Fallo No. 1125, *Mwangi* (2003).) En la causa *Mwangi* el Tribunal hizo hincapié en la importancia que atribuye al deber de diligencia del demandado y dijo lo siguiente:

‘[I]ncluso cuando esa obligación no estuviera expresamente enunciada en el Estatuto y Reglamento, los principios generales del derecho la impondrían, como cabe esperar normalmente de todo empleador. Las Naciones Unidas, por ser un empleador ejemplar, debieran atenerse a criterios más estrictos y, por lo tanto, cabe esperar que el demandado trate a los funcionarios con el respeto que se merecen, incluido el respeto de su bienestar ...’ (Párr. XIV.)

ii) *Los principios generales del derecho y el derecho extranjero*

89. “La jurisprudencia del Tribunal dice claramente que el derecho interno de las Naciones Unidas tiene precedencia y constituye el fundamento jurídico aplicable con arreglo al cual el Tribunal realiza su cometido”. (Fallo No. 1328 (2007); véanse también, por ejemplo, los Fallos No. 932, *Al Arid* (1999), y No. 1256 (2005).) Además, el Tribunal ha decidido que los “principios generales del derecho” y el “derecho extranjero” pueden ser aplicables en las causas de las que conoce. En el Fallo No. 1320 (2007), el Tribunal Administrativo declaró que:

“[c]uando, sin embargo, exista una brecha o *lacuna* en el derecho interno, como en la presente causa ... el Tribunal puede, o incluso debe, considerar los principios generales del derecho. (Véase, en general, el Artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia.) Por lo tanto, puede tener en cuenta el derecho extranjero y atribuirle valor probatorio.”

90. El Tribunal ha hecho referencia asimismo a “todos los sistemas de derecho administrativo” al decidir que una decisión administrativa puede o no expresarse por escrito o ser expresa o implícita. (Véase el Fallo No. 1157, *Andronov* (2003).)

iii) *Buena fe*

91. De igual importancia es la expectativa sistemática del Tribunal Administrativo de que la Organización actúe de buena fe en sus relaciones con sus funcionarios:

“El ejercicio por el demandado de sus facultades discrecionales ... no debe estar desvirtuado por formas de abuso de poder como la violación del principio de la buena fe en las relaciones con el personal, el perjuicio o la arbitrariedad u otros factores extraños que puedan viciar su decisión.” (Véase el Fallo No. 885, *Handelsman* (1998).)

El principio de la buena fe se suele invocar en causas de supresión de puestos, en que el demandado tiene la obligación de hacer gestiones de buena fe para encontrar otro puesto apropiado al funcionario cuyo puesto se haya suprimido. En el Fallo No. 679, *Fagan* (1994), el Tribunal declaró, en el párrafo XIII, que:

“conforme al párrafo c) de la regla 109.1 del Reglamento del Personal esas gestiones [para encontrar otro puesto] se deben hacer de buena fe con la mira de evitar, en cuanto sea posible, una situación en la que el funcionario que ha hecho su carrera dentro de la Organización durante una parte considerable de su vida profesional sea separado del servicio y obligado a efectuar un traslado profesional tardío e incierto.” (Véase también el Fallo No. 943, *Yung* (1999).)

iv) *Empleador ejemplar*

92. El Tribunal Administrativo reconoce que las Naciones Unidas, “por ser un empleador ejemplar, debieran atenerse a criterios más estrictos y, por lo tanto, cabe esperar que el demandado trate a los funcionarios con el respeto que se merecen”. (Véase el Fallo No. 1125, *Mwangi* (2003).) El Tribunal Administrativo ha declarado que “[l]a Organización tiene que respetar y seguir sus procedimientos en consonancia con lo que el mundo espera de las Naciones Unidas”. (Véase el Fallo No. 1022, *Araim* (2001).)

v) *Derechos adquiridos e irretroactividad de las nuevas disposiciones legales*

93. Por último, el Tribunal Administrativo tiene sentada jurisprudencia en cuanto a la doctrina de los derechos adquiridos y la irretroactividad de las nuevas disposiciones legales. Esa jurisprudencia demuestra que los derechos adquiridos son derechos que tienen su origen en el contrato de empleo de los funcionarios y que se adquieren en el servicio. (Véanse, por ejemplo, los Fallos No. 19, *Kaplan* (1953), párr. 3; No. 202, *Quéguiner* (1975), párr. VI; y No. 370, *Moliner et al.* (1986), párr. XLIII.)

94. Los derechos adquiridos no pueden ser vulnerados con efecto retroactivo. Por ejemplo, en el Fallo No. 82, *Puvrez* (1961), el Tribunal dijo que “ninguna enmienda [del Estatuto y Reglamento del Personal] puede tener un efecto retroactivo perjudicial para un funcionario”. (Párr. VII.) En el Fallo No. 266, *Capio* (1980), el Tribunal declaró que “el respeto de los derechos adquiridos significa que no se puede vulnerar el complejo de prestaciones y beneficios a los que tenga derecho un funcionario por servicios prestados antes de la entrada en vigor de una nueva norma”. El Tribunal decidió que la demandante debía ser tenida en cuenta para el ascenso a un puesto del cuadro orgánico en razón de que tenía un derecho adquirido a ser ascendida. La doctrina de los “derechos adquiridos” también llevó al Tribunal a decidir, en el Fallo No. 273, *Mortished* (1981), que los funcionarios tienen un derecho adquirido a la prima de repatriación sin necesidad de allegar prueba de reinstalación. En el Fallo No. 685, *Horlacher* (1994), el Tribunal declaró que “una enmienda de las normas aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal que suprimiera el derecho al reembolso [de los impuestos sobre la renta aplicables al pago de la suma global de las prestaciones jubilatorias] sería también permisible en relación con las prestaciones jubilatorias por servicio posterior a dicha enmienda, pero no se podría aplicar retroactivamente a las prestaciones jubilatorias por servicio anterior a la enmienda”. (Párr. VII.) Además, en el Fallo No. 1333, *Varchaver* (2007), el Tribunal Administrativo declaró que:

“... los intentos reiterados de la Administración por imponer al demandante la prohibición de la instrucción administrativa ST/AI/394, pese a que dicha instrucción administrativa no existía cuando éste decidió retirarse de la cobertura dental, vulnera también el principio jurídico de larga data respecto

de la irretroactividad. En el Fallo No. 1197, *Merón* (2004), citando el Fallo No. 82, *Puvrez* (1961), el Tribunal dijo que “[n]inguna enmienda [del Estatuto y Reglamento del Personal] puede afectar a las prestaciones y beneficios que el funcionario adquiriera por servicios prestados antes de la entrada en vigor de la enmienda. Por lo tanto, ninguna enmienda puede tener un efecto retroactivo perjudicial para un funcionario”. (Párr. XI.)

3. Las condiciones de empleo o las obligaciones de la Organización en relación con sus funcionarios

a) Condiciones de empleo

95. En los párrafos 74 a 77 figura una aclaración del término “condiciones de empleo”.

b) Obligaciones de la Organización en relación con sus funcionarios

96. La frase “obligaciones de la Organización en relación con sus funcionarios” aparece en el párrafo 78 del informe del Grupo de Reforma (A/61/205), en que éste recomendó que el sistema judicial permita “tramitar denuncias relativas a conductas contrarias a las obligaciones de la Organización de cara a sus funcionarios o que vulneren sus derechos individuales”. La frase “obligaciones de la Organización en relación con sus funcionarios”, tal como se la emplea en el párrafo 78 del informe del Grupo de Reforma, aparentemente se refiere a las obligaciones del Secretario General para con su personal.

97. Las obligaciones del Secretario General para con su personal, que se consignan en diversas disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal, se explican en los comentarios a dichas disposiciones. Por ejemplo, el comentario al párrafo c) de la cláusula 1.1 del Estatuto del Personal contenido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/13 dice que la norma “codifica una obligación implícita del Secretario General, esto es, la de garantizar que se respeten los derechos y obligaciones de los funcionarios”. Análogamente, en el comentario al párrafo c) de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal se dice que “el Secretario General, en su calidad de principal funcionario administrativo, tiene la responsabilidad de velar por la seguridad de sus funcionarios. La cláusula reconoce esa responsabilidad como derecho fundamental de los funcionarios”. (Véanse también los párrafos 87 y 88 *supra*.)

4. La propuesta de facultar al Tribunal Contencioso-Administrativo y al Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas para que remitan las causas en que proceda al Secretario General y los jefes de los fondos y programas a fin de “tomar medidas para hacer efectiva la rendición de cuentas” y, en particular, cómo se diferenciaría el papel del Secretario General a este respecto del sistema formal de justicia y qué mecanismos evitarían la duplicación de esfuerzos

98. El Grupo de Reforma recomendó que los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo tuvieran la facultad de remitir al Secretario General las causas que así lo requieran para que éste adopte medidas oportunas para imponer la rendición de cuentas (véase A/61/205, párr. 159). El Secretario General convino en que tanto a los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo como a los del Tribunal de Apelaciones se les debería conceder la facultad de remitir causas (véase A/61/758, párr. 27). La propuesta del Secretario General se refleja en el párrafo 7

del artículo 10 del proyecto de Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo (véase el anexo I) y en el párrafo 6 del artículo 9 del proyecto de Estatuto del Tribunal de Apelaciones (véase el anexo II).

99. Esas normas tienen por objeto que el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones puedan sugerir al Secretario General y a los jefes ejecutivos de los fondos y programas administrados separadamente que examinen los casos para determinar si han de incoar acciones para imponer la rendición de cuentas, verbigracia, actuaciones disciplinarias que puedan culminar en la imposición de una medida disciplinaria o actuaciones para resarcirse de una pérdida financiera causada por negligencia grave, cuando corresponda. En la actualidad, los procedimientos de la Secretaría para imponer la rendición de cuentas financiera por negligencia grave se consignan en la instrucción administrativa ST/AI/2004/3, de 29 de septiembre de 2004, relativa a la responsabilidad pecuniaria de los funcionarios por negligencia grave. Esos procedimientos, que contemplan el asesoramiento del Comité Mixto de Disciplina en la Sede en casos en que la negligencia grave de los funcionarios produce una pérdida financiera a la Organización, se tendrán que revisar cuando se suprima el Comité Mixto de Disciplina de resultas de la institución de un nuevo régimen de administración de justicia.

100. La remisión de causas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones se haría sin perjuicio de que eventualmente se incoaran o no actuaciones y del resultado de esas actuaciones. Esas cuestiones caen exclusivamente dentro de las facultades del Secretario General y de los jefes ejecutivos de los fondos y programas.

101. Además, la competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones antes descrita se debe distinguir de la propuesta del Grupo de Reforma de que el sistema de administración de justicia entienda en demandas de aplicación de la responsabilidad pecuniaria individual (véase A/61/205, párr. 159). Con respecto a la propuesta, el Secretario General dijo que sería innecesario solicitar la aprobación del Tribunal Contencioso-Administrativo antes de adoptar esa medida (véase A/61/758, párr. 27). El Secretario General opinó que él o los jefes ejecutivos de los fondos y programas administrados separadamente deberían conservar su facultad de adoptar medidas administrativas o disciplinarias apropiadas para aplicar la rendición de cuentas, incluida la aplicación de las normas sobre la responsabilidad pecuniaria cuando se reunieran las condiciones pertinentes, sin necesidad de obtener la previa anuencia del Tribunal Contencioso-Administrativo para hacerlo.

5. La propuesta del Secretario General de facultar al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas para que, a petición del funcionario interesado, suspenda la ejecución de una decisión administrativa impugnada, en particular, sobre los criterios que el Tribunal aplicaría para suspender dicha ejecución

Criterios para suspender las medidas relativas a una decisión administrativa impugnada

102. En toda causa en que la decisión impugnada tenga fecha de entrada en vigor y en que se haya notificado al demandante con 10 o más días de antelación a esa fecha, el demandante debe presentar una petición de que se suspenda la medida para ejecutar la decisión impugnada (si desea hacerlo) con un mínimo de 10 días hábiles

de antelación a la fecha de entrada en vigor, salvo cuando concurren circunstancias excepcionales.

103. Conforme a la práctica actual de la Junta Mixta de Apelaciones se hace lugar a la petición de suspensión de medidas: a) cuando, en principio, se haya determinado que la decisión impugnada todavía no se ha ejecutado; y b) cuando el funcionario presente prueba prima facie de que ha habido violación de sus derechos como funcionario y de que la aplicación de la decisión causará daño o perjuicio irreparable a sus derechos como funcionario si no se hace lugar a su petición, salvo que se disponga otra cosa en las directrices administrativas, habrá “ejecución de una decisión administrativa” cuando la decisión se haga efectiva después de la ejecución de medidas concretas conforme a los procedimientos ordinarios. Por “daño o perjuicio irreparable” se entiende el daño que no se pueda reparar adecuadamente mediante una indemnización por daños y perjuicios.

104. Al examinar las peticiones de suspensión de medidas en el marco del nuevo sistema de administración de justicia, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Secretario General, en el contexto de la evaluación interna, podrán guiarse por la práctica actual de la Junta Mixta de Apelaciones.

6. La composición y el papel de las asociaciones de personal

105. La cláusula 8.1 del Estatuto del Personal sienta el principio de que los funcionarios debieran estar en condiciones de participar en “el examen y la solución de las cuestiones relativas al bienestar del personal, incluidas las condiciones de trabajo, las condiciones generales de vida y otros aspectos de la administración del personal”. En consecuencia, se han establecido asociaciones de personal en la Sede y otros lugares de destino. La regla 108.2 del Reglamento del Personal establece el mecanismo de consulta entre el personal y la administración, tanto en el plano local como a nivel de toda la Secretaría. Se trata del mismo mecanismo que entiende en la postulación de candidaturas de representantes del personal en los órganos mixtos, como los órganos centrales de examen o la Junta Mixta de Apelaciones. Las asociaciones de personal no tienen representación por derecho propio en esos órganos. En la elaboración del nuevo sistema interno de administración de justicia se han celebrado consultas con el personal por conducto del Consejo de Coordinación entre la Administración y el Personal.

III. Proyectos de Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

106. En los anexos I y II del presente informe se presentan, respectivamente, los proyectos de estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, para su examen por la Asamblea General. Seguidamente se indican las cuestiones salientes que ha de examinar la Asamblea General.

A. Proyecto de Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo

107. En cuanto al apartado a) del párrafo 1 del artículo 2 del proyecto de Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, el término “decisión administrativa” abarca tanto las decisiones implícitas como las decisiones administrativas de abstenerse de adoptar medidas en relación con una denuncia, incluso la decisión de abstenerse de tomar medidas respecto de una denuncia de conducta perjudicial o lesiva que no se conforme al Estatuto y Reglamento del Personal, cuando la evaluación interna de la denuncia en cuestión haya llevado a la conclusión de que la denuncia o bien no era lo suficientemente detallada o concreta como para justificar una investigación o no había sido corroborada.

108. La Asamblea General deberá tomar medidas adicionales respecto del apartado d) del párrafo 1 del artículo 3 del proyecto de Estatuto que dispone, entre otras cosas, que al Tribunal Contencioso-Administrativo podrá acudir cualquier persona que preste servicios personales a la Secretaría de las Naciones Unidas o a fondos o programas de las Naciones Unidas administrados separadamente, con excepción de las personas mencionadas en los incisos i) a v) del apartado d) del párrafo 1 del artículo 3. Otras categorías de personas a quienes no se les autorizaría a presentar demandas al Tribunal Contencioso-Administrativo en virtud de esta disposición son los funcionarios distintos de los funcionarios de la Secretaría (por ejemplo, los inspectores de la Dependencia Común de Inspección, el Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y el Presidente y Vicepresidente de la Comisión de Administración Pública Internacional y los expertos en misión que no estén contratados como consultores, contratistas a título individual o contratistas de servicios. La Asamblea General tendrá que examinar la cuestión relativa al acceso de esas personas al Tribunal.

109. La Asamblea General pidió que se siguiera examinando la cuestión relativa a saber si las decisiones del Tribunal Contencioso-Administrativo deberían ser adoptadas por un solo magistrado o por una sala de tres magistrados (véase A/C.5/62/11, párr. 20). La Asamblea General también pidió al Secretario General que le presentara nuevas propuestas al respecto, incluso sobre las consecuencias financieras, en la segunda parte de la continuación del sexagésimo segundo período de sesiones (véase la resolución 62/228, párr. 43).

110. Actualmente, el artículo 10 del proyecto de Estatuto dispone que, si bien por lo común los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo serán dictados por un solo magistrado, el Tribunal podrá remitir una causa a una sala de tres magistrados para su decisión. A juicio del Secretario General, no sería apropiado determinar en el Estatuto las categorías específicas de causas que se debieran encomendar a una sala de tres magistrados, pues el asunto se debería dejar librado a la discreción del Tribunal Contencioso-Administrativo. Sin embargo, disponer de una sala de tres magistrados que representen diversas tradiciones y prácticas jurídicas, así como de tradiciones culturales y lingüísticas, sería particularmente importante en causas: a) en que se impugne una decisión administrativa relacionada con un nombramiento, un ascenso o la rescisión de un nombramiento; b) en que se alegue acoso o trato discriminatorio con el sustento de prueba fehaciente; o c) en que haya una situación que pueda significar un perjuicio financiero considerable para la Organización, por ejemplo cuando un solo magistrado que entienda en la causa estime que la indemnización que ha de decretar el Tribunal Contencioso-Administrativo será

superior al valor de dos años de sueldo básico neto. Habida cuenta de las dificultades prácticas y logísticas que presumiblemente se plantearán para constituir una sala de tres magistrados para conocer de las causas mencionadas *supra* (por ejemplo, cuando los tres magistrados en régimen de dedicación exclusiva y los dos magistrados en régimen de dedicación parcial se encuentren en lugares distintos), la Asamblea General acaso quiera volver a examinar la cuestión relativa al número total de magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo.

111. Con respecto al apartado c) del párrafo 1 del artículo 8 del proyecto de Estatuto, no se necesitará una evaluación interna en el caso de decisiones administrativas adoptadas en la Sede para imponer sanciones disciplinarias y decisiones administrativas cuando éstas se tomen en virtud de recomendaciones de juntas técnicas, como la Junta Consultiva de Indemnizaciones (véase A/62/294, párrs. 81 y 82).

112. Otra cuestión que se señala a la atención de la Asamblea General es la relativa a la ejecución de los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo en virtud de los cuales se otorgue indemnización a los demandantes cuando cualquiera de las partes apele del fallo. De lo que se trata es de saber si la indemnización otorgada se debe pagar antes de que se conozca la decisión en alzada. Para resolver esta cuestión se puede pensar en diversas opciones:

a) La indemnización se paga inmediatamente y luego se recupera del demandante si el Tribunal de Apelaciones revoca el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo;

b) Se suspende el pago de la indemnización hasta que se pronuncie el Tribunal de Apelaciones. Si se afirma el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo, se paga la indemnización, más intereses; o

c) La indemnización concedida se deposita en una cuenta de garantía hasta que concluyan las actuaciones en alzada. Si el Tribunal de Apelaciones afirma el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo, se paga la indemnización concedida por el Tribunal Contencioso-Administrativo, más los intereses devengados en ese intervalo.

113. Por cuanto el pago de indemnización implica el uso de fondos públicos, cuando el fallo sea favorable al demandante se debe considerar la posibilidad de que haya consecuencias perjudiciales para la Organización cuando, en el caso de la opción a) del párrafo 112 *supra*, la indemnización se deba pagar inmediatamente antes de la decisión definitiva en apelación. Bien pudiera ser difícil recuperar la indemnización pagada, en particular cuando el funcionario se ha separado consecuentemente del servicio⁹. En consecuencia, el Secretario General estima que la mejor práctica sería que la indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo se deposite en una cuenta de garantía hasta que se resuelva la

⁹ En los casos en que el demandante se niegue a reintegrar voluntariamente la indemnización que se le haya pagado, la Organización podría, en esas situaciones, considerar la institución de una acción civil ante los tribunales locales contra esa persona para obtener la devolución de la indemnización pagada. Sin embargo, la Organización, en muchos casos, tal vez prefiera abstenerse de recurrir a esa vía porque entablar e incoar esa acción requerirá la dispensa de sus prerrogativas e inmunidades. Además, el inicio de esas acciones no es garantía de que el tribunal del local vaya a decidir a favor de la Organización. Otra cuestión importante que se ha de tener en mente es que la institución de una acción civil en ese contexto podría dar lugar a una interpretación jurídica conflictiva de normas internas de las Naciones Unidas por parte de órganos judiciales externos, que luego podría tener consecuencias negativas.

apelación y, si el Tribunal de Apelaciones afirma el fallo, se pague la indemnización juntamente con los intereses devengados. Con todo, el Tribunal Contencioso-Administrativo debiera también tener discreción para ordenar el pago inmediato de una indemnización, no obstante la interposición de un recurso de apelación, cuando el demandante haya comprobado a satisfacción del Tribunal Contencioso-Administrativo que la demora en el pago de la indemnización le pondría en una situación de penuria excesiva. Tal vez sea preciso ajustar la redacción del párrafo 4 del artículo 7 del proyecto de Estatuto del Tribunal de Apelaciones en función de la decisión que adopte la Asamblea General al respecto.

B. Proyecto de Estatuto del Tribunal de Apelaciones

114. El proyecto de Estatuto del Tribunal de Apelaciones dispone que el Tribunal entienda en las apelaciones de decisiones del Tribunal Contencioso-Administrativo y en la revisión en primera instancia de decisiones de la Caja Común de Pensiones y otras organizaciones que hayan aceptado la jurisdicción del actual Tribunal Administrativo. A reserva de la decisión de la Asamblea General, los párrafos 3 y 4 del artículo 2 del proyecto de Estatuto del Tribunal de Apelaciones plasman la propuesta del Secretario General de que las decisiones adoptadas por la Caja Común de Pensiones y otras organizaciones que ahora se pueden apelar ante el Tribunal Administrativo entren dentro de la competencia del nuevo Tribunal de Apelaciones, que continuaría actuando como tribunal administrativo de la Caja Común de Pensiones y de esas organizaciones (véase A/62/294, párr. 152).

115. La Asamblea General pidió al Secretario General que consultara con las organizaciones que participaban en el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas a fin de asegurar una transición sin tropiezos hacia otro sistema de su elección, si es que decidían no participar en el nuevo sistema de administración de justicia (véase la resolución 62/228, párr. 60). El Secretario General, que ha emprendido el examen de esos acuerdos, está celebrando consultas con esas organizaciones.

116. Conforme al régimen en vigor, un funcionario puede impugnar una decisión de la Caja Común de Pensiones ante el Tribunal Administrativo¹⁰. Si la Asamblea General decide modificar el régimen vigente será preciso enmendar el Reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, cuya aprobación incumbe a la Asamblea General.

C. Disposiciones transitorias relativas al Tribunal Contencioso-Administrativo y al Tribunal de Apelaciones

117. La Asamblea General decidió volver a examinar la cuestión de las disposiciones transitorias en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo segundo período de sesiones (véase la resolución 62/228, párr. 59). Las propuestas del Secretario General relativas a las disposiciones transitorias figuran en su

¹⁰ Véase el Reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, artículo 48. Ese derecho se consigna también en el párrafo 2 del artículo 14 del Estatuto del Tribunal Administrativo.

informe (A/62/294, párrs. 147 a 152). Por mor de claridad, el Secretario General presenta a continuación una sinopsis de esas propuestas.

118. Las Juntas Mixtas de Apelación continuarán conociendo de causas hasta el 30 de noviembre de 2008. En los casos en que una Junta Mixta de Apelación no haya terminado su informe para el 30 de noviembre de 2008, el expediente será trasladado en su integridad al Tribunal Contencioso-Administrativo el 1° de enero de 2009.

119. Las Juntas Mixtas de Apelación seguirán examinando las solicitudes de suspensión de medidas disciplinarias hasta el 31 de diciembre de 2008. Cuando una Junta Mixta no haya emitido su informe sobre la solicitud de suspensión de una medida administrativa antes del 31 de diciembre de 2008, la solicitud se trasladará al Tribunal Contencioso-Administrativo el 1° de enero de 2009, que examinará la solicitud y tomará una decisión al respecto.

120. Los Comités Mixtos de Disciplina o los Comités de Disciplina, según proceda, examinarán las solicitudes pendientes de revisión de decisiones de destitución sumaria hasta el 30 de noviembre de 2008. En los casos en que los Comités Mixtos de Disciplina o los Comités de Disciplina no hayan emitido su informe en un expediente de destitución sumaria para el 30 de noviembre de 2008, el expediente será trasladado en su integridad al Tribunal Contencioso-Administrativo el 1° de enero de 2009.

121. En cuanto a otras causas disciplinarias, los Comités Mixtos de Disciplina o los Comités de Disciplina, según proceda, continuarán examinando las causas pendientes hasta el 31 de diciembre de 2008. Si el Comité Mixto de Disciplina o el Comité de Disciplina, según proceda, no emite su informe en esa causa para el 31 de diciembre de 2008, el Secretario General o, cuando se trate de fondos o programas administrados separadamente con facultades delegadas, el jefe ejecutivo, tomará una decisión en la causa sin la recomendación del Comité Mixto de Disciplina o del Comité de Disciplina, según proceda. El funcionario podrá apelar de la decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

122. Las propuestas antes expuestas plasman en el párrafo 5 del artículo 2 y en el párrafo 6 del artículo 8 del proyecto de Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo. Se necesita una decisión de la Asamblea General sobre las disposiciones transitorias para que se puedan adoptar prontamente las medidas pertinentes, incluso la distribución de publicaciones administrativas al personal para informarle de esas medidas.

123. Las propuestas descritas *supra* se justifican porque en las causas en que el Secretario General tome una decisión, esto es, una decisión de destitución sumaria, o una decisión cuya suspensión se solicite o que se apele, el Secretario General no podrá tomar nuevamente una decisión y, por lo tanto, la causa deberá remitirse al Tribunal Contencioso-Administrativo para su resolución. En las demás causas disciplinarias en que el Secretario General haya solicitado una recomendación del Comité Mixto de Disciplina o el Comité de Disciplina, según proceda, respecto de la imposición de una medida disciplinaria, el Secretario General tiene facultades para adoptar una decisión sin la recomendación del Comité Mixto de Disciplina o del Comité de Disciplina, según proceda.

124. Las propuestas descritas *supra* se basan en el supuesto de que el Tribunal Contencioso-Administrativo estará establecido y en funciones para el 1° de enero

de 2009. Para que así ocurra, el Secretario General estima que los Estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones deben ser aprobados por la Asamblea General lo antes posible, esto es, en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo segundo período de sesiones, para que los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo puedan ser elegidos y nombrados con antelación suficiente al 1° de enero de 2009.

125. En cuanto al proyecto de Estatuto del Tribunal de Apelaciones, el Secretario General había propuesto que el Tribunal, en su calidad de tribunal administrativo, entendiera en los siguientes asuntos:

a) Demandas relativas a decisiones adoptadas antes del 31 de diciembre de 2008 por el Secretario General o un jefe ejecutivo en relación con el informe de una Junta Mixta de Apelación, un Comité Mixto de Disciplina o un Comité de Disciplina;

b) Las demandas pendientes ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas antes del 1° de enero de 2009;

c) Las demandas relativas a decisiones tomadas por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas o por los jefes ejecutivos de organizaciones que no estén comprendidas en la jurisdicción del Tribunal Contencioso-Administrativo (A/62/294, párr. 152).

126. Tras un examen ulterior de la cuestión del alcance de la transición necesaria, y con el beneficio de la experiencia e información adicionales de que se dispone, el Secretario General no estima ahora que esa sea la solución más práctica y eficiente.

127. Aunque se obre con la debida diligencia, será inevitable que haya causas incoadas ante el Tribunal Administrativo que no se hayan despachado para el 31 de diciembre de 2008. No sólo hay un gran número de causas que ya están pendientes, sino que en 2008 se seguirán iniciando causas, en particular porque se prevé que las Juntas Mixtas de Apelaciones, los Comités Mixtos de Disciplina y los Comités de Disciplina también continúen en funcionamiento hasta el fin del año. De acuerdo con los promedios históricos y teniendo en cuenta las nuevas causas que se inicien en 2008, se proyecta que habrá más de 130 causas pendientes ante el Tribunal Administrativo al fin de 2008.

128. Es de presumir que el Tribunal de Apelaciones no pueda conocer de esas causas hasta mediados de 2009, pues su primer período de sesiones se destinará a la adopción del reglamento y otras cuestiones de organización. Si en ese momento el Tribunal de Apelaciones estuviera sobrecargado con un volumen de causas muy superior al centenar de causas provenientes del antiguo sistema, que se debieran tramitar de conformidad con el Estatuto del Tribunal Administrativo ahora en vigor, ello demoraría la introducción del nuevo sistema de administración de justicia, lo que sería a todas luces indeseable.

129. El Secretario General propone, en cambio, que todas las demandas entabladas ante el actual Tribunal Administrativo que estén pendientes al 31 de diciembre de 2008 se trasladen al nuevo Tribunal Contencioso-Administrativo el 1° de enero de 2009. Para que esta opción pueda ser viable, el Secretario General propone, en carácter de disposición transitoria, que se amplíe el Tribunal Contencioso-Administrativo mediante la adición de tres magistrados ad litem y personal de apoyo para 2009 con la mira de despachar el volumen de causas acumulado. Como los

magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo se desempeñan en régimen de dedicación exclusiva, y no en dos períodos de sesiones anuales, como ocurre con el Tribunal de Apelaciones, el Tribunal Contencioso-Administrativo tendría mayor capacidad para atender a un mayor volumen de trabajo. Otra ventaja sería que el volumen de causas se podría dividir entre las tres sedes del Tribunal Contencioso-Administrativo. Esta propuesta pondría al Tribunal de Apelaciones en condiciones de comenzar su cometido a fojas cero para concentrarse en la función que le corresponde como instancia de apelación.

130. Se solicita, pues, que la Asamblea General autorice tres puestos temporales de categoría D-2 para magistrados ad litem, con objeto de ampliar la capacidad del Tribunal Contencioso-Administrativo por un año. Al igual que para los demás puestos de magistrados, los candidatos serían seleccionados por el Consejo de Justicia Interna. Además, se necesitarían dos puestos de oficial jurídico (P-2) y dos puestos del cuadro de servicios generales en calidad de personal temporario general por un año.

131. El Secretario General pide a la Asamblea General que adopte una decisión sobre las disposiciones transitorias, para que se puedan incluir las cláusulas pertinentes en los textos definitivos de los Estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones.

Anexo I

Proyecto de Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

Artículo 1

Por el presente Estatuto se instituye un tribunal, que se denominará Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

Artículo 2

1. El Tribunal Contencioso-Administrativo será competente para conocer y fallar las demandas entabladas por una persona física, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 3 del presente Estatuto, contra las Naciones Unidas, incluidos los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente:

a) En apelación de una decisión administrativa impugnada por presunto incumplimiento de las condiciones de nombramiento o de las condiciones de empleo, o

b) En apelación de una decisión administrativa que imponga medidas disciplinarias.

2. El Tribunal Contencioso-Administrativo será competente para conocer y fallar las demandas entabladas por un funcionario en que se solicite la suspensión de medidas en relación con una decisión administrativa impugnada que sea objeto de una evaluación interna en curso. La decisión del Tribunal Contencioso-Administrativo respecto de dicha demanda será inapelable.

3. El Tribunal Contencioso-Administrativo será competente para conocer y fallar las demandas entabladas por una asociación de personal, conforme a lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Estatuto, contra las Naciones Unidas o los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente:

a) Para hacer valer los derechos de las asociaciones de personal, tal como se reconoce en el Estatuto y Reglamento del Personal;

b) Para apelar de una decisión administrativa impugnada por presunto incumplimiento de las condiciones de nombramiento o empleo en representación de un grupo de funcionarios nombrados con derecho a interponer esa demanda conforme al párrafo 1 del artículo 2 del presente Estatuto y que se vean afectados por la misma decisión administrativa adoptada a raíz de los mismos hechos; o

c) Para apoyar una demanda presentada por uno o más funcionarios con derecho a apelar de la misma decisión administrativa conforme al apartado a) del párrafo 1 del artículo 2 del presente Estatuto, por medio de un escrito *amicus curiae* o por tercera.

4. En caso de controversia acerca de la competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo, ésta se dirimirá por decisión del Tribunal.

5. Como disposición transitoria, el Tribunal Contencioso-Administrativo tendrá jurisdicción a) sobre las causas que se le hayan trasladado el 1º de enero de 2009 de una Junta Mixta de Apelaciones o un Comité Mixto de Disciplina establecidos por las Naciones Unidas u otro órgano similar establecido por un fondo o programa

administrado separadamente y b) sobre las demandas interpuestas ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas con anterioridad al 1º de enero de 2009 que éste no hubiere examinado al 31 de diciembre de 2008.

Artículo 3

1. Podrán entablar demandas conforme al párrafo 1 del artículo 2 del presente Estatuto:

a) Un funcionario de las Naciones Unidas, incluso de la Secretaría de las Naciones Unidas o de fondos o programas de las Naciones Unidas administrados separadamente;

b) Un antiguo funcionario de las Naciones Unidas, incluso de la Secretaría de las Naciones Unidas o de fondos o programas de las Naciones Unidas administrados separadamente;

c) Una persona que presente una reclamación en nombre de un funcionario de las Naciones Unidas con discapacidad o fallecido, incluso de la Secretaría de las Naciones Unidas o de fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente;

d) Una persona que preste servicios personales a la Secretaría de las Naciones Unidas o a fondos o programas de las Naciones Unidas administrados separadamente, con independencia del tipo de contrato que hayan firmado, con excepción de las personas en las siguientes categorías:

i) Personal militar o de policía en operaciones de mantenimiento de la paz;

ii) Voluntarios (distintos de los Voluntarios de las Naciones Unidas);

iii) Pasantes;

iv) Personal proporcionado gratuitamente del tipo II (personal proporcionado a las Naciones Unidas por un Gobierno u otra entidad responsable por la remuneración de los servicios de ese personal que no preste servicio al amparo de ningún otro régimen establecido); o

v) Personas que trabajen en relación con el suministro de bienes o servicios más allá de sus propios servicios personales o conforme a un contrato concertado con un proveedor, un contratista o una empresa consultora.

2. Un funcionario de las Naciones Unidas, incluida la Secretaría de las Naciones Unidas u otros fondos o programas de las Naciones Unidas administrados separadamente, podrá solicitar la suspensión de una medida conforme al párrafo 2 del artículo 2 del presente Estatuto.

3. Una asociación de personal reconocida en virtud del párrafo b) de la cláusula 8.1 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas podrá entablar demanda conforme al párrafo 3 del artículo 2 del presente Estatuto.

Artículo 4

1. El Tribunal Contencioso-Administrativo estará integrado por tres magistrados en régimen de dedicación exclusiva y dos magistrados en régimen de dedicación parcial.
2. Los magistrados serán nombrados por la Asamblea General a partir de la lista de candidatos confeccionada por el Consejo de Justicia Interno establecido en virtud de la resolución 62/228 de la Asamblea General. No podrá haber dos magistrados de la misma nacionalidad. Se tendrá debidamente en cuenta el equilibrio regional y de género.
3. Para poder ser nombrado magistrado será necesario:
 - a) Ser una persona de moral intachable; y
 - b) Tener al menos 10 años de experiencia judicial en materia de derecho administrativo o una disciplina equivalente en el ordenamiento jurídico de uno o más países.
4. Los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo serán nombrados por un solo mandato no renovable de siete años. Como disposición transitoria, dos de los magistrados (un magistrado en régimen de dedicación exclusiva y un magistrado en régimen de dedicación parcial) nombrados inicialmente, que se determinarán por sorteo, ocuparán el cargo durante tres años y podrán ser nombrados nuevamente para el mismo Tribunal Contencioso-Administrativo por un nuevo mandato no renovable de siete años.
5. Todo magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo designado para reemplazar a otro que no hubiese terminado su mandato desempeñará el cargo por el tiempo restante del mandato de su predecesor y podrá volver a ser designado por un solo mandato no renovable de siete años.
6. Un antiguo magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo no podrá ser nombrado posteriormente para ningún otro puesto en las Naciones Unidas, salvo que se trate de otro puesto judicial.
7. El Tribunal Contencioso-Administrativo elegirá a su Presidente.
8. El magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo prestará servicios estrictamente a título personal y tendrá plena independencia.
9. Se recusará el magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo que tenga un conflicto de intereses en una causa.
10. Un magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo sólo podrá ser removido de su cargo por la Asamblea General por razones de conducta indebida o incapacidad demostradas.
11. Un magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo podrá dimitir mediante notificación a la Asamblea General por conducto del Secretario General.

Artículo 5

Los tres magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo que presten servicio en régimen de dedicación exclusiva ordinariamente desempeñarán sus funciones en Nueva York, Ginebra y Nairobi, respectivamente. El Tribunal

Contencioso-Administrativo podrá celebrar períodos de sesiones en otros lugares de destino, si así lo requieren las causas que tenga ante sí.

Artículo 6

1. El Secretario General de las Naciones Unidas adoptará las disposiciones administrativas necesarias para el funcionamiento del Tribunal Contencioso-Administrativo.
2. Las Secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo se establecerán en Nueva York, Ginebra y Nairobi y estarán integradas por un Secretario y los demás funcionarios que sean necesarios.
3. Las Naciones Unidas sufragarán los gastos del Tribunal Contencioso-Administrativo.
4. Las indemnizaciones ordenadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo serán pagadas por la Secretaría de las Naciones Unidas o por los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente, según proceda y sea aplicable, o por un organismo especializado, organización o entidad que haya aceptado la jurisdicción del Tribunal Contencioso-Administrativo.

Artículo 7

1. Con sujeción a las disposiciones del presente Estatuto, el Tribunal Contencioso-Administrativo establecerá su reglamento.
2. El reglamento contendrá disposiciones relativas a:
 - a) La organización de sus trabajos;
 - b) La presentación de los escritos y el procedimiento que ha de observarse respecto de éstos;
 - c) Los procedimientos para preservar la confidencialidad e inadmisibilidad de las declaraciones orales o escritas formuladas durante el proceso de mediación;
 - d) La intervención de terceros que no sean partes en la causa cuando sus derechos puedan ser afectados por el fallo;
 - e) Las vistas orales;
 - f) La publicación de los fallos; y
 - g) Otras cuestiones relativas al funcionamiento del Tribunal Contencioso-Administrativo.

Artículo 8

1. La demanda será admisible cuando:
 - a) El Tribunal Contencioso-Administrativo sea competente para conocer y fallar la demanda, de conformidad con el artículo 2 del presente Estatuto;
 - b) El demandante esté habilitado para interponer demanda de conformidad con el artículo 3 del presente Estatuto;
 - c) El demandante haya presentado previamente la decisión administrativa impugnada a la evaluación interna, cuando proceda;

d) Salvo que el Tribunal Contencioso-Administrativo haya suspendido el plazo o dispensado de él, la demanda se interpondrá conforme a los plazos aplicables que se mencionan *infra*:

i) Cuando se requiera una solicitud de evaluación interna, la demanda se debe presentar:

a. Dentro de los 30 días de la notificación al demandante de la respuesta a la evaluación interna; o

b. Dentro de los 30 días del vencimiento del plazo de respuesta de 45 días cuando no haya habido respuesta a la evaluación interna;

ii) Cuando no se requiera una solicitud de evaluación interna, la demanda debe presentarse dentro de los 30 días de que el demandante se haya notificado de la decisión administrativa.

2. La demanda será inadmisibile si la controversia derivada de la decisión administrativa impugnada se hubiera resuelto mediante un acuerdo al que se hubiera llegado por conducto de una mediación. Sin embargo, el demandante podrá interponer demanda para hacer cumplir un acuerdo al que se hubiera llegado por conducto de una mediación y la demanda será admisible si el acuerdo no se ha aplicado en forma oportuna o de conformidad con sus propios términos.

3. El Tribunal Contencioso-Administrativo podrá decidir la suspensión o dispensa de los plazos en cualquier causa.

4. La presentación de una demanda no tendrá como efecto suspender la ejecución de la decisión administrativa impugnada.

5. La demanda y otros escritos se presentarán en uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas.

6. En calidad de disposición transitoria, la causa que se hubiere trasladado el 1º de enero de 2009 de conformidad con el párrafo 5 del artículo 2 del presente Estatuto deberá observar también los plazos de las disposiciones transitorias que sean aplicables a esas causas, como se dispondrá por separado en una publicación administrativa.

Artículo 9

1. El Tribunal Contencioso-Administrativo podrá ordenar la presentación de documentos o de otros medios de prueba que estime necesarios.

2. El Tribunal Contencioso-Administrativo decidirá si es necesaria la comparecencia personal del demandante a las vistas orales y los medios apropiados para dar cumplimiento al requisito de la comparecencia personal.

3. Las vistas orales del Tribunal Contencioso-Administrativo se celebrarán en público salvo cuando el Tribunal, de oficio o a petición de parte, decida que las circunstancias exigen que las vistas se celebren a puerta cerrada.

Artículo 10

1. El Tribunal Contencioso-Administrativo suspenderá las actuaciones de una causa cuando ambas partes lo soliciten.

2. En cualquier momento de las deliberaciones, el Tribunal Contencioso-Administrativo podrá ordenar las medidas siguientes, que serán definitivas e inapelables:

a) Un mandamiento provisional para brindar reparación temporal a cualquiera de las partes, incluida la suspensión de la decisión administrativa impugnada; y

b) La remisión de una causa a la mediación.

3. Antes de pronunciarse sobre el fondo de la cuestión, cuando juzgue que no se ha observado el procedimiento prescrito por el Estatuto y Reglamento del Personal o por las publicaciones administrativas aplicables, el Tribunal Contencioso-Administrativo podrá ordenar que el asunto vuelva a la instancia que corresponda para que se aplique el procedimiento debido o se subsane el vicio de procedimiento. En esos casos, el Tribunal Contencioso-Administrativo podrá ordenar el pago al demandante de una indemnización, que no excederá del equivalente de tres meses de sueldo neto básico, por los perjuicios que le hubiere causado la demora en el procedimiento.

4. Cuando determine que una demanda es fundada, el Tribunal Contencioso-Administrativo podrá adoptar una o más de las providencias siguientes:

a) La anulación de la decisión administrativa impugnada o el cumplimiento específico, a reserva de que, si la decisión administrativa impugnada se relaciona con un nombramiento, un ascenso o la rescisión de un nombramiento, el Tribunal Contencioso-Administrativo determinará también la cuantía de la indemnización que el demandado podrá pagar en lugar de la anulación de la decisión administrativa impugnada o del cumplimiento específico que se haya ordenado;

b) Una indemnización que por lo común no excederá del equivalente de dos años de sueldo básico neto del demandante. El Tribunal Contencioso-Administrativo podrá, sin embargo, ordenar el pago de una indemnización de mayor cuantía, en casos excepcionales en virtud de una decisión fundamentada;

c) Los intereses; o

d) Las costas.

5. Cuando determine que una parte ha abusado manifiestamente de las actuaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, el Tribunal podrá ordenar el pago de costas contra esa parte.

6. El Tribunal Contencioso-Administrativo no podrá imponer el pago de daños y perjuicios ejemplares o punitivos.

7. El Tribunal Contencioso-Administrativo podrá remitir las causas en que proceda al Secretario General o a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente a fin de que, si procede, tomen medidas para hacer efectiva la rendición de cuentas.

8. Los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo serán dictados ordinariamente por un solo magistrado. El Tribunal Contencioso-Administrativo podrá remitir una causa a una sala de tres magistrados para su decisión.

Artículo 11

1. Los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo se dictarán por escrito e indicarán las razones en que se funden.
2. Las deliberaciones del Tribunal Contencioso-Administrativo serán confidenciales.
3. Los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo serán vinculantes para las partes.
4. Los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo se dictarán en cualquiera de los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, en dos originales que se depositarán en los archivos de las Naciones Unidas.
5. Del fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo se dará traslado a cada una de las partes en la causa.
6. La Secretaría del Tribunal Contencioso-Administrativo publicará y pondrá a disposición del público los fallos del Tribunal.

Artículo 12

1. Cualquiera de las partes podrá pedir al Tribunal Contencioso-Administrativo la revisión de un fallo fundándose en el descubrimiento de un hecho de tal naturaleza que pueda ser un factor decisivo y que, al pronunciarse el fallo, fuera desconocido del Tribunal Contencioso-Administrativo y de la parte que pida la revisión, siempre que ese desconocimiento no se deba a negligencia. La petición deberá presentarse dentro del término de un año desde la fecha del fallo.
2. El Tribunal Contencioso-Administrativo podrá subsanar en cualquier momento, ya sea de oficio o a petición de una de las partes, los errores de escritura o de cálculo.
3. Cualquiera de las partes podrá pedir al Tribunal Contencioso-Administrativo la interpretación de un fallo o un mandamiento de ejecución de un fallo.

Artículo 13

El presente Estatuto podrá ser enmendado por decisión de la Asamblea General.

Anexo II

Proyecto de Estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

Artículo 1

Por el presente Estatuto se instituye un Tribunal, que se denominará Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

Artículo 2

1. El Tribunal de Apelaciones será competente para conocer y fallar las apelaciones interpuestas contra un fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en las que se afirme que el Tribunal Contencioso-Administrativo:

- a) Se ha extralimitado de su jurisdicción o competencia;
- b) No ha ejercido la jurisdicción de que está investido;
- c) Ha cometido un error fundamental de procedimiento que haya causado una denegación de justicia;
- d) Ha cometido un error de derecho; o
- e) Haya cometido un error de hecho.

2. Cualquiera de las partes (esto es, el demandante o el demandado) o sus sucesores podrán interponer una apelación contra un fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo.

3. El Tribunal de Apelaciones decidirá sobre su propia competencia.

4. El Tribunal de Apelaciones tendrá competencia para conocer y fallar las demandas en que se alegue incumplimiento de los Estatutos de la Caja Común del Personal de las Naciones Unidas según decisión del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas presentadas al Tribunal por:

a) Cualquier funcionario de una organización afiliada a la Caja de Pensiones que haya aceptado la jurisdicción del Tribunal de Apelaciones en las causas de la Caja de Pensiones, si tiene derecho, en virtud del artículo 21 de los Estatutos de la Caja, a participar en ella, aun después de haber cesado en su empleo, y todo derechohabiente del funcionario en caso de fallecimiento de éste;

b) Toda persona que pueda probar sus derechos con arreglo a los Estatutos de la Caja de Pensiones en virtud de la participación en la Caja de un funcionario de dicha organización afiliada.

5. El Tribunal de Apelaciones será competente para conocer y fallar la demanda contra un organismo especializado vinculado con las Naciones Unidas conforme a las disposiciones de los Artículos 57 y 63 de la Carta de las Naciones Unidas u otra organización o entidad internacional establecida en virtud de un tratado que participe en el régimen común de las condiciones de servicio, cuando exista un acuerdo especial entre el organismo, la organización o la entidad interesados y el Secretario General de las Naciones Unidas para disponer sobre las condiciones de la jurisdicción del Tribunal de Apelaciones. En cada acuerdo especial de esa índole se

dispondrá que el organismo, la organización o la entidad interesados tendrá la obligación de acatar los fallos del Tribunal de Apelaciones y tendrá a su cargo el pago de toda indemnización concedida por el Tribunal de Apelaciones a cualquiera de los funcionarios de ese organismo, organización o entidad y se incluirán, entre otras, disposiciones sobre la participación del organismo, la organización o la entidad en las disposiciones administrativas necesarias para el funcionamiento del Tribunal de Apelaciones y sobre su participación en los gastos del Tribunal de Apelaciones.

Artículo 3

1. El Tribunal de Apelaciones estará integrado por siete magistrados.
2. Los magistrados del Tribunal de Apelaciones serán nombrados por la Asamblea General a partir de la lista de candidatos confeccionada por el Consejo de Justicia Interno establecido en virtud de la resolución 62/228 de la Asamblea General. No podrá haber dos magistrados de la misma nacionalidad. Se tendrá debidamente en cuenta el equilibrio regional y de género.
3. Para poder ser nombrado magistrado será necesario:
 - a) Ser una persona de moral intachable; y
 - b) Tener al menos 15 años de experiencia judicial en materia de derecho administrativo o una disciplina equivalente en el ordenamiento jurídico de uno o más países.
4. Los magistrados del Tribunal de Apelaciones serán nombrados por un solo mandato no renovable de siete años. Como disposición transitoria, tres de los magistrados nombrados inicialmente, que se determinarán por sorteo, ocuparán el cargo durante tres años y podrán ser nombrados nuevamente para el mismo Tribunal de Apelaciones por un nuevo mandato no renovable de siete años.
5. Todo magistrado del Tribunal de Apelaciones designado para reemplazar a otro que no hubiese terminado su mandato desempeñará el cargo por el tiempo restante del mandato de su predecesor y podrá volver a ser designado por un solo mandato no renovable de siete años.
6. Un magistrado del Tribunal de Apelaciones no podrá ser nombrado para ningún otro puesto en las Naciones Unidas, salvo que se trate de otro puesto judicial.
7. El Tribunal de Apelaciones elegirá un Presidente y dos Vicepresidentes.
8. El magistrado del Tribunal de Apelaciones prestará servicios estrictamente a título personal y tendrá plena independencia.
9. Se recusará el magistrado del Tribunal de Apelaciones que tenga un conflicto de intereses en una causa.
10. Un magistrado del Tribunal de Apelaciones sólo podrá ser removido de su cargo por la Asamblea General por razones de conducta indebida o incapacidad demostradas.

11. Un magistrado del Tribunal de Apelaciones podrá dimitir mediante una notificación a la Asamblea General por conducto del Secretario General.

Artículo 4

1. El Tribunal de Apelaciones celebrará períodos ordinarios de sesiones en las fechas que fije su reglamento, a condición de que, a juicio del Presidente, haya un número suficiente de causas que justifiquen la celebración de un período de sesiones.

2. El Presidente podrá convocar a períodos extraordinarios de sesiones cuando las causas inscritas en la lista lo requieran.

Artículo 5

1. El Secretario General de las Naciones Unidas adoptará las disposiciones administrativas necesarias para el funcionamiento del Tribunal de Apelaciones.

2. La Secretaría del Tribunal de Apelaciones se establecerá en Nueva York y estará integrada por un Secretario y los demás funcionarios que sean necesarios.

3. Las Naciones Unidas sufragarán los gastos del Tribunal de Apelaciones.

4. Las indemnizaciones ordenadas por el Tribunal de Apelaciones serán pagadas por la Secretaría de las Naciones Unidas o por los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente, según proceda y sea aplicable, o por un organismo especializado, organización o entidad que haya aceptado la jurisdicción del Tribunal de Apelaciones.

Artículo 6

1. Con sujeción a las disposiciones del presente Estatuto, el Tribunal de Apelaciones adoptará su reglamento.

2. El reglamento contendrá disposiciones relativas a:

- a) La elección del Presidente y los Vicepresidentes;
- b) La composición del Tribunal para sus períodos de sesiones;
- c) La organización de sus trabajos;
- d) La presentación de los escritos y el procedimiento que ha de observarse respecto de éstos;
- e) Los procedimientos para preservar la confidencialidad e inadmisibilidad de las declaraciones orales o escritas formuladas durante el proceso de mediación;
- f) La intervención de terceros que no sean partes en la causa cuando sus derechos puedan ser afectados por el fallo;
- g) Las vistas orales;
- h) La publicación de los fallos; e
- i) Otras cuestiones relativas al funcionamiento del Tribunal.

Artículo 7

1. La apelación será admisible cuando:
 - a) El Tribunal de Apelaciones sea competente para conocer y fallar la apelación, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 2 del presente Estatuto;
 - b) El apelante esté habilitado para interponer el recurso de conformidad con el párrafo 2 del artículo 2 del presente Estatuto; y
 - c) La apelación se interponga dentro de los 45 días de notificado el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo, salvo que el Tribunal de Apelaciones haya suspendido el plazo o dispensado de él.
2. A los efectos de las demandas en que se alegue incumplimiento de los Estatutos de la Caja Común del Personal de las Naciones Unidas según decisión del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, la demanda será admisible cuando se interponga dentro de los 90 días de notificada la decisión del Comité Mixto.
3. El Tribunal de Apelaciones podrá decidir la suspensión o dispensa de los plazos en cualquier causa.
4. La interposición de una apelación no tendrá como efecto suspender la ejecución del fallo apelado.
5. La apelación y otros escritos se presentarán en uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas.

Artículo 8

1. El Tribunal de Apelaciones podrá ordenar la presentación de documentos o de otros medios de prueba que estime necesarios.
2. El Tribunal de Apelaciones decidirá si es necesaria la comparecencia personal del apelante a las vistas orales y los medios apropiados para dar cumplimiento al requisito de la comparecencia personal.
3. Los magistrados asignados a una causa determinarán si se celebran o no vistas orales.
4. Las vistas orales del Tribunal de Apelaciones se celebrarán en público salvo cuando el Tribunal de Apelaciones, de oficio o a petición de parte, decida que las circunstancias exigen que las vistas se celebren a puerta cerrada.

Artículo 9

1. El Tribunal de Apelaciones podrá ordenar, entre otras cosas:
 - a) La revocación de la decisión impugnada;
 - b) El cumplimiento específico;
 - c) La indemnización;
 - d) Los intereses; y
 - e) Las costas.

2. Cuando determine que una parte ha abusado manifiestamente del proceso de apelación, el Tribunal de Apelaciones podrá ordenar el pago de costas contra esa parte.
3. El Tribunal de Apelaciones no podrá imponer el pago de daños y perjuicios ejemplares o punitivos.
4. El Tribunal de Apelaciones podrá dictar autos o mandamientos provisionales.
5. El Tribunal de Apelaciones podrá devolver una causa al Tribunal Contencioso-Administrativo y decidir que se conceda una indemnización en relación con la devolución de la causa debido a una demora en el procedimiento cuya cuantía no podrá ser superior al equivalente de tres meses de sueldo neto básico.
6. El Tribunal podrá remitir las causas en que proceda al Secretario General o a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente a fin de que, si procede, tomen medidas para hacer efectiva la rendición de cuentas.

Artículo 10

1. Las causas ante el Tribunal de Apelaciones por lo común serán examinadas por una sala de tres magistrados y resueltas por voto mayoritario.
2. Cuando el Presidente o dos magistrados que entiendan en una causa consideren que en ésta se plantea una cuestión de derecho importante, podrán, en cualquier momento antes de dictar su fallo, remitir la causa a la consideración del pleno del Tribunal. En esos casos, el quórum será de cinco magistrados.
3. Los fallos del Tribunal de Apelaciones se dictarán por escrito e indicarán las razones en que se funden.
4. Las deliberaciones del Tribunal de Apelaciones serán confidenciales.
5. Los fallos del Tribunal de Apelaciones serán vinculantes para las partes.
6. Los fallos del Tribunal de Apelaciones serán definitivos e inapelables, salvo por lo dispuesto en el artículo 11 del presente Estatuto.
7. Los fallos del Tribunal de Apelaciones se dictarán en cualquiera de los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, en dos originales que se depositarán en los archivos de las Naciones Unidas.
8. Del fallo del Tribunal de Apelaciones se dará traslado a cada una de las partes en la causa.
9. La Secretaría del Tribunal de Apelaciones publicará y pondrá a disposición del público los fallos del Tribunal.

Artículo 11

1. Cualquiera de las partes podrá pedir al Tribunal de Apelaciones la revisión de un fallo fundándose en el descubrimiento de un hecho de tal naturaleza que pueda ser un factor decisivo y que, al pronunciarse el fallo, fuera desconocido del Tribunal de Apelaciones y de la parte que pida la revisión, siempre que ese desconocimiento no se deba a negligencia. La petición deberá presentarse dentro del término de un año desde la fecha del fallo.

2. El Tribunal de Apelaciones podrá subsanar en cualquier momento, ya sea de oficio o a petición de una de las partes, los errores de escritura o de cálculo.

3. Cualquiera de las partes podrá pedir al Tribunal de Apelaciones la interpretación de un fallo o un mandamiento de ejecución de un fallo.

Artículo 12

El presente Estatuto podrá ser enmendado por decisión de la Asamblea General.
