



Asamblea General

Distr. general
23 de agosto de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones

Temas 136, 145 y 149 del programa provisional**

Presupuesto por programas para el bienio 2014-2015

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Aspectos administrativos y presupuestarios de la
financiación de las operaciones de mantenimiento
de la paz de las Naciones Unidas

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

Resumen

En sus resoluciones [61/261](#), [62/228](#) y [63/253](#), la Asamblea General decidió establecer un sistema de administración de justicia para las Naciones Unidas independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado. Dicho sistema empezó a funcionar el 1 de julio de 2009.

La Asamblea General ha observado con reconocimiento los logros del sistema en los últimos cuatro años, ha reconocido su carácter evolutivo y ha hecho su seguimiento para asegurarse de que cumple su mandato.

En el presente informe, el Secretario General suministra información y estadísticas sobre el funcionamiento del sistema de administración de justicia en el año civil 2012. El Secretario General también formula algunas observaciones sobre las nuevas tendencias y la jurisprudencia.

En su sexagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea General determinó distintas esferas en que se debía reforzar el nuevo sistema y, en su resolución [67/241](#), solicitó al Secretario General que le informara de varias cuestiones. En el informe se consignan las respuestas a esas solicitudes.

* Publicado nuevamente por razones técnicas el 16 de octubre de 2013.

** [A/68/150](#).



Índice

	<i>Página</i>
Resumen.....	1
I. Sinopsis	5
II. Examen del sistema formal de justicia.....	6
A. Observaciones sobre el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia.....	6
B. Dependencia de Evaluación Interna	8
C. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.....	11
D. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.....	15
E. Oficina de Asistencia Letrada al Personal.....	17
F. Oficina del Director Ejecutivo.....	21
G. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado	23
III. Respuestas a cuestiones relativas a la administración de justicia	36
A. Sinopsis	36
B. Respuestas	37
IV. Otros asuntos	49
V. Recursos necesarios.....	50
VI. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General	50
Anexos	
I. Diagrama de movimiento de la administración de justicia	52
II. Propuesta para realizar una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia	53
III. Propuesta relativa a la financiación conjunta de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal	57
IV. Práctica de los tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros con respecto a la indemnización del daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violaciones de las garantías procesales	59
V. Aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	63
VI. Observancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	67
VII. Proyecto piloto sobre la viabilidad de los elementos de descentralización de los asuntos disciplinarios relacionados con las oficinas sobre el terreno	69
VIII. Indemnizaciones recomendadas por la Dependencia de Evaluación Interna u otorgadas por los Tribunales en 2012	75
IX. Posición de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas sobre la aplicación de los “incrementos periódicos dentro de la categoría” a sus sueldos y sobre la recuperación de los llamados pagos en exceso	84

Siglas

DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales.
DAAT	Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno
DAGGC	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
DG	Departamento de Gestión
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DS	Departamento de Seguridad
CEPA	Comisión Económica para África
CEPE	Comisión Económica para Europa
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
TPIR	Tribunal Penal Internacional para Rwanda
TPIY	Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia
OIT	Organización Internacional del Trabajo
DSTI	División de Servicios de Tecnología de la Información
MINURSO	Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental
MINUSTAH	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OTIC	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
ONUB	Operación de las Naciones Unidas en Burundi
OPPP	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
UNAMI	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq
UNAKRT	Asistencia de las Naciones Unidas a los procesos contra el Khmer Rouge

CNUDMI	Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
PNUFID	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
UNFICYP	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
UNIC	Centro de Información de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNIFIL	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
MINUEE	Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea
UNMIK	Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo
UNMIL	Misión de las Naciones Unidas en Liberia
UNMIS	Misión de las Naciones Unidas en el Sudán
UNMISS	Financiación de la Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur
UNMOGIP	Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
ONUV	Oficina de Naciones Unidas en Viena
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OCENU	Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Proceso de Paz del Oriente Medio
ONUVT	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PMA	Programa Mundial de Alimentos

I. Sinopsis

1. En sus resoluciones [61/261](#), [62/228](#) y [63/253](#), la Asamblea General decidió establecer un sistema de administración de justicia independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado conforme con las normas pertinentes del derecho internacional y con los principios de legalidad y del debido proceso para asegurar que se respeten los derechos y obligaciones de los funcionarios y que los administradores y los funcionarios respondan por igual de sus actos. El sistema empezó a funcionar el 1 de julio de 2009.

2. El sistema cuenta con dos tribunales, el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, que están a cargo de magistrados profesionales y tienen Secretarías en Ginebra, Nairobi y Nueva York. La Oficina de Administración de Justicia presta apoyo sustantivo, técnico y administrativo al Tribunal Contencioso-Administrativo y al Tribunal de Apelaciones por conducto de sus Secretarías, ofrece asistencia letrada y representación a los funcionarios por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y brinda asistencia, cuando procede, al Consejo de Justicia Interna.

3. Antes de recurrir a los Tribunales, los funcionarios que deseen impugnar cuestiones que no sean disciplinarias deben solicitar una evaluación interna, ya sea a la Dependencia de Evaluación Interna del Departamento de Gestión de la Sede de las Naciones Unidas, o a la entidad respectiva que cumpla esa función en los fondos y programas administrados separadamente. La función de evaluación interna permite a la administración tramitar las solicitudes cuando ello es viable y evitar litigios innecesarios.

4. El Secretario General está representado ante el Tribunal Contencioso-Administrativo por la Sección de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en las cuestiones planteadas por funcionarios que prestan servicios en la Secretaría y en algunas otras entidades las Naciones Unidas, así como por el personal jurídico y de recursos humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, el PNUMA, el ONU-Hábitat. la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena. El Secretario General está representado ante el Tribunal Contencioso-Administrativo por dependencias similares en las cuestiones planteadas por funcionarios que prestan servicios en los fondos y programas administrados separadamente. El Secretario General está representado ante el Tribunal de Apelaciones por la Oficina de Asuntos jurídicos en las cuestiones planteadas por funcionarios que prestan servicios en la Secretaría y en los fondos y programas.

5. En el presente informe se suministran información y estadísticas sobre el funcionamiento del sistema de administración de justicia en el año civil 2012 y se formulan observaciones sobre el sistema formal. También se responde a las solicitudes concretas específicas de la Asamblea General contenidas en su resolución [67/241](#) para su examen en su sexagésimo octavo período de sesiones.

6. En el anexo I del presente informe se describe el proceso mediante el cual se tramitan en el sistema los recursos interpuestos por los funcionarios.

II. Examen del sistema formal de justicia

A. Observaciones sobre el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia

7. Seguidamente se presentan observaciones con respecto al sistema formal de administración de justicia basadas en su funcionamiento en 2012 y desde su establecimiento el 1 de julio de 2009.

1. Volumen de causas

8. Hubo una disminución en el número de nuevas solicitudes de evaluación interna recibidas por la Dependencia de Evaluación Interna del Departamento de Gestión en 2012, en comparación con 2011. En 2011, la Dependencia había recibido 952 solicitudes, en tanto en 2012 recibió 837 solicitudes. Hubo un incremento en el número de solicitudes de evaluación interna en los fondos y programas.

9. También hubo una disminución en el número de nuevas causas iniciadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012, en comparación con 2011. En 2012, el Tribunal Contencioso-Administrativo había recibido 258 causas nuevas, en tanto en 2011 recibió 281 causas nuevas¹.

10. Algunas entidades del sistema formal experimentaron un aumento del volumen de causas en 2012. Así ocurrió en el caso del Tribunal de Apelaciones, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la Sección de Derecho Administrativo y la Oficina de Asuntos Jurídicos.

2. Naturaleza de las causas

11. Al igual que en años anteriores, la mayor parte de las causas estuvieron relacionadas con los nombramientos (principalmente no selección y denegación de ascenso), seguidas por la separación del servicio (incluida la no renovación del nombramiento y la supresión del puesto), los asuntos disciplinarios, las prestaciones y derechos y la clasificación.

3. Papel de la evaluación interna

12. El proceso de evaluación interna desempeña un papel muy importante en el sistema formal de administración de justicia en la resolución de conflictos mediante una evaluación objetiva de las decisiones administrativas impugnadas, a fin de determinar si la decisión se conformó a las normas y reglamentos. La mayoría de las decisiones administrativas que fueron confirmadas o declaradas inadmisibles por el Secretario General Adjunto de Gestión, por recomendación de la Dependencia de Evaluación Interna, no se apelaron ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Con respecto a los fondos y programas, la mayoría de las causas se resolvieron en la fase de evaluación interna.

¹ Cabe recordar que más de 75.000 funcionarios pueden recurrir al sistema formal de administración de justicia.

4. Resolución informal dentro del sistema formal

13. Teniendo en cuenta la importancia atribuida por la Asamblea General a la resolución informal de controversias, los actores en el sistema formal de administración de justicia tratan de llegar a un arreglo en las causas, toda vez que resulta apropiado, y en 2012 un número significativo de causas se resolvieron mediante arreglo.

14. Como se indicó en el párrafo 12 *supra*, muchos litigios se resolvieron en la fase de evaluación interna y no se llevaron a conocimiento del Tribunal Contencioso-Administrativo.

15. Con respecto a las causas apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, algunas se resolvieron *inter partes*, mediante conversaciones de arreglo o solución iniciadas por los abogados en nombre de los funcionarios, con participación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, o por el abogado del Secretario General como demandado, incluso después de la intervención judicial o la gestión de causas por el Tribunal Contencioso-Administrativo.

5. Jurisprudencia

16. La jurisprudencia es cada vez más firme respecto de ciertas cuestiones. En los aspectos en que es firme, la jurisprudencia ayuda a configurar las prácticas administrativas y de gestión y debiera ejercer una influencia positiva en la conducta de los funcionarios y el personal directivo.

17. Se ha establecido, por ejemplo: a) que la administración debe comunicar al funcionario las razones por las cuales no renueva su nombramiento de plazo fijo, si así lo solicita el funcionario o lo ordena el Tribunal Contencioso-Administrativo; b) que el Tribunal Contencioso-Administrativo no tiene competencia para dispensar de los plazos para la evaluación interna; c) que los Tribunales están facultados para imponer el pago de intereses en el curso normal de otorgar una indemnización, con el fin de poner al funcionario en la misma posición que habría tenido si la Organización hubiera cumplido con sus obligaciones contractuales; y d) que en una causa disciplinaria que pueda dar lugar a terminación, la administración debe probar la falta de conducta con pruebas claras y convincentes.

6. Funcionarios que se representan en causa propia

18. Un número significativo de funcionarios se representan en causa propia ante los Tribunales. De las 258 causas nuevas recibidas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012, los funcionarios se representaron en causa propia en 108 (42%). De las 142 apelaciones nuevas recibidas por el Tribunal de Apelaciones en 2012, los funcionarios se representaron en causa propia en 60 (42%).

19. Los funcionarios que se representan en causa propia imponen costos latentes significativos al sistema interno de justicia en términos de eficiencia, tiempo y uso de los recursos.

20. Es más probable que los funcionarios que se representan en causa propia presenten sus escritos por correo electrónico o en formato impreso (en lugar de utilizar el sistema electrónico de gestión de causas), aumentando así el volumen de trabajo de las Secretarías. Los funcionarios que se representan en causa propia no están, muchas veces, familiarizados con los requisitos de presentación, los

procedimientos, las reglas de prueba y la celebración de las vistas, circunstancias que imponen una carga a las Secretarías, los abogados que representan al Secretario General y el Tribunal Contencioso-Administrativo. Cabe mencionar tres ejemplos ilustrativos: a) los funcionarios que se representan en causa propia tienden a interponer escritos innecesarios e intempestivos, por ejemplo para la presentación de documentos; b) los funcionarios que se representan en causa propia tienden a presentar escritos que exceden la longitud especificada en el formulario de solicitud del Tribunal Contencioso-Administrativo o en las reglas de procedimiento del Tribunal de Apelaciones; y c) la observancia de las providencias del Tribunal de Apelaciones para que las partes hagan una exposición conjunta de los hechos y el derecho, tanto acordados como controvertidos (a fin de precisar los hechos y el derecho controvertidos y concentrarse así en las actuaciones), suele resultar más compleja cuando los funcionarios se representan en causa propia, pues pueden no comprender el proceso o las cuestiones, y puede requerir la gestión judicial de las causas.

21. La circunstancia de que los funcionarios se representen en causa propia también hace disminuir la probabilidad de una resolución informal de las controversias. Sin un patrocinio jurídico profesional e independiente, es menos probable que aprecien y puedan sopesar los beneficios y riesgos de una solución o arreglo en lugar de un litigio.

7. Asesoramiento jurídico sumario por parte de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

22. Hubo un aumento de la demanda por parte de los funcionarios del asesoramiento jurídico sumario o preventivo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Esto refleja la importancia de la Oficina como filtro dentro del sistema, ya que los funcionarios solicitan el asesoramiento jurídico profesional e independiente de la Oficina respecto del mérito de sus causas y de los beneficios y riesgos de una solución en lugar de un litigio.

B. Dependencia de Evaluación Interna

23. La Dependencia de Evaluación Interna, que depende de la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión, es la primera fase del sistema formal de administración de justicia. Sus funciones básicas son las siguientes: a) realizar una evaluación interna oportuna de las decisiones administrativas impugnadas por los funcionarios en relación con sus contratos de empleo y los términos y condiciones de nombramiento; b) prestar asistencia al Secretario General Adjunto de Gestión mediante una respuesta oportuna y razonada a las solicitudes de evaluación interna; c) y prestar asistencia al Secretario General Adjunto en el logro de la rendición de cuentas por parte de los administradores.

24. En 2012, la Dependencia de Evaluación Interna recibió 837 solicitudes de evaluación interna. El proceso de evaluación interna brinda a la administración la oportunidad de determinar de manera oportuna: a) cuándo se han adoptado decisiones impropias y, en consecuencia, prevenir litigios innecesarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; y b) hacer conocer a quienes adoptan decisiones la experiencia adquirida, lo que evita grandes gastos a la Organización. De las solicitudes recibidas y cerradas por la Dependencia en 2012, el 21% se

resolvieron gracias a las gestiones de la Dependencia misma, incluida la colaboración con la Oficina de Asistencia Letrada al Personal en representación de los funcionarios, o la resolución informal por conducto de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. En el 79% de las solicitudes, no se revocó o modificó la decisión impugnada.

25. En el cuadro 1 *infra* se resumen las actividades relacionadas con las solicitudes de evaluación presentadas en 2012.

Cuadro 1

Resolución de las solicitudes de evaluación interna presentadas en 2012

<i>Solicitudes de evaluación interna</i>									
<i>Total de solicitudes presentada^a</i>	<i>Decisiones confirmadas^b</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Solicitudes consideradas abstractas</i>	<i>Solicitudes solucionadas^c</i>	<i>Solicitudes inadmisibles</i>	<i>Solicitudes desistidas</i>	<i>Solicitudes presentadas por vía indebida</i>	<i>Solicitudes arrastradas al año siguiente^d</i>	<i>Decisiones recurridas y decididas por el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>
837	241	10	106	9	327	49	11	84	32
<i>Resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo^f</i>									
<i>Confirmadas</i>		<i>Confirmadas parcialmente</i>		<i>Revocadas</i>		<i>Pendientes</i>			
21		7		4		n.d.			

^a Incluidas las solicitudes recibidas por la Dependencia de Evaluación Interna en 2012.

^b Incluidas las solicitudes confirmadas en cuanto al fondo.

^c Incluidas todas las solicitudes en que el asunto se solucionó de resultados de la evaluación interna (4 solicitudes se arrastraron de 2012 y se solucionaron en 2013).

^d Incluidas todas las solicitudes pendientes que no se resolvieron en 2012.

^e Incluidas todas las solicitudes recibidas por la Dependencia de Evaluación Interna en 2012 que habían sido decididas por el Tribunal Contencioso-Administrativo al 30 de junio de 2013.

^f Incluidas todas las solicitudes decididas por el Tribunal Contencioso-Administrativo para el 30 de junio de 2013.

26. En 2012, en el 96% de las solicitudes presentadas a la Dependencia de Evaluación Interna que no fueron solucionadas por mutuo acuerdo o declaradas abstractas, la decisión impugnada fue considerada inadmisible o confirmada por el Secretario General después de la recomendación hecha por la Dependencia en el sentido de que la decisión era inadmisible o no se conformaba a las normas y la jurisprudencia de la Organización.

27. De conformidad con la decisión de la Asamblea General de establecer un sistema transparente de administración de justicia, cuando la Dependencia de Evaluación Interna recomienda la confirmación de la decisión administrativa impugnada, se envía por escrito al funcionario interesado una respuesta razonada en que se señalan los fundamentos de la evaluación interna, incluido un resumen de los hechos pertinentes de la solicitud y las observaciones hechas al respecto por quien adoptó la decisión, las normas internas pertinentes de la Organización, la jurisprudencia pertinente del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, una explicación del motivo por el cual la Dependencia considera que

la decisión impugnada se conforma a las normas y la decisión final adoptada por el Secretario General.

28. A menos que convengan en una solución con la Organización, y con posterioridad a la conclusión del proceso de evaluación interna, los funcionarios tienen derecho a presentar al Tribunal Contencioso-Administrativo un recurso contra la decisión administrativa confirmada (resolución 62/228 de la Asamblea General, párr. 51). De acuerdo con la experiencia de la Dependencia de Evaluación Interna, es más probable que los funcionarios que han recurrido al sistema formal, debido a que perciben una falta de transparencia o de respeto hacia ellos en el proceso de adopción de decisiones administrativas, se abstengan de recurrir al Tribunal Contencioso-Administrativo después de la evaluación interna si estiman que el proceso ha sido objetivo e imparcial. La respuesta razonada por escrito que se da a los funcionarios al concluir el proceso de evaluación interna es un medio importante para establecer la credibilidad del proceso. De las evaluaciones internas de fondo hechas a solicitud de parte que se presentaron en 2012, el 3,8% de las decisiones habían sido impugnadas por los funcionarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo para el 30 de junio de 2013.

29. Para el 30 de junio de 2013, en el 87% de las causas en las que entendió el Tribunal Contencioso-Administrativo a petición de los funcionarios, después de la evaluación interna, el Tribunal confirmó, confirmó por razones distintas o confirmó parcialmente la recomendación de la Dependencia de Evaluación Interna. Este porcentaje se refiere a las evaluaciones hechas con respecto a solicitudes presentadas aproximadamente entre febrero de 2012 y febrero de 2013. Es probable que este porcentaje se modifique, pues el Tribunal Contencioso-Administrativo sigue fallando en causas ahora pendientes llevadas a su conocimiento después de evaluaciones internas como se indicó *supra*. Aunque existen, además, cuestiones de interpretación del derecho interno que todavía no han quedado establecidas por el Tribunal de Apelaciones, se estima que la situación es indicativa de la objetividad y exactitud de la Dependencia.

30. Desde su establecimiento el 1 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, la Dependencia de Evaluación Interna recibió un total de 2.400 solicitudes de evaluación interna, incluidas 184 en 2009, 427 en 2010, 952 en 2011 y 837 en 2012. De las 2.400 solicitudes recibidas, la Dependencia había declarado cerradas 2.301 para el 31 de diciembre de 2012. Al 31 de diciembre de 2012 había recomendado otorgar una indemnización respecto de 49 solicitudes de evaluación interna (el 2,1% de las solicitudes cerradas).

1. Plazos legales

31. Las evaluaciones internas se deben concluir en el plazo de 30 días civiles tras la presentación de la solicitud cuando se trata de funcionarios de la Sede y de 45 días civiles cuando se trata de funcionarios de oficinas fuera de la Sede (resolución 62/228, párr. 54). Los plazos solo pueden ser prorrogados por la Dependencia de Evaluación Interna cuando el asunto se ha remitido a la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas en las condiciones establecidas por el Secretario General o por el Tribunal Contencioso-Administrativo, por un máximo de 15 días, en circunstancias excepcionales cuando así lo acuerden ambas partes en la controversia (resolución 66/237, párr. 32).

32. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha manifestado que debe hacerse todo lo posible por resolver las causas antes de que los funcionarios recurran a un litigio y que la función de evaluación interna es una oportunidad importante para hacerlo (A/65/557, párr. 16). En las causas en que la Dependencia de Evaluación Interna estima que la decisión impugnada no se conforma al derecho interno de la Organización, y el Secretario General Adjunto de Gestión hace suya la posibilidad de llegar a un arreglo, la Dependencia trata de facilitar la resolución de la solicitud. Según la experiencia de la Dependencia, este tipo de resolución requiere una comunicación amplia con el funcionario y con el autor de la decisión y, con frecuencia, lleva a que se excedan los plazos legales.

2. Volumen de causas ante la Dependencia de Evaluación Interna y recursos necesarios

33. El volumen de causas en que entiende la Dependencia de Evaluación Interna ha aumentado constantemente en el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2011, llegando a 952 solicitudes de evaluación interna en 2011; sin embargo, esta cifra incluía aproximadamente 310 solicitudes similares. En 2012, el número de solicitudes se estabilizó en 837, pero se incrementó significativamente en el primer semestre de 2013.

34. Los plazos extremadamente breves de 30 y 45 días para expedir una recomendación y adoptar una decisión final son peculiares del proceso de evaluación interna. Si bien esos plazos son muy útiles para resolver prontamente las controversias, a la Dependencia de Evaluación Interna le resultan muy difíciles de cumplir debido, por un lado, al gran número de solicitudes y el volumen de trabajo resultante —que comprende solicitudes de funcionarios en operaciones de mantenimiento de la paz, misiones políticas especiales, oficinas fuera de la Sede y comisiones regional— y, por el otro, a los recursos de que dispone.

C. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

1. Composición del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

35. La composición del Tribunal Contencioso-Administrativo siguió siendo la misma que se indicó en el anterior informe del Secretario General sobre la administración de justicia (A/67/265 y Corr.1, párr. 20).

36. En 2012, los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo celebraron dos sesiones plenarias, del 23 al 27 de abril de 2012 en Nueva York y del 15 al 19 de octubre de 2012 en Nairobi.

2. Estadísticas judiciales

a) Actividad general del Tribunal Contencioso-Administrativo

37. Al 1 de enero de 2012, el Tribunal Contencioso-Administrativo tenía ante sí 268 causas pendientes. En 2012, el Tribunal Contencioso-Administrativo recibió 258 causas nuevas y resolvió 260. Al 31 de diciembre de 2012, el Tribunal Contencioso-Administrativo tenía ante sí 266 causas pendientes.

38. En el cuadro 2.A se indica el número de causas recibidas, resueltas y pendientes en el período 2009-2012. En el cuadro 2.B se presenta un desglose de las causas recibidas, resueltas y pendientes en el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2012, por Secretaría.

Cuadro 2

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas: estado de las causas**A. Totales, 2009-2012**

<i>Entidad</i>	<i>Causas recibidas</i>					<i>Causas y solicitudes resueltas</i>					<i>Causas pendientes (al fin del año)</i>			
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012
Tribunal Contencioso-Administrativo	282 ^a	306 ^b	281	258	1 127	92	237	272	260	861	190	259	268	266

^a Incluidas 169 causas transferidas de las antiguas Juntas Mixtas de Apelación y los Comités Mixtos de Disciplina.

^b Incluidas 143 causas transferidas del antiguo Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.

B. Totales, 2009-2012

<i>Entidad</i>	<i>Causas recibidas</i>					<i>Causas y solicitudes resueltas</i>					<i>Causas pendientes (al fin del año)</i>			
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012
Ginebra	108	118	95	94	415	52	104	119	106	381	56	70	46	34
Nairobi	75	81	89	78	323	18	57	60	76	211	57	81	110	112
Nueva York	99	107	97	86	389	22	76	93	78	269	78	108	112	120

39. De las 258 causas recibidas en 2012, 170 causas se originaron en la Secretaría de las Naciones Unidas (excluidas las misiones políticas y de mantenimiento de la paz), incluidas las comisiones regionales, las oficinas fuera de la Sede, el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia y diversos departamentos y oficinas de las Naciones Unidas; 42 causas se originaron en misiones políticas y de mantenimiento de la paz; y 46 causas se originaron en organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, incluidos el ACNUR, el PNUD, el UNICEF, el UNFPA, la UNOPS y el PMA.

b) Causas del sistema anterior transferidas al Tribunal Contencioso-Administrativo

40. Al 31 de diciembre de 2012, nueve causas transferidas del sistema anterior estaban pendientes, a saber: tres de las antiguas Juntas Mixtas de Apelación y los Comités Mixtos de Disciplina (dos en Nairobi y una en Nueva York) y seis del antiguo Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas (cinco en Nairobi y una en Nueva York).

c) *Número de sentencias, órdenes y sesiones judiciales*

41. Durante el período que se examina, el Tribunal Contencioso-Administrativo dictó 208 sentencias y 626 órdenes y celebró 187 sesiones judiciales². El cuadro 3.A *infra* refleja el número total de sentencias, órdenes y sesiones judiciales en el período 2009-2012 y en el cuadro 3.B se presenta la misma información desglosada por Secretaría.

Cuadro 3

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas: sentencias, órdenes y sesiones judiciales

A. Totales, 2009-2012

<i>Entidad</i>	<i>Sentencias</i>					<i>Órdenes</i>					<i>Sesiones judiciales</i>				
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total
Tribunal Contencioso-Administrativo	97	217	219	208	741	255	679	672	626	2 232	172	261	249	187	869

B. Por Secretaría, 2009-2012

<i>Entidad</i>	<i>Sentencias</i>					<i>Órdenes</i>					<i>Sesiones judiciales</i>				
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total
Ginebra	44	83	86	79	292	39	93	224	172	528	21	54	54	24	153
Nairobi	20	52	52	65	189	26	248	144	183	601	33	116	117	88	354
Nueva York	33	82	81	64	260	190	338	304	271	1 103	118	91	78	75	362

d) *Causas remitidas para mediación*

42. Al 1 de enero de 2012, había tres causas de mediación en curso que el Tribunal Contencioso-Administrativo había remitido a los Servicios de Mediación de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. En 2012, se remitieron otras diez causas. De estas, la mediación produjo resultados satisfactorios en cinco causas y resultados insatisfactorios en cuatro causas. Al fin de 2012, todavía había cuatro causas pendientes.

e) *Causas de rendición de cuentas remitidas*

43. En 2012 se remitieron cuatro causas de rendición de cuentas en virtud del párrafo 8 del artículo 10 del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo³.

² El término “sesión judicial” es una unidad estadística que se utiliza para asegurar la coherencia entre las tres secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo en la presentación de informes sobre el volumen de trabajo generado por las audiencias. Una “audiencia” puede estar compuesta de varias sesiones diarias (mañana, tarde y noche) que se celebran durante varios días.

³ Una de las cuatro causas no fue apelada, una se revocó en alzada y dos están actualmente en apelación.

f) *Causas por asunto*

44. Al igual que en años anteriores, la naturaleza de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo recibidas durante el período que se examina se redujo en seis categorías principales: a) causas relacionadas con el nombramiento (no selección, denegación de ascenso y otros asuntos relacionados con el nombramientos): 126 causas; b) prestaciones y derechos: 30 causas; c) clasificación: 9 causas; d) asuntos disciplinarios: 16 causas; e) separación del servicio (falta de renovación y otros asuntos relacionados con la separación del servicio): 50 causas; y f) otros asuntos: 27 causas.

g) *Representación letrada de demandantes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo*

45. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal prestó asistencia letrada en 103 de las 258 causas nuevas recibidas en 2012; 35 funcionarios estuvieron representados por abogados privados, 12 por voluntarios (funcionarios en servicio o exfuncionarios de la Organización) y 108 funcionarios se representaron en causa propia.

h) *Resultado de las causas cerradas*⁴

46. De las 260 causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012, 115 se decidieron a favor del demandado (es decir, la solicitud se desestimó *in toto*); 47 se decidieron a favor del demandante *in toto*; 38 se decidieron parcialmente a favor del demandante y parcialmente a favor del demandado; 49 fueron desistidas; tres causas se cerraron por inactividad; cinco causas correspondieron a solicitudes de revisión, interpretación o ejecución y tres se cerraron mediante transferencia entre Secretarías.

47. De las 49 causas desistidas, cinco fueron solucionadas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas después de que le fueron remitidas por el Tribunal Contencioso-Administrativo; muchas de las otras causas se solucionaron *inter partes*, incluso como resultado de la intervención judicial o la gestión de causas.

i) *Cuestiones relacionadas con la plantilla del Tribunal Contencioso-Administrativo y sus Secretarías*

48. El número de causas entabladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012 fue de 258, menos que en 2011, cuando se entablaron 281 causas.

49. Con su actual dotación de magistrados, incluidos tres magistrados *ad litem*, en 2012 el Tribunal Contencioso-Administrativo resolvió aproximadamente el mismo número de causas que el número de causas nuevas que recibió (véase el cuadro 2.A *supra*). El número de causas pendientes al fin del año era de 266, lo que representaba aproximadamente un año de trabajo. Por lo tanto, es de vital importancia que los nombramientos de los magistrados *ad litem* y su personal de apoyo se prorroguen hasta el fin de 2014, con el fin de que puedan mantenerse a la par del volumen de causas. Toda disminución de la capacidad judicial del Tribunal

⁴ El número total de 260 causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo comprenden 47 causas de suspensión de medidas, 5 solicitudes de revisión, interpretación o ejecución, 3 transferencias entre Secretarías y 2 causas que han sido devueltas.

Contencioso-Administrativo se traduciría en un aumento significativo del tiempo necesario para resolver las causas.

j) Salas de audiencias

50. En su resolución [67/241](#), la Asamblea General reafirmó la necesidad de que los Tribunales dispusieran de salas de audiencias totalmente equipadas, y solicitó al Secretario General que, con carácter urgente, se asegurara de que dispusieran de salas de audiencias funcionales con servicios e instalaciones adecuados.

51. El 11 de junio de 2013 se inauguró una sala de audiencias, de carácter permanente y profesional, en Nairobi. Está dotada de todos los dispositivos de vídeo, audio y grabación y de cabinas de interpretación para tres idiomas, con capacidad para 50 personas. La sala de audiencias está equipada para celebrar audiencias con partes y testigos (presentes tanto en Nairobi como fuera del lugar de destino) de manera eficaz y eficiente. Se ha previsto que las nuevas salas de audiencias que se habilitarán en Ginebra y Nueva York comiencen a funcionar en el último trimestre y para el fin de 2013, respectivamente.

D. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

1. Composición del Tribunal de Apelaciones

52. La composición del Tribunal de Apelaciones siguió siendo la misma que se indicó en el anterior informe del Secretario General ([A/67/265](#) y Corr.1, párr. 44).

53. El Tribunal de Apelaciones celebró tres períodos de sesiones en 2012: en Nueva York, del 5 al 16 de marzo; en Ginebra, del 18 al 29 de junio; y en Nueva York, del 22 de octubre al 2 de noviembre.

2. Estadísticas judiciales

a) Actividad general del Tribunal de Apelaciones

54. En 2012, el Tribunal de Apelaciones recibió 142 causas nuevas y resolvió 103 causas. Al 31 de diciembre de 2012, el Tribunal de Apelaciones tenía ante sí 108 causas pendientes, que representaban aproximadamente un año de trabajo.

55. En el cuadro 4 *infra* se indica el número de causas recibidas, resueltas y pendientes en 2011 y 2012. Hubo un aumento del 48% en el número de causas recibidas en 2012, en comparación con 2011.

Cuadro 4

Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas: estado de las causas, 2011-2012

<i>Entidad</i>	<i>Causas recibidas</i>			<i>Causas resueltas</i>			<i>Causas pendientes</i>	
	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>Total</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>Total</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Tribunal de Apelaciones	96	142	424	102	103	316	93	108

56. Las 142 causas nuevas incluyeron 109 apelaciones de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo (69 interpuestas por funcionarios y 40 interpuestas en

nombre del Secretario General); 20 recursos de apelación de sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS (19 interpuestas por funcionarios y una interpuesta en nombre del Comisionado General); y dos apelaciones de decisiones del Comisionado General del OOPS. También comprendieron tres apelaciones de decisiones del Comité Permanente actuando en representación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, seis solicitudes de revisión de sentencias del Tribunal de Apelaciones presentadas por funcionarios, una petición de interpretación de una sentencia del Tribunal de Apelaciones presentada por el Secretario General y una petición de ejecución de una sentencia del Tribunal de Apelaciones presentada por un funcionario.

57. El cuadro 5 *infra* refleja el número total de sentencias, órdenes y audiencias del Tribunal de Apelaciones en el período 2009-2012.

Cuadro 5

Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas: sentencias, órdenes y audiencias, 2009-2012

Entidad	Sentencias					Órdenes					Audiencias				
	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total	2009	2010	2011	2012	Total
Tribunal de Apelaciones	--	102	88	91	281	--	30	44	45	119	--	2	5	8	15

b) Resultado de las causas resueltas

58. De las 91 sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones en 2012, 82 fueron apelaciones de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo, cuatro de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS, dos de decisiones del Comisionado General del OOPS, una de una decisión de la Comisión Permanente actuando en nombre del Comité Mixto, una de una decisión del Secretario General de la OACI y una de una decisión del Secretario General de la OMI.

59. De las apelaciones relacionadas con decisiones del Tribunal Contencioso-Administrativo, 58 fueron entabladas por funcionarios y 34 en nombre del Secretario General⁵. La proporción de recursos interpuestos por los funcionarios frente a los interpuestos en nombre del Secretario General se mantuvo relativamente constante de 2011 a 2012. Aproximadamente dos tercios de las apelaciones fueron interpuestas por funcionarios y un tercio en nombre del Secretario General.

60. De los 58 recursos presentados por funcionarios, 48 fueron desestimados y a 10 se les hizo lugar en todo o en parte. De los 34 recursos presentados en nombre del Secretario General, 8 fueron desestimados, a 26 se les hizo lugar en todo o en parte y uno fue devuelto al Tribunal Contencioso-Administrativo.

61. El Tribunal de Apelaciones dictó seis sentencias en recursos interpuestos por funcionarios del OOPS (dos de decisiones del Comisionado General del OOPS y

⁵ El número total de apelaciones interpuestas tanto por funcionarios como por el Secretario General no coincide con el número total de sentencias de alzada relativas a sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo, porque esas cifras comprenden tanto las apelaciones cruzadas como las consolidadas.

cuatro de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS). El Tribunal de Apelaciones desestimó las seis apelaciones.

62. El Tribunal de Apelaciones acumuló tres recursos contra una decisión del Comité Permanente actuando en nombre del Comité Mixto. El Tribunal de Apelaciones desestimó los tres recursos y confirmó la decisión impugnada.

63. El Tribunal de Apelaciones dictó una sentencia en la que hizo lugar a una apelación interpuesta por un exfuncionario de la OACI.

64. El Tribunal de Apelaciones dictó una sentencia en la que desestimó una apelación interpuesta por un funcionario de la OMI.

E. Oficina de Asistencia Letrada al Personal

1. Mandato

65. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal se creó para asegurar que los funcionarios se beneficien de asesoramiento y representación letrados profesionales e independientes como requisito fundamental para cumplir con la decisión de la Asamblea General de “establecer un nuevo sistema de administración de justicia independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado conforme con las normas pertinentes del derecho internacional y con los principios de legalidad y del debido proceso” (resolución [61/261](#), párrs. 4 y 23).

66. El mandato de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal consiste en “prestar asistencia a los funcionarios y a sus representantes voluntarios en la tramitación de las reclamaciones en el sistema formal de administración de justicia” (véase la resolución [63/253](#) de la Asamblea General, párr. 12). La Oficina presta servicios a funcionarios y exfuncionarios y a sus beneficiarios jurídicos que se desempeñan en la Secretaría de las Naciones Unidas, las oficinas fuera de la Sede, las misiones políticas y de mantenimiento de la paz, algunos tribunales de las Naciones Unidas y 22 fondos, programas y otras entidades, en todos los lugares de destino de la Organización. En total, la Oficina presta servicios a aproximadamente 75.000 funcionarios. Ha representado a todas las categorías y niveles de funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico en lugares de destino de todo el mundo, incluidos la Secretaría y los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas.

67. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal ofrece a los funcionarios una serie de servicios jurídicos en todas las fases del proceso formal de resolución de controversias, desde la asistencia en el proceso de evaluación interna hasta la representación ante los Tribunales y otros órganos ante los que se tramitan recursos⁶. Además, la Oficina presta asistencia durante la resolución informal de conflictos y la mediación y también en asuntos disciplinarios. Cada una de esas actividades representa una “causa”.

68. Con frecuencia, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas refiere funcionarios a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

⁶ El Consejo de Justicia Interna ha desaconsejado con firmeza que no se prive a la Oficina de su función de representación, por diversas razones, incluido el efecto negativo que tendría sobre la capacidad de Oficina para negociar resoluciones eficaces “antes de que el Tribunal dicte sentencia” (A/67/98, párr. 52).

para que les preste asesoramiento y representación letrados independientes durante el proceso de resolución informal. En consecuencia, la Oficina representa cada vez más a los funcionarios durante la mediación formal y las negociaciones informales encaminadas a la resolución de controversias. Esta actividad es un avance positivo en el sistema⁷.

2. Estadísticas

a) *Volumen de causas y tipo de asistencia prestada*

69. El estado de las causas ante la Oficina se presenta en el cuadro 6 *infra*.

Cuadro 6

Oficina de Asistencia Letrada al Personal: estado de las causas, 2012

<i>Causas arrastradas a 2012</i>	<i>Causas nuevas</i>	<i>Causas cerradas o resueltas</i>	<i>Causas pendientes al fin de 2012</i>
190	1 049	1 016	223

70. Ha habido un aumento considerable del volumen de causas tramitadas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal desde 2009, en gran parte atribuible a la asistencia prestada por la Oficina fuera de la representación ante los Tribunales. Se observó un incremento en el número de causas recibidas por la Oficina, del 12% de 2010 a 2011 y del 60% de 2011 a 2012.

71. En el cuadro 7 *infra* se presenta un desglose de las causas recibidas en el período 2009-2012, por tipo de asistencia prestada.

Cuadro 7

Oficina de Asistencia Letrada al Personal: causas recibidas, desglosadas por tipo de asistencia prestada, 2009-2012

<i>Tipo de asistencia prestada</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Asuntos disciplinarios	153	70	55	46
Asuntos relacionados con la evaluación interna	62	90	116	195
Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo	165	76	108	102
Representación ante el Tribunal de Apelaciones ^a	18	39	21	31
Otros asuntos	26	12	10	27
Asesoramiento sumario	167	299	345	648
Total	591	586	655	1 049

^a Incluye causas recibidas del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y transferidas al Tribunal de Apelaciones.

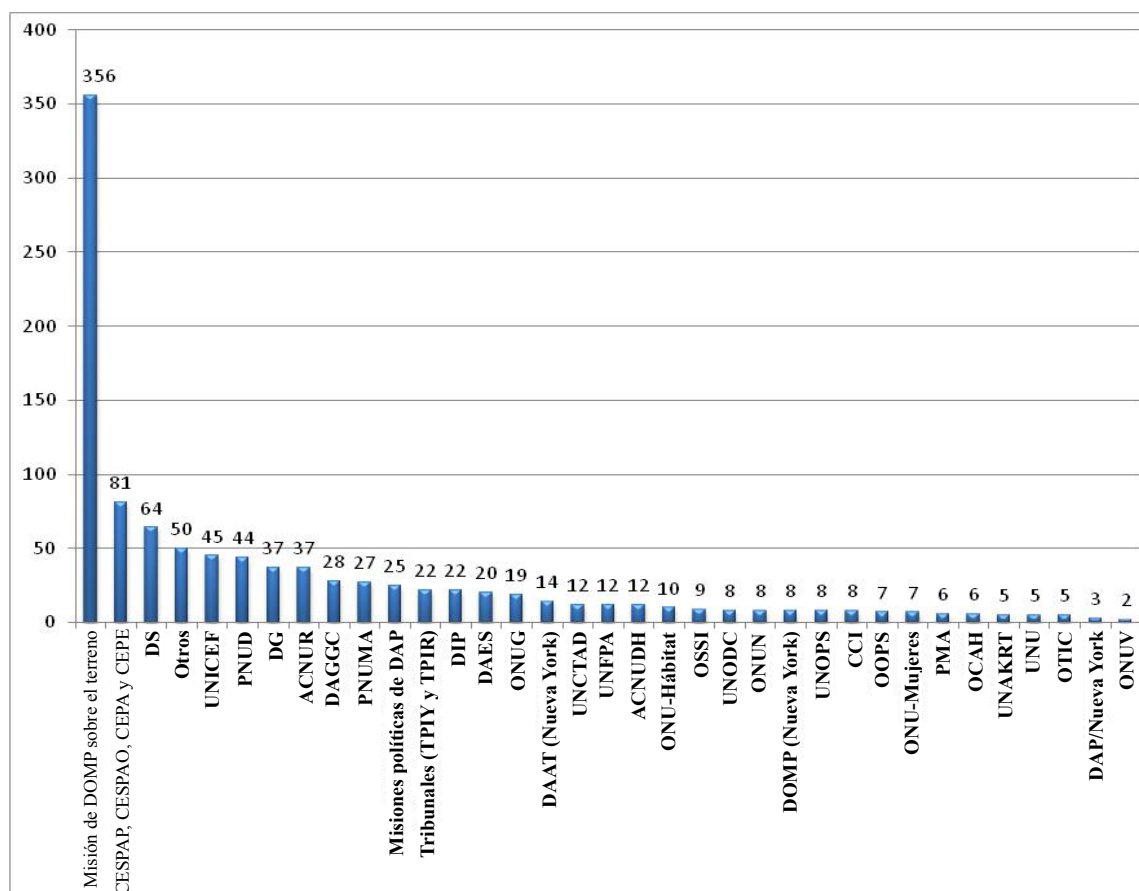
⁷ A juicio del Consejo de Justicia Interna, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal ha sido de “gran utilidad” para el sistema de justicia y no ha contribuido a un aumento en el volumen de litigios en el sistema (A/67/98, párrs. 48 y 54).

72. La categoría más numerosa de causas resueltas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal en 2012 fueron las relativas a las modalidades no disciplinarias de separación del servicio (por ejemplo, falta de renovación, terminación y supresión del puesto) (31%). La no selección y los ascensos fueron la segunda categoría más numerosa (24%), en tanto las causas disciplinarias y las relacionadas con prestaciones y derechos representaron, cada una, el 11% del volumen de causas de la Oficina. Las causas de clasificación representaron el 7%, en tanto los asuntos de acoso, discriminación, actuación profesional y otros asuntos representaron el 16% del volumen de causas.

b) *Desglose de las causas por departamento, organismo, fondo o programa*

73. En el gráfico *infra* se desglosan las causas nuevas recibidas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal según la entidad a la que pertenece el funcionario, incluidos departamentos de la Secretaría, misiones políticas y de mantenimiento de la paz y organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. El gráfico refleja el gran número de causas provenientes de misiones sobre el terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz que tramita la Oficina.

Causas nuevas recibidas, por entidad a la que pertenece el funcionario



c) Desglose de causas, por género

74. El desglose por género de los funcionarios que solicitaron asistencia letrada a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal en 2012 fue de 65% hombres y 35% mujeres.

3. Resolución informal de controversias

75. Los oficiales jurídicos de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal ocupan un lugar de privilegio dentro del sistema de las Naciones Unidas en lo que concierne a intervenir en deliberaciones encaminadas a llegar a una solución o arreglo con los abogados de la Administración. En 2012, la Oficina participó en la solución de 99 causas en diferentes fases del proceso formal o informal. Esta cifra comprende 9 causas disciplinarias; 18 asuntos de asesoramiento sumario; 49 causas en la fase de evaluación interna; 16 causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; 2 causas ante la Junta Consultiva de Indemnizaciones; y 5 causas relacionadas con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Una tendencia positiva dentro del sistema es la mayor capacidad de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y la Administración para solucionar asuntos fuera de la resolución judicial.

76. Cuando no se puede lograr una solución negociada, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal presta asistencia al funcionario para evaluar los riesgos y beneficios de una resolución formal.

77. La prestación de asesoramiento jurídico sumario, en particular, atiende a diversos fines, entre ellos excluir del sistema las pretensiones sin fundamento jurídico. Por lo común, los funcionarios deciden abstenerse de entablar una acción litigiosa después de que se les informa de que su causa carece de fundamento jurídico y de que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal no los representará. El proceso de asesoramiento sumario, que informa a los funcionarios de sus derechos y obligaciones, puede ayudar a encaminar a los funcionarios hacia otros recursos, entre ellos el recurso informal por conducto de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para solucionar controversias en el lugar de trabajo.

4. Recursos

78. La plantilla de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal no se ha modificado desde su creación⁸. En 2012, tres Oficiales Jurídicos experimentados se separaron de la Oficina para asumir funciones en otras partes del sistema de las Naciones Unidas en categorías superiores, con el resultado de una disminución del acervo de experiencia y conocimientos especializados de la Oficina.

⁸ En Nueva York, la Oficina consta de un Jefe de Oficina de categoría P-5, un Oficial Jurídico de categoría P-3, un Oficial Jurídico Adjunto de categoría P-2 y un Auxiliar Administrativo de categoría G-6 y dos Auxiliares Administrativos de categoría G-5. En Addis Abeba, Beirut y Ginebra, cada Oficina cuenta con un Oficial Jurídico de categoría P-3. Durante el período que se examina, en Nairobi, la Oficina tenía otro Oficial Jurídico de categoría P-3, financiado con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz, y en Ginebra, la Oficina se benefició del préstamo de un Oficial Jurídico de categoría P-3, cedido por el ACNUR.

79. Para aumentar sus recursos, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se ha seguido beneficiando de contactos establecidos con un número reducido de abogados voluntarios que trabajan en otras partes del sistema de las Naciones Unidas, así como de arreglos informales con algunos abogados privados. La Oficina cuenta asimismo con pasantes jurídicos, tanto en Nueva York como en sus oficinas fuera de la Sede.

80. El Secretario General ya había determinado que el reto más difícil que encaraba la Oficina de Asistencia Letrada al Personal era responder al gran volumen de solicitudes de asistencia con un número limitado de funcionarios y con limitados recursos no relacionados con los puestos⁹.

81. En su resolución 67/241, la Asamblea General decidió que el nivel general de los recursos de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se mantuvieran en su nivel actual hasta que la Asamblea tomara una decisión respecto de un servicio financiado por el personal.

F. Oficina del Director Ejecutivo

82. La Oficina del Director Ejecutivo, que desempeña una función importante en el mantenimiento de la independencia del sistema formal, se encarga de coordinar los elementos independientes del sistema formal, incluidas la supervisión y coordinación de las Secretarías de los Tribunales y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. La Oficina del Director Ejecutivo se encarga de la gestión y administración de la Oficina de Administración de Justicia, que presta apoyo administrativo, operativo y técnico a los Tribunales por conducto de sus Secretarías, y a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, y también presta asistencia, si procede, al Consejo de Justicia Interna. La Oficina del Director Ejecutivo también representa al sistema formal, tanto dentro de las Naciones Unidas como ante organismos externos, y en todas las cuestiones que exijan coordinación y consultas interdepartamentales.

83. La Directora Ejecutiva presta asesoramiento al Secretario General respecto de cuestiones técnicas relativas a la administración de justicia interna, representa al sistema formal tanto dentro de las Naciones Unidas como ante organismos externos, establece enlaces con los jefes de otras oficinas de las Naciones Unidas, incluida la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, y difunde información relativa al sistema formal de administración de justicia. La Directora Ejecutiva prepara, además, los informes del Secretario General a la Asamblea General en cuestiones relativas a la administración de justicia y presta apoyo administrativo y técnico al Consejo de Justicia Interna.

84. Bajo la autoridad de la Directora Ejecutiva, la Secretaria Principal se encarga de coordinar el apoyo sustantivo, técnico y administrativo a los magistrados de los Tribunales. La Secretaria Principal presta asesoramiento sobre el uso óptimo de los recursos humanos y financieros asignados a los Tribunales, analiza las implicaciones de las nuevas cuestiones en los Tribunales, hace recomendaciones

⁹ Véanse A/66/275 y Corr.1, párrs. 83 a 92, y A/65/373 y Corr.1, párrs. 58 a 69. El Consejo de Justicia Interna ha hecho recomendaciones similares: véanse A/65/304, párrs. 70 a 73; A/66/158, párrs. 41 y 42; y A/67/98, párr. 46.

sobre posibles estrategias y medidas y asesora respecto de todos los asuntos relacionados con las actividades operacionales de las Secretarías.

85. El 28 de junio de 2010, la Oficina puso en marcha un sitio web en que se explican, en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas, todos los aspectos del sistema formal y se brinda una herramienta básica de búsqueda para investigar la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. En 2012, el sitio recibió 115.180 visitas, de las cuales el 28,7% fueron de visitantes nuevos. En general, el uso del sitio web es cada vez mayor. En 2012, el promedio de visitas mensuales fue de 9.598, lo que constituye un incremento de 1.002 visitas mensuales respecto de los niveles de 2011. La parte más visitada del sitio web fue la sección que recoge las decisiones y órdenes de los Tribunales. En 2012 se llevaron a cabo trabajos amplios a fin de mejorar el acceso a las sentencias y órdenes del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones y de establecer vínculos entre ambos Tribunales.

86. El 6 de julio de 2011 comenzó a funcionar un sistema basado en la web para la gestión de causas ante los Tribunales, que permite que los funcionarios de cualquier lugar de destino hagan sus presentaciones por vía electrónica y que las partes litigantes vigilen sus causas de manera electrónica desde cualquier ubicación geográfica. En 2012, se instalaron ocho versiones nuevas del sistema, que contenían actualizaciones esenciales para mantener y mejorar el acceso y la funcionalidad. También se llevó a cabo una actualización importante de la plataforma, con el propósito de asegurar el apoyo continuo de los proveedores y mejorar el rendimiento general.

87. Se elaboró un formulario de presentación electrónica (en francés e inglés) para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, a fin de ayudar a los funcionarios a solicitar asistencia y facilitar la captación de datos y estadísticas relacionados con las causas.

88. La Oficina mantuvo enlaces con la administración y los funcionarios con miras a facilitar el nombramiento de los nuevos miembros del Consejo de Justicia Interna. El Consejo está plenamente constituido por los siguientes miembros:

Ian Binnie: Presidente

Carmen Artigas: Representante del Personal

Sinha Basnayake: Jurista externo designado por la administración

Anthony Miller: Representante de la administración

Victoria Phillips: Jurista externa designada por la administración

89. La Oficina del Director Ejecutivo también prestó apoyo administrativo y técnico al Consejo de Justicia Interna, incluso en la preparación de su informe anual a la Asamblea General sobre la aplicación del nuevo sistema de administración de justicia (A/68/306).

G. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado

1. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

a) *Sección de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos*

90. La Sección de Derecho Administrativo consta de la Dependencia de Apelaciones y de la Dependencia de Cuestiones Disciplinarias. La Sección representa al Secretario General en la mayoría de las causas presentadas por los funcionarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Desde el punto de vista institucional, la Sección de Derecho Administrativo depende del Servicio de Políticas de Recursos Humanos, de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Sus oficiales jurídicos prestan servicio en Nueva York y Nairobi. La Sección colabora estrechamente con otras oficinas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, pues los recursos que se interponen ante el Tribunal Contencioso-Administrativo muchas veces giran en torno de la interpretación y aplicación del Reglamento del Personal, los boletines del Secretario General y las publicaciones administrativas.

91. La Sección de Derecho Administrativo también asesora al personal directivo de la Secretaría sobre el sistema de justicia interna y los procesos de investigación y disciplina.

92. En 2012, la Sección tramitó 333 solicitudes y escritos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, presentados por funcionarios de la Secretaría contra el Secretario General, hasta la ejecución de la sentencia definitiva inclusive¹⁰. Fundamentalmente, estos asuntos se referían a la impugnación de nombramientos, la imposición de medidas disciplinarias, la separación del servicio, las prestaciones y derechos o los asuntos de clasificación (véase el cuadro 8 *infra*). En el mismo año, el Tribunal Contencioso-Administrativo resolvió 114 de las causas tramitadas por la Sección (véase el cuadro 9 *infra*). En el 21% de las causas resueltas, la resolución fue resultado de un desistimiento o arreglo, negociados con o sin la asistencia de Oficina del Ombudsman. De las restantes causas resueltas, el Tribunal Contencioso-Administrativo confirmó, en todo o en parte, la decisión impugnada en el 62% de las causas.

Cuadro 8

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas: desglose de las causas, 2010-2012

<i>Tipo de causa^a</i>	<i>2010^b</i>	<i>2011^c</i>	<i>2012^d</i>
Nombramiento	82	123	138
Asuntos disciplinarios	52	60	45
Separación del servicio	73	62	55
Prestaciones y derechos	42	40	43
Clasificación	2	9	4

¹⁰ Esa cifra comprende causas arrastradas de 2011 y años anteriores y causas iniciadas en 2012.

<i>Tipo de causa^a</i>	<i>2010^b</i>	<i>2011^c</i>	<i>2012^d</i>
Otras causas	30	43	48
Total	281	337	333

^a Incluidas todas las causas en que la Sección de Derecho Administrativo representa al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas y las de revisión e interpretación. La Sección también vela por asegurar la ejecución de la sentencia definitiva en una causa. Esto significa que la Sección continúa tramitando una causa después de su resolución por el Tribunal Contencioso-Administrativo.

^b Incluidas causas arrastradas de 2009 y años anteriores y causas recibidas en 2010.

^c Incluidas causas arrastradas de 2010 y años anteriores y causas recibidas en 2011.

^d Incluidas causas arrastradas de 2011 y años anteriores y causas recibidas en 2012.

Cuadro 9

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas: resultado de las causas, 2012

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Sentencias pendientes^b</i>
114	24	48	8	34	92

^a Incluidas todas las causas en las que la Sección de Derecho Administrativo representó al Secretario General como demandado (excluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de sentencias pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en que la Sección de Derecho Administrativo representó al Secretario General como demandado.

93. Cuando el Tribunal Contencioso-Administrativo dicta sentencia, la Sección se comunica con la Oficina de Asuntos Jurídicos, que determina si se debe o no apelar la sentencia ante el Tribunal de Apelaciones. La Sección da efecto a las sentencias definitivas, para lo cual obtiene la información necesaria y da traslado de las sentencias a los funcionarios competentes, incluido el Contralor, para su ejecución.

94. Además de tramitar las causas relacionadas con asuntos disciplinarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, la Dependencia de Cuestiones Disciplinarias transmite recomendaciones al personal directivo superior en relación con la resolución de los asuntos remitidos a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para adoptar posibles medidas disciplinarias. En 2012, la Dependencia de Cuestiones Disciplinarias tramitó 191 asuntos disciplinarios. En el informe anual del Secretario General titulado “Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva” se presenta información adicional sobre los asuntos disciplinarios (para información sobre el período de 12 meses terminado el 30 de junio de 2013, véase [A/68/130](#)).

b) *Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra*

95. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 10

Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra: resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2012

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Resultados finales pendientes^b</i>
9	--	4	1	4	11

^a Incluidas todas las causas en las que la Dependencia Jurídica del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de resultados finales pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en las que la Dependencia Jurídica del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra representó al Secretario General como demandado.

Cuadro 11

Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra: desglose de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, 2010-2012

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	22	5	8
Asuntos disciplinarios	2	1	0
Separación del servicio	6	2	3
Prestaciones y derechos	9	2	2
Otras causas	14	4	5
Total	53	14	18

^a Incluidas todas las causas en que la Dependencia Jurídica del Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

c) *Oficina de las Naciones Unidas en Viena/Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito*

96. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 12
Oficina de las Naciones Unidas en Viena: resultado de
las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2012

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Resultados finales pendientes^b</i>
13	--	9	1	3	7

^a Incluidas todas las causas en las que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de resultados finales pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en las que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena representó al Secretario General como demandado.

Cuadro 13
Oficina de las Naciones Unidas en Viena: desglose de
las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2010-2012

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	9	12	8
Asuntos disciplinarios	--	--	--
Separación del servicio	1	--	4
Prestaciones y derechos	3	3	--
Clasificación	--	1	2
Otras causas	7	12	6
Total	20	28	20

^a Incluidas todas las causas en que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

d) Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi

97. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 14
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi: resultado de
las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2012

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Resultados finales pendientes^b</i>
6	--	1	--	5	10

^a Incluidas todas las causas en las que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de resultados finales pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en las que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi representó al Secretario General como demandado.

Cuadro 15
Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi: desglose de
las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2010-2012

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	1	1	1
Asuntos disciplinarios	--	--	--
Separación del servicio	4	3	4
Prestaciones y derechos	--	3	4
Clasificación	1	1	4
Otras causas	2	2	1
Total	8	10	14

^a Incluidas todas las causas en que el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

e) Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente

98. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 16

**Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente:
resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2012**

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Resultados finales pendientes^b</i>
1	--	--	--	1 ^c	6

^a Incluidas todas las causas en las que el PNUMA representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de resultados finales pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en las que el PNUMA representó al Secretario General como demandado.

^c La decisión no se revocó técnicamente, pues el funcionario se había separado del servicio.

Cuadro 17

**Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente:
resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2010-2012**

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	--	--	--
Asuntos disciplinarios	--	--	--
Separación del servicio	--	--	2
Prestaciones y derechos	--	--	--
Clasificación	--	--	5
Otras causas	--	1	--
Total	--	1	7

^a Incluidas todas las causas en que el PNUMA representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

f) Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos

99. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 18

**Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente:
resultados de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2012**

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Resultados finales pendientes^b</i>
4	1	2	1	--	1

^a Incluidas todas las causas en las que el ONU-Hábitat representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de resultados finales pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en las que el ONU-Hábitat representó al Secretario General como demandado.

Cuadro 19

**Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos:
resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2010-2012**

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010^b</i>	<i>2011^c</i>	<i>2012^d</i>
Nombramiento	2	--	--
Asuntos disciplinarios	--	1	--
Separación del servicio	--	1	1
Prestaciones y derechos	1	1	--
Otras causas	1	--	--
Total	4	3	1

^a Incluidas todas las causas en que el ONU-Hábitat representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

^b Incluidas causas arrastradas de 2009 y años anteriores y causas recibidas en 2010.

^c Incluidas causas arrastradas de 2010 y años anteriores y causas recibidas en 2011.

^d Incluidas causas arrastradas de 2011 y años anteriores y causas recibidas en 2012.

g) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

100. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 20

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: causas de evaluación interna^a al 31 de diciembre de 2012

<i>Total de causas presentadas para evaluación interna</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas solucionadas^b</i>	<i>Causas apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
17	9	4	4	3	--	--	--	3

^a Incluidas causas presentadas a la entidad de evaluación interna dentro del PNUD.

^b Incluidas todas las causas en que el asunto se solucionó total o parcialmente de resultados de la evaluación interna.

^c Incluidas todas las causas que fueron apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012.

^d Incluidas todas las causas abiertas que no se resolvieron en 2012 y se arrastraron a 2013.

^e Incluidas todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012 o que estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2012.

Cuadro 21

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: desglose de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2010-2012

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	2	1	--
Asuntos disciplinarios	11	8	7
Separación del servicio	21	11	7
Prestaciones y derechos	--	--	--
Otras causas	4	4	4
Total	38	24	18

^a Incluidas todas las causas en que el PNUD representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

Cuadro 22

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Sentencias pendientes^b</i>
18	5	2	1	5	5

^a Incluidas todas las causas en las que el PNUD representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de sentencias pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en que el PNUD representó al Secretario General como demandado.

h) *Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia*

101. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 23

**Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: causas de evaluación interna^a
al 31 de diciembre de 2012**

<i>Total de causas presentadas para evaluación interna</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas solucionadas^b</i>	<i>Causas apeladas ante el Tribunal Contencioso- Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
60	53	5	7	7	4	--	--	3

^a Incluidas causas presentadas a la entidad de evaluación interna dentro del UNICEF.

^b Incluidas todas las causas en que el asunto se solucionó total o parcialmente de resultados de la evaluación interna.

^c Incluidas todas las causas que fueron apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012.

^d Incluidas todas las causas abiertas que no se resolvieron en 2012 y se arrastraron a 2013.

^e Incluidas todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012 o que estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2012.

Cuadro 24

**Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: desglose de las causas ante
el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2010-2012**

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	2	14	1
Asuntos disciplinarios	1	4	1
Separación del servicio	--	--	--
Prestaciones y derechos	--	--	1
Otras causas	2	--	--
Total	5	18	3

^a Incluidas todas las causas en que el UNICEF representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

Cuadro 25

**Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: resultado de las causas ante
el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2012**

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Sentencias pendientes^b</i>
6	1	3	--	2	6

^a Incluidas todas las causas en las que el UNICEF representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de sentencias pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en que el UNICEF representó al Secretario General como demandado.

i) *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados*

102. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 26

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados: causas presentadas para evaluación interna^a al 31 de diciembre de 2012

<i>Total de causas presentadas para evaluación interna</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas resueltas</i>	<i>Causas apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Causas arrastradas</i>	<i>Resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
56	12	21	12	10	18	--	3	8

^a Incluidas causas presentadas a la entidad de evaluación interna dentro del ACNUR.

Cuadro 27

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados: desglose de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2010-2012

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	29	11	13
Asuntos disciplinarios	9	--	1
Separación del servicio	11	13	3
Prestaciones y derechos	1	1	--
Otras causas	14	2	6
Total	64	27	23

^a Incluidas todas las causas en que el ACNUR representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

Cuadro 28

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados: resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2012

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Sentencias pendientes^b</i>
32	11	18	--	3	8

^a Incluidas todas las causas en las que el ACNUR representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de sentencias pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en que el ACNUR representó al Secretario General como demandado.

j) *Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos*

103. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 29

Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos: causas presentadas para evaluación interna^a al 31 de diciembre de 2012

<i>Total de causas presentadas para evaluación interna</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas solucionadas^b</i>	<i>Causas apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes^f</i>
4	3	--	3	1	1	--	--	5

^a Incluidas causas presentadas a la entidad de evaluación interna dentro de la UNOPS.

^b Incluidas todas las causas en que el asunto se solucionó total o parcialmente de resultados de la evaluación interna.

^c Incluidas todas las causas que fueron apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012.

^d Incluidas todas las causas abiertas que no se resolvieron en 2012 y se arrastraron a 2013.

^e Incluidas todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012 o que estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2012.

^f Incluidas 2 causas en que la solicitud de evaluación interna se presentó en 2012 y las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo se presentaron a principios de 2013.

Cuadro 30

Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos: desglose de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2010-2012

<i>Tipo de causa tramitada</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento ^a	--	--	--
Asuntos disciplinarios	2	1 ^d	4 ^b
Separación del servicio	4 ^b	3 ^e	2 ⁱ
Prestaciones y derechos	3 ^c	2 ^f	2 ^j
Otras causas		--	1
Total	9	6^g	9^k

^a Excluidas las causas en las que el puesto de los funcionarios se suprimió y el funcionario fue separado del servicio después de que no fue seleccionado para otro puesto.

^b Incluidas dos causas en que hubo sentencia y una causa de suspensión de medidas en la que la acción del funcionario prosperó, pero no continuó el juicio en cuanto al fondo.

^c Incluida una causa solucionada.

^d Arrastrada de 2010.

^e Incluidas dos causas arrastradas de 2010.

^f Incluida una causa arrastrada de 2010 y luego solucionada.

^g Incluidas tres causas arrastradas de 2010.

^h Incluidas una causa arrastrada de 2010/2011 y dos causas presentadas en 2012 en relación con las decisiones disciplinarias adoptadas en 2011.

ⁱ Incluida una causa arrastrada de 2011.

^j Incluidas dos causas arrastradas de 2011.

^k Incluidas cuatro causas arrastradas de 2011.

Cuadro 31

**Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos:
resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2012**

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Sentencias pendientes^b</i>
4	1 solucionada; 1 desistida	1	--	1	5

^a Incluidas todas las causas en las que la UNOPS representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de sentencias pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en que la UNOPS representó al Secretario General como demandado.

k) Fondo de Población de las Naciones Unidas

104. Seguidamente se presentan las estadísticas correspondientes a 2012.

Cuadro 32

**Fondo de Población de las Naciones Unidas: causas presentadas
para evaluación interna al 31 de diciembre de 2012**

<i>Total de causas presentadas para evaluación interna</i>	<i>Causas apeladas ante el Tribunal Contencioso- Administrativo^b</i>				<i>Resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo^d</i>			
	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas solucionadas^a</i>	<i>Causas Contencioso- Administrativo^b</i>	<i>Causas arrastradas^c</i>	<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes^f</i>
18	18	--	1	2	1	1	--	2

^a Incluidas todas las causas en que el asunto se solucionó total o parcialmente de resultados de la evaluación interna.

^b Incluidas todas las causas que fueron apeladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012.

^c Incluidas todas las causas abiertas que no se resolvieron en 2012 y se arrastraron a 2013.

^d Incluidas todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2012 o que estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2012; otras dos causas se desistieron en 2012.

Cuadro 33

**Fondo de Población de las Naciones Unidas: desglose de
las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo
de las Naciones Unidas, 2010-2012**

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Nombramiento	2	--	3
Asuntos disciplinarios	3	3	2
Separación del servicio	5	4	4

<i>Tipo de causa tramitada^a</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
Prestaciones y derechos	--	--	--
Otras causas	--	--	--
Total	10	7	9

^a Incluidas todas las causas en que el UNFPA representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, comprendidas las solicitudes de suspensión de medidas.

Cuadro 34

Fondo de Población de las Naciones Unidas: resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2012

<i>Total de causas^a</i>	<i>Causas solucionadas o desistidas</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones confirmadas parcialmente</i>	<i>Decisiones revocadas</i>	<i>Sentencias pendientes^b</i>
9	3	3	1	--	2

^a Incluidas todas las causas en las que el UNFPA representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de medidas), que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo o se solucionaron en 2012, independientemente del momento en que se recibió la solicitud.

^b Incluido el número total de sentencias pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha en que se recibió la solicitud, en las causas en que el UNFPA representó al Secretario General como demandado.

2. Representación del Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones

Oficina de Asuntos Jurídicos

105. En su condición de servicio jurídico central de la Organización, la Oficina de Asuntos Jurídicos presta asesoramiento jurídico al Secretario General, a los departamentos y oficinas de la Secretaría, a los fondos y programas y a otros órganos del sistema de las Naciones Unidas en distintas esferas, incluido el sistema de administración de justicia. Dentro de la Oficina, la dependencia orgánica encargada de prestar asesoramiento jurídico respecto en asuntos de administración y gestión es la División de Asuntos Jurídicos Generales.

106. Las funciones de la División incluyen lo siguiente: examinar todas las publicaciones administrativas relativas a la política de gestión de recursos humanos, a fin de determinar su coherencia y exactitud antes de su promulgación; prestar asesoramiento, asistencia y apoyo jurídicos respecto de la interpretación de la Carta de las Naciones Unidas, las resoluciones y decisiones de la Asamblea General, el Estatuto y el Reglamento del Personal; los mandatos de los programas y actividades en los que participan los órganos de las Naciones Unidas y otras publicaciones administrativas de la Organización; y prestar asesoramiento jurídico sobre un asunto antes de que se adopte una decisión administrativa, incluso mediante el visto bueno jurídico de las recomendaciones de destituir a funcionarios.

107. Además, la División examina y analiza todas las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, con objeto de tener una visión amplia de la jurisprudencia del sistema de administración de justicia. La División aprovecha esos análisis cuando presta asesoramiento jurídico en las fases iniciales de las reclamaciones presentadas por los funcionarios, mucho antes de que la reclamación pase a la fase litigiosa. La División también aprovecha esos análisis para dar asesoramiento en casos específicos a las entidades que representan al Secretario General en la primera instancia del proceso judicial e informarles en general de las novedades jurídicas. Ese asesoramiento e información aseguran la coordinación y coherencia de las estrategias y argumentos jurídicos presentados por el Secretario General respecto de cuestiones de políticas y principios. Además, la División se sirve de esos análisis para determinar si ha de redundar en interés de las Organización apelar una sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo. Así pues, la División examinó las 299 sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones en 2012.

108. La División también se encarga de representar al Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones. Esta responsabilidad comprende tanto interponer apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo como responder a las apelaciones de los funcionarios. Entraña asimismo la presentación de escritos y respuestas a escritos, así como la participación oral en las audiencias celebradas ante el Tribunal de Apelaciones en apoyo del Secretario General. Una vez que se dicta sentencia, la División también presta asesoramiento sobre su ejecución y sobre las respuestas a preguntas acerca de sus consecuencias. En 2012, el Tribunal de Apelaciones dictó 82 sentencias en causas en las que fue parte el Secretario General. En más del 80% de esas sentencias, el resultado fue favorable para el Secretario General.

III. Respuestas a cuestiones relativas a la administración de justicia

A. Sinopsis

109. En el párrafo 58 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General pidió al Secretario General que le presentara, en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, en un único informe exhaustivo sobre la administración de justicia, los informes solicitados en los párrafos 13, 18, 19, 44, 48, 49, 54 y 55 de la resolución.

110. En los párrafos 2, 17, 18, 26, 27, 52 y 59 de su resolución [67/241](#), y en su resolución [66/237](#), la Asamblea General formuló o hizo suyas otras solicitudes de informes del Secretario General que se habían de presentar en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones.

111. En la presente sección se responde a las diversas solicitudes de la Asamblea General.

B. Respuestas

1. Buenas prácticas de gestión a fin de hacer frente a las causas subyacentes que generan diferencias en el lugar de trabajo

112. En el párrafo 13 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que hiciera todo lo posible por institucionalizar las buenas prácticas de gestión a fin de hacer frente a las causas subyacentes que generaban diferencias en el lugar de trabajo, y que le presentara un informe al respecto en su sexagésimo octavo período de sesiones.

113. Al prestar asistencia al Secretario General Adjunto de Gestión, la Dependencia de Evaluación Interna examina las solicitudes y, al propio tiempo, determina las tendencias y las cuestiones sistémicas, que posteriormente consigna en sus informes. La Dependencia, además, presta apoyo al Secretario General Adjunto en la compilación de la guía de experiencia adquirida, destinada a los funcionarios directivos, y las notas orientativas que se distribuyen a todos los jefes de oficinas y departamentos y, por su conducto, a sus funcionarios directivos. Ya se han publicado tres guías sobre la experiencia adquirida con destino a los funcionarios directivos (terminación/no renovación de contrato, selección de personal, medidas disciplinarias; la guía sobre la gestión de la actuación profesional se encuentra en estado avanzado de preparación) que incluyen un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones y examinan la manera en que las sentencias interpretan y aplican el derecho interno de la Organización.

114. De manera sistemática, el Secretario General hace todo lo posible por institucionalizar las buenas prácticas de gestión, a fin de hacer frente a las causas subyacentes que generan diferencia en el lugar de trabajo, en particular, la falta de un diálogo oportuno y abierto entre el personal directivo y los funcionarios sobre las cuestiones relacionadas con la evaluación de la actuación profesional, la falta de una plena comprensión por los funcionarios directivos de la legislación y los procedimientos internos de la Organización, la poca claridad de algunos elementos de la legislación interna y los retos generales que para la administración implica la adopción de decisiones administrativas y su comunicación.

115. Gracias a la labor de la Dependencia de Evaluación Interna se están determinando las buenas prácticas de gestión. Las sentencias de los Tribunales aportan, además, directrices importantes para la interpretación y aplicación de las normas internas. Las cartas de evaluación interna son un instrumento muy importante de las buenas prácticas de gestión, ya que en ellas se consigna una explicación detallada y razonada de los fundamentos de la evaluación. El resultado del proceso de evaluación interna y la experiencia adquirida por su conducto también plasman en los informes bienales de la Dependencia, en los que, entre otras cosas, se destacan las cuestiones sistémicas y problemáticas para los funcionarios directivos.

2. Evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia

116. En los párrafos 19 y 20 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara una propuesta para realizar una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia, a fin de

considerarla en su sexagésimo octavo período de sesiones, que se debía llevar a cabo con una buena relación costo-eficacia y dentro de los límites de los recursos existentes.

117. La propuesta del Secretario General figura en el anexo II del presente informe.

3. Código de conducta para los representantes letrados que no sean funcionarios

118. En el párrafo 44 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General destacó la necesidad de que los representantes letrados, fueran funcionarios o abogados externos, estuvieran sujetos a los mismos principios de conducta profesional aplicables en el sistema de las Naciones Unidas, y solicitó al Secretario General que, en consulta con el Consejo de Justicia Interna y otros órganos competentes, preparara un código de conducta para representantes letrados que no sean funcionarios, y le presente un informe al respecto en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones.

119. Se elaborando ahora el código de conducta para los representantes letrados que no sean funcionarios, y se estima que será posible a la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones.

4. Financiación conjunta de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

120. En el párrafo 48 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que, cuando presentara una propuesta única y preferente respecto de la financiación conjunta de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal para el examen y la aprobación de la Asamblea General en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, lo hiciera en consulta con todos los interesados que correspondiera, incluidos el Consejo de Justicia Interna y representantes del personal.

121. Por las razones que se exponen a continuación, el Secretario General considera que, en bien del interés superior de la Organización, esta debería continuar financiando el costo total de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, incluidos los recursos adicionales que pueda requerir.

122. El Secretario General ya ha mencionado la cuestión relativa a saber si las opciones estarían en conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y, en particular, con el párrafo 2 del Artículo 17 (véanse [A/66/275](#) y Corr.1 y [A/67/265](#) y Corr.1, párr. 199 f) y anexo II).

123. Ha sido y sigue siendo la posición del Secretario General de que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal ofrece beneficios tanto para los funcionarios como para la Organización (véanse [A/62/294](#), párrs. 23 a 26; [A/62/748](#); y [A/67/265](#) y Corr.1, párrs. 67 y 68 y anexo II). La Asamblea General también ha reconocido que la prestación de asistencia letrada profesional es esencial para la utilización efectiva y apropiada de los mecanismos disponibles dentro del sistema de administración de justicia (véanse las resoluciones [62/228](#), párr. 12, y [65/251](#), párr. 35).

124. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal actúa como filtro en el sistema de administración de justicia, al alentar a los funcionarios a buscar una solución en el sistema informal de justicia y al negarse a representar a los funcionarios en causas que considera carentes de mérito y, también, al promover el arreglo por mutuo

acuerdo, cuando procede, en las causas que se tramitan en el sistema formal de administración de justicia. La Dependencia de Evaluación Interna, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, el Consejo de Justicia Interna y el Tribunal Contencioso-Administrativo han reconocido el importante papel que desempeña la Oficina de Asistencia Letrada al Personal dentro del sistema de justicia interna (véase el párr. 24 *supra*; véanse también A/68/158, párr. 55; y A/68/306, párr. 104 a), y anexo II, párrs. 30 y 31).

125. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal es parte integrante de la arquitectura de rendición de cuentas de las Naciones Unidas. Ayuda a garantizar que se rectifiquen las decisiones administrativas impropias y contribuye a que en la Organización se adopten mejores decisiones. A menudo ello se logra en las primeras fases del proceso, de manera que los problemas se solucionan informalmente.

126. En los párrafos 20 y 21 *supra* se han señalado los costos que para el sistema de administración de justicia entrañan los funcionarios que se representan en causa propia y su incidencia negativa en la resolución informal de diferencias. El Tribunal Contencioso-Administrativo también está preocupado por los litigantes que se representan en causa propia (véase A/68/306, anexo párr. 29). La Oficina de Asistencia Letrada al Personal es una alternativa eficaz a la representación en causa propia.

127. Ya se han señalado los problemas que plantean los abogados externos que actúan en nombre de los funcionarios (véase A/67/265 y Corr.1, anexo II, párr. 21).

128. Tras el sexagésimo séptimo período de sesiones, se prosiguió el análisis de las tres opciones expuestas en el informe anterior sobre la administración de justicia con el fin de evaluar su viabilidad¹¹. De resultados de dicho análisis, se ha llegado a la conclusión de que las tres opciones adolecen de desventajas importantes.

129. Si bien la opción de deducción obligatoria de la nómina se podría estructurar de modo que generara los ingresos necesarios para dotar de recursos adicionales a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal¹², el Secretario General estima que se corre el riesgo de que esa opción sea impugnada por los funcionarios.

130. Si bien una opción de pago por los usuarios impondría la carga de financiación de esos recursos adicionales a los funcionarios que se sirven de la asistencia letrada de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la cuantía que se podría generar por ese medio es incierta y las sumas que los funcionarios tendrían que pagar por servicios jurídicos con el fin de financiar los recursos adicionales serían muy superiores a la capacidad financiera de muchos funcionarios y darían lugar a serias preocupaciones sobre el acceso a la justicia.

131. La opción de pagos obligatorios de las asociaciones y sindicatos del personal no se consideró viable por las razones expuestas en el anexo II del informe anterior sobre la administración de justicia.

¹¹ Las opciones parten del supuesto de que la Organización continuaría financiando la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a los niveles actuales y que se utilizaría una contribución del personal para financiar los recursos adicionales que pudiera necesitar la Oficina.

¹² Los recursos adicionales que la Oficina necesita serían dos Oficiales Jurídicos de categoría P-4, cuatro Auxiliares Administrativos del Cuadro de Servicios Generales y 52.000 dólares en concepto de recursos adicionales no relacionados con puestos, a un costo de aproximadamente 895.000 dólares por año con arreglo a la escala de sueldos de 2012.

132. Sin embargo, si la Asamblea General deseara establecer un plan de contribución del personal a los recursos adicionales de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, y fuera necesario elegir una opción, a juicio del Secretario General sería preferible una cuarta opción, a saber, una deducción mensual automática de la nómina con cargo al sueldo básico neto, salvo cuando el funcionario solicitara expresamente que no se le aplicara dicha deducción. Con arreglo a esa opción, solo los funcionarios que hubieran aceptado la opción podrían servirse de los servicios de la Oficina.

133. Por cuanto este modelo sería optativo, se reduciría el riesgo de impugnaciones. También se atenuarían las preocupaciones sobre el acceso a la justicia. Sin embargo, sería difícil predecir la tasa de exclusión y, por lo tanto, qué cuantía de ingresos se generaría para financiar recursos adicionales con destino a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. La tasa de exclusión y la deducción automática porcentual de la nómina tendrían que ser vigiladas y estar sujetas a un examen periódico por parte de la Asamblea General.

134. La opción se describe con más detalle en el anexo II del presente informe.

135. Se había previsto que las consultas entre los representantes del personal y la administración se celebrarían en la reunión del Comité del Personal y la Administración en junio de 2013, pero no fue así. La Oficina de Administración de Justicia invitó a los representantes del personal y a la administración a participar en un debate de videoconferencia el 6 de agosto de 2013. Una asociación del personal participó¹³. En la videoconferencia, el personal mantuvo su opinión de que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal era un gasto que debía ser financiado por la Organización. Como alternativa, el personal sugirió que una parte de las contribuciones del personal se podría utilizar para financiar recursos adicionales para la Oficina o, como otra alternativa, que se concediera al personal un incremento de escalón que entonces se podría destinar a ese objeto.

136. Todavía no ha habido una oportunidad para que el Consejo de Justicia Interna examine el asunto.

5. Práctica de tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros con respecto a la indemnización del daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violaciones de las garantías procesales

137. En el párrafo 49 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que recabara información sobre la práctica de los tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros en relación con el pago de indemnizaciones por daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violación de las garantías procesales. Esa solicitud se sumó al pedido de información de la Asamblea General, contenido en el párrafo 34 de su resolución

¹³ En un mensaje de correo electrónico de fecha 5 de agosto de 2013 dirigido a la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia por el Vicepresidente del Comité del Personal y la Administración, se indicó que las consultas con respecto a este asunto deberían llevarse a cabo en el contexto del boletín del Secretario General ST/SGB/2011/6. Cabe señalar que el boletín ST/SGB/2011/6 ha sido reemplazado por el boletín ST/SGB/2011/6/Rev.1.

66/237, y a la información suministrada en el anterior informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas¹⁴.

138. De conformidad con la solicitud de la Asamblea General, en 2013 la Secretaría continuó recabando información con respecto a esta cuestión. La Secretaría recibió respuestas de otros siete Estados Miembros. Las respuestas recibidas se resumen en el anexo IV del presente informe. El texto completo de las respuestas se encuentra en los archivos de la Secretaría y se pondrá a disposición de quien lo solicite. Así pues, incluidas las respuestas recibidas de las que se informó en 2012, la Secretaría ha recibido respuestas de 14 Estados Miembros y siete tribunales administrativos internacionales.

Resumen de la práctica de los tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros

139. Es preciso reconocer algunas limitaciones con respecto a las observaciones que se pueden formular, de acuerdo con la información recibida por la Secretaría, sobre las indemnizaciones por daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violaciones de las garantías procesales. El alcance y la profundidad de la información recibida no permite extraer conclusiones firmes. No obstante, la información permite, sí, hacer algunas observaciones tentativas.

140. En cuanto a la indemnización por daños no pecuniarios, la práctica comunicada por algunas organizaciones internacionales y los Estados Miembros parece autorizar la indemnización por esos daños en las causas incoadas por empleados de entidades públicas. En general, los demandantes deben alegar daño moral o trastornos emocionales para ser indemnizados por esos conceptos, y esos daños se deben probar. En algunos casos, sin embargo, una irregularidad procesal o la violación de las garantías procesales puede dar lugar a una determinación de daño no pecuniario para el empleado, con la consiguiente indemnización.

141. Una vez que se ha probado el daño moral, el órgano encargado de adoptar la decisión, sea un tribunal u otro tipo de órgano, determina la suma apropiada de la indemnización. De acuerdo con la mayoría de los Estados Miembros que facilitaron información, el monto de la indemnización depende de la magnitud o gravedad del daño sufrido y debe ser proporcional a la naturaleza del acto u omisión ilícitos. La práctica de seis de los 14 Estados Miembros que suministraron información es o bien no conceder indemnización por daño moral en el curso normal de esas causas o actuar con moderación en lo que respecta a este tipo de indemnización. Según la información suministrada por uno de estos seis Estados Miembros, la gran mayoría (por ejemplo, más del 95%) de esas indemnizaciones fue inferior a 12.000 dólares. Según la información de otro de estos seis Estados Miembros, solo en casos extremos podía la indemnización por daño moral ser superior a 16.500 dólares. Los otros ocho Estados Miembros no aportaron información sobre las cuantías concretas de esas indemnizaciones en sus respuestas.

¹⁴ En el párrafo 34 de la resolución 66/237, la Asamblea General solicitó además información sobre la imposición del pago de daños y perjuicios ejemplares o punitivos. La Asamblea no mencionó este componente de su solicitud en el párrafo 49 de la resolución 67/241.

142. También se recibieron siete respuestas de tribunales administrativos comparables de organizaciones internacionales¹⁵ respecto de la práctica en sus respectivas jurisdicciones. Esas respuestas se resumieron en el informe anterior (A/67/265 y Corr.1, anexo III, párrs. 32 a 68).

143. A partir de la información recibida, se puede decir que la práctica de la mayoría de los tribunales administrativos comparables que respondieron es conceder una indemnización por daños morales o perjuicios no pecuniarios; la parte que alega el daño corre con la carga de la prueba de esos daños; y la suma otorgada se basa en las pruebas que sustentan la demanda. La información recibida no da pie para extraer otras conclusiones sobre el cálculo de la indemnización por perjuicios no pecuniarios. En el caso de los tribunales administrativos comparables de las organizaciones internacionales que mencionaron ejemplos de sentencias de indemnización, los montos iban desde 1.000 hasta 10.000 dólares (Tribunal Administrativo de la OIT), hasta 100.000 dólares (Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea, Tribunal Administrativo de la OIT y Tribunal Administrativo del FMI) y de cuatro meses de sueldo básico neto hasta dos años de sueldo básico neto (Tribunal Administrativo del Banco Mundial).

Resumen de la práctica del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones

144. En cuanto a la concesión de indemnizaciones en general, el párrafo 5 del artículo 10 del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo y el párrafo 1 del artículo 9 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones disponen que los Tribunales están facultados para ordenar una indemnización. Los Estatutos de los Tribunales no se pronuncian con respecto a la cuestión específica de la indemnización por daño moral.

145. El Tribunal de Apelaciones ha elaborado una serie de principios en su jurisprudencia para orientar el otorgamiento de indemnizaciones por daño moral. El Tribunal de Apelaciones ha decidido que la autoridad de los Tribunales para conceder una indemnización comprende la facultad de conceder una indemnización por daño moral. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Apelaciones, los Tribunales podrán conceder una indemnización por daño moral en dos casos. En primer lugar, la indemnización por daño moral se puede otorgar por una violación de los derechos sustantivos derivados del contrato de empleo del o de la demandante y/o de la violación de las garantías procesales pactadas en dichos contratos (ya sea que estén consignados específicamente en el Estatuto y el Reglamento del Personal o se deriven de los principios de la justicia natural). La violación de derechos fundamentales puede por sí misma dar lugar a que se conceda indemnización. Entre las violaciones de los derechos fundamentales cabe mencionar los siguientes hechos: a) que no se responda o atienda una denuncia de discriminación, acoso y abuso de autoridad; b) que no se tramite debidamente una denuncia de acoso y discriminación por que no se concluya con prontitud una investigación y se prepare el informe respectivo; y c) que no se curse una solicitud de licencia sabática al comité autorizado para decidir sobre dichas solicitudes. En segundo lugar, el otorgamiento de indemnización se puede fundar en la prueba del daño moral

¹⁵ Los tribunales administrativos de la OIT, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Asiático de Desarrollo, la Organización de los Estados Americanos, el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo y el Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea.

vinculada directamente o razonablemente atribuida a la violación de un derecho sustantivo o procesal. En ese caso, la prueba del daño moral puede consistir en un informe médico o psicológico u otra prueba de estrés, ansiedad u otro perjuicio sufrido por el demandante. El solicitante corre con la carga de la prueba, y debe comprobar a satisfacción de los Tribunales que el estrés, la ansiedad o el daño es índole tal que justifica una indemnización.

146. El Tribunal de Apelaciones ha resuelto también que la indemnización se debe determinar conforme a ciertos principios, caso por caso. A ese respecto, el Tribunal de Apelaciones ha decidido que el monto de la indemnización por daño moral se ha de determinar de acuerdo con la magnitud de la violación de un derecho sustantivo o procesal y el contenido del informe médico o psicológico u otra prueba del daño sufrido por el demandante. Además, debe ser proporcional al daño sufrido.

147. En el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el fin de 2012, se otorgó indemnización en aproximadamente 125 de 675 sentencias definitivas¹⁶. En aproximadamente 85 de estas 125 sentencias se concedió indemnización por daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y/o violaciones de las garantías procesales. En el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2012, estas indemnizaciones han registrado una amplitud de entre 1 dólar y aproximadamente 100.000 dólares, con un monto mediano de indemnización de perjuicios no pecuniarios de aproximadamente 17.000 dólares.

148. En el anexo IV del presente informe figuran otras respuestas recibidas de los Estados Miembros.

6. Acuerdos sobre los arreglos de participación en la financiación de los gastos

149. En el párrafo 54 de su resolución 67/241, la Asamblea General solicitó al Secretario General que hiciera todo lo posible por acelerar la concertación de acuerdos sobre los arreglos de participación en la financiación de los gastos para el sistema de justicia interna en su conjunto, incluso acerca del reembolso previsto de aproximadamente 4,5 millones de dólares por parte de las entidades participantes de las Naciones Unidas, y que le presentara un informe al respecto en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones.

150. Las partes ultimaron recientemente los detalles del memorando de entendimiento, y el documento se ha distribuido para su firma oficial.

151. Se recuperaron en su totalidad los saldos restantes correspondientes al bienio 2010-2011 por valor de 4.499.233,25 dólares. Teniendo en cuenta el pago anterior de 2.358.348,07 dólares, el reembolso total para el bienio 2010-2011 asciende a 6.857.581,32, como se muestra en el siguiente desglose.

¹⁶ Por sentencia definitiva se entiende la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo que no ha sido apelada y la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo confirmada, revocada o modificada por el Tribunal de Apelaciones.

Cuadro 35
Reembolsos recibidos de entidades de las Naciones Unidas

<i>Organización</i>	<i>Monto adeudado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Monto recibido (en dólares EE.UU.)</i>
ACNUR	1 578 888,93	1 578 888,93
UNICEF	2 335 600,37	2 335 600,37
PNUD	1 964 348,97	1 964 348,97
UNFPA	584 743,95	584 743,95
UNOPS	243 404,01	243 404,01
CMNUCC	105 515,57	105 515,57
ONU-Mujeres	45 079,52	45 079,52
Total	6 857 581,32	6 857 581,32

152. Una vez que se haya recibido el memorando de entendimiento debidamente firmado, se dará curso a una enmienda con respecto a la participación en los gastos efectuados en el bienio 2012-2013.

153. Los fondos recibidos para el bienio 2010-2011 se clasificaron en ingresos varios y se acreditaron como economías en el Fondo General de las Naciones Unidas.

7. Rendición de cuenta del personal directivo

154. En el párrafo 55 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, le presentara propuestas sobre la rendición de cuentas de aquellas personas cuya infracción de las normas y procedimientos de la Organización hubiera causado pérdidas pecuniarias.

155. En el párrafo 41 de su resolución [66/237](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que presentara información acerca de las medidas concretas que se hubieran adoptado para asegurar la rendición de cuentas en los casos en que las decisiones impugnadas hubieran dado lugar a fallos que otorgaran indemnizaciones al personal.

156. El Secretario General puede adoptar medidas concretas para hacer realidad la rendición de cuentas de resultados de solicitudes de evaluación interna y sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, a saber:

a) Modificar o cambiar la decisión impugnada cuando se determine que el funcionario directivo ejerció inadecuadamente la autoridad delegada al adoptar esa decisión y, en consecuencia, retirando así al funcionario directivo la autoridad de adoptar decisiones respecto de tal decisión en particular;

b) Examinar con el funcionario directivo la decisión impugnada, explicar la razón por la cual la decisión fue impropia y debatir la experiencia adquirida;

c) Remitir la causa para que se la investigue, cuando se determine que el ejercicio impropio de la autoridad delegada por parte del funcionario directivo puede llegar al nivel de una posible falta de conducta;

d) Poner una nota en el legajo oficial del funcionario directivo en cuestión, en la que se deje constancia de la decisión impropia, con sujeción a lo establecido en la instrucción administrativa [ST/AI/292](#), Registro de información desfavorable en el legajo personal;

e) Establecer objetivos específicos en la evaluación de la actuación profesional del funcionario directivo cuando se haya determinado que la decisión impugnada se adoptó de resultados de una gestión deficiente;

f) Exigir al funcionario administrativo que asista a cursos de capacitación en razón de la decisión impropia que haya adoptado;

g) Decidir que se evalúe específicamente la actuación profesional del funcionario directivo de resultados de la decisión administrativa que fue revocada.

157. La Dependencia de Evaluación Interna formula recomendaciones de rendición de cuentas en los casos en que se llega a un arreglo; sin embargo, cada caso debe ser analizado de forma individual con el fin de determinar si hay una falta del personal directivo y, en caso afirmativo, cuál es su gravedad, si existe prueba de “intención” o “mala fe” y cuáles serían las medidas de rendición de cuentas apropiadas. La aplicación de un único enfoque de “sancionar” automáticamente a los funcionarios que adoptan las decisiones en caso de error no sería adecuado, ni tampoco cabe esperar que haga disminuir el número de errores con más eficacia que el uso de medidas de aprendizaje y desarrollo.

158. De 837 solicitudes presentadas en 2012, la Dependencia recomendó nueve soluciones con indemnizaciones de entre 500 y 77.000 dólares, que evitaron la continuación de los litigios y eliminaron la exposición a posibles indemnizaciones por daños. En todos los casos, las soluciones se señalaron a la atención de quienes habían adoptado las decisiones. Desde el punto de vista de la rendición de cuentas, la Dependencia de Evaluación Interna estimó que, en todos los casos, los errores eran de carácter técnico o se referían a montos nominales o sumas a las que los funcionarios tenían derecho, es decir, que no eran de por sí perjuicios y, por lo tanto, no justificaban un enfoque punitivo.

159. Con arreglo al párrafo 8 del artículo 10 de su Estatuto, el Tribunal Contencioso-Administrativo puede remitir las causas pertinentes al Secretario General de las Naciones Unidas o a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente a fin de que puedan tomar medidas para exigir la rendición de cuentas que proceda. En 2012, el Tribunal Contencioso-Administrativo remitió cuatro causas de ese tipo.

8. Sistema de evaluación de la actuación profesional

160. En el párrafo 17 de la resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que redoblara sus esfuerzos por seguir estableciendo y poniendo en práctica un sistema de evaluación de la actuación profesional digno de crédito, justo y plenamente funcional.

161. Esta cuestión se examina en los informes bienales presentados a la Asamblea General sobre el panorama general de la gestión de los recursos humanos y en los informes anuales sobre la rendición de cuentas.

9. Cuestiones relativas al examen de los Estatutos de los Tribunales

162. En el párrafo 18 de su resolución 67/241, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe actualizado sobre cuestiones atinentes a su examen de los Estatutos de los Tribunales para considerarlo en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones.

163. El Secretario General informa de que en este momento no existen cuestiones adicionales atinentes al examen de los Estatutos de los Tribunales que se deban señalar a la atención de la Asamblea General.

10. Medidas para promover la resolución informal de controversias y evitar litigios

164. En los párrafos 22 y 24 de su resolución 67/241, la Asamblea General solicitó al Secretario General que recomendara medidas adicionales para alentar el recurso a la resolución informal de controversias y evitar litigios innecesarios.

165. Cuando determina que, a su juicio, una solicitud de evaluación interna puede prestarse a una solución o arreglo que tal vez ni el funcionario ni la administración hayan observado, la Dependencia de Evaluación Interna se comunica con el funcionario y/o la administración para proponer que se examine un arreglo informal o sugiere que se acuda a los servicios del Ombudsman de las Naciones Unidas como tercero neutral.

166. Toda vez que lo considera apropiado, la Dependencia de Evaluación Interna recomienda que se llegue a un arreglo respecto de una solicitud o que se anule la causa que le dio lugar cuando, a su juicio, haya la probabilidad de que culmine en el otorgamiento de una indemnización por el Tribunal Contencioso-Administrativo. La Dependencia evita nuevos litigios mediante recomendaciones que explican los antecedentes y el fundamento jurídico de las decisiones, de manera clara y sencilla y en un lenguaje respetuoso. Al 30 de junio de 2013, el 3,8% de todas las decisiones administrativas que habían motivado solicitudes de evaluación interna presentadas en 2012 habían sido impugnadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y este ya las había resuelto. Este número irá en aumento a medida que el Tribunal Contencioso-Administrativo siga resolviendo las solicitudes presentadas dentro del plazo antes indicado. De todas las solicitudes de evaluación interna presentadas en 2011, los funcionarios presentaron recursos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en el 38% de las solicitudes (incluida una acción colectiva con 270 solicitantes; si la acción colectiva se contara como una sola causa, la cifra sería de 15%); en 2010, solo el 19% de todas las evaluaciones fueron objeto de acciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; y en 2009, la cifra fue del 28%.

167. Se ha informado al Secretario General de que la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas está pensando en comunicarse con todo el personal directivo superior para recordarle la disponibilidad y posibilidades de la resolución informal de controversias por conducto de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

11. Responsabilidad de resolver conflictos

168. En el párrafo 25 de la resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que adoptara medidas concretas para cambiar la actual cultura institucional, en que existía la tendencia a traspasar la responsabilidad de resolver los conflictos a un nivel más alto de la estructura jerárquica.

169. En el párrafo 153 del informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ([A/67/172](#)), se dice que en la cultura institucional existe una tendencia a desviar la responsabilidad por la solución de los conflictos hacia los niveles superiores de la jerarquía de la Organización. El Secretario General entiende que esta observación del Ombudsman se refiere a la importancia que la Organización ya atribuye a la resolución de conflictos, en primer lugar por las personas directamente interesadas y en el nivel más bajo posible.

170. Es crucial que la responsabilidad de resolver conflictos no se desplace y que, cuando las partes no estén en condiciones de resolver directamente un problema, el personal directivo asuma la responsabilidad de ayudar a resolver los conflictos dentro de sus respectivas esferas de responsabilidad.

171. Con ese fin, la Oficina del Ombudsman y la División de Aprendizaje, Perfeccionamiento y Servicios de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos vienen colaborando con objeto de mejorar la capacitación impartida a los funcionarios para promover la “capacidad para manejar situaciones conflictivas”, por medio de la cual se ayuda a los funcionarios y al personal directivo a desarrollar sus competencias para gestionar eficazmente los conflictos. Esta colaboración ha incluido recientemente la contratación de un especialista externo para examinar y revisar los programas existentes y continuar impartiendo esa capacitación.

12. Aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

172. En el párrafo 26 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, le presentara un informe sobre los avances realizados en la aplicación de las recomendaciones para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales contenidas en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Dicho informe figura en el anexo V del presente informe.

13. Mandato revisado de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

173. En el párrafo 27 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General reiteró su solicitud al Secretario General que le presentara informes sobre el mandato revisado de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y que velara por que el mandato y las directrices para la Oficina se promulgaran lo antes posible.

174. Las consultas están llegando a su término, y se espera que el mandato revisado se promulgue a finales de 2013.

14. Personal que no es de plantilla

175. En el párrafo 52 de la resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que siguiera incluyendo en sus informes respectivos datos sobre las controversias en que fuera parte personal que no era de plantilla tanto en el contexto de la evaluación interna como de la mediación oficiosa y que proporcionara información también sobre las medidas existentes para institucionalizar buenas prácticas de gestión destinadas a evitar o mitigar las controversias en que fueran partes distintas categorías de personal que no era de plantilla.

176. Desde el 1 de julio de 2009 al 31 de diciembre de 2012, la Dependencia de Evaluación Interna recibió 16 solicitudes de evaluación interna de personal que no era de plantilla. Este grupo incluía un magistrado del sistema de las Naciones Unidas, ocho voluntarios de las Naciones Unidas, un contratista, un observador militar, un abogado, un asesor y tres pasantes.

177. La relación de las controversias en que interviene personal que no es de plantilla en el contexto de la mediación informal figura en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ([A/68/158](#)).

15. Observancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

178. En el párrafo 59 de su informe ([A/67/547](#)), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto solicitó al Secretario General que adoptara todas las medidas correctivas necesarias para asegurar que se observaran en el lugar de trabajo las disposiciones pertinentes de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esa información figura en el anexo VI del presente informe.

16. Proyecto piloto sobre la viabilidad de los elementos de descentralización de los asuntos disciplinarios relacionados con las oficinas sobre el terreno

179. En su resolución [66/237](#), destinada a dar efecto al documento [A/66/7/Add.6](#), la Asamblea General hizo suyas las conclusiones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que los resultados de la puesta en marcha del proyecto piloto para comprobar la viabilidad de descentralizar elementos del sistema de administración de justicia y de las demás medidas a corto plazo propuestas por el Secretario General se presentaran a la Asamblea General para que las examinara en su sexagésimo octavo período de sesiones. La respuesta se consigna en el anexo VII del presente informe.

180. Por las razones expuestas en el anexo VII, el Secretario General recomienda que la ejecución del proyecto piloto de Nairobi se aplaze por dos años con el fin de volver a evaluarlo a la luz del grado en que otros esfuerzos complementarios puedan haber contribuido al objetivo subyacente de fortalecer la calidad y la tempestividad de la respuesta a las denuncias de falta de conducta.

17. Indemnizaciones pecuniarias otorgadas por la Dependencia de Evaluación Interna y los Tribunales

181. En el séptimo informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2012-2013, de 25 de octubre de 2011 ([A/66/7/Add.6](#)), la Comisión Consultiva solicitó que la información sobre el nivel de las indemnizaciones otorgadas por los Tribunales a los funcionarios y exfuncionarios se siguiera incluyendo en los informes futuros del Secretario General sobre la administración de justicia.

182. La información sobre el monto de las indemnizaciones otorgadas y pagadas a los funcionarios y exfuncionarios por la Dependencia de Evaluación Interna y los Tribunales figura en el anexo VIII del presente informe. En el anexo se incluye también un desglose de las indemnizaciones otorgadas por los Tribunales entre las siguientes categorías: fondos y programas, misiones de mantenimiento de la paz, misiones políticas especiales, oficinas fuera de la Sede y Sede de las Naciones Unidas.

IV. Otros asuntos

Nivel de sueldos de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo

183. La Asamblea General, en la sección III de su resolución [63/253](#), aprobó las condiciones de servicio propuestas para los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, según se establecen en el informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas ([A/63/314](#)). En el párrafo 83 de ese informe, se informó a la Asamblea de que el Secretario General tenía “la intención ... de remunerar a los magistrados que la Asamblea nombre para prestar servicios en el Tribunal Contencioso-Administrativo con sueldos y prestaciones equivalentes a los de un funcionario de la categoría D-2”. En el anexo del informe, se indicó que la remuneración debería incluir “sueldos y prestaciones equivalentes a los de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV”.

184. Las condiciones de servicio de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas establecidas en el anexo del documento [A/63/314](#), según lo aprobado por la Asamblea General en su resolución [63/253](#), hacen referencia a determinadas prestaciones y subsidios que son los mismos que los de los funcionarios, tales como vacaciones anuales, licencia de enfermedad y vacaciones en el país de origen. En el caso del nivel de sueldos, sin embargo, en las condiciones de servicio de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo se indica específicamente que los sueldos y prestaciones han de ser “equivalentes a los de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV”. Establecer un nivel fijo de sueldo y también la remuneración pensionable está en consonancia con las condiciones de servicio de los demás funcionarios que no son personal de plantilla con una condición jurídica similar, como los Inspectores de la Dependencia Común de Inspección. En las condiciones de servicio no se prevén incrementos periódicos de sueldos conforme al anexo I del Estatuto del Personal, pues esos incrementos dependen de la prestación de un servicio satisfactorio, que el Secretario General no estaría en condiciones de evaluar.

185. Debido a un error administrativo, cuatro magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo recibieron incrementos periódicos de sueldos en la categoría D-2, escalón V, a partir del 1 de julio de 2011. Al tiempo que se deploró el error administrativo, en marzo de 2013 se informó a los cuatro magistrados interesados que se procedería a recuperar el pago en exceso que se había hecho erróneamente. La Secretaría consideró necesario y apropiado recuperar el pago en exceso teniendo en cuenta que la Asamblea General, en su resolución [63/253](#), había aprobado los sueldos de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en la categoría D-2, escalón IV, y también en aras de la equidad, pues los demás magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo siguen percibiendo un sueldo equivalente a la categoría D-2, escalón IV. A la luz de las opiniones expresadas por los magistrados interesados, se ha aplazado la recuperación, a fin de que la Asamblea General tenga oportunidad de aclarar si, al aprobar la propuesta del Secretario General de que los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo recibieran sueldos y prestaciones equivalentes a los de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV, había tenido intención de que se concedieran incrementos periódicos de sueldos al cumplir el período de servicio requerido y con la condición de un servicio satisfactorio.

186. Para facilitar el examen por la Asamblea General, en el anexo IX del presente informe figura la opinión de los magistrados.

187. La Asamblea General tal vez desee aclarar si el nivel de sueldos de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo se ha de mantener en un nivel fijo equivalente al de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV.

V. Recursos necesarios

188. Los recursos para el sistema de administración de justicia, incluida la continuación en sus funciones de los tres magistrados *ad litem* y los funcionarios de apoyo hasta 2014 inclusive, como se indicó en el párrafo 49 *supra*, se reflejan en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2014-2015. En el presente informe no se solicitan recursos adicionales.

VI. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General

189. **El Secretario General solicita a la Asamblea General que examine debidamente las recomendaciones y propuestas que figuran en el presente informe.**

190. **En consecuencia, el Secretario General solicita que la Asamblea General:**

a) **Tome nota de la información suministrada respecto de los esfuerzos realizados para institucionalizar las buenas prácticas de gestión a fin de hacer frente a las causas subyacentes que generaban diferencias en el lugar de trabajo;**

b) **Apruebe la propuesta para realizar una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia;**

c) Considere si la Organización debiera financiar el costo de recursos adicionales para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o, con carácter subsidiario, apruebe la propuesta de una deducción automática de la nómina con una cláusula de exclusión para la financiación de recursos adicionales;

d) Tome nota de la información adicional suministrada sobre la práctica de los tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros con respecto a la indemnización por daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violaciones de las garantías procesales;

e) Tome nota de la información suministrada sobre los esfuerzos realizados para acelerar la conclusión de los acuerdos sobre el arreglo de participación en la financiación de los gastos para el sistema de justicia interna en su conjunto;

f) Tome nota de las medidas concretas adoptadas para asegurar la rendición de cuentas en los casos en que las decisiones impugnadas hayan dado lugar al otorgamiento de indemnizaciones a los funcionarios;

g) Tome nota de las medidas para promover la resolución informal de controversias;

h) Tome nota de las medidas para cambiar la actual cultura institucional, en que existe la tendencia a traspasar la responsabilidad de resolver los conflictos a un nivel más alto de la estructura jerárquica;

i) Tome nota de los avances realizados en la aplicación de las recomendaciones para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales contenidas en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas;

j) Tome nota del informe del Secretario General sobre el mandato revisado de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas;

k) Tome nota de la información suministrada con respecto a las controversias en las que interviene personal que no es de plantilla;

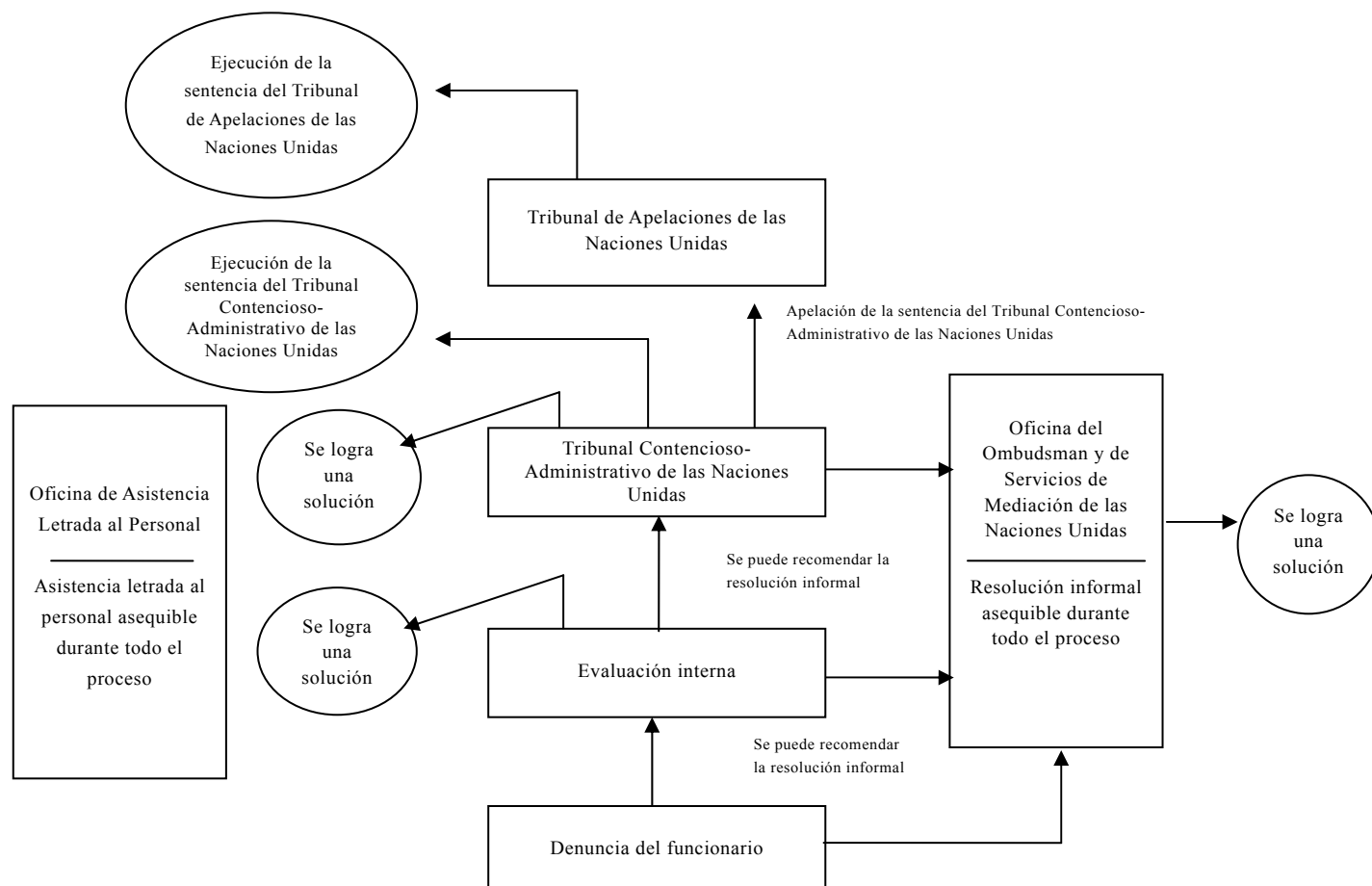
l) Tome nota de la información suministrada sobre la observancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

m) Considere si sería apropiado aplazar la ejecución del proyecto piloto de Nairobi por dos años;

n) Aclare si el nivel de sueldos de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo se ha de mantener en un nivel fijo equivalente al de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV.

Anexo I

Diagrama de movimiento de la administración de justicia



Anexo II

Propuesta para realizar una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia

A. Introducción

1. El presente documento responde a la solicitud de la Asamblea General, en su resolución [67/241](#), de que el Secretario General le presentara una propuesta para realizar una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia, a fin de considerarla en su sexagésimo octavo período de sesiones, que se debía llevar a cabo con una buena relación costo-eficacia y dentro de los límites de los recursos existentes.

2. Se recuerda que en su informe ([A/67/547](#)), la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto propuso que se realizara una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia en las Naciones Unidas:

“9. ... La Comisión observa ... que aún no se ha realizado una evaluación independiente del sistema de administración de justicia en todos sus aspectos que incluya un examen del volumen de causas y de las tendencias de jurisprudencia, los incentivos para que las controversias se resuelvan cuanto antes y por medio del sistema informal, y las posibilidades de aumentar la eficiencia, entre otras cosas mediante un mejor uso de la tecnología y los recursos de personal, y en la que se determine si efectivamente se están logrando los objetivos y propósitos del sistema, establecidos en la resolución [61/261](#).

11. La Comisión Consultiva observa que, después de tres años enteros de funcionamiento, el sistema de administración de justicia ya no se encuentra en la fase de puesta en marcha. Si bien la Comisión reconoce que el sistema sigue evolucionando, observa con preocupación las repercusiones de que cada vez más casos acaben resolviéndose por medios formales. En opinión de la Comisión, es preciso que se adopten medidas más enérgicas para fomentar la solución informal de las controversias. Además, la Comisión destaca que para reducir los litigios es también indispensable que se determinen y subsanen las causas profundas que hacen que se recurra tanto al sistema de justicia interna. Habida cuenta de que parte de las causas interpuestas ante los Tribunales están relacionadas con deficiencias fundamentales en la manera de abordar y gestionar asuntos relacionados con los recursos humanos, es esencial que se establezcan buenas prácticas de gestión en toda la Organización.

12. En consecuencia, la Comisión Consultiva recuerda su recomendación anterior de que se realice una evaluación exhaustiva de la evolución y el funcionamiento del sistema de administración de justicia (véase [A/66/7/Add.6](#), párr. 6). Si bien la Comisión reconoce que hay aspectos del sistema que todavía tienen que consolidarse, está convencida de que ha de hacerse una evaluación independiente provisional de todos los aspectos del sistema que están funcionando para determinar el rumbo general en que está avanzando el sistema y cerciorarse de que se cumplen los principios rectores establecidos en el párrafo 4 de la resolución [61/261](#). El resultado de esta evaluación

provisional podría además servir de base para la adopción de futuras decisiones con respecto a la armonización de los recursos entre las oficinas y entidades pertinentes que se ocupan de los distintos aspectos del sistema de administración de justicia.”

3. Asimismo, se recuerda que, en respuesta a una solicitud de aclaración de la Quinta Comisión, el Presidente de la Comisión Consultiva indicó que la propuesta se refería a una evaluación “provisional” porque aún no se habían ultimado enteramente ciertos aspectos del sistema de administración de justicia y, por lo tanto, la evaluación podría abarcar los aspectos del sistema que ya estaban en funcionamiento. También indicó que la evaluación debiera ser “independiente” en el sentido de que la entidad que se escogiera para llevarla a cabo no debería ser una entidad u oficina que tuviera un papel o una función en el sistema de administración de justicia.

4. Como se señaló *supra*, la Asamblea General, en su resolución 67/241, hizo suya la propuesta de la Comisión Consultiva.

B. Mandato propuesto

5. Se propone que el alcance de la evaluación independiente provisional sea como sigue:

a) En la evaluación se examinarán todos los aspectos operacionales del sistema formal de administración de justicia a la luz de los principios consignados en el párrafo 4 de la resolución 61/261 de la Asamblea General, en que la Asamblea decidió establecer un sistema de administración de justicia independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado, coherente con las normas pertinentes del derecho internacional y los principios del estado de derecho y las garantías procesales, a fin de asegurar que se respeten los derechos y las obligaciones de los funcionarios y la rendición de cuentas de tanto el personal directivo como los funcionarios y de evaluar si realmente se están logrando las metas y objetivos del sistema.

b) La entidad que realice la evaluación debiera:

i) Tener en cuenta las resoluciones pertinentes de la Asamblea General;

ii) Tener en cuenta los informes del Secretario General y del Consejo de Justicia Interna sobre el actual sistema de administración de justicia;

iii) Recibir y examinar información de las partes interesadas pertinentes respecto de la orientación general y el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia;

iv) Celebrar consultas, entre otros, con los funcionarios, sindicatos y asociaciones de personal de las Naciones Unidas, los supervisores, la administración en la Secretaría y los fondos y programas, incluidas las dependencias de evaluación interna, los representantes letrados del personal y la administración, incluidos la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la Sección de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, los homólogos en los fondos y programas y la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y otras autoridades de investigación en los fondos y programas, las oficinas fuera de la Sede, los

fondos y los programas, los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, las Secretarías de los Tribunales, la Oficina de Administración de Justicia, el Consejo de Justicia Interna, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y, en la medida de lo posible, los miembros del antiguo Grupo de Reforma;

c) La evaluación debiera abarcar el examen, entre otras cosas, de lo siguiente:

- i) Los volúmenes de causas de las entidades que constituyen el sistema formal de administración de justicia y las tendencias respectivas;
- ii) Las enseñanzas que se puedan derivar de la jurisprudencia a los efectos de instituir buenas prácticas de gestión a nivel de toda la Organización;
- iii) La determinación de las causas que motivan el recurso al sistema formal de administración de justicia y los arbitrios por medio de los cuales se podría hacer frente a esas causas;
- iv) Las medidas proactivas para la resolución temprana e informal de las controversias;
- v) Las posibilidades de aumentar la eficiencia, entre otras cosas mediante un mejor uso de la tecnología y de los recursos de personal y de los recursos no relacionados con el personal;
- vi) El acceso efectivo al sistema formal de administración de justicia para todos los funcionarios en todos los lugares de destino;
- vii) Los recursos necesarios y la eficacia en función de los costos del sistema formal de administración de justicia.

6. El proyecto de informe sobre las conclusiones y recomendaciones se distribuirá a las partes interesadas pertinentes para recabar sus observaciones, que se consignarán en un anexo del informe final.

7. Se preparará un informe sobre las conclusiones y recomendaciones para su examen por la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones.

C. Entidad que ha de realizar la evaluación

8. Se señala que como mínimo se debieran tener en cuenta dos consideraciones respecto de la entidad que podría ser apropiada para realizar una evaluación independiente provisional:

- a) Dicha entidad debe ser independiente, esto es, debe ser una entidad u oficina que no desempeñe un papel o una función en el sistema de administración de justicia;
- b) La evaluación debe llevarse a cabo dentro de los límites de los recursos existentes.

9. La segunda de estas consideraciones restringe la posibilidad de obtener los servicios de una entidad fuera de las Naciones Unidas para realizar la evaluación.

10. Una opción externa que se mencionó fue la de solicitar a los miembros del antiguo Grupo de Reforma que realizaran la evaluación. Esa opción es interesante debido a que los miembros del Grupo están familiarizados con el antiguo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas, los problemas que se deseaban resolver con el nuevo sistema de administración de justicia y los principios y objetivos del nuevo sistema. Sin embargo, no fue posible determinar una fuente de posible financiación para dicha opción y, por lo tanto, se la descartó.

11. Otra opción externa que se mencionó fue la de encontrar una entidad o un grupo de entidades que estuvieran dispuestos a realizar la evaluación en régimen *pro bono*. Se determinó, sin embargo, que esta opción era poco realista y, en todo caso, daría lugar a una serie de problemas, tales como el control de calidad, el cumplimiento de los plazos y la exigibilidad de los términos y condiciones del acuerdo.

12. Con respecto a las entidades internas, hay dos que son independientes, a saber, la Dependencia Común de Inspección y la Junta de Auditores de las Naciones Unidas. Sin embargo, el mandato de la Junta consiste en auditar los estados financieros de la Organización. En todas las circunstancias, se concluyó que la entidad más apropiada para realizar la evaluación sería la Dependencia Común de Inspección.

13. La Dependencia Común de Inspección es un órgano externo independiente de supervisión del sistema de las Naciones Unidas, establecido en virtud de las resoluciones 2150 (XXI), 2735 (XXV) y 2924 B (XXVII) de la Asamblea General, al que se le ha conferido el mandato de realizar evaluaciones, inspecciones e investigaciones a nivel de todo el sistema.

14. Algunos de los Inspectores tienen formación jurídica y todos ellos poseen experiencia de gestión. La Dependencia Común de Inspección tiene acceso a asistencia y asesoramiento letrados adicionales y a los recursos presupuestarios necesarios para financiar la obtención de esa asistencia y asesoramiento letrados adicionales y para emprender los trabajos necesarios a fin de realizar una evaluación independiente provisional.

15. La Dependencia Común de Inspección tiene experiencia en asuntos vinculados con la administración de justicia, pues ha preparado una serie de informes sobre el antiguo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas.

Anexo III

Propuesta relativa a la financiación conjunta de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

1. Una deducción automática de la nómina con una cláusula de exclusión tendría los siguientes atributos:

a) El porcentaje de deducción automática de la nómina se aplicaría al sueldo básico neto de todos los funcionarios que tuvieran acceso al sistema formal de administración de justicia, salvo cuando el funcionario pidiera expresamente que no se le aplicara la deducción;

b) Los funcionarios que optaran por que no se les aplicara la deducción no podrían recurrir a los servicios de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, salvo como se indica *infra*;

c) Si desearan recurrir a los servicios de la Oficina, los funcionarios que solicitaron expresamente que no se les aplicara la deducción automática de la nómina tendrían que solicitar que se les aplicara la deducción automática de la nómina y quedarían sujetos a un período de espera (por ejemplo, de 12 meses) antes de poder recurrir a los servicios de la Oficina. El propósito del período de espera sería alentar a los funcionarios a que no solicitaran que no se les aplicara la deducción automática de la nómina;

d) La tasa de exclusión y la deducción automática porcentual de la nómina tendrían que ser vigiladas y estar sujetas a un examen periódico por parte de la Asamblea General.

2. En el supuesto de que ningún funcionario solicite que no se le aplique la deducción, el porcentaje de deducción de la nómina que se tendría que aplicar al sueldo básico neto, a fin de producir 895.000 dólares por año, sería de 0,029%. Seguidamente figuran ejemplos de los efectos aproximados de la deducción de ese porcentaje de los sueldos de los funcionarios de diferentes categorías y en diferentes lugares de destino:

Lugar de destino del funcionario	Categoría del funcionario	Sueldo básico neto (En dólares EE.UU., por mes)	Deducción de la nómina (En dólares EE.UU., por mes)
Viena	D-1, escalón 5	14 895,55	4,32
Ginebra	P-5, escalón 5	15 300,64	4,44
Addis Abeba	P-4, escalón 5	8 859,02	2,57
Nueva York	P-3, escalón 3	8 263,07	2,40
Santiago de Chile	P-2, escalón 2	5 781,74	1,68
Sudán del Sur	G-5, escalón 7	1 168,11	0,34
Nairobi	G-4, escalón 4	1 425,05	0,41
Somalia	G-2, escalón 4	449,30	0,13
Nairobi	Funcionario nacional del Cuadro Orgánico B	4 040,50	1,17
Bangkok	Puesto de contratación local, escalón 6	1 652,63	0,48
Dili	Puesto de contratación local 3, escalón 3	537,84	0,16

3. En el supuesto de que hubiera una tasa de exclusión del 20%, el 40% o el 60%, los porcentajes de deducción automática de la nómina que se tendrían que aplicar al sueldo básico neto, a fin de producir 895.000 dólares por año, serían de 0,036%, 0,048% y 0,073%, respectivamente. Seguidamente figuran ejemplos de los efectos aproximados de la deducción de esos porcentajes de los sueldos de los funcionarios de diferentes categorías y en diferentes lugares de destino:

<i>Lugar de destino del funcionario</i>	<i>Categoría del funcionario</i>	<i>Sueldo básico neto (En dólares EE.UU., por mes)</i>	<i>Deducción de la nómina (En dólares EE.UU.)</i>		
			<i>0,036%</i>	<i>0,048%</i>	<i>0,073%</i>
Viena	D-1, escalón 5	14 895,55	5,40	7,20	10,80
Ginebra	P-5, escalón 5	15 300,64	5,55	7,40	11,09
Addis Abeba	P-4, escalón 5	8 859,02	3,21	4,28	6,42
Nueva York	P-3, escalón 3	8 263,07	3,00	3,99	5,99
Santiago de Chile	P-2, escalón 2	5 781,74	2,10	2,79	4,19
Sudán del Sur	G-5, escalón 7	1 168,11	0,42	0,56	0,85
Nairobi	G-4, escalón 4	1 425,05	0,52	0,69	1,03
Somalia	G-2, escalón 4	449,30	0,16	0,22	0,33
Nairobi	Funcionario nacional del Cuadro Orgánico B, escalón 1	4 040,50	1,46	1,95	2,93
Bangkok	Puesto de contratación local, escalón 6	1 652,63	0,60	0,80	1,20
Dili	Puesto de contratación local 3, escalón 3	537,84	0,19	0,26	0,39

4. Es difícil predecir cuál sería la tasa de exclusión y, por lo tanto, que cuantía de ingresos se generaría para financiar recursos adicionales con destino a la Oficina, dadas la singularidad del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas y la ausencia de entidades similares que se puedan usar en una comparación. Tal vez sería prudente partir del supuesto de una tasa de exclusión del 40%, lo que significaría que el porcentaje de deducción de la nómina aplicable al sueldo básico neto sería de 0,048%. Como se indicó *supra*, la tasa de exclusión y la deducción automática porcentual de la nómina tendrían que ser vigiladas y estar sujetas a un examen periódico por parte de la Asamblea General.

Anexo IV

Práctica de los tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros con respecto a la indemnización del daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violaciones de las garantías procesales

1. Se recibieron de otros siete Estados Miembros respuestas en que se hacía una relación de la práctica en sus jurisdicciones respectivas. Esas respuestas se presentan en forma resumida *infra*.

Argentina

2. La Misión Permanente de la Argentina transmitió los resúmenes de dos causas ante la Corte Suprema de Justicia y 10 causas ante la Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo en las que se examinó la cuestión de la indemnización por daño moral. Estas causas versan sobre demoras graves en el proceso judicial, denuncias contra las autoridades penitenciarias y otros asuntos penales y civiles. Estas causas se refieren, en general, al incumplimiento de obligaciones de una autoridad gubernamental.

3. Con respecto a las causas de demoras graves en la instrucción de un proceso penal, la Corte Suprema de Justicia falló que el daño moral se justificaba porque uno de los demandantes había sido sometido a un juicio indebidamente prolongado y el otro demandante también había sido privado de su libertad por un plazo prolongado.

4. En los demás resúmenes de las causas que comunicó la Misión Permanente, la Cámara en lo Contencioso Administrativo examinó el fundamento que podía justificar la indemnización del daño moral. Esta jurisprudencia abarca una causa en que la Cámara en lo Contencioso Administrativo consideró justificada la indemnización del daño moral porque las autoridades penitenciarias no habían cumplido con su responsabilidad de proteger a un recluso que había perecido durante un incendio. La Cámara concedió indemnización por daño moral a la familia del recluso por su padecimiento de resultados de las propias circunstancias y consecuencias del incendio. En esta causa, la Cámara examinó las pruebas necesarias para otorgar indemnización por daño moral y decidió que no se requería acreditación específica alguna más allá de las probanzas aportadas. La repercusión emocional en la familia del recluso y la privación para siempre de una relación familiar eran pruebas suficientes.

5. Además, en otra causa relativa a las autoridades penitenciarias, la Cámara en lo Contencioso Administrativo observó que la lesión en los sentimientos podía causar dolor o sufrimiento físico y constituía un padecimiento que no era susceptible de apreciación pecuniaria. La compensación pecuniaria debiera hacer asequibles algunas satisfacciones equivalentes al dolor moral sufrido, con el fin de reparar y sancionar a la persona o institución responsable por el daño causado. La Cámara consideró además que en la determinación del valor del daño moral se debieran tener en cuenta las circunstancias sociales, económicas y familiares del demandante, y que el monto de los daños morales debe ser proporcional a la naturaleza del acto y el sufrimiento experimentado.

6. En una causa relacionada con una acción civil, la Cámara en lo Contencioso Administrativo decidió que, con el fin de otorgar una indemnización por daño moral, se debían configurar algunos requisitos. Esos requisitos comprendían la naturaleza personal y verificada del daño y el hecho de que este se debiera a la violación de un derecho subjetivo o de un interés legítimo insusceptible de apreciación pecuniaria.

Burkina Faso

7. La Misión Permanente de Burkina Faso informa de que los tribunales de Burkina Faso dividen los asuntos en asuntos “sociales” y “administrativos”. Con respecto a los asuntos sociales, se puede condenar al empleador a pagarle a un empleado hasta tres meses de sueldo cuando el empleador ha cometido una violación de las garantías procesales. En la adjudicación de daños y perjuicios, los tribunales pueden tener en cuenta factores tales como el tiempo que tardó el empleado para encontrar un nuevo puesto de trabajo, sus responsabilidades familiares, el monto del sueldo percibido en el nuevo puesto de trabajo y otros factores pertinentes. Cuando se interpone una demanda, los tribunales los tribunales exigen que el demandante pruebe sus alegatos.

Burundi

8. La Misión Permanente de Burundi informa de que el artículo 23 de la Constitución dispone en general que nadie podrá ser tratado de forma arbitraria por el Estado o sus órganos, y que el Estado tiene la obligación de indemnizar a las víctimas de arbitrariedades por las que el Estado o uno de sus órganos sea responsable. Los artículos 258 y 259 del Libro 3 del Código Civil también disponen en general que toda persona debe reparación por los daños causados no solo por sus propias acciones, sino también por su negligencia o imprudencia.

9. Según la legislación laboral, toda persona que tenga un contrato de empleo con el Estado, una entidad local o un organismo público semiautónomo puede recurrir a la justicia para resarcir los daños materiales, morales o de otro tipo que haya sufrido. En los conflictos laborales, los casos de irregularidades procesales y violaciones de las garantías procesales consisten fundamentalmente en el despido sumario y/o injusto que da lugar al pago de una indemnización.

10. La indemnización material se calcula de acuerdo con el Código del Trabajo. En caso de rescisión del contrato, el artículo 52 del Código del Trabajo dispone que la indemnización por falta de preaviso no podrá ser inferior a: a) un mes, si el trabajador tiene menos de 3 años de antigüedad; b) un mes y medio, si el trabajador tiene entre 3 y 5 años de antigüedad; c) dos meses, si el trabajador tiene entre 5 y 10 años de antigüedad; o d) tres meses si el trabajador tiene más de 10 años de antigüedad. En caso de despido en ausencia de negligencia grave, el artículo 60 del Código del Trabajo dispone, además, que los trabajadores distintos de los jornaleros recibirán una indemnización que no podrá ser inferior a: a) la remuneración media mensual en efectivo y, cuando proceda, el valor monetario medio mensual de las prestaciones en especie, incluidos los subsidios de vivienda a los que el trabajador tuviera derecho en el momento del despido, cuando el trabajador tenga entre 3 y 5 años de antigüedad; b) el doble del importe indicado en el apartado a) cuando el trabajador tenga entre 5 y 10 años de antigüedad; o c) el triple del importe indicado en el apartado a) cuando el trabajador tenga más de 10 años de antigüedad. Además,

los jueces conceden indemnizaciones por daños y perjuicios e intereses por la rescisión indebida de un contrato permanente o la rescisión anticipada de un contrato de plazo fijo. Según la jurisprudencia, esta suma se determina con arreglo a la siguiente fórmula: un mes de sueldo multiplicado por 6 años de antigüedad. El juez también puede otorgar una indemnización por otros daños materiales, a su discreción.

11. En los litigios laborales, los daños materiales no siempre implican daño moral. El juez que conoce de la demanda de indemnización determina a su discreción la magnitud del daño sufrido y el importe que se concederá en concepto de indemnización. La carga de la prueba del daño moral recae en el trabajador.

Cuba

12. La Misión Permanente de Cuba observa que el artículo 26 de la Constitución de la República dispone en general que toda persona que sufra daño o perjuicio causado indebidamente por un funcionarios o agentes del Estado, con motivo del ejercicio de sus cargos, tiene derecho a reclamar y obtener la correspondiente reparación o indemnización en la forma que establece la ley. El artículo 82 del Código Civil dispone también en manera general que el que cause ilícitamente daño o perjuicio a otro está obligado a resarcirlo. En este contexto, hay varias formas de resarcimiento, incluidas la restitución del bien, la reparación del daño material, la reparación del daño moral y la indemnización por los ingresos que la víctima haya dejado de percibir y los gastos en que haya incurrido debido al acto ilícito en cuestión.

13. El artículo 18 del Decreto Ley núm. 168 dispone específicamente el derecho del trabajador a recibir de su empleador la indemnización por perjuicios y la reparación de los daños causados indebidamente. Esta disposición se aplica en los casos en que se han impuesto medidas disciplinarias cuando el órgano que resuelve el conflicto o la autoridad competente a) dispone su exoneración; b) le aplica una medida disciplinaria de menor severidad; o c) declara la nulidad de la medida impugnada por extemporaneidad en su aplicación, actuación de una autoridad no facultada o por haberse utilizado un procedimiento contrario al previsto en la ley. Para determinar la cuantía de la indemnización de perjuicios o de reparación de daños ilícitos, el artículo 20 del Decreto Ley núm. 168 estatuye que el órgano que resuelve el conflicto o la autoridad competente tendrá en cuenta el tiempo en que el trabajador dejó de percibir su salario o la cuantía en que este quedó disminuido. El artículo 20 establece también que la cuantía de la indemnización no podrá ser nunca superior al salario que hubiere percibido el trabajador afectado por haberse encontrado trabajando, deducido de los salarios percibidos por actividades laborales realizadas durante el proceso disciplinario o durante el tiempo en que fue vulnerado su derecho.

14. Además, las decisiones de los órganos de solución de conflictos en materia de indemnización de perjuicios y la reparación de daños ha de estar basada en la probanza del nexo causal entre el actuar contrario a la ley de las autoridades administrativas y el resultado dañoso o perjudicial alegado.

Honduras

15. La Misión Permanente de Honduras informa de que todos los asuntos relacionados con demandas de cancelación o separación de funcionarios públicos se rigen por el capítulo IV de la Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. De acuerdo con esta Ley, los funcionarios públicos afectados por una cancelación, además de peticionar la nulidad del acto mediante el cual se les ha cancelado o

despedido, pueden pedir el reintegro a sus puestos de trabajo. Además, los funcionarios públicos podrán exigir un pago por la pérdida de salario o pago de una indemnización, a saber, las prestaciones de empleo y el sueldo desde la fecha efectiva de su despido. En lugar de conceder una indemnización por daños morales o trastornos emocionales, el Tribunal en lo Contencioso Administrativo reconoce en muchos casos una indemnización a los demandantes a través del pago de los derechos adquiridos, el pago en lugar de preaviso y el auxilio de cesantía.

16. Por lo general, las reclamaciones por daños morales o trastornos emocionales no se presentan en juicios laborales o en materia de personal. El procedimiento para el pago de la indemnización está establecido en la Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. De conformidad con el artículo 82 c) de la Ley, el pago de la indemnización se difiere hasta la ejecución de la resolución de conformidad con el artículo 884 del Código Procesal Civil. En su jurisprudencia, el Tribunal en lo Contencioso Administrativo ha concedido indemnizaciones por daños morales en reclamaciones o acciones relacionadas con el establecimiento de la responsabilidad patrimonial del Estado, ya sea contractual o extracontractualmente, por actos culposos o negligentes. Sin embargo, las reclamaciones e indemnizaciones por daños morales son muy infrecuentes en los procesos de responsabilidad civil. Para que se indemnice el daño moral es preciso presentar al Tribunal en lo Contencioso Administrativo probanzas aportadas por especialistas, por ejemplo el dictamen de un actuario.

México

17. La Misión Permanente de México informó de que la legislación mexicana en materia laboral no prevé el pago de indemnizaciones por daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violaciones de las garantías procesales. El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece cuáles son las prestaciones que los trabajadores pueden demandar y que consisten en: a) la reinstalación en el trabajo que desempeñaban o una indemnización de tres meses de salario; y b) el pago de los salarios perdidos a partir de la fecha del despido alegado hasta la fecha de la sentencia definitiva. Por otra parte, la indemnización constitucional consiste en el importe de tres meses de salario, de conformidad con el artículo 123 a), inciso XXII, de la Constitución.

Uruguay

18. La Misión Permanente del Uruguay informa de que la Suprema Corte de Justicia en muy pocas oportunidades ha hecho lugar a la reclamación de indemnizaciones por daño moral en un proceso contencioso laboral. La Suprema Corte de Justicia entiende por daño moral toda lesión que, amén de provocar menoscabos materiales, inflige molestias, agravios, dolor, humillación, trastornos emocionales u otro sufrimiento. Con respecto a la indemnización por daño moral, la Suprema Corte de Justicia falló que era adecuado en una causa fijarla en 3.000 dólares por la angustia experimentada por una empleada pública que había sido injustificadamente postergada en su ascenso. En otras causas, la Suprema Corte de Justicia falló que, para que haya indemnización por daño moral, este daño se debe probar. La Suprema Corte de Justicia también falló que la importancia o gravedad de la humillación emocional sufrida constituía en primer término un presupuesto para la concesión de una indemnización por daño moral. Además, la Suprema Corte de Justicia informa de que la violación de las garantías procesales, cuando está debidamente probada, da lugar a indemnización.

Anexo V

Aplicación de las recomendaciones contenidas en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

1. El informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ([A/67/172](#)) señaló en el párrafo 120 que “las dificultades resultantes de la interacción entre los supervisores y los supervisados han dado lugar a denuncias de acoso y abuso de autoridad por parte de miembros del personal que no veían otra alternativa para que se abordaran sus preocupaciones”. Los supervisores han consultado a la Oficina como consecuencia de su aprensión de que se interpongan denuncias contra ellos si formulan comentarios honestos, y algunos han consultado a la Oficina después de que se han hecho esas denuncias.
2. En el informe se sugirió que la Organización analizara todas las denuncias de acoso y abuso de autoridad presentadas dentro de un plazo determinado, a fin de determinar si los casos revelaban cuestiones subyacentes de gestión de la actuación profesional.
3. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos acoge con satisfacción el análisis realizado por la Oficina del Ombudsman en relación con esta cuestión. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinó las causas de que tenía constancia desde 2012 respecto de las denuncias fundadas en las normas contenidas en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2008/5](#) sobre prohibición de la discriminación y el hostigamiento, incluidos el hostigamiento sexual y el abuso de autoridad. El número total de causas registradas en 2012 (35)^a es proporcionalmente pequeño, en comparación con el número total de funcionarios de la Secretaría (alrededor de 44.000 funcionarios). No obstante, cabe observar que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solo tiene un registro de las causas que se le remiten respecto de medidas disciplinarias después de una investigación en virtud de lo dispuesto en el boletín [ST/SGB/2008/5](#), las denuncias cursadas a la Oficina para su examen conforme a la sección 5.11 del boletín^b y las causas de las que se dé traslado a la Oficina. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos, por lo tanto, tiene presente que esta cifra no engloba todas las denuncias informales y formales de acoso, abuso de autoridad y discriminación a nivel de toda la Organización.
4. De acuerdo con sus constancias, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos determinó que casi la mitad de las denuncias con arreglo a las normas del boletín del Secretario General en 2012 se referían a una relación entre supervisor y supervisado (17 denuncias) y casi dos tercios de esas denuncias incluían algún aspecto de la gestión de la actuación profesional (11 denuncias).
5. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos estima que las gestiones encaminadas a una resolución temprana e informal de ciertas cuestiones bien pueden

^a El número de causas por año en 2012 coincide aproximadamente con el número de causas de las cuales está informada la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tanto para 2011 (38) como para 2010 (24).

^b De acuerdo con la sección 5.11, es apropiado remitir causas al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos cuando el funcionario que normalmente ha de recibir la denuncia es el presunto infractor.

haber impedido, al menos, algunas de las denuncias formales en el ámbito de las relaciones de supervisión y que no todas las conductas en el lugar de trabajo que pueden producir conflictos equivalen a una posible falta de conducta o son causa para una investigación formal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos acoge con satisfacción las iniciativas de la Oficina del Ombudsman de promover intervenciones de resolución temprana de conflictos, con miras a evitar el recurso a los mecanismos formales y continuará colaborando con la Oficina del Ombudsman a ese respecto.

6. En cuanto a las iniciativas para asegurar que la gestión de la actuación profesional sea bien llevada por los supervisores y, por lo tanto, no dé lugar a denuncias con arreglo a las normas del boletín del Secretario General, el Departamento de Gestión está preparando una guía de experiencias adquiridas con destino al personal directivo que se ocupa de la gestión de la actuación profesional (que se encuentra en una etapa de preparación avanzada). En la guía se señalan a la atención de los funcionarios y del personal directivo, una vez más, los papeles y responsabilidades relacionados con la gestión adecuada de la actuación profesional y los recursos disponibles para ayudarles a llevar a cabo este proceso.

7. En 2011 se introdujo el programa obligatorio de formación en gestión de la actuación profesional para todos los funcionarios directivos y supervisores, independientemente de su categoría. Este programa se ha lanzado a nivel mundial. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está preparando un programa de aprendizaje en línea que sea de fácil acceso para todo el personal a nivel mundial. El programa examinará los distintos papeles del funcionario, el primer superior jerárquico y el segundo superior jerárquico.

8. El papel del segundo superior jerárquico forma parte de todos los programas de formación en gestión de la actuación profesional. El grado de su inclusión depende del público destinatario (por ejemplo, formación obligatoria en gestión de la actuación profesional para personal directivo y supervisores y programa de orientación para el personal directivo superior). La Oficina de Gestión de Recursos Humanos reconoce que el uso de materiales más específicos podría ayudar a crear conciencia sobre el papel fundamental de los segundos superiores jerárquicos y tiene previsto examinar más a fondo la cuestión.

9. Las cuestiones relacionadas con la gestión de la actuación profesional también se examinan en otros foros (por ejemplo, reunión con oficiales administrativos jefe, oficiales jefe de recursos humanos) y en sesiones informativas para jefes de oficinas y equipos directivos superiores, incluido el nuevo programa de orientación para el personal directivo superior. Uno de los temas tratados en estos foros es el de la importancia de la “gestión de personas”.

10. Las intervenciones e iniciativas expuestas *supra* deberían ayudar a asegurar que los funcionarios y el personal directivo reciban la asistencia necesaria para hacer frente a las controversias en el lugar de trabajo, y que se recurra a los mecanismos formales únicamente cuando otras soluciones han fallado o no son apropiadas por otras razones.

11. Los procesos de supresión y reducción de puestos, además de la adopción de la política de nombramientos continuos, han hecho cada vez más necesario insistir en la importancia crítica de las evaluaciones oportunas de la actuación profesional y de las puntuaciones fehacientes. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos continúa

reforzando este mensaje a todos los funcionarios directivos en todas las oportunidades que se presentan (cursos de formación, sesiones informativas, reuniones, comunicaciones, etc.). En fecha reciente, el 6 de marzo, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos cursó un memorando a todos los jefes de departamentos y oficinas para recordarles sus obligaciones a este respecto. Además, el mandato de la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas (véase [ST/SGB/2013/2](#)) abarca la responsabilidad de realizar exámenes anuales de la gestión de la actuación profesional y el sistema de desarrollo dentro de la Secretaría de las Naciones Unidas para asegurar uniformidad en su aplicación a nivel de toda la Secretaría, con el fin de determinar y rectificar posibles desviaciones.

12. La División de Personal sobre el Terreno está de acuerdo en que la comunicación constante y la gestión de las expectativas son de vital importancia en todo proceso de reducción de personal. En fecha reciente, la División ha dado a conocer las mejores prácticas de reducción de personal a todas las misiones, que se refieren, entre otras cosas, a la necesidad de comunicarse desde una fase temprana del proceso de reducción de personal, de comunicarse en momentos en que no haya nueva información disponible y de gestionar las expectativas de todo el personal durante todas las fases del proceso. La División seguirá colaborando con las misiones para impartir la orientación necesaria sobre estos temas.

13. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha observado, en algunas situaciones, que el número de informes directos e indirectos es difícil de manejar para los superiores jerárquicos primeros y segundos. A ese fin, un grupo de trabajo del personal y la administración sobre gestión de la actuación profesional y el desarrollo está examinando el papel del equipo de personal directivo superior y los segundos superiores jerárquicos con objeto de idear modalidades para que estas funciones se puedan cumplir de forma más significativa y viable. Con ese objeto, el grupo ha convocado grupos de discusión con los equipos de personal directivo superior y segundos superiores jerárquicos.

14. En cuanto a las investigaciones y el proceso disciplinario, en el párrafo 146 del informe del Secretario General ([A/67/172](#)) se dice lo siguiente: “Los departamentos encargados de las investigaciones y el proceso disciplinario, desde reclutar para las funciones de investigación hasta elaborar e impartir capacitación para que los miembros del personal correspondientes lleven a cabo la investigación y garanticen el control de calidad, ya están coordinando sus actividades a nivel operativo. Esas actividades realizadas por separado podrían reforzarse mediante una mayor sinergia, tal vez con el apoyo de un coordinador de alto nivel para que coordine la labor y conceda a esta cuestión la prioridad institucional necesaria para gestionar los riesgos.”

15. Entre finales de 2012 y principios de 2013, a solicitud del Comité de Gestión, la Oficina de Asuntos Jurídicos presidió un grupo de trabajo integrado por los departamentos y oficinas funcionalmente interesados en las investigaciones y el proceso disciplinario (la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, el Departamento de Gestión, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Seguridad y la Oficina de Ética). El propósito del grupo de trabajo era, por un lado, determinar cuestiones de interés en relación con las investigaciones y, por el otro, formular propuestas para reforzar la función de investigación en la Secretaría.

16. Las recomendaciones del grupo de trabajo se presentaron al Comité de Gestión en marzo de 2013. El Comité de Gestión aprobó todas las recomendaciones, a saber: a) la transferencia a largo plazo de todas las investigaciones a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, como medio de profesionalizar y fortalecer la función de investigación, sin perjuicio de la realización de un estudio de viabilidad y varias evaluaciones conexas, incluso el examen de las implicaciones integrales de las posibles consecuencias estructurales y de recursos, respetando la solicitud de la Asamblea General en su resolución [62/247](#); b) la ejecución a corto plazo de un proyecto piloto para poner a prueba la viabilidad de crear un cuerpo permanente de investigadores especializados distintos de los investigadores de la OSSI, que la Oficina podría utilizar para llevar a cabo las investigaciones; c) la revisión de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#), titulada “Medidas y procedimientos disciplinarios revisados”, en su forma enmendada, y del boletín del Secretario General [ST/SGB/2008/5](#); d) de conformidad con la revisión del boletín [ST/SGB/2008/5](#), la transferencia de todas las investigaciones con arreglo a la normativa del boletín [ST/SGB/2008/5](#) a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; e) un aumento de las sesiones de formación para los investigadores y una evaluación de necesidades en relación con los programas de formación y su incidencia en los recursos existentes; f) el establecimiento de un grupo de trabajo para examinar posibles enfoques de un mecanismo central de admisión para las investigaciones; g) el refinamiento de las descripciones de cargos de los investigadores y la creación de una familia de empleos para los investigadores; y h) un mejor intercambio de información y difusión tras la realización de una investigación. El Comité de Gestión pidió a la Oficina de Asuntos Jurídicos que continuara prestando asistencia a la Presidencia del Comité en la elaboración de una serie de medidas con miras a una aplicación satisfactoria de las decisiones antes mencionadas.

17. En cuanto a la propuesta de que se establecieran límites a la duración del servicio para evitar asignaciones prolongadas en entornos de trabajo extremos (véase [A/67/172](#), párrs. 147 y 148), la cuestión se está estudiando en el contexto de la propuesta amplia sobre la movilidad planificada que tiene ante sí la Asamblea General. La Asamblea ha solicitado a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que le presente diversas aclaraciones y refinamientos en el sexagésimo octavo período de sesiones. De acuerdo con el marco propuesto, habría límites a la duración del servicio en función de la clasificación del lugar de destino (por ejemplo, tres años para el personal de servicio en los lugares de destino D/E).

Anexo VI

Observancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

1. La Secretaría ha preparado un proyecto de boletín del Secretario General sobre la facilitación del acceso para las personas con discapacidad en las Naciones Unidas, que actualmente es objeto de consultas. El boletín establecerá un marco general para la creación de un entorno de trabajo inclusivo y accesible para las personas con discapacidad en la Secretaría de las Naciones Unidas. El boletín, que se basa en la labor del Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Accesibilidad, tiene en cuenta la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, así como las resoluciones de la Asamblea General que instan a que todas las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones en la Secretaría de las Naciones Unidas. El boletín asegurará que haya un ajuste razonable para los funcionarios con discapacidad, siempre que dicho ajuste no imponga una carga desproporcionada o indebida a la Organización. Por “ajuste razonable” se entenderá el ajuste de una regla, práctica, condición o requisito para tener en cuenta las necesidades concretas de una persona con discapacidad, con objeto de que esta pueda realizar su labor plenamente y en igualdad de condiciones. Comprende, entre otras cosas, el ajuste y la modificación de maquinaria y equipo, la modificación del contenido de la función, el horario y la organización del trabajo y la adaptación del entorno de trabajo, a fin de brindar acceso al lugar de trabajo.

2. Además, en la instrucción administrativa relativa a la certificación médica de aptitud ([ST/AI/2011/3](#)) se trata la cuestión del ajuste para discapacidades durante el proceso de certificación médica; seguidamente figuran extractos de dicha normativa:

Sección 8

Certificación médica de aptitud

8.1 De acuerdo con los resultados de la evaluación médica, el Director del Servicio Médico de la Organización o el médico que él haya debidamente autorizado transmitirá a la oficina encargada de la contratación el certificado de aptitud relativo al candidato o al funcionario, y añadirá las demás observaciones que sean útiles, incluso sobre las discapacidades a las que la Organización deba razonablemente ajustarse.

8.2 A fin de garantizar la mayor confidencialidad posible, el certificado médico de aptitud se comunicará a la oficina solicitante de la siguiente manera:

a) Apto: Persona que puede ejercer las funciones para las cuales ha sido seleccionada;

b) Inapto: Persona que no puede ejercer las funciones para las cuales ha sido seleccionada.

8.3 Cuando un candidato o funcionario sea considerado apto desde el punto de vista médico para ejercer las funciones para las cuales ha sido seleccionado, las decisiones definitivas respecto del empleo o la asignación del interesado serán adoptadas por la oficina que lo emplee. Cuando el Director del Servicio Médico haya indicado discapacidades a las que la Organización deba

razonablemente ajustarse, las decisiones definitivas relativas al empleo o la asignación del interesado serán adoptadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Si un candidato o funcionario es considerado inapto desde el punto de vista médico en el sentido del apartado b) del párrafo 8.2 *supra*, se estimará que dicha persona no ha cumplido con los requisitos de aptitud médica previstos en la sección 1 y no será contratada.

Sección 9

Evaluaciones médicas (incluidos los exámenes médicos)

9.1 Todos los funcionarios deberán someterse en cualquier momento a una evaluación médica (que podrá incluir un examen), cuando así lo solicite el Director del Servicio Médico de las Naciones Unidas o un oficial médico debidamente autorizado por el Director del Servicio Médico, para proteger la salud y seguridad de los funcionarios, hacer el seguimiento de trastornos médicos crónicos o determinar en qué medida las nuevas circunstancias que se hayan producido desde la última vez en que se declaró que el funcionario era apto desde el punto de vista médico pueden afectar su aptitud para ejercer sus funciones.

Anexo VII

Proyecto piloto sobre la viabilidad de los elementos de descentralización de los asuntos disciplinarios relacionados con las oficinas sobre el terreno

Antecedentes

1. En el sexagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General propuso que se delegara en los jefes de oficinas fuera de la Sede y los jefes de misiones la autoridad para adoptar medidas disciplinarias^a. La Asamblea decidió respaldar, en principio, la delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias, y pidió al Secretario General que le presentara una propuesta detallada sobre posibles opciones de delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias (véase la resolución 62/228, párr. 49).
2. En su ulterior informe sobre el tema (A/63/314), el Secretario General examinó las posibles repercusiones de la delegación de autoridad en las estructuras institucionales y propuso una delegación de autoridad limitada para la adopción de medidas disciplinarias. En particular, el Secretario General propuso que se delegara en los jefes de las misiones y las oficinas fuera de la Sede la autoridad para imponer sanciones menores, en la forma de amonestaciones y multas, una vez que se dispusiera de la capacidad necesaria para hacerlo^b. Sin embargo, el Secretario General determinó diversos requisitos previos y salvaguardias que eran necesarios antes de proceder a la aplicación de la delegación de autoridad limitada^c.
3. En su sexagésimo tercer período de sesiones, la Asamblea General, tras examinar el informe del Secretario General, así como el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/63/545), pidió al Secretario General que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, le presentara una nueva propuesta detallada sobre la delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias (véase la resolución 63/253, párr. 33).

^a Véase A/62/294, párrs. 98-120. La propuesta del Secretario General se basó en las recomendaciones contenidas en el informe del Grupo de Reforma del Sistema de Administración de Justicia de las Naciones Unidas, que recomendó que se delegara la autoridad para adoptar decisiones respecto de toda la escala de medidas disciplinarias, así como en los resultados del 28º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, en el que hubo acuerdo en que el proceso disciplinario y la imposición de ciertas medidas disciplinarias únicamente podían delegarse cuando existiera la capacidad necesaria para asegurar que se respetasen las garantías procesales de los funcionarios y en que las decisiones adoptadas fuera de la Sede se siguieran ajustando a las normas y reglamentos aplicables (véanse A/61/205; A/62/294, párr. 114).

^b Esta propuesta reflejó las recomendaciones formuladas por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en su 28º período de sesiones que el Secretario General había propuesto inicialmente en su informe (A/62/294, párr. 116).

^c Incluye, por ejemplo, “la finalización de un completo examen de las recomendaciones de los jefes de misión a la Sede acerca de la aplicación de medidas disciplinarias en el marco del sistema actual” y la elaboración de directrices sobre la imposición de amonestaciones o multas. Estas directrices serán fundamentales “[p]ara que la imposición de amonestaciones y multas de una determinada cuantía sea uniforme en todo el sistema” (véase A/63/314, párr. 24).

4. El Secretario General respondió a dicha solicitud en su informe sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas ([A/65/373](#)). En su informe, entre otras cosas, el Secretario General expuso su conclusión de que algunos requisitos previos a la delegación de autoridad para los asuntos disciplinarios aún no se habían cumplido en gran medida. En consecuencia, el Secretario General propuso dejar en suspenso la recomendación anterior de conceder una delegación limitada de autoridad, hasta que se hiciera un mayor análisis.

5. En su sexagésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General reiteró su solicitud al Secretario General de que le presentara, en su sexagésimo sexto período de sesiones, un informe que incluyera una propuesta detallada de las posibles opciones de delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias (véase la resolución [65/251](#), párr. 51).

6. En el sexagésimo sexto período de sesiones, el Secretario General respondió a la solicitud de la Asamblea General (véase [A/66/275](#) y Corr.1). Entre otras cosas, el Secretario General señaló que existían tres dificultades fundamentales en el proceso de las causas disciplinarias: a) la duración del proceso de investigación, el número de entidades que participaban en esas investigaciones y la calidad de las actividades tendientes a establecer los hechos, así como de las investigaciones de otro tipo llevadas a cabo por investigadores no profesionales; b) el tiempo requerido para obtener las observaciones del personal acusado de una falta de conducta; y c) el tiempo que insumía obtener información adicional de la entidad encargada de la investigación. El Secretario General examinó la viabilidad de una delegación parcial de autoridad, una delegación plena de autoridad y la no delegación de autoridad, y llegó a la conclusión de que, en ese momento, si bien ni la delegación parcial ni la delegación plena de autoridad serían óptimas, era necesario tomar medidas para resolver las demoras en la tramitación de dichos casos. Por lo tanto, el Secretario General propuso cuatro medidas a corto plazo para subsanar estos problemas: a) se pondría en marcha un proyecto piloto para evaluar si es factible descentralizar elementos fundamentales de la administración de justicia, mediante el establecimiento de una base que prestara servicios a un grupo de misiones; b) los casos que fueran muy urgentes se tramitarían por una “vía rápida” y recibirían un trato prioritario por todas las oficinas participantes; c) la facultad de otorgar al personal de las misiones sobre el terreno licencia administrativa con goce de sueldo pasaría del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos al Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; y d) se establecería un grupo de trabajo interdepartamental sobre la delegación de autoridad en relación con asuntos disciplinarios. El Secretario General indicó que presentaría un informe completo al respecto a la Asamblea General en su sexagésimo octavo período de sesiones (ibíd., párrs. 191 a 209).

7. La Asamblea General hizo suyas las conclusiones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que los resultados de la puesta en marcha del proyecto piloto para comprobar la viabilidad de descentralizar elementos del sistema de administración de justicia y de las demás medidas a corto plazo propuestas por el Secretario General se presentaran a la Asamblea General para que las examinara en su sexagésimo octavo período de sesiones (véase la resolución [66/237](#), destinada a dar efecto al documento [A/66/7/Add.6](#)).

Estado de la aplicación de las medidas a corto plazo

8. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos han colaborado para resolver las cuestiones relacionadas con la mejora de la tramitación de los casos, desde el momento de la denuncia de falta de conducta, pasando por la investigación, hasta la conclusión de un caso. Se han reforzado la gestión de casos y la presentación de informes sobre el terreno y en la Sede, las investigaciones se están tramitando cada vez con más celeridad y eficacia, teniendo debidamente en cuenta la naturaleza y la complejidad del caso, y se ha eliminado la acumulación de los asuntos disciplinarios anteriormente pendientes en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

9. Algunas de las medidas a corto plazo propuestas por el Secretario General se han aplicado, pero respecto de otras los acontecimientos han demostrado que los objetivos estratégicos que las habían motivado se estaban atendiendo mediante diferentes enfoques, por lo que se estima prudente volver a evaluar las medidas que todavía se necesitan para cumplir mejor los objetivos. A continuación figura un examen de cada una de esas medidas.

a) Proyecto piloto para ensayar la viabilidad de descentralizar los elementos críticos del proceso de la administración de justicia

10. Se propuso un proyecto piloto, que ensayaría la viabilidad de descentralizar los elementos críticos de los procesos de investigación y disciplina mediante el establecimiento de una base de servicios en Nairobi para atender a ciertas misiones sobre el terreno en África (“el proyecto piloto de Nairobi”). El objetivo del proyecto era reunir, en la base de servicios, varias funciones críticas de todo el proceso, incluidos los oficiales jurídicos y los oficiales de conducta y disciplina, y permitir el acceso a otras funciones como los investigadores, el Ombudsman y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. La expectativa era que la estructura del proyecto serviría para que aspectos críticos del proceso de investigación y disciplina se aproximaran más a los lugares en que se habían producido los casos y también a fin de abreviar los plazos necesario para la tramitación de esos casos.

11. Mientras se llevaba adelante el proceso de consulta y planificación para el proyecto piloto de Nairobi, se estaban ejecutando simultáneamente diversas iniciativas, que también tenían tanto la finalidad como el efecto de fortalecer la gestión y la eficiencia de la Organización en la tramitación de ciertos aspectos del proceso predisciplinario. A continuación se describen los detalles de estas iniciativas:

a) El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno ha reforzado sus mecanismos de garantía de calidad para la gestión de casos, tanto en las misiones como en la Sede. Esto se ha logrado, entre otras cosas, mediante el establecimiento de un proceso anual de garantía de calidad, realizado por cada misión sobre el terreno y supervisado en la Sede por la Dependencia de Conducta y Disciplina del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno. Este proceso anual permite, por un lado, un nuevo examen cuidadoso de los casos que se encuentran pendientes por diversas razones y, por el otro, la adopción de un curso de acción, con lo cual se determinan los casos que puedan requerir medidas y se disminuyen las demoras en todo el sistema por medio de un inventario periódico de la situación de los casos abiertos;

b) El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno ha reforzado los requisitos de presentación de informes de los equipos de conducta y disciplina en las misiones sobre el terreno, después de haber instituido la presentación de informes mensuales de rendición de cuentas del desempeño. Esos informes incluyen indicadores mejorados de desempeño en la gestión de casos, tal como se indicó en el apartado anterior, y también sirven como una herramienta práctica para hacer un seguimiento estrecho y un examen periódico de garantía de calidad de los casos pendientes y abiertos;

c) Asimismo, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno ha elaborado recientemente una serie de indicadores críticos del desempeño para las misiones sobre el terreno. Estos indicadores establecen plazos claros para la gestión de ciertos aspectos del proceso predisciplinario, que tiene lugar al nivel de la misión. En febrero de 2013, se aconsejó a las misiones sobre el terreno que aplicaran los indicadores críticos del desempeño a las denuncias graves de falta de conducta: i) en ausencia de circunstancias excepcionales, dentro de los siete días de la fecha en que un funcionario de las Naciones Unidas en una misión sobre el terreno recibiera una información o denuncia de una posible falta de conducta, se debía proceder a determinar si representaba una o más acusaciones de falta de conducta y a dejar de ella la debida constancia; ii) las denuncias graves de falta de conducta se debían remitir dentro de los tres días a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna; iii) se debían cursar pedidos de seguimiento del estado respecto de las investigaciones de las denuncias graves de falta de conducta que no se hubieran concluido seis meses después de la remisión a investigación (tres meses en los casos de denuncia de abuso y explotación sexuales), y se debían cursar otros pedidos de seguimiento del estado de las denuncias al órgano investigador cada mes a partir de entonces; iv) los informes de investigación de denuncias graves de falta de conducta normalmente debían ser examinados por las misiones sobre el terreno y remitidos a la Sede para su seguimiento dentro de un mes (15 días en los casos de denuncia de explotación y abuso sexuales);

d) El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno ha fortalecido el apoyo regional y/o intermedio a diversas misiones sobre el terreno. Para ello se ha recurrido a arreglos regionales, como los que se observan en la FPNUL, que brinda apoyo a las misiones regionales más pequeñas (la FNUOS, la UNFICYP, la FPNUL, el Centro Mundial de Servicios, la Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas, el Coordinador Especial de las Naciones Unidas de las Operaciones de Socorro de Emergencia en Liberia, el ONUVT y la UNSMIL), y la UNAMA, que apoya al UNMOGIP. Un apoyo similar se ha establecido en régimen intermedio a fin de que las misiones más grandes con equipos de conducta y disciplina (UNMIL, UNMISS, MONUSCO y UNAMID) brinden apoyo a misiones más pequeñas, regionalmente conectadas, que no disponen de una capacidad específica. Mediante esas iniciativas, las misiones más pequeñas se benefician de conocimientos especializados para tramitar asuntos de conducta y disciplina complejos, cuando lo necesitan, utilizando los recursos existentes dentro de una región geográfica;

e) Se está mejorando cada vez más la calidad de las investigaciones realizadas por investigadores distintos de la OSSI. Ello se ha logrado, entre otras cosas, mediante cursos especiales de formación para los investigadores de la Dependencia de Investigaciones Especiales, organizados por el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y dictados por la Oficina de Servicios de

Supervisión Interna, con la participación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, así como mediante el constante intercambio de información por parte de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre los informes de investigación remitidos para posibles medidas disciplinarias, en la forma de solicitudes de aclaración o de investigaciones adicionales.

f) En diciembre de 2011, el Departamento de Gestión publicó la tercera parte de la guía titulada “Lessons learned from the jurisprudence of the system of administration of justice: a guide for managers”, en la que se presentan las novedades en la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones en cuanto se vinculan con las investigaciones y los asuntos disciplinarios. Entre otras cosas, esa guía tiene por objeto mejorar la comprensión de los funcionarios directivos respecto del sistema de administración de justicia en la Organización, con el fin de ampliar su conocimiento de los deberes y responsabilidades que les incumben cuando toman decisiones que afectan a términos y condiciones del nombramiento de los funcionarios.

12. Todo indica hasta la fecha que los efectos combinados de las iniciativas que se han descrito están incidiendo de manera positiva en la forma en que se tramitan los casos y en el grado de eficiencia con que se tramitan las fases predisciplinaria y disciplinaria. Dada la amplia gama de actividades que se realizan, el Secretario General considera que es prudente dedicar algún tiempo a estudiar si el efecto acumulativo de las iniciativas en curso puede, en verdad, estar logrando los objetivos estratégicos fundamentales formulados en el contexto del proyecto piloto de Nairobi. El Secretario General estima que una segunda reflexión crítica en esta etapa evitaría duplicaciones y aseguraría un uso más selectivo de los recursos existentes. Tras esa evaluación, el proyecto piloto de Nairobi se podría reestructurar, si corresponde, a la luz de las insuficiencias de que todavía pudiera adolecer.

13. Por lo tanto, se recomienda que la ejecución del proyecto piloto de Nairobi se aplase por dos años con el fin de volver a evaluarlo a la luz del grado en que otros esfuerzos complementarios puedan haber contribuido al objetivo subyacente de fortalecer la calidad y la tempestividad de la respuesta a las denuncias de falta de conducta, lo que, a su vez, permitiría conceder mayor autoridad y flexibilidad dentro de las misiones sobre el terreno.

b) Tramitación por “vía rápida” de casos muy urgentes

14. La aplicación de un enfoque de “vía rápida” para los casos muy urgentes se examinó en el contexto del proceso de consulta y planificación para el proyecto piloto de Nairobi. Se discutieron los criterios para determinar cuáles eran los casos muy urgentes y se llegó a un acuerdo sobre los plazos que se aplicarían a esos casos. A la luz de los acontecimientos antes descritos, el Secretario General no propone que se establezca un sistema separado y formalizado para la tramitación de esos casos. Sin embargo, a pesar de la ausencia de un sistema de “vía rápida” formalizado, tanto el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno como la Oficina de Gestión de Recursos Humanos continúan tramitando los casos graves de manera prioritaria.

c) *Delegación de autoridad para poner a los funcionarios en licencia administrativa con goce de sueldo*

15. También se propuso que la autoridad para poner a funcionarios en licencia administrativa con goce de sueldo en espera de la investigación y el proceso disciplinario se trasladara, con carácter experimental, del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos al Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno. El objetivo de transferir esa autoridad era reducir el plazo necesario para poner a un funcionario en licencia administrativa con goce de sueldo en estas circunstancias. Esta delegación de autoridad entró en vigor el 19 de diciembre de 2012. A ese respecto, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos se comprometió a que las misiones sobre el terreno tramiten las solicitudes formales de poner a los funcionarios en licencia administrativa con goce de sueldo durante la investigación y el proceso disciplinario dentro de los cinco días de recibir esas solicitudes. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está haciendo el seguimiento de la eficacia de la aplicación de esta delegación de autoridad.

Anexo VIII

Indemnizaciones recomendadas por la Dependencia de Evaluación Interna u otorgadas por los Tribunales en 2012

A. Indemnizaciones recomendadas por la Dependencia de Evaluación Interna

<i>Departamento del funcionario que adoptó la decisión</i>	<i>Monto de la indemnización</i>	<i>Categoría del funcionario</i>	<i>Monto (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Motivo de la indemnización</i>
UNODC	15 meses de sueldo básico neto	P-2/5	76 827,50	Irregularidades procesales que culminan en no selección
UNCCD	45 000,00	D-1	45 000,00	Retiro de una oferta de nombramiento ya aceptada
DG-OGRH-DSM	500,00	G-3/2	500,00	No se dio razón de la no renovación de nombramiento de plazo fijo
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNSOA	2 meses de sueldo básico neto	P-4/12	13 301,33	Irregularidades en la administración de una evaluación escrita sobre la solicitud del funcionario
CEPA	Monto igual a 7 meses de subsidio por funciones especiales de categoría P-2	G-7/8	36 622,95	Asignación a funciones de nivel superior sin compensación
CEPA	Monto igual a 5 meses de subsidio por funciones especiales de categoría P-4	P-4/3	4 141,73	Asignación a funciones de nivel superior sin compensación
CEPA	Monto igual a 15 meses de subsidio por funciones especiales de categoría GS-5	G-5/3	1 377,65	Asignación a funciones de nivel superior sin compensación
ACNUDH	Monto igual a 10 meses de subsidio por funciones especiales de categoría P-5	P-4	6 578,51	Asignación a funciones de nivel superior sin compensación
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNMIK	Monto igual a 12 meses de subsidio por funciones especiales de categoría P-2	FS-4/13	2 186,80	Asignación a funciones de nivel superior sin compensación
Total			186 536,47	

B. Indemnizaciones pecuniarias otorgadas por los Tribunales

<i>Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha</i>
UNDT/2012/006	Nueva York	PNUMA	i) 50.000 dólares por violación del derecho a ser considerado debidamente para un nombramiento; ii) 20.000 dólares por trastornos emocionales	No hubo apelación	No hubo apelación		70 000	11 de abril de 2013
UNDT/2012/043	Nueva York	UNFPA	25.000 dólares por violación de derechos	2013-UNAT-298	Se confirmó la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y se desestimó la apelación.		25 000	7 de mayo de 2012
UNDT/2012/062	Nueva York	PNUD	i) 75% del sueldo básico neto con dedicación exclusiva si el contrato del demandante se hubiera prorrogado por un plazo adicional de 18 meses (daños materiales); ii) 50.000 dólares (daño moral); iii) la indemnización total se limita a dos años de sueldo básico neto.	2013-UNAT-307	Se hace lugar a la apelación y se revocan las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo sobre responsabilidad y reparación.		—	
UNDT/2012/067	Nueva York	Secretaría (MINUSTAH)	10.000 dólares (trastornos emocionales)	No hubo apelación	No hubo apelación		10 000	30 de junio de 2012
UNDT/2012/121	Nueva York	Secretaría (MINUSTAH)	i) 7,5 días de sueldo de categoría GS-7, escalón X; ii) 4,5 días de sueldo de categoría FS-6, escalón X; iii) 9 días de dietas por misión; iv) 1.200 dólares por demora del derecho a vacaciones en el país de origen.	No hubo apelación	No hubo apelación		6 532,94	7 de diciembre de 2012
UNDT/2012/125	Nueva York	Secretaría (OSSI)	30.000 dólares por estrés y ansiedad	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/126	Nueva York	Secretaría (Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz)	30.000 dólares por daños a la reputación y demora indebida	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/163	Nueva York	Secretaría (DG)	10.000 dólares por ansiedad y estrés	No hubo apelación	No hubo apelación		10 015,14	24 de enero de 2013

<i>Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha</i>
UNDT/2012/178	Nueva York	Secretaría (DG)	8.496,75 dólares por pérdida pecuniaria	No hubo apelación	No hubo apelación		9 308,91	6 de febrero de 2013
UNDT/2012/186	Nueva York	Secretaría (CNU)	i) Pago de intereses retroactivos sobre la indemnización por días de vacaciones anuales no utilizados; ii) tres meses de sueldo básico neto por falta de preaviso, con interés retroactivo.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/197	Nueva York	UNICEF	Se debe pagar interés compuesto a los tipos aplicables sobre la suma de 259,90 dólares desde marzo de 2011 hasta la fecha de pago.	No hubo apelación	No hubo apelación		259,90 33,80	12 de octubre de 2012 14 de diciembre de 2012
UNDT/2012/205	Nueva York	Secretaría (UNAMA)	i) Rescisión de la decisión de imputar los días de ausencia del trabajo de la solicitante a sus vacaciones anuales y ponerla en licencia especial sin goce de sueldo; ii) ajustes apropiados para reflejar el hecho de que la solicitante fue puesta en régimen de licencia de enfermedad con medio sueldo.	No hubo apelación	No hubo apelación		13 203,09	10 de junio de 2013
UNDT/2012/208	Nueva York	Secretaría (DG)	Reposición, con ajustes apropiados en derechos y prestaciones	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/004	Ginebra	Sede de las Naciones Unidas	3 meses de sueldo básico neto de categoría P-3 por daño moral	2012-UNAT-276	Se desestimó la apelación y se confirmó la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo.		14 405,79	5 de marzo de 2013
UNDT/2012/010	Ginebra	UNCTAD	10.000 dólares por daño moral	2012-UNAT-277	Se hace lugar a la apelación y se revoca la indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo.	—	—	—

<i>Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha</i>
UNDT/2012/030	Ginebra	TPIY	2.000 euros por daño moral	2013-UNAT-290	Se hace lugar a la apelación y se revoca la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo.	—	—	—
UNDT/2012/066	Ginebra	Empleo: UNCTAD / Decisión: DG	10.000 francos suizos por pérdida de oportunidad para el ascenso; 15.000 francos suizos por daño moral.	2013-UNAT-309	Se hace lugar a la apelación y se revocan las indemnizaciones de 10.000 y 15.000 francos suizos.	—	—	—
UNDT/2012/088	Ginebra	PNUD	8.000 dólares por daño moral	No hubo apelación	No hubo apelación		8 000	23 de julio de 2012
UNDT/2012/095	Ginebra	ONUV/UNODC	3.000 dólares por daño moral	No hubo apelación	No hubo apelación		3 002,71	29 de agosto de 2012
UNDT/2012/110	Ginebra	Oficina de Administración de Justicia	10.000 francos suizos por daño moral	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/111	Ginebra	Oficina de Administración de Justicia	9.000 francos suizos por daño moral	No hubo apelación	No hubo apelación	9 000	9 404,39	24 de septiembre de 2012
UNDT/2012/112	Ginebra	ACNUR	2.000 francos suizos por daño moral	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/123	Ginebra	TPIY	2.000 euros por daño moral	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/129	Ginebra	TPIY	Rescisión o 2.000 euros en concepto de indemnización alternativa	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/130	Ginebra	TPIY	Rescisión o 2.000 euros en concepto de indemnización alternativa	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/131	Ginebra	TPIY	Rescisión o 2.000 euros en concepto de indemnización alternativa	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/141	Ginebra	ACNUR	1.000 euros por daño moral	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—

<i>Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha</i>
UNDT/2012/162	Ginebra	TPIY	Rescisión o 2.000 euros en concepto de indemnización alternativa	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/164	Ginebra	ACNUR	i) Rescisión o 10.000 euros como compensación alternativa; ii) 4.000 francos suizos por daño moral	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/019	Nairobi	CEPA	4 meses de sueldo básico neto de categoría L-1 por trastornos emocionales	2013-UNAT-299	Se hace lugar a la apelación y se revoca la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo en cuanto otorga indemnización por daño moral.			
UNDT/2012/037 ^a	Nairobi	ONUB	i) 8 meses de sueldo básico neto por no renovación ilícita e indebida de contrato; ii) 2 meses de sueldo básico neto en concepto de indemnización por violación de garantías procesales.	No hubo apelación	No hubo apelación			
UNDT/2012/039	Nairobi	MONUSCO	i) Un año de sueldo básico neto de categoría FS-5; ii) 15.000 dólares en concepto de indemnización por daño moral; ii) reposición del demandante a categoría FS-5 o pago de la diferencia entre sueldo y derechos de categoría FS-4 a categoría FS-5.	2013-UNAT-295	Se hace lugar a la apelación. Se revoca el otorgamiento de indemnización por el monto de un año de sueldo básico neto de categoría FS-5.		46 855,94	10 de septiembre de 2012
UNDT/2012/046 ^b	Nairobi	TPIR El miembro del personal era un funcionario de contratación internacional y su sueldo se pagaba con cargo a la nómina en Nueva York.	i) 6 meses de sueldo básico neto de indemnización (otorgada por la antigua Junta Mixta de Apelación); ii) pago de pensión (suma fija) al heredero legal de la sucesión del demandante.	No hubo apelación	No hubo apelación			

<i>Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha</i>
UNDT/2012/049	Nairobi	ONUN	i) 9 meses de sueldo básico neto; ii) pago de 15.000 dólares por maltrato; iii) pago de 5.000 dólares por pérdida de reputación.	2013-UNAT-305	Se revoca la indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo. Se otorga indemnización de 10.000 dólares, con intereses.	882 244,91 chelines kenyanos	10 373,25	20 de junio de 2013
UNDT/2012/054	Nairobi	UNICEF	i) Indemnización en lugar de la reposición: 2 meses de sueldo básico neto; ii) 6 meses de sueldo básico neto en concepto de indemnización por daño moral; iii) 6 meses de sueldo básico neto por violación de garantías procesales.	2013-UNAT-302	Se confirmó la apelación y revocó la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo.	—	—	—
UNDT/2012/068	Nairobi	PNUD	i) 2 años sueldo básico neto en concepto de indemnización por no renovación del contrato; ii) derecho a dieta por misión durante el período de servicio en Nairobi (Kenya).	2013-UNAT-311	Se confirmó la apelación y revocó la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo.	0	0	
UNDT/2012/072	Nairobi	FPNUL	i) Pago de lucro cesante desde la fecha de separación; ii) indemnización en lugar de la reposición: 2 años de sueldo básico neto.	2013-UNAT-310	Se revocó in toto la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo.	14 414 000 en concepto de indemnización por rescisión del nombramiento, tiempo por falta de preaviso y vacaciones anuales acumuladas. No se hizo ningún otro pago.	9 602,93	19 de mayo de 2011

<i>Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha</i>
UNDT/2012/076	Nairobi	ONUCI	i) 3 meses de sueldo básico neto en concepto de indemnización por daño moral, estrés y humillación; ii) 2 meses de sueldo completo por la remuneración denegada mientras gozaba de licencia de enfermedad con certificado médico; iii) 3 meses de remuneración en régimen de medio sueldo por remuneración denegada mientras gozaba de licencia de enfermedad por un período de doce meses consecutivos después de la licencia de enfermedad con certificado médico.	No hubo apelación	No hubo apelación		34 501,00	21 de septiembre de 2012
UNDT/2012/124	Nairobi	PNUD	Rescisión de despido sumario y reposición o 2 años de sueldo básico neto.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/135	Nairobi	ONUN	3 meses de sueldo básico neto del demandante por daño moral	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/139	Nairobi	MONUC	Rescisión de despido sumario y reposición o 2 años de sueldo básico neto.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/150	Nairobi	ACNUR	i) 5.000 francos suizos en concepto de costas; ii) intereses sobre la suma de 23.118 dólares del 30 de junio de 2004 hasta el 29 de diciembre de 2008 y de 11.559 dólares del 13 de mayo hasta el 29 de diciembre de 2008.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/154	Nairobi	UNICEF	i) 2 años de sueldo básico neto de categoría P-4 en lugar de la rescisión del despido sumario y reposición; ii) 6 meses de sueldo básico neto por violaciones de las garantías procesales; iii) 6 meses de sueldo básico neto por violación de derechos.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—

<i>Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (en dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha</i>
UNDT/2012/158	Nairobi	PNUD	Un año de sueldo básico neto de categoría NO-A a la tasa aplicable en el momento de la separación.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/161	Nairobi	ONUCI	6.000 dólares por estrés y ansiedad	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/191	Nairobi	UNAMID	i) 2 años de sueldo básico neto en lugar de la reposición; ii) un año de sueldo básico neto por violaciones de las garantías procesales.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/192	Nairobi	PNUD	2 años de sueldo básico neto en lugar de la reposición.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/200	Nairobi	ONUN	i) 50.000 dólares por daño moral; ii) diferencia entre los sueldos de categoría P-4 y categoría P-5 del 21 de octubre de 2008 hasta enero de 2012.	Apelación en curso	Apelación en curso	—	—	—
UNDT/2012/201	Nairobi	UNAMID	3 meses de sueldo básico neto por desatender las denuncias de acoso y discriminación.	No hubo apelación	No hubo apelación		17 401,76	7 de marzo de 2013
UNDT/2012/202	Nairobi	UNMIS	i) Un año de sueldo básico neto por irregularidades sustantivas; ii) 4 meses de sueldo básico neto por irregularidades procesales.	No hubo apelación	No hubo apelación	No se proporcionó ninguna respuesta		

^a UNDT/2012/037: De acuerdo con la correspondencia con la Oficina del Contralor en noviembre de 2012, se entiende que el pago sería tramitado sobre el terreno por la Oficina de las Naciones Unidas en Burundi.

^b UNDT/2012/046: En abril de 2012, el TPIR solicitó detalles de un pago anterior de indemnización al funcionario e indicó que estaba procediendo a dar efecto a la decisión.

C. Desglose de las indemnizaciones pagadas

(En dólares EE.UU.)

Fondos y programas		
PNUMA	70 000,00	UNDT/2012/006
UNFPA	25 000,00	UNDT/2012/043
UNICEF	259,90	UNDT/2012/197
UNICEF	33,80	UNDT/2012/197
PNUD	8 000,00	UNDT/2012/088
Subtotal	103 293,70	
Misiones de mantenimiento de la paz		
MINUSTAH	6 532,94	UNDT/2012/121
MINUSTAH	10 000,00	UNDT/2012/067
MONUSCO	46 855,94	UNDT/2012/039
FPNUL	9 602,93	UNDT/2012/072
ONUCI	34 501,00	UNDT/2012/161
UNAMID	17 401,76	UNDT/2012/201
Subtotal	124 894,57	
Misiones políticas especiales		
UNAMA	13 203,09	UNDT/2012/076
Subtotal	13 203,09	
Oficinas fuera de la Sede		
ONUN	10 373,25	UNDT/2012/049
ONUV	3 002,71	UNDT/2012/095
Subtotal	13 375,96	
Sede de las Naciones Unidas		
Sede de las Naciones Unidas	14 405,79	UNDT/2012/004
DG	9 308,91	UNDT/2012/178
DG	10 015,14	UNDT/2012/163
Oficina de Administración de Justicia	9 404,39	UNDT/2012/111
Subtotal	43 134,23	
Total	297 901,55	

Anexo IX

Posición de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas sobre la aplicación de los “incrementos periódicos dentro de la categoría” a sus sueldos y sobre la recuperación de los llamados pagos en exceso

1. La aplicación de los incrementos periódicos dentro de la categoría al sueldo de los magistrados está sustancialmente justificada y es necesaria. Sus condiciones de servicio demuestran claramente en cada detalle que los magistrados son considerados como funcionarios de categoría D-2. Teniendo en cuenta que los magistrados son nombrados por un mandato no renovable de siete años, la aplicación de los incrementos periódicos dentro de la categoría es apropiada. Además, es una práctica bien conocida en muchos Estados Miembros (por ejemplo, Alemania y Francia) y un elemento establecido de los respectivos regímenes de remuneración que los magistrados reciban incrementos de sueldo dentro de la categoría.
2. Ni las resoluciones de la Asamblea General ni la oferta de nombramiento, ni explícita ni implícitamente, excluyen la aplicación de los incrementos periódicos dentro de la categoría a los sueldos de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo. El texto del informe básico del Secretario General se refiere a “sueldos y prestaciones equivalentes a los de un funcionario de la categoría D-2” (A/63/314, párr. 83) de manera general. En el anexo del informe también se reitera, en su párrafo inicial, la propuesta del Secretario General de que la remuneración de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo “sea equivalente a la de los funcionarios de la categoría D-2”.
3. En la medida en el anexo dice “... de la categoría D-2, escalón IV”, no se puede interpretar que constituye una exclusión de los incrementos periódicos dentro de la categoría. Por el contrario, se debe interpretar que se refiere a la categoría inicial apropiada para los magistrados, reflejando así el hecho de que para poder ser nombrado magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo es preciso 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 (véase el párr. 3 b) del artículo 4 del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo).
4. La comparación con el nivel de sueldos de los Inspectores de la Dependencia Común de Inspección es engañosa. En efecto, los Inspectores, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 14 del Estatuto de la Dependencia Común de Inspección, “recibirán los sueldos y prestaciones pagaderos a los funcionarios de las Naciones Unidas con categoría de Director (D-2), escalón IV”. Sin embargo, una interpretación razonable de esta disposición debiera tener en cuenta que, al tiempo de su adopción, a nuestro mejor saber y entender, la escala de sueldos de la categoría D-2 terminaba en el escalón IV. De ello se desprende que se ubicó a los Inspectores al término más elevado posible de la categoría de Director desde el principio de su nombramiento. En el caso de los Inspectores, por lo tanto, no se planteaba la cuestión de los incrementos periódicos dentro de la categoría. La única conclusión que puede extraerse del ejemplo de los Inspectores, en todo caso, es que a los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo también se les podrían

haber reconocido la remuneración más elevada aplicable dentro de la categoría D-2, es decir, el escalón VI, desde el principio mismo de su nombramiento.

5. En todo caso, no procede recuperar partes de los sueldos de los magistrados a título de lo que se ha dado en llamar pagos en exceso. Los pagos de la categoría D-2, escalón V, fueron hechos intencionalmente por la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi y la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra —en este último caso, incluso después de una cuidadosa reconsideración— durante casi dos años, lo que crea expectativas de buena fe y derechos adquiridos. No existe ningún fundamento jurídico para la recuperación, ya que —según la propia opinión de la Administración— a los magistrados no se les pueden aplicar las normas relativas al personal.
