



Asamblea General

Distr. general
24 de julio de 2017
Español
Original: inglés

Septuagésimo segundo período de sesiones

Temas 116 h), 137 y 147 del programa provisional**

Nombramientos para llenar vacantes en órganos subsidiarios y otros nombramientos: nombramiento de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019

Administración de Justicia en 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 en las Naciones Unidas independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado. Ese sistema entró en funcionamiento el 1 de julio de 2009.

La Asamblea General ha tomado nota con aprecio de los logros del sistema desde su creación y las conclusiones del Panel de Evaluación Provisional Independiente de que el sistema ha tenido un buen comienzo y constituye una mejora con respecto al sistema anterior y de que los objetivos y las metas del sistema se han cumplido en gran medida.

En el presente informe, el Secretario General, en su condición de más alto funcionario administrativo de la Organización, ofrece información sobre el funcionamiento del sistema de administración de justicia en el año civil 2016 y formula observaciones al respecto.

En su resolución [71/266](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que la informara sobre diversos asuntos en su septuagésimo segundo período de sesiones. En el presente informe se han unificado todas las respuestas a esas solicitudes.

Se invita a la Asamblea a que adopte las medidas enunciadas en los párrafos 171 y 172.

* Publicado nuevamente por razones técnicas el 21 de noviembre de 2017.

** [A/72/150](#).



Índice

	<i>Página</i>
I. Sinopsis	3
II. Examen del sistema formal de justicia	3
A. Observaciones sobre el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia.	3
B. Dependencia de Evaluación Interna	4
C. Evaluación interna en los fondos y programas	7
D. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.	7
E. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.	14
F. Oficina de Asistencia Letrada al Personal	19
G. Oficina del Director Ejecutivo.	26
H. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado	28
III. Respuestas a las preguntas relativas a la administración de justicia	32
A. Sinopsis	32
B. Respuestas	32
IV. Otros asuntos	44
V. Necesidades de recursos	44
VI. Calendario de aplicación.	47
VII. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General.	47
Anexos	
I. Diagrama secuencial de la administración de justicia en las Naciones Unidas	49
II. Información sobre el personal que no es de plantilla	50
III. Progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones que figuran en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas	76
IV. Tasas de exclusión y aportaciones del personal al mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario	81
V. Pagos recomendados por la Dependencia de Evaluación Interna de resultados de un arreglo e indemnizaciones otorgadas por los Tribunales en 2016 o pagadas en 2016	85

I. Sinopsis

1. El actual sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas fue establecido por la Asamblea General en sus resoluciones [61/261](#), [62/228](#) y [63/253](#) y entró en funcionamiento el 1 de julio de 2009. La Asamblea decidió, en su resolución [61/261](#), que el sistema sería independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado y que operaría con arreglo a las normas pertinentes del derecho internacional y a los principios de legalidad y del debido proceso para asegurar que se respetasen los derechos y obligaciones de los funcionarios y que los administradores y los funcionarios respondieran por igual de sus actos.
2. En el anexo I se muestran las etapas y los procesos del sistema formal de justicia y sus vínculos con el sistema informal.
3. En el presente informe se examina el funcionamiento del sistema formal en 2016 y se ofrecen estadísticas y observaciones al respecto. También se ofrece la información concreta que solicitó la Asamblea General en su resolución [71/266](#).

II. Examen del sistema formal de justicia

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

4. Las estadísticas sobre el número de casos atendidos entre 2009 y 2016 por la función de evaluación interna de la Secretaría y los fondos y programas, el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se reflejan en los cuadros 1, 4, 5, 9 y 12 del presente informe.
5. El examen de esos cuadros indica que, si bien se han producido algunas fluctuaciones de un año a otro, el número de casos atendidos por cada una de esas entidades sigue siendo considerable y, en el caso de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, está aumentando.
6. En 2016, casi el 71% de las solicitudes de evaluación interna recibidas por la Dependencia de Evaluación Interna procedían de personal de las misiones de mantenimiento de la paz. Entre ellas había varias solicitudes agrupadas relacionadas con procesos de reducción de personal sobre el terreno y con el sueldo y las prestaciones y derechos. Desde 2011, un porcentaje cada vez mayor de solicitudes de evaluación interna ha correspondido a ese personal sobre el terreno.
7. En 2016, el 37% de las solicitudes de asistencia letrada recibidas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal procedían de personal de las misiones de mantenimiento de la paz. Continuaba así una tendencia observada previamente, a saber, que el personal de las misiones de mantenimiento de la paz sobre el terreno constituye el mayor grupo de usuarios de los servicios de la Oficina.
8. La mayoría de las demandas entabladas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en 2016 se referían a prestaciones y derechos, a cuestiones relacionadas con el nombramiento y a la separación del servicio. Estas categorías de cuestiones han ocupado un lugar destacado desde el inicio del sistema en 2009.
9. Siguió habiendo un número considerable de funcionarios que se representaban a sí mismos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, aunque los porcentajes efectivos han fluctuado de un año a otro.

10. En 2016 se siguió haciendo todo lo posible por resolver de manera informal las controversias sometidas al sistema formal, lo que dio lugar a la resolución de un número considerable de demandas pendientes en el sistema formal sin necesidad de llegar a un pronunciamiento definitivo sobre el fondo. De las 944 solicitudes de evaluación interna recibidas por la Dependencia de Evaluación Interna, 256 se resolvieron gracias a las gestiones de la Dependencia, a los autores de la decisión o con el concurso de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación. Un total de 44 demandas pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo se resolvieron de manera informal entre las partes o gracias a las gestiones del propio Tribunal, o fueron retiradas por los demandantes o resueltas con la mediación de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación.

11. En 2016 volvió a observarse el mismo nexo discernible entre las decisiones que afectaban a un gran número de funcionarios y el recurso de los funcionarios al sistema formal, que se había detectado en informes anteriores del Secretario General ([A/69/227](#), [A/70/187](#) y [A/71/164](#)) y se reflejó en la presencia de causas de grupo o agrupadas. Ese nexo parece haberse convertido en una característica recurrente del sistema, si bien las cuestiones pueden variar de un año a otro.

B. Dependencia de Evaluación Interna

1. Mandato

12. La Dependencia de Evaluación Interna, que depende de la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión es la primera etapa del sistema formal de administración de justicia¹. Las funciones básicas de la Dependencia son, entre otras: a) realizar una evaluación interna oportuna de las decisiones administrativas no disciplinarias impugnadas por los funcionarios relativas a las condiciones de su nombramiento; b) prestar asistencia al Secretario General Adjunto para que pueda responder de manera oportuna y razonada a las solicitudes de evaluación interna; y c) ayudar al Secretario General Adjunto a lograr el objetivo de la rendición de cuentas de los administradores². El proceso de evaluación interna ofrece a la Administración y los funcionarios la oportunidad de resolver controversias sin litigios innecesarios y de extraer lecciones en beneficio de los encargados de adoptar decisiones, a fin de reducir los gastos merced a una adopción de decisiones mejor y más coherente.

13. Cuando la Dependencia recomienda que se confirme la decisión administrativa impugnada, se envía por escrito al funcionario interesado una respuesta razonada en que se señalan los fundamentos de la evaluación. Esa respuesta razonada es un medio importante de mostrar equidad y dotar de credibilidad al proceso. También ayuda al funcionario a comprender las razones de la decisión administrativa. Según la experiencia de la Dependencia, 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 además al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas después de la evaluación interna si estiman que el proceso ha sido objetivo e imparcial.

¹ Los fondos y programas administrados por separado tramitan la evaluación interna de manera independiente.

² [ST/SGB/2010/9](#), secc. 10.

2. Número de solicitudes, plazos establecidos y recursos

14. Entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2016, la Dependencia de Evaluación Interna recibió un total de 6.691 solicitudes de evaluación interna, como se indica en el cuadro 1.

Cuadro 1
Solicitudes de evaluación interna recibidas

<i>Año</i>	<i>Solicitudes recibidas</i>
2009	184
2010	427
2011	952
2012	837
2013	933
2014	1 541 ^a
2015	873
2016	944
Total	6 691

^a El aumento en 2014 con respecto a los años anteriores se debió principalmente a dos factores: a) las solicitudes presentadas por 637 funcionarios en relación con el resultado de un gran proceso de contratación de personal del Servicio Móvil en el que había más de 30.000 candidatos para 28 vacantes genéricas; y b) las solicitudes de unos 260 funcionarios del Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia en las que impugnaban la decisión de no concederles un nombramiento permanente.

15. En el cuadro 2 se muestra el resultado de las solicitudes de evaluación interna presentadas en 2016 y cuyo examen ya había concluido al 31 de diciembre de 2016. De las solicitudes recibidas en 2016, la Dependencia había terminado de examinar 862 al 31 de diciembre de 2016. En 2016, la Dependencia recomendó una indemnización respecto a 10 solicitudes de evaluación interna. En el cuadro 3 se muestra el resultado de las demandas que se incoaron ante el Tribunal Contencioso-Administrativo después de una evaluación interna y en las que hubo un pronunciamiento sobre el fondo en 2016.

Cuadro 2
Resultado de las solicitudes de evaluación interna presentadas en 2016

<i>Solicitudes presentadas en 2016</i>	<i>Decisiones confirmadas</i>	<i>Decisiones anuladas</i>	<i>Solicitudes carentes de objeto^a</i>	<i>Solicitudes resueltas formal-mente</i>	<i>Solicitudes no admisibles</i>	<i>Solicitudes retiradas^a</i>	<i>Solicitudes presentadas por vía indebida</i>	<i>Solicitudes pendientes desde 2016^b</i>
944	307	10	212	19	278	25	11	82

^a Incluye las resueltas por mutuo acuerdo.

^b El número de casos examinados al 31 de marzo de 2017 era de 931, con lo que el número de casos pendientes se había reducido a 13.

Cuadro 3
Resultados de las demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en 2016^a

<i>Decisión confirmada</i>	<i>Decisión confirmada parcialmente</i>	<i>Decisión anulada</i>
106	4	36

^a Abarca las causas en que el Tribunal se pronunció sobre el fondo. Catorce demandas presentadas en 2016 o con anterioridad se retiraron o se archivaron por abandono de la instancia.

16. De las 862 solicitudes examinadas por la Dependencia para finales de 2016, 256 (el 27%) se resolvieron gracias a las gestiones de la propia Dependencia o a los autores de la decisión o con el concurso de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación. En el 29% de los casos examinados, la solicitud se consideró no admisible.

17. De las 944 solicitudes presentadas en 2016, 120 (alrededor del 13%) habían sido impugnadas por los funcionarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo para el 31 de marzo de 2017.

18. En 2016, el Tribunal Contencioso-Administrativo se pronunció sobre el fondo en 146 causas relativas a cuestiones que se habían sometido previamente a evaluación interna. En 106 de ellas (alrededor del 72%), la decisión del Tribunal confirmó la posición adoptada en la evaluación interna.

19. De las 862 solicitudes recibidas y resueltas en 2016, 4 incluían el pago de indemnizaciones que iban de 833,45 a 5.000,00 dólares, por un total de 11.833,45 dólares, con lo que se evitó que continuara el litigio y se corriera el riesgo de pagar indemnizaciones adicionales. También se pagaron indemnizaciones que iban de 238,17 a 29.765,00 dólares, por un total de 52.073,66 dólares, a cinco funcionarios que habían presentado solicitudes en 2015. El total combinado de todos los casos en los que se pagó una indemnización en 2016 fue de 63.907,11 dólares. Las demás solicitudes se resolvieron mediante el pago de las prestaciones que se debían al funcionario o mediante una reparación no monetaria. En el anexo V figura información sobre las indemnizaciones pagadas de conformidad con las recomendaciones de la Dependencia de Evaluación Interna.

20. La Dependencia de Evaluación Interna se ocupó de varios casos de grupos grandes, como los siguientes: unos 170 funcionarios de la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire que impugnaron la separación del servicio en dos oleadas; alrededor de 110 funcionarios de la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (guardias de seguridad) que impugnaron cuestiones relacionadas con horas extraordinarias y pluses por trabajo nocturno; y unos 110 casos de esta última operación que se referían al pago de horas extraordinarias de 2015 en libras sudanesas en lugar de dólares de los Estados Unidos.

21. Dado que este número elevado de solicitudes continuaba con la media de los años anteriores, la Dependencia siguió teniendo dificultades para cumplir los plazos establecidos para la evaluación interna (30 días naturales para el personal de la Sede y 45 días naturales para el personal de las oficinas fuera de la Sede). Además, el número de solicitudes que pudo examinar la Dependencia se vio afectado por el método que aplica, a saber, atender activamente las solicitudes y comunicarse con los funcionarios y administradores y analizar las posibles enseñanzas extraídas de la experiencia y plasmarlas en guías y presentaciones para los administradores. Asimismo, la Dependencia siguió haciendo todo lo posible por resolver los casos antes de que el funcionario recurriese a la interposición de una demanda; esa

voluntad implica una comunicación amplia con el funcionario y con el autor o autores de la decisión impugnada y puede hacer que se excedan los plazos establecidos. Además, la Dependencia necesitaba hacer un seguimiento de los datos relativos a las solicitudes de evaluación interna a través de su base de datos (MEUtrix) y el cotejo manual con las decisiones publicadas de los Tribunales, lo que dio lugar a que se dedicara mucho tiempo a la introducción de datos y al mantenimiento de la base de datos.

C. Evaluación interna en los fondos y programas

22. Los fondos y programas administrados por separado tienen su propia función de evaluación interna, que se corresponde con la de la Dependencia de Evaluación Interna, y que decide sobre las solicitudes de la Sede, las oficinas fuera de la Sede y las comisiones regionales. Las estadísticas sobre las solicitudes de evaluación interna en los fondos y programas en 2016 figuran en el cuadro 4.

Cuadro 4
Solicitudes de evaluación interna en 2016

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Total de solicitudes de evaluación interna presentadas^a</i>	<i>Decisiones confirmadas^b</i>	<i>Solicitudes en que se llegó a un arreglo^c</i>	<i>Decisiones recurridas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas^d</i>	<i>Solicitudes pasadas al año siguiente^e</i>
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	12	9	3	4	5
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados	100	104	7	19	46
Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos	4	2	–	2	–
Fondo de Población de las Naciones Unidas	12	2	3	3	0
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia	41	30	3	10	3
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres	2	1	1 ^f	–	–

^a Casos presentados a la entidad de evaluación interna dentro de la entidad respectiva de las Naciones Unidas en 2016.

^b Incluye casos pendientes de 2015 y años anteriores y casos recibidos en 2016.

^c Incluye todos los casos en que se llegó a un arreglo, en todo o en parte, de resultados de la evaluación interna.

^d Incluye todos los casos recurridos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2016.

^e Incluye todos los casos abiertos que no se resolvieron en 2016 y se pasaron a 2017.

^f Retirada.

D. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

1. Composición

23. El 30 de junio de 2016 concluyeron los siete años de mandato de tres magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas: el Magistrado Thomas Laker (Alemania), el Magistrado Vinod Boolell (Mauricio) y la Magistrada Coral Shaw (Nueva Zelanda). Fueron sustituidos a partir del 1 de julio de 2016 por tres nuevos magistrados: la Magistrada Teresa Maria da Silva Bravo (Portugal), la Magistrada Agnieszka Klonowiecka-Milart (Polonia) y el Magistrado Alexander W. Hunter, Jr. (Estados Unidos de América).

24. En su resolución 71/266, la Asamblea General prorrogó el mandato de las tres plazas de magistrado *ad litem*, y de los titulares actuales, hasta el 31 de diciembre de 2017.

25. Durante el período que abarca el informe, los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo celebraron dos sesiones plenarias: en Nairobi, del 16 al 20 de mayo de 2016, y en Ginebra, del 7 al 11 de noviembre de 2016. El Magistrado Rowan Downing (Australia) fue elegido Presidente por un año, a partir del 1 de julio de 2016.

2. Actividades judiciales

a) Número de causas

26. En 2016 se recibieron 383 nuevas demandas³ y se resolvieron 401. Al 1 de enero de 2016, estaban pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo 275 demandas. Al 31 de diciembre de 2016 seguían pendientes 257 demandas. Las nuevas demandas incluían dos grupos importantes: un grupo de demandas relacionadas con un estudio periódico de los sueldos⁴ que habían sido devueltas al Tribunal Contencioso-Administrativo por el Tribunal de Apelaciones, y otro grupo de demandas relativas a la no renovación de los nombramientos de plazo fijo debido a la supresión de los puestos en la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo. En el cuadro 5 se muestra el número de demandas recibidas, resueltas y pendientes de años anteriores. En el cuadro 6 se desglosan por secretaría.

Cuadro 5

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas: demandas recibidas, resueltas y pendientes, 2009-2016

<i>Año</i>	<i>Demandas recibidas</i>	<i>Demandas resueltas</i>	<i>Demandas pendientes (al final del año)</i>
2009	281	98	183
2010	307	236	254
2011	281	271	264
2012	258	260	262
2013	289	325	226
2014	411	320	317
2015	438	480	275
2016	383	401 ^a	257
Total	2 648	2 391	–

^a Incluye 220 sentencias, 4 de las cuales resolvían múltiples demandas, y 1 sentencia adicional sobre 1 solicitud de interpretación de sentencia (221 sentencias en total); 56 solicitudes de suspensión de la ejecución de la decisión resueltas mediante una orden (4 de las cuales eran solicitudes retiradas); otras 60 demandas que se habían retirado y se archivaron mediante una orden (incluidas las retiradas a raíz de un arreglo informal); 20 demandas resueltas por la transferencia a otra secretaría en función de una orden del Tribunal Contencioso-Administrativo; y 25 demandas archivadas por abandono de la instancia. De las 401 demandas resueltas, 152 fueron presentadas en 2016, 163 en 2015, 72 en 2014, 10 en 2013 y 4 en 2012.

³ El término “demandas” incluye cualquier demanda, petición u otro tipo de solicitud presentada ante el Tribunal Contencioso-Administrativo que da lugar a la inscripción de una causa.

⁴ Este grupo fue descrito por el Secretario General en A/70/187, párr. 7; y A/71/164, párr. 12.

Cuadro 6
Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas:
demandas recibidas, resueltas y pendientes, por secretaría

Año	Demandas recibidas			Demandas resueltas			Demandas pendientes (al final del año)		
	Ginebra	Nairobi	Nueva York	Ginebra	Nairobi	Nueva York	Ginebra	Nairobi	Nueva York
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	71	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
Total	1 098	814	736	959	734	698	–	–	–

b) Número de sentencias, órdenes y sesiones judiciales

27. En el cuadro 7 se muestra el número total de sentencias, órdenes y sesiones judiciales en el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2016. En el cuadro 8 se desglosan por lugar de destino. Las demandas fueron resueltas por medio de sentencias u órdenes. En una sentencia u orden se puede resolver más de una demanda.

Cuadro 7
Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas:
sentencias, órdenes y sesiones judiciales, 2009-2016

Año	Sentencias	Órdenes	Sesiones judiciales ^a
2009	97	255	172
2010	217	679	261
2011	219	672	249
2012	208	626	187
2013	181	775	218
2014	148	827	258
2015	126	991	192
2016	221 ^b	1 036 ^c	183
Total	1 417	5 861	1 720

^a 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 información sobre las audiencias. Una audiencia puede constar de varias sesiones judiciales diarias (mañana, tarde y noche) y puede celebrarse durante varios días. En 2016, las sesiones judiciales incluyeron 66 deliberaciones sobre gestión de la causa.

^b Las 221 sentencias resolvieron 247 demandas (tres sentencias resolvieron 24 demandas conexas, una sentencia resolvió siete demandas), una demanda fue resuelta por dos sentencias consecutivas, una sentencia resolvió una solicitud de interpretación y una sentencia resolvió una demanda que el demandante no prosiguió.

^c Incluye las órdenes que resolvieron 154 demandas (incluidas 56 solicitudes de suspensión de la ejecución de la decisión, 44 demandas retiradas y 20 transferencias entre secretarías (que técnicamente se contabilizan como demandas resueltas)); 25 demandas archivadas por abandono de la instancia; 514 órdenes relativas a la gestión de la causa; 73 órdenes relativas a prórrogas de plazo; y 264 órdenes de otro tipo.

Cuadro 8
Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas:
sentencias, órdenes y sesiones judiciales, por secretaría

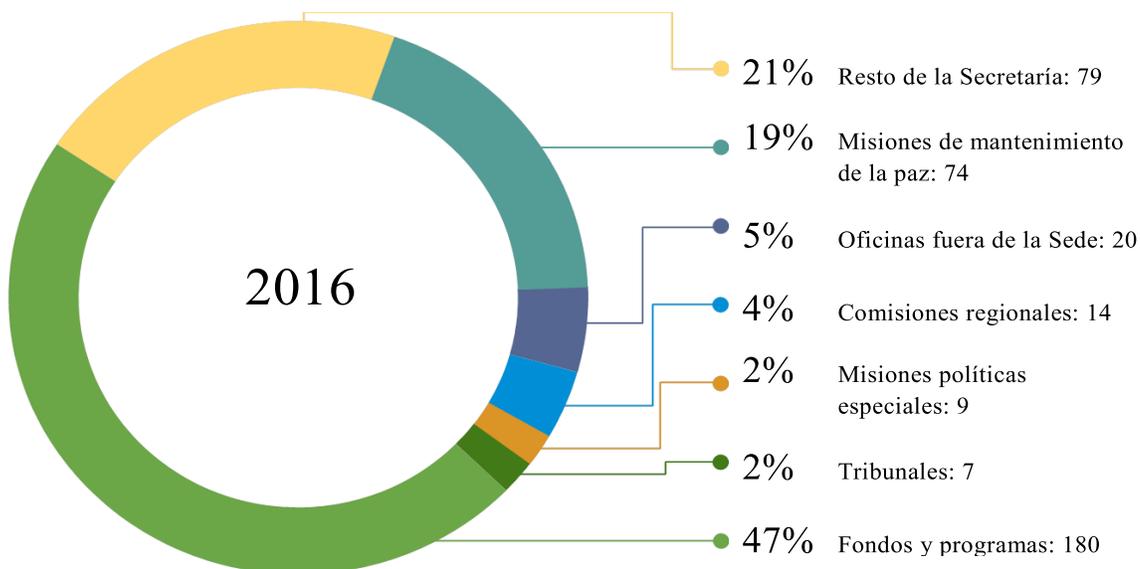
Año	Sentencias			Órdenes			Sesiones judiciales		
	Ginebra	Nairobi	Nueva York	Ginebra	Nairobi	Nueva York	Ginebra	Nairobi	Nueva York
2009	44	20	33	39	26	190	21	33	118
2010	83	52	82	93	248	338	54	116	91
2011	86	52	81	224	144	304	54	117	78
2012	79	65	64	172	183	271	24	88	75
2013	41	67	73	201	219	355	32	114	72
2014	37	67	44	197	275	355	31	119	108
2015	48	40	38	272	405	315	58	66	68
2016	64	107	50	250	501	285	55	60	68
Total	482	470	465	1 448	2 001	2 413	329	713	678

c) Origen de las demandas

28. Las categorías de los demandantes en 2016 fueron las siguientes: Director (20); Cuadro Orgánico (113); Cuadro de Servicios Generales (153); Servicio Móvil (19); Seguridad (16); Personal nacional (40); y Otras categorías (22).

29. Las 383 demandas recibidas durante el período sobre el que se informa fueron presentadas por funcionarios de diversas entidades de las Naciones Unidas, conforme se muestra en la figura I.

Figura I
Desglose de las demandas por entidad del funcionario

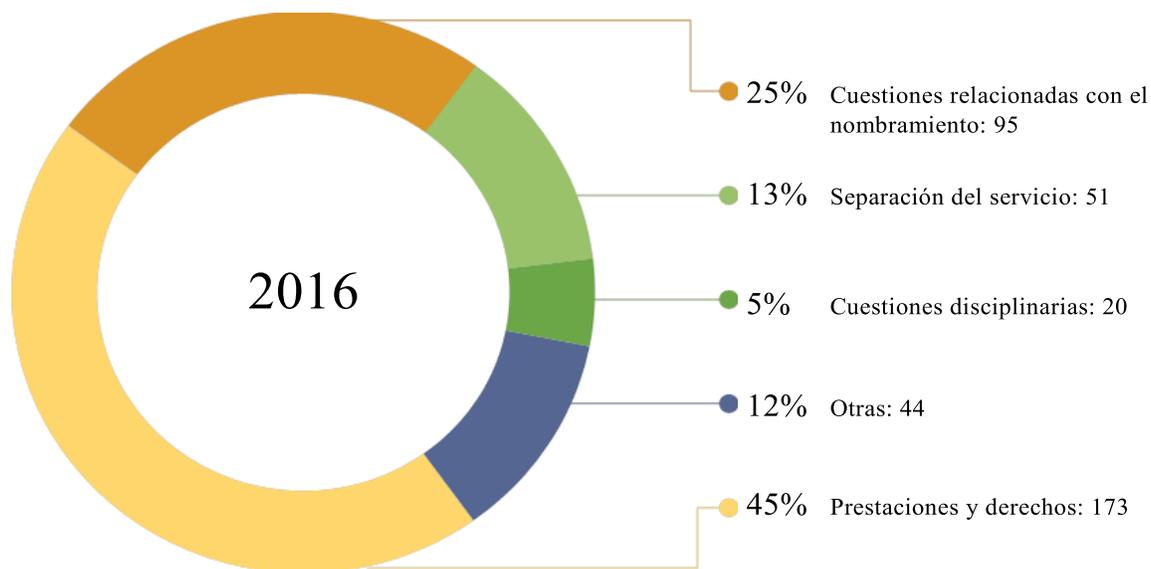


d) Objeto de las demandas

30. Las demandas recibidas en el período del que se informa respondían a cinco categorías principales: a) prestaciones y derechos: 173 demandas; b) cuestiones relacionadas con el nombramiento (no selección, denegación de ascenso y otras cuestiones conexas): 95 demandas; c) separación del servicio (falta de renovación y otras cuestiones relacionadas con la separación del servicio): 51 demandas; d) cuestiones disciplinarias: 20 demandas; y e) otras: 44 demandas. En la figura II se muestra esa distribución.

Figura II

Demandas recibidas según su objeto

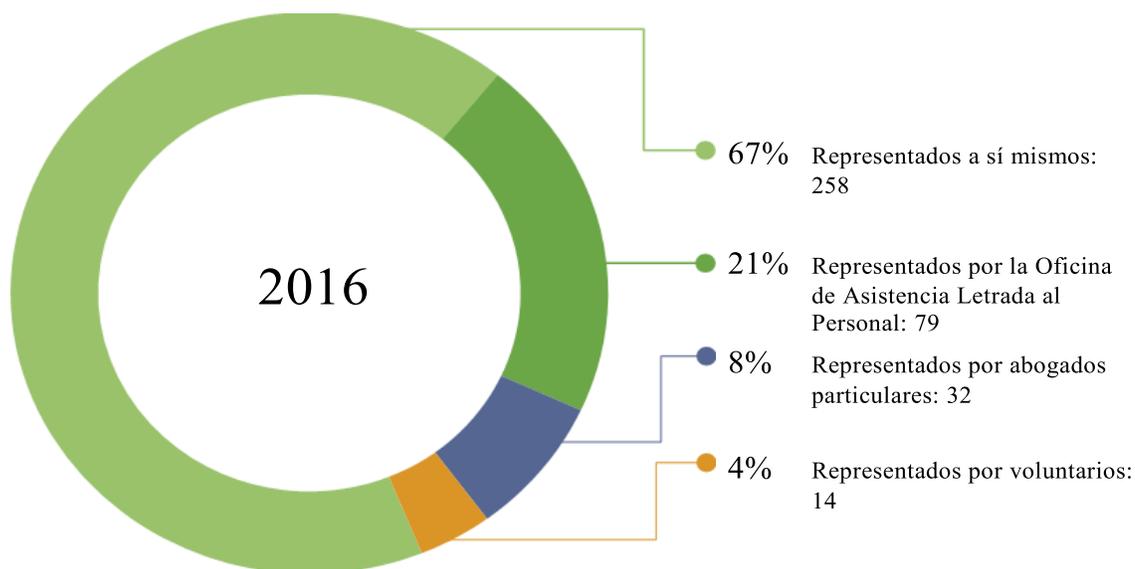


e) Representación de los funcionarios

31. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal prestó servicios de representación en 79 de las 383 demandas recibidas en 2016⁵. En 32 demandas, los funcionarios estuvieron representados por abogados particulares; en 14 demandas, por voluntarios que eran funcionarios o exfuncionarios de la Organización; y en 258 demandas, los funcionarios se representaron a sí mismos. En la figura III se muestra esta distribución.

⁵ Los datos de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal sobre la representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo pueden diferir porque la Oficina recaba sus datos de manera más amplia. La Oficina no actuó como representante letrado adjunto hasta 2016 con respecto a algunas de las demandas entabladas ante el Tribunal en 2015, mientras que también incluyó causas en su recuento que se habían recibido en años anteriores, pero seguían pendientes.

Figura III
Representación de los funcionarios



f) Solución informal

32. Como resultado de las gestiones del Tribunal Contencioso-Administrativo que condujeron a una solución informal, las remisiones del Tribunal a la mediación de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, la retirada por los demandantes de resultados de la solución informal *inter partes*, o la resolución por otros medios, un total de 44 demandas pendientes ante el Tribunal se resolvieron sin necesidad de llegar a una sentencia definitiva en cuanto al fondo.

g) Causas remitidas a mediación

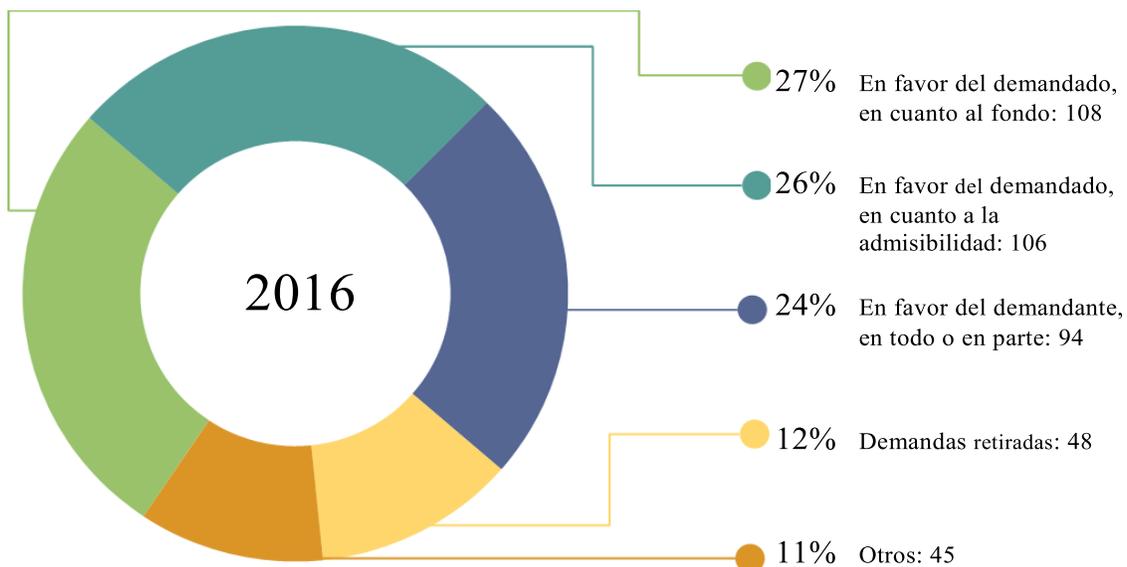
33. En 2016, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación medió con éxito en seis demandas tras la remisión de la causa por el Tribunal Contencioso-Administrativo con arreglo al artículo 10 3) de su estatuto.

h) Resultados

34. En la figura IV se muestra el resultado de las 401 demandas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2016. Las causas que se resolvieron informalmente o que se retiraron mientras estaban pendientes ante el Tribunal se incluyen en la categoría “Demandas retiradas”.

35. En 2016, las demandas consideradas inadmisibles incluyeron 49 demandas conexas relativas a la reducción de personal en una misión de mantenimiento de la paz y 24 demandas conexas relativas a medidas basadas en los resultados de un estudio de los sueldos locales.

Figura IV
Resultado de las demandas resueltas

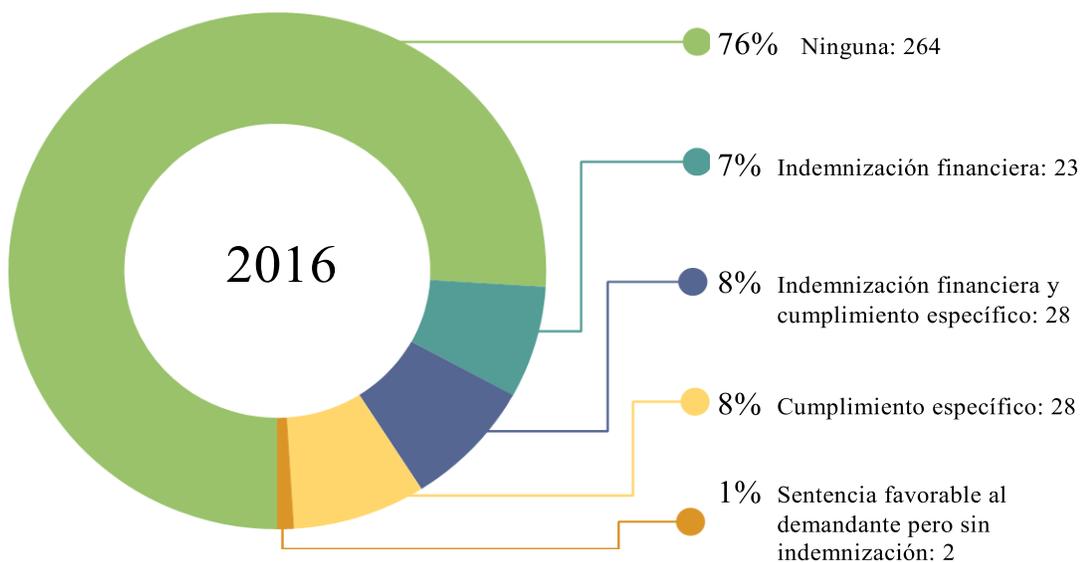


Nota: incluye solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones.

i) Reparación

36. El Tribunal Contencioso-Administrativo ordenó las reparaciones que se muestran en la figura V.

Figura V
Reparación otorgada a los demandantes



Nota: no incluye las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones, ya que la única reparación es la concesión o denegación de esa solicitud.

j) Remisión para la exigencia de responsabilidades

37. El Tribunal Contencioso-Administrativo remitió una causa para la exigencia de responsabilidades en virtud del artículo 10 8) de su estatuto⁶.

E. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

1. Composición

38. El Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas está integrado por siete magistrados. Los siete años del mandato de cuatro magistrados (la Magistrada Inés Weinberg de Roca (Argentina), el Magistrado Luis María Simón (Uruguay), la Magistrada Sophia Adinyira (Ghana) y la Magistrada Mary Faherty (Irlanda)) expiraron el 30 de junio de 2016. El 1 de julio de 2016 comenzaron sus siete años de mandato cuatro nuevos magistrados: el Magistrado John Raymond Murphy (Sudáfrica), el Magistrado Dimitros Raikos (Grecia), la Magistrada Sabine Knierim (Alemania) y la Magistrada Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt (Brasil).

39. En junio de 2016, el Tribunal de Apelaciones eligió su Mesa para el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, a saber: la Magistrada Deborah Thomas-Felix (Trinidad y Tabago) como Presidenta, el Magistrado Richard Lussick (Samoa) como Primer Vicepresidente y la Magistrada Rosalyn Chapman (Estados Unidos) como Segunda Vicepresidenta.

2. Labor judicial

a) Períodos de sesiones

40. El Tribunal de Apelaciones celebró tres períodos de sesiones en 2016: del 14 al 25 de marzo, del 20 al 30 de junio y del 17 al 28 de octubre.

41. En esos períodos de sesiones, el Tribunal de Apelaciones entendió y dictó sentencia sobre recursos presentados contra las sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (véase el Estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, art. 2.1)), recursos contra decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en que se alegaban incumplimientos de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (véase el Estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, art. 2.9)) y recursos contra sentencias y decisiones en relación con las entidades que habían suscrito acuerdos especiales con el Secretario General de las Naciones Unidas (véase el Estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, art. 2.10)): el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y el Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

42. El Tribunal de Apelaciones celebró dos audiencias orales en 2016.

b) Número de causas

43. En 2016, se recibieron 170 nuevos recursos y se resolvieron 221. Al 1 de enero de 2016 había 147 recursos pendientes. Al 31 de diciembre de 2016 seguían pendientes 96 recursos. En el cuadro 9 se muestra el número de recursos recibidos, resueltos y pendientes en 2016 y en años anteriores.

⁶ UNDT/2016/094.

Cuadro 9
Tribunal de Apelaciones: recursos recibidos, resueltos y pendientes, 2009-2016

<i>Año</i>	<i>Recursos recibidos</i>	<i>Recursos resueltos</i>	<i>Recursos pendientes</i>
2009	19	– ^a	19
2010	167	95	91
2011	96	104	83
2012	142	103	122
2013	125	137	110
2014	137	146	101
2015	191	145	147
2016	170	221	96
Total	1 047	951	–

^a El Tribunal de Apelaciones no celebró ningún período de sesiones en 2009; celebró su primer período de sesiones en la primavera de 2010.

44. En el cuadro 10 se indica el número de peticiones interlocutorias recibidas en 2016 y en años anteriores.

Cuadro 10
Tribunal de Apelaciones: peticiones interlocutorias recibidas, 2010-2016

<i>Año</i>	<i>Peticiones interlocutorias recibidas</i>
2010	26
2011	38
2012	45
2013	39
2014	84
2015	81
2016	45
Total	358

c) Origen de los recursos de apelación

45. Entre los 170 nuevos recursos incoados en 2016, hubo 148 apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (105 interpuestas por funcionarios y 43 interpuestas en nombre del Secretario General); cuatro contra decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; 12 contra sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS (todas ellas interpuestas por funcionarios); una contra una decisión del Secretario General de la OACI; y una contra una decisión del secretario de la Corte Internacional de Justicia. También había tres solicitudes de revisión de sentencias del Tribunal de Apelaciones y una solicitud de interpretación de una sentencia del Tribunal de Apelaciones.

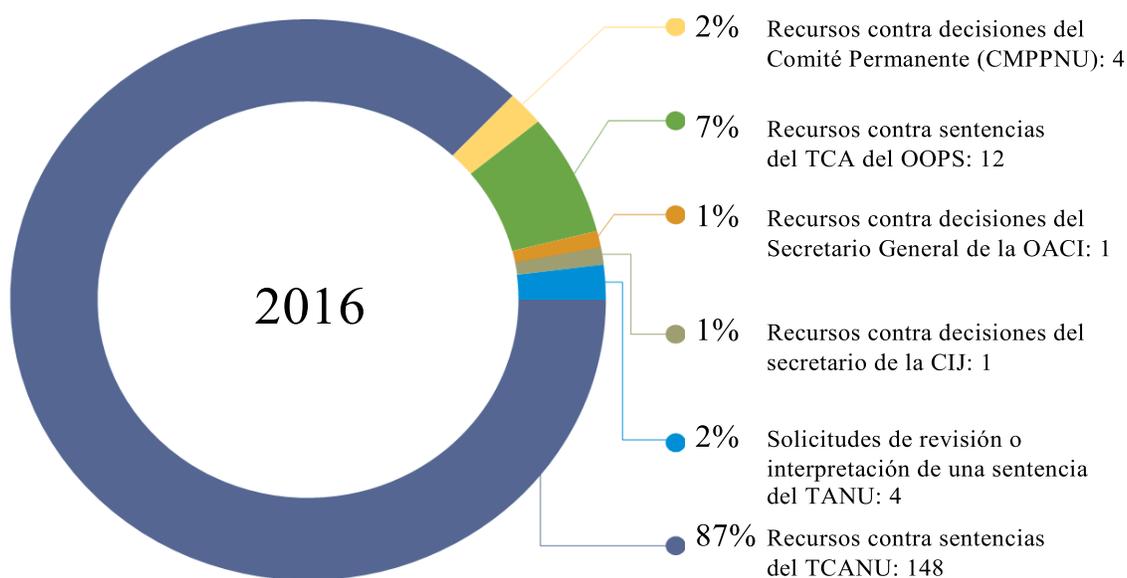
46. La proporción de recursos interpuestos por funcionarios frente a los interpuestos en nombre del Secretario General varió de 2015 a 2016. En 2015, el 89% de los recursos fueron interpuestos por funcionarios y el 11% en nombre del

Secretario General; en 2016, el 71% fueron interpuestos por funcionarios y el 29% en nombre del Secretario General.

47. En la figura VI se muestra el desglose de los recursos de apelación recibidos en 2016.

Figura VI

Desglose de los recursos de apelación recibidos



Nota: TCA, Tribunal Contencioso-Administrativo; OACI, Organización de Aviación Civil Internacional; CIJ, Corte Internacional de Justicia; TANU, Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas; TCANU, Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas; CMPPNU, Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; OOPS, Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente.

48. En el cuadro 11 se muestra el desglose de las sentencias, órdenes y audiencias entre 2009 y 2016.

Cuadro 11

Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas: sentencias, órdenes y audiencias, 2009-2016

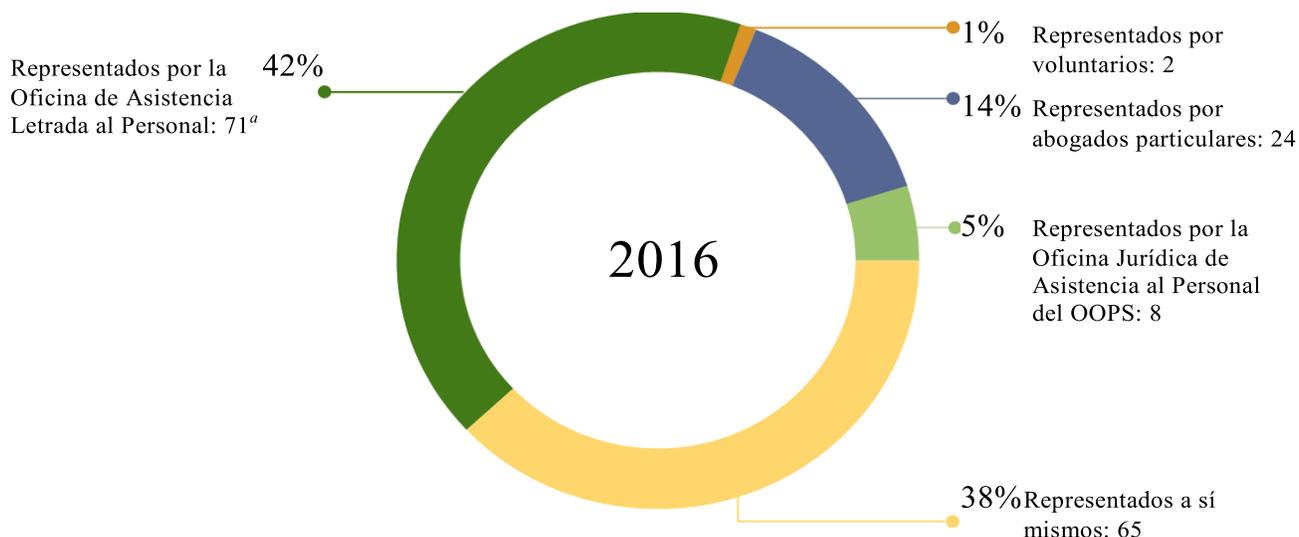
Año	Sentencias	Órdenes	Audiencias
2009	–	–	–
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2
Total	711	274	25

d) Representación de los funcionarios

49. La representación de los funcionarios con respecto a los 170 recursos recibidos en 2016 se desglosa en la figura VII.

Figura VII

Representación de los funcionarios



^a La Oficina representó a 322 funcionarios en 71 recursos de apelación.

e) Resultados

50. Las 101 sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones en 2016 resolvieron 218 recursos. El Tribunal de Apelaciones resolvió 187 recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (en 73 sentencias del Tribunal de Apelaciones), dos recursos contra decisiones de la OACI, un recurso contra una decisión del Tribunal Internacional del Derecho del Mar, dos recursos contra decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y 22 recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS (en 19 sentencias del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas). El Tribunal de Apelaciones también dictó cuatro sentencias sobre solicitudes de interpretación o revisión, que se incluyen en la cifra de 218. El Tribunal de Apelaciones examinó además nueve adhesiones a recursos de apelación, que resolvió en las respectivas sentencias sobre los recursos; las adhesiones a recursos no se computan separadamente.

51. En total, el Tribunal de Apelaciones resolvió 218 recursos de apelación mediante sentencia (2 demandas de personal de la OACI; una demanda de personal del Tribunal Internacional del Derecho del Mar; 187 recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas; dos demandas contra decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; 22 recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS y cuatro causas de interpretación o revisión) y archivó tres recursos por orden judicial o administrativamente.

52. En las figuras VIII y IX se muestra el resultado de los recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, según la parte apelante.

Figura VIII
Resultado de los recursos de apelación interpuestos por funcionarios contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

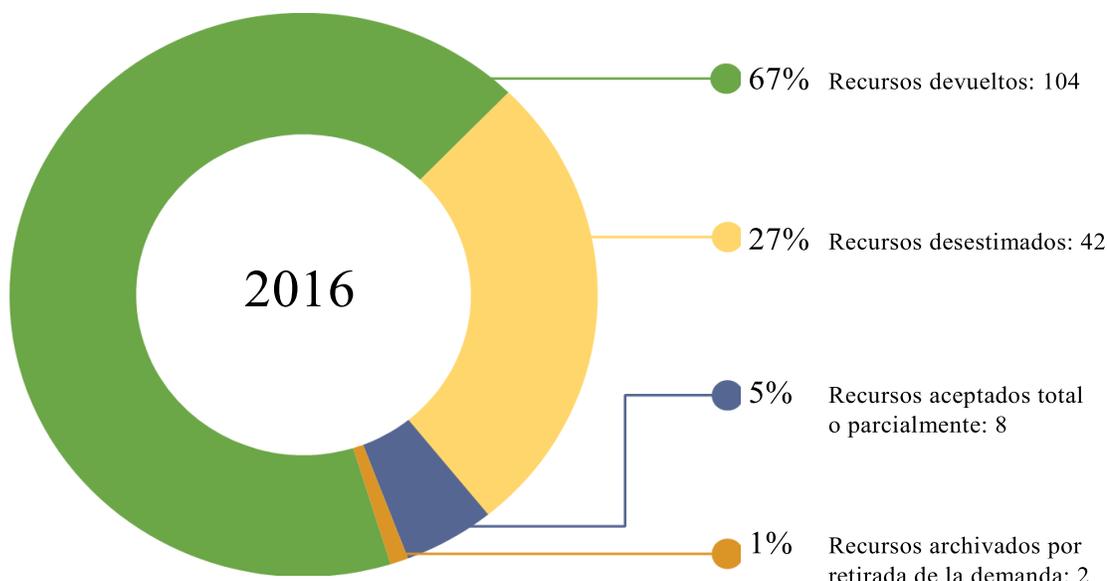
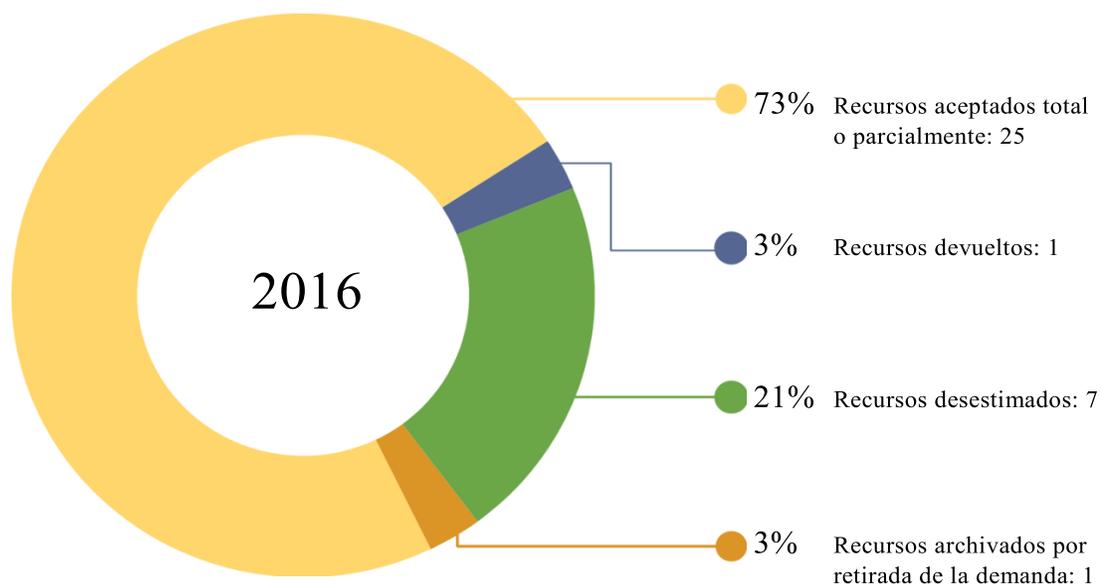


Figura IX
Resultado de los recursos de apelación interpuestos en nombre del Secretario General contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas



f) Reparación

i) Recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

53. En dos recursos, el Tribunal de Apelaciones anuló o modificó la indemnización otorgada y anuló el cumplimiento específico ordenado por el

Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. En 35 recursos, anuló o modificó la indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo; y en cinco recursos, anuló el cumplimiento específico ordenado por el Tribunal Contencioso-Administrativo. En 10 recursos, el Tribunal de Apelaciones confirmó el cumplimiento específico ordenado por el Tribunal Contencioso-Administrativo en relación con el examen de la conversión de los nombramientos de plazo fijo de 255 funcionarios en nombramientos permanentes; hasta la fecha, ello ha dado lugar a la conversión de más de 80 de esos nombramientos. El Tribunal de Apelaciones devolvió 105 causas al Tribunal Contencioso-Administrativo, entre ellas un grupo de 98 causas.

ii) *Recursos contra decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas*

54. En dos sentencias, el Tribunal de Apelaciones desestimó los recursos contra las decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

iii) *Recursos contra decisiones del Secretario General de la Organización de Aviación Civil Internacional*

55. En dos sentencias, el Tribunal de Apelaciones desestimó los recursos contra las decisiones del Secretario General de la OACI.

iv) *Recurso contra una decisión del Tribunal Internacional del Derecho del Mar*

56. En una sentencia, el Tribunal de Apelaciones desestimó el recurso contra una decisión del Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

v) *Recurso contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente*

57. En una sentencia, el Tribunal de Apelaciones ordenó una indemnización cuando no se había concedido ninguna en primera instancia. El Tribunal de Apelaciones devolvió dos causas al Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS.

vi) *Costas*

58. En tres sentencias, el Tribunal de Apelaciones anuló una orden de imposición de costas a funcionarios. En un recurso, el Tribunal de Apelaciones impuso el pago de las costas a los funcionarios del OOPS. En un recurso, el Tribunal de Apelaciones confirmó las órdenes de imposición de costas al funcionario en cuestión.

g) Remisión para la exigencia de responsabilidades

59. El Tribunal de Apelaciones no hizo ninguna remisión para exigir responsabilidades en 2016.

F. Oficina de Asistencia Letrada al Personal

1. Marco

60. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal siguió ofreciendo asesoramiento jurídico sumario y representación a los funcionarios de las Naciones Unidas de todas las categorías en todo el mundo, en una amplia gama de cuestiones

relacionadas con el empleo, entre otras el no nombramiento, la rescisión del contrato, las denuncias de discriminación, acoso o abuso de poder, las prestaciones del régimen de pensiones, los casos de faltas de conducta y disciplina, y otras cuestiones de derechos y prestaciones en virtud del Reglamento del Personal.

2. Actividades de divulgación y capacitación

61. En 2016, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal visitó una misión de mantenimiento de la paz, así como la Oficina de las Naciones Unidas en Viena. La Oficina participó en las actividades periódicas de divulgación y capacitación para funcionarios de las Naciones Unidas en los cinco lugares de destino con una presencia, además de las actividades de divulgación y capacitación organizadas por las asociaciones del personal en esos lugares de destino.

62. Esas actividades ofrecieron oportunidades inestimables para que los oficiales jurídicos de la Oficina informasen a los funcionarios, las asociaciones del personal y los administradores sobre el sistema de justicia interna, incluida la función de la Oficina. Algo que ha podido observarse de manera recurrente en esas actividades y en la labor diaria de la Oficina con los clientes es que muchos funcionarios, especialmente en las operaciones sobre el terreno en lugares remotos, tienen un conocimiento limitado del sistema de justicia interna. La Oficina sigue recibiendo y aceptando invitaciones de misiones de mantenimiento de la paz y otras operaciones y de asociaciones del personal para llevar a cabo actividades de divulgación y capacitación.

63. Durante 2016, la Oficina analizó las posibilidades de realizar campañas de divulgación específicas en 2017, centradas de nuevo en las regiones que tienen una cantidad considerable de funcionarios de las Naciones Unidas pero escasa o ninguna presencia visible del sistema de justicia interna, que incluirían América Latina y Asia, y África Occidental y Central.

3. Estadística

64. La Oficina ofrece a los funcionarios una amplia gama de servicios de asistencia jurídica, entre ellos asesoramiento jurídico sumario, asesoramiento y representación durante la solución informal de controversias y el proceso de mediación, asistencia en el proceso de evaluación interna y durante el proceso disciplinario, y representación letrada ante los Tribunales y otros órganos de apelación. Cada solicitud de asistencia letrada se registra como un “caso”, aunque el tiempo y el esfuerzo que tienen que dedicarle los oficiales jurídicos pueden variar.

a) Solicitudes de asistencia letrada

65. En 2016, la Oficina se ocupó de 2.034 solicitudes de asistencia letrada. De ellas, 1.756 se recibieron en 2016 y 278 estaban pendientes de años anteriores. En 2016, se examinaron o resolvieron 1.802 solicitudes. Al 31 de diciembre de 2016 había 232 solicitudes pendientes. En el cuadro 12 se muestran el número de solicitudes recibidas y su desglose por tipo de asunto.

Cuadro 12
**Solicitudes de asistencia letrada recibidas por la Oficina de Asistencia
 Letrada al Personal, 2009-2016**

Año	Asesoramiento sumario	Asuntos relacionados con la evaluación interna	Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas	Representación ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas	Asuntos disciplinarios	Otras	Total	Solicitudes pendientes
2009	171	62	168	13	155	31	600	377
2010	309	90	77	39	70	12	597	261
2011	361	119	115	21	55	10	681	293
2012	630	198	96	31	46	28	1 029	234
2013	491	116	70	33	37	18	765	213
2014	798	210	102	15	44	11	1 180	222
2015	830	196	415	16	33	12	1 502	278
2016	1 006	319	71	322 ^a	35	3	1 756	232
Total	4 596	1 310	1 114	490	475	125	8 108	–

^a Hubo un total de 71 recursos de apelación ante el Tribunal de Apelaciones, pero estos incluían 2 causas acumuladas: 1 con 245 funcionarios y 1 con 7. La Oficina cuenta a cada funcionario cliente como un “caso” o solicitud independientes.

66. La naturaleza de las solicitudes de “asesoramiento sumario” varía. Esas solicitudes con frecuencia conducen a la solución de la controversia. Obligan a reunir información, realizar investigaciones jurídicas, determinar los puntos fuertes y débiles del caso y asesorar al cliente sobre las posibilidades de obtener reparación y los resultados y consecuencias probables de actuar de una determinada manera o adoptar una determinada estrategia. Esas solicitudes no obligan a preparar escritos para un órgano formal, como la Dependencia de Evaluación Interna o los Tribunales, o, cuando se trata de presuntas faltas de conducta, para la Administración, ni a representar de otro modo al funcionario.

67. Las solicitudes “relacionadas con la evaluación interna” son aquellas en que la Oficina celebra consultas y proporciona asesoramiento jurídico a los funcionarios, redacta solicitudes de evaluación interna en nombre de ellos, mantiene conversaciones con la Dependencia de Evaluación Interna o con la entidad equivalente de los fondos y programas y negocia arreglos o acuerda resultados.

68. Los “asuntos disciplinarios” son aquellos en que la Oficina presta asistencia a los funcionarios para responder a las denuncias de faltas de conducta previstas en el Reglamento del Personal.

69. En las solicitudes relativas a la “representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas” y la “representación ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas”, la Oficina celebra consultas y proporciona asesoramiento letrado a los funcionarios, redacta escritos procesales en nombre de ellos, los representa en las audiencias orales, mantiene conversaciones con el letrado de la parte contraria y, en la medida de lo posible, negocia arreglos.

70. La Oficina también proporciona asesoramiento y asistencia en las comunicaciones y los procesos seguidos ante otros órganos formales, y representa al personal en la mediación.

b) Desglose de las solicitudes

71. En las figuras X a XVI se desglosan, según distintos criterios, las 1.756 solicitudes de asistencia letrada recibidas en 2016.

Figura X

Solicitudes de asistencia letrada, por materia

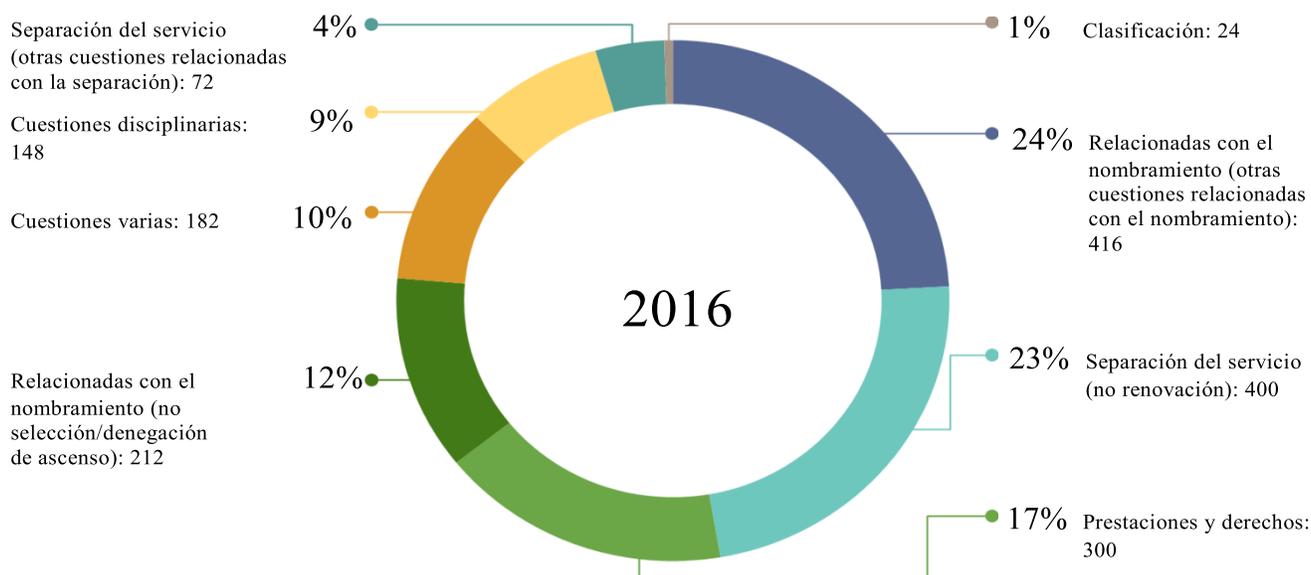
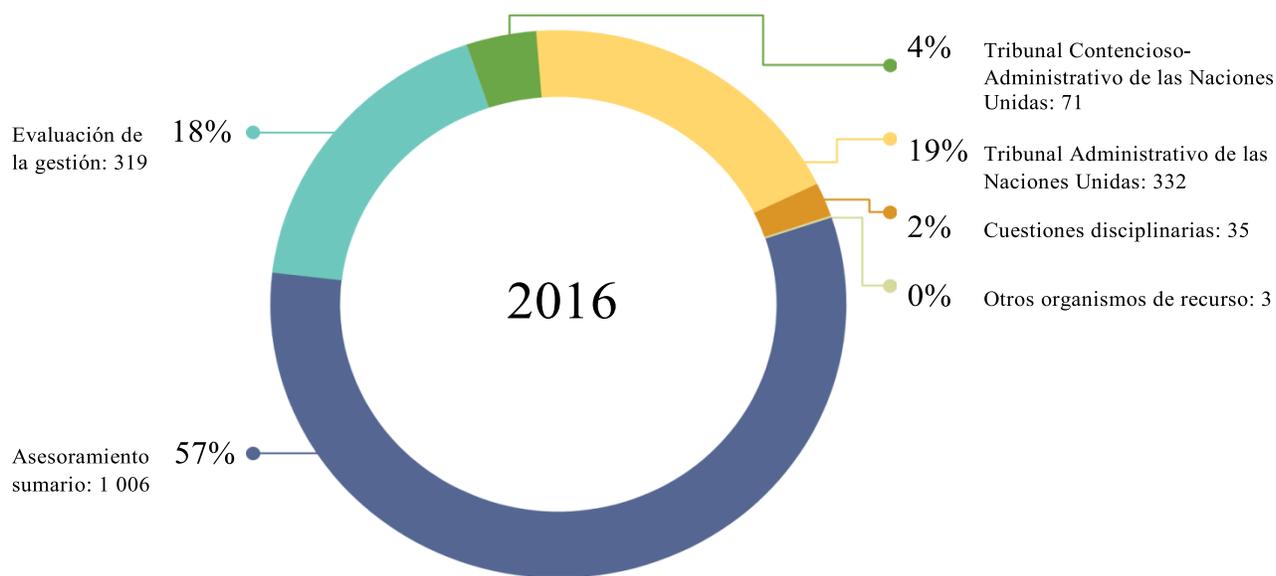


Figura XI

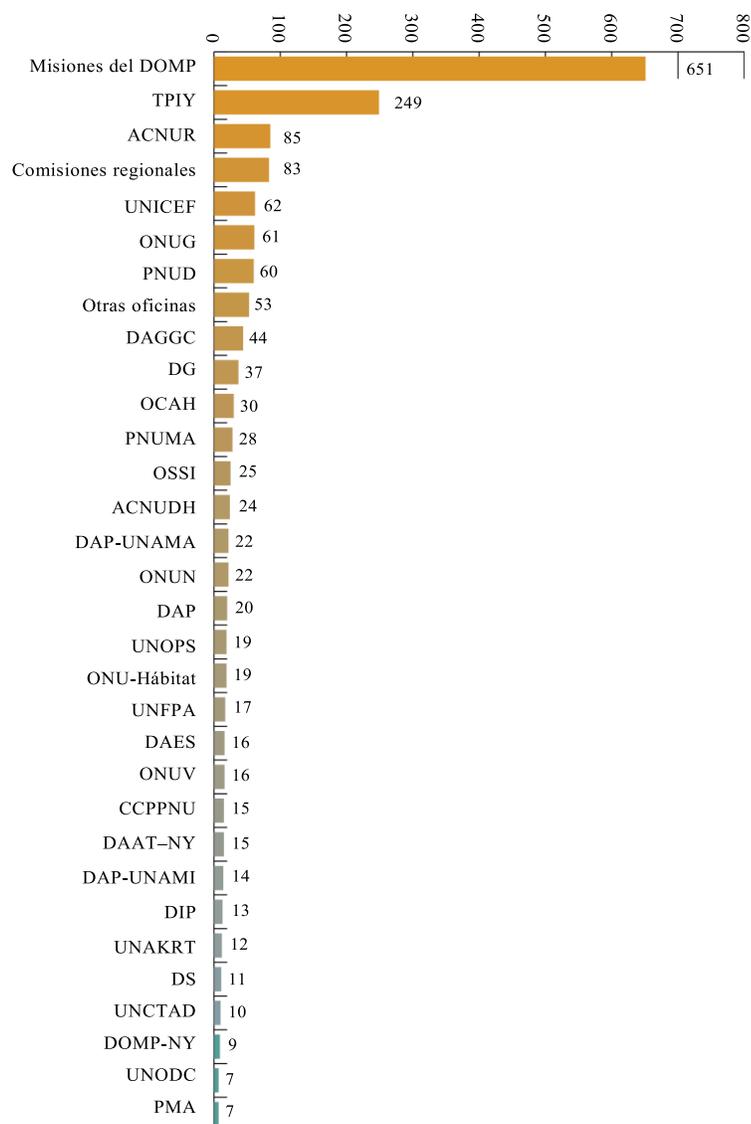
Tratamiento de las solicitudes de asistencia letrada



Nota: Hubo un total de 71 recursos de apelación ante el Tribunal de Apelaciones, pero estos incluían 2 causas acumuladas: 1 con 245 funcionarios y 1 con 7. El “asesoramiento sumario” se define en el párrafo 66.

Figura XII

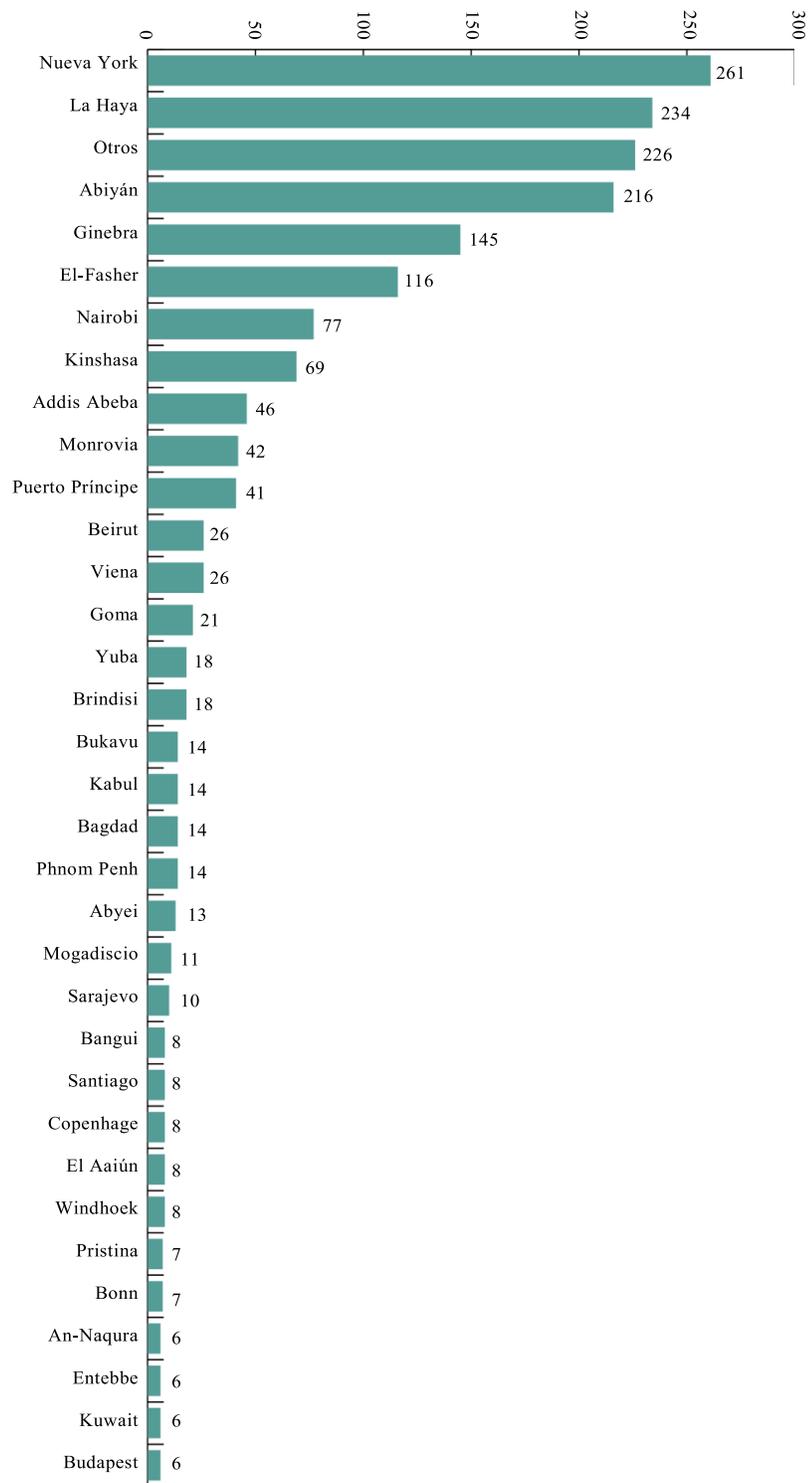
Entidad de las Naciones Unidas en que estaba empleado el funcionario cuando solicitó asistencia letrada



Abreviaturas: 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; DOMP, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz; DS, Departamento de Seguridad; TPIY, Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia; NY, Nueva York; OCAH, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; OSSI, Oficina de Servicios de Supervisión Interna; UNAKRT, Asistencia de las Naciones Unidas a los Procesos contra el Khmer Rouge; UNAMA, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán; UNAMI, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq; UNCTAD, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; 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; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; CCPPNU, Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; UNODC, Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONUN, Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; ONUV, Oficina de las Naciones Unidas en Viena; PMA, Programa Mundial de Alimentos.

Nota: La columna "Otras oficinas" incluye otras oficinas de las Naciones Unidas con cinco o menos solicitudes durante el período que abarca el informe.

Figura XIII
Solicitudes por lugar de destino del funcionario



Nota: Todos los lugares de destino con cinco menos solicitudes están englobados en la categoría "Otros".

Figura XIV
Distribución regional de las solicitudes de asistencia letrada

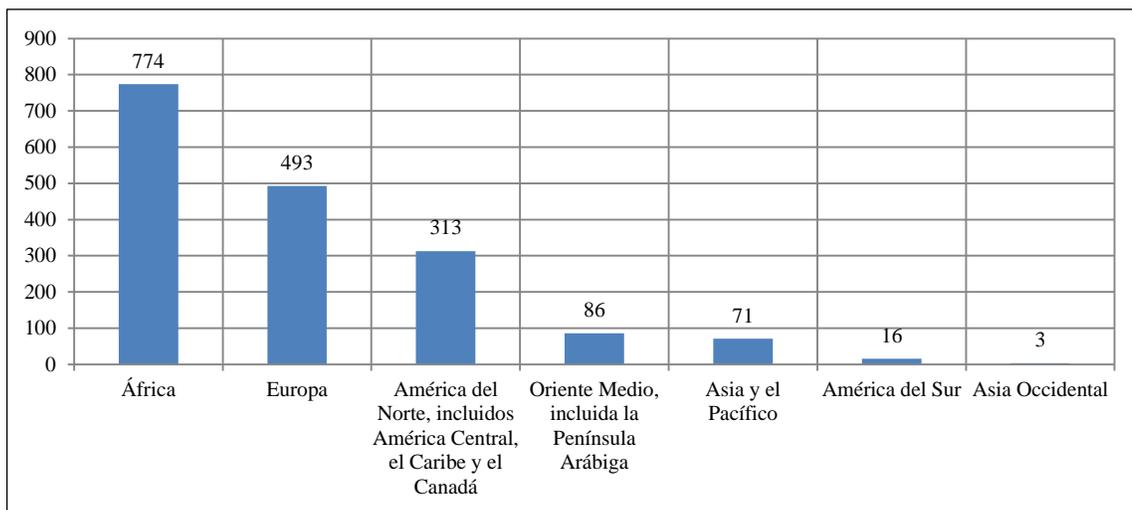
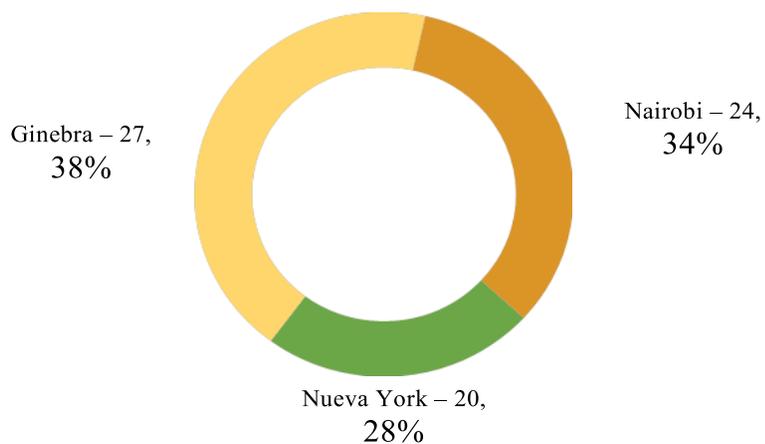


Figura XV
Solicitudes por género



Figura XVI
Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, por ubicación



4. Arreglos alcanzados

72. En 2016, en el 57% de las solicitudes de asistencia letrada de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se alcanzó un arreglo o se resolvieron de otro modo antes de iniciar una controversia oficial mediante un mecanismo de solución de controversias en virtud del capítulo XI del Reglamento del Personal. De dos casos que se sometieron a mediación, uno fue resuelto por acuerdo negociado. De los casos que pasaron a los mecanismos formales de solución de controversias, se lograron acuerdos negociados en 27 de los 319 casos ante la Dependencia de Evaluación Interna, y en 15 de las 71 causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. En el cuadro 13 se muestra el desglose de las solicitudes en que se llegó a un arreglo.

Cuadro 13
Solicitudes en que se llegó a un arreglo en 2016

<i>Etapa del proceso</i>	<i>Número total de casos en 2016</i>	<i>Número total de casos en que se llegó a un arreglo en 2016</i>
Asesoramiento sumario de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal	1 006	14
Dependencia de Evaluación Interna	319	27
Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas	71	15
Administración (casos disciplinarios)	35	1
Ombudsman (casos de mediación)	2	1
Total	1 433	58

G. Oficina del Director Ejecutivo

73. Durante el período sobre el que se informa, la Oficina del Director Ejecutivo de la Oficina de Administración de Justicia coordinó la preparación de los informes del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/71/164) y sobre las conclusiones y recomendaciones del Panel de Evaluación Provisional Independiente sobre el sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas, y estimaciones revisadas relacionadas con el presupuesto por programas para el bienio 2016-2017 (A/71/163), en relación con el informe del Panel de Evaluación Provisional Independiente sobre el sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas (A/71/62/Rev.1).

74. La Oficina de Administración de Justicia proporcionó información adicional a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto y a las Comisiones Quinta y Sexta de la Asamblea General, cuando le fue solicitada, durante sus deliberaciones sobre los informes mencionados. El examen del sistema interno de justicia realizado por la Asamblea General se tradujo en su resolución 71/266.

75. La Oficina de Administración de Justicia prestó apoyo administrativo y técnico, según fue necesario, al Consejo de Justicia Interna en relación con su mandato, en particular en sus reuniones y teleconferencias y para la preparación de su informe anual a la Asamblea General (A/71/158). Una vez finalizado el mandato del anterior Consejo en noviembre de 2016, el Secretario General nombró a cuatro nuevos miembros del Consejo propuestos por el personal y la administración, respectivamente. Esos cuatro miembros eligieron al quinto miembro para ocupar el cargo de Presidenta, que ha sido nombrada por el Secretario General. Los miembros

del Consejo cuyo mandato termina el 12 de noviembre de 2020 son los siguientes (en orden alfabético):

- a) Carmen Artigas, distinguida jurista externa designada por el personal;
- b) Frank Eppert, representante de la administración;
- c) Samuel Estreicher, distinguido jurista externo designado por la administración;
- d) Jamshid Gaziyeu, representante del personal;
- e) la jueza Yvonne Mokgoro, Presidenta.

76. Basándose en el proceso público para encontrar candidatos idóneos para las vacantes judiciales del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas establecido por el Consejo en 2015, la Asamblea General cubrió siete vacantes judiciales el 18 de noviembre de 2015 con los candidatos recomendados por el Consejo. Los magistrados recién nombrados asumieron sus funciones el 1 de julio de 2016. A petición de los Presidentes de ambos Tribunales, la Oficina de Administración de Justicia prestó apoyo a los Presidentes para organizar programas de orientación inicial dirigidos a los nuevos magistrados. La Oficina también ayudó a facilitar las ceremonias de juramento de los siete nuevos magistrados en Nueva York, Ginebra y Nairobi. Los nuevos magistrados del Tribunal de Apelaciones y el nuevo magistrado en régimen de media dedicación del Tribunal Contencioso-Administrativo juraron sus cargos ante el Secretario General en Nueva York el 30 de junio de 2016, y los dos nuevos magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo juraron sus cargos ante los Directores Generales de las Oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra y Nairobi el 1 de julio de 2016.

77. La Oficina de Administración de Justicia siguió mejorando las funciones de búsqueda en línea ofrecidas a los usuarios de los buscadores de jurisprudencia con funciones de búsqueda más avanzadas, mejoró la plataforma del sistema de gestión de causas en cuanto a la presentación electrónica y la presentación de datos y actualizó su sitio web conforme a las necesidades. El sitio web de la Oficina tuvo 108.225 visitantes en 2016, de los cuales casi el 33% lo visitaron por primera vez.

78. La Oficina de Administración de Justicia siguió difundiendo información sobre el sistema de administración de justicia mediante actividades de divulgación y capacitación en las que participaron la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia. Las actividades de divulgación proporcionaron valiosas oportunidades para informar a los funcionarios, los administradores y los representantes del personal sobre el sistema de justicia interna. Algo que se pudo observar en las actividades de difusión es que muchos funcionarios al parecer siguen teniendo un conocimiento limitado del sistema, incluida la manera de acceder a los recursos disponibles. Para organizar las actividades de divulgación, la Oficina de Administración de Justicia colabora con las entidades que las acogen.

79. La Oficina de Administración de Justicia también organizó cursos de formación práctica y desarrollo profesional para los oficiales jurídicos y auxiliares jurídicos que trabajan en el sistema de justicia interna.

H. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado

1. Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

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

80. La Sección de Derecho Administrativo consta de la Dependencia de Apelaciones y la Dependencia de Cuestiones Disciplinarias. La Sección de Derecho Administrativo representa al Secretario General en la mayoría de las causas incoadas por funcionarios de la Secretaría ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. La Sección también vela por la ejecución de la sentencia definitiva. En consecuencia, la Sección continúa ocupándose de las causas después de que el Tribunal Contencioso-Administrativo haya dictado sentencia.

81. La Sección de Derecho Administrativo forma parte del Servicio de Políticas de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Tiene oficiales jurídicos 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 a la aplicación e interpretación del Reglamento del Personal, los boletines del Secretario General y otras publicaciones administrativas. La Sección de Derecho Administrativo también asesora a los administradores de la Secretaría sobre el sistema de justicia interna y sobre los procesos disciplinarios y de investigación.

82. En 2016, la Sección de Derecho Administrativo se ocupó de 424 demandas elevadas al Tribunal Contencioso-Administrativo por funcionarios de la Secretaría contra el Secretario General⁷. De ellas, 142 eran nuevas demandas recibidas en 2016. En 2015, la Sección había recibido 263 nuevas demandas. Las demandas de que se ocupó en 2016 se referían principalmente a las cuestiones siguientes: nombramiento, separación del servicio, prestaciones y derechos, imposición de medidas disciplinarias y cuestiones de clasificación. En el cuadro 14 figura un desglose de las demandas correspondientes a 2016 y años anteriores.

Cuadro 14

Desglose de las demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas de las que se ocupó la Sección de Derecho Administrativo, 2011 a 2016

Tipo de demanda ^a	2011 ^b	2012 ^b	2013 ^b	2014 ^b	2015 ^b	2016 ^b
Nombramiento	123	138	230	174	152	134
Separación del servicio	62	55	70	64	158	131
Otras	43	48	59	82	66	56
Prestaciones y derechos	40	43	52	69	84	74
Cuestiones disciplinarias	60	45	42	29	30	25
Clasificación	9	4	12	12	5	4
Total	337	333	465	430	495	424

^a Incluye todas las demandas en que la Sección representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, incluidas las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones y las solicitudes de revisión e interpretación.

^b Incluye las demandas recibidas ese año y las pendientes de años anteriores.

⁷ Esta cifra incluye las demandas pendientes de 2015 y años anteriores y las interpuestas en 2016.

83. Además de ocuparse de las demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, la Sección de Derecho Administrativo sirve de enlace con la Oficina de Asuntos Jurídicos cuando el Tribunal Contencioso-Administrativo dicta sentencia. La Oficina de Asuntos Jurídicos determina si ha de recurrirse la sentencia ante el Tribunal de Apelaciones. Después de la sentencia definitiva, la Sección obtiene la información necesaria y da traslado de la sentencia a los funcionarios competentes, incluido el Contralor, para su ejecución.

84. La Dependencia de Cuestiones Disciplinarias formula recomendaciones al personal directivo superior en relación con los asuntos remitidos a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de posibles medidas disciplinarias. En 2016, la Dependencia se ocupó de 229 asuntos disciplinarios. La información sobre los asuntos disciplinarios se publica en el informe anual del Secretario General a la Asamblea General titulado “Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva” (en relación con el período de 12 meses terminado el 30 de junio de 2017, véase A/72/209).

b) Oficinas fuera de la Sede, fondos y programas, y comisiones regionales

85. Las oficinas fuera de la Sede, los fondos y programas, y las comisiones regionales suelen estar representadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas por sus propios oficiales jurídicos. En los cuadros 15 y 16 figuran estadísticas de 2016 y años anteriores sobre el resultado y el tipo de causas de esas entidades ante el Tribunal.

Cuadro 15

Resultado de las demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2016

<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>Total de causas^a</i>	<i>Causa retirada o en que se llegó a un arreglo</i>	<i>Decisión confirmada</i>	<i>Decisión confirmada parcialmente</i>	<i>Decisión anulada</i>	<i>Pendiente de decisión final^b</i>
CEPA	11	1	1	0	1	8
ONU-Hábitat	–	–	–	–	–	–
ONU-Mujeres	4	1	2	–	1	–
PNUD	61	3	25	3	2	28
PNUMA	1	–	1	–	–	1
UNFPA	9	–	8	–	1	29
ACNUR	17	3	3	–	11	35
UNICEF	44	1	2	–	4	37
ONUG ^c	17	9	5	1	3	8
ONUN	4	–	1	–	1	2
UNOPS	7	–	3	–	–	4

Abreviaturas: CEPA, Comisión Económica para África; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; 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; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; 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.

^a Incluye todas las demandas en que la entidad representó al Secretario General como demandado (incluidas las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones) que fueron resueltas por el Tribunal o solucionadas de otro modo en 2016, independientemente de la fecha en que se recibió la demanda.

^b Incluye todas las decisiones finales del Tribunal pendientes al 31 de diciembre de 2016, independientemente de la fecha en que se recibió la demanda, en las causas en que la entidad representó al Secretario General como demandado.

^c La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra también representa a la Oficina de las Naciones Unidas en Viena; la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios - Ginebra; la Comisión Económica para Europa; el Centro de Comercio Internacional; la secretaría de la

Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en Particular en África; la Comisión de Indemnización de las Naciones Unidas; la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo; el Instituto de las Naciones Unidas de Investigación sobre el Desarme; el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia; la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social; y la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres.

Cuadro 16
Desglose de las demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, 2010-2016

<i>Tipo de demanda^a</i>	<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Nombramiento	CEPA	–	–	2	–	3	2	–
	ONU-Hábitat	2	–	–	–	–	1	–
	ONU-Mujeres	–	–	–	1	1	1	1
	PNUD	–	–	–	3	1	4	7
	PNUMA	–	–	–	–	3	2	–
	UNFPA	–	–	3	1	1	2	–
	ACNUR	13	11	18	12	6	15	16
	UNICEF	–	–	1	2	4	–	4
	ONUG	–	5	8	14	19	8	11
	ONUN	–	1	1	1	2	–	–
UNOPS	–	–	–	1	1	–	2	
Cuestiones disciplinarias	CEPA	–	–	2	–	3	2	–
	ONU-Hábitat	–	1	–	–	–	–	–
	ONU-Mujeres	–	–	–	–	–	–	–
	PNUD	–	–	7	2	1	–	2
	UNFPA	–	–	2	–	–	1	1
	ACNUR	4	–	1	1	3	2	1
	UNICEF	4	–	2	1	–	1	–
	ONUG	–	1	–	2	2	12	1
	ONUN	–	–	–	–	–	–	–
	UNOPS	2	1	4	2	–	1	1
Separación del servicio	CEPA	–	–	1	2	–	1	2
	ONU-Hábitat	–	1	1	2	1	–	–
	ONU-Mujeres	–	–	–	–	–	–	–
	PNUD	–	–	7	7	8	13	10
	PNUMA	–	–	2	2	4	1	–
	UNFPA	–	–	4	1	1	2	2
	ACNUR	3	13	1	1	6	2	4
	UNICEF	3	6	1	3	5	2	2
	ONUG	–	2	3	2	4	10	2
	ONUN	–	3	4	2	–	–	1
UNOPS	4	3	2	3	1	1	1	
Prestaciones y derechos	CEPA	–	–	–	1	1	1	2
	ONU-Hábitat	1	1	–	–	–	–	–

<i>Tipo de demanda^a</i>	<i>Entidad de las Naciones Unidas</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
	ONU-Mujeres	–	–	–	–	–	–	3
	PNUD	–	–	–	–	28	31	38
	PNUMA	–	–	–	1	–	–	–
	UNFPA	–	–	–	–	28	28	23
	ACNUR	1	1	–	–	19	–	14
	UNICEF	–	1	–	1	–	111	30
	ONUG	–	2	2	7	3	8	5
	ONUN	–	3	4	17	15	4	2
	UNOPS	3	2	2	2	2	–	1
Otras	CEPA	–	–	1	1	1	1	1
	UN-Hábitat	1	–	–	2	4	1	–
	ONU-Mujeres	–	–	–	–	–	–	–
	PNUD	–	–	4	4	6	8	4
	PNUMA	–	1	5	12	3	1	1
	UNFPA	–	–	–	–	8	10	11
	ACNUR	6	2	3	1	3	1	1
	UNICEF	2	–	–	–	3	1	2
	ONUG	–	4	5	3	3	3	9
	ONUN	–	3	5	11	12	2	1
	UNOPS	–	–	1	3	1	1	2
Total		49	68	109	134	195	298	211

Abreviaturas: CEPA, Comisión Económica para África; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; 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; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; 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; ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

^a Incluye todas las causas en que la entidad representó al Secretario General como demandado, con independencia de que se haya o no dictado sentencia, incluidas las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones.

2. Representación del Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

Oficina de Asuntos Jurídicos

86. En su condición de servicio jurídico central de la Organización, la Oficina de Asuntos Jurídicos presta asesoramiento letrado al Secretario General, a los departamentos y oficinas de la Secretaría, a los fondos y programas y otros órganos subsidiarios administrados separadamente, así como a otras entidades 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 letrado sobre asuntos de administración y gestión es la División de Asuntos Jurídicos Generales.

87. Las funciones de la División en esta esfera son las siguientes, entre otras:
a) examinar todas las publicaciones administrativas relativas a la política de gestión

de recursos humanos para asegurar su uniformidad y exactitud antes de su promulgación; b) prestar asesoramiento letrado respecto de la interpretación de la Carta de las Naciones Unidas, las resoluciones y decisiones de la Asamblea General, y el Estatuto y Reglamento del Personal en relación con el marco jurídico de recursos humanos; c) asesorar sobre las reformas de los recursos humanos, incluida la movilidad y los cambios en el paquete de remuneración; y d) asesorar sobre un asunto antes de que se adopte una decisión administrativa, en particular dar el visto bueno jurídico a las recomendaciones de destituir al funcionario.

88. Además, la División analiza todas las sentencias de los Tribunales y tiene así un conocimiento preciso de la jurisprudencia del sistema de administración de justicia. La División aprovecha esos análisis para: a) proporcionar asesoramiento sobre reclamaciones del personal; b) asesorar a las entidades que representan al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas; y c) decidir si se recurren las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo. La División examinó las 322 sentencias dictadas por los Tribunales en 2016.

89. La División también se encarga de representar al Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas para todas las entidades de las Naciones Unidas, a saber, la Sede de las Naciones Unidas, las oficinas fuera de la Sede, los fondos y programas, y las comisiones regionales. Esta responsabilidad abarca tanto la interposición de recursos de apelación contra las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas como la respuesta a los recursos presentados por los funcionarios. Implica asimismo la presentación de peticiones interlocutorias y de respuestas a ellas, así como la defensa en las audiencias orales celebradas ante el Tribunal de Apelaciones. La División también presta asesoramiento sobre la ejecución de las sentencias, sobre sus repercusiones y sobre si determinadas políticas deben revisarse en función de la jurisprudencia. En 2016, el Tribunal de Apelaciones dictó 77 sentencias en causas en las que fue parte el Secretario General.

III. Respuestas a las preguntas relativas a la administración de justicia

A. Sinopsis

90. En su resolución [71/266](#), la Asamblea General formuló al Secretario General varias solicitudes de información y propuestas para examinarlas en su septuagésimo segundo período de sesiones. La Asamblea también hizo suyas las conclusiones y recomendaciones que figuraban en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas y las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación ([A/71/436](#)). Las respuestas a las solicitudes de la Asamblea y las conclusiones y recomendaciones de la Comisión Consultiva se exponen a continuación.

B. Respuestas

1. Solicitudes de la Asamblea General

91. En respuesta al párrafo 11 de la resolución [71/266](#), el Secretario General sigue examinando las recomendaciones del Panel de Evaluación Provisional Independiente que pueden contribuir a seguir perfeccionando el sistema de justicia

interna. Seguidamente se ofrece más información con respecto a recomendaciones concretas del Panel.

92. En respuesta al párrafo 12 de la resolución 71/266, y con respecto a la recomendación 9 del Panel, la Oficina de Administración de Justicia sigue actualizando su sitio web para proporcionar información exacta y actualizada sobre el sistema formal de justicia interna. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal y las secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas siguen llevando a cabo misiones de divulgación a petición de las misiones de mantenimiento de la paz y otras oficinas de las Naciones Unidas, entre otras cosas colaborando con ombudsmen regionales en actividades periódicas de divulgación y capacitación organizadas a nivel local para los funcionarios recién contratados por las entidades de las Naciones Unidas que las acogen. Esas actividades ofrecen oportunidades inestimables para informar a los funcionarios, las asociaciones del personal y los administradores sobre el sistema de justicia interna. La Dependencia de Evaluación Interna siguió llevando a cabo actividades de divulgación, entre ellas misiones a seis misiones de mantenimiento de la paz, reuniones informativas por enlace de vídeo con oficinas situadas fuera de la Sede y la participación en cursos de capacitación sobre la gestión de la actuación profesional impartidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

93. Con respecto a la recomendación 13 del Panel, las normas, los reglamentos y las instrucciones llevan ya consolidadas en un manual único muchos años. Desde 2000, se trata de un manual electrónico de recursos humanos disponible en línea en la Intranet y en Internet. En 2015, el manual pasó a estar basado en la web, lo que hizo que fuese más fácil realizar búsquedas en él. Seguir perfeccionando ese manual es parte de la labor constante de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que también ha iniciado conversaciones con las principales partes interesadas para determinar las esferas en que pueden aclararse las políticas. La Oficina está planificando nuevas actividades de comunicación para promover el conocimiento y la utilización del manual como “el” depósito del marco regulatorio de recursos humanos de la Organización.

94. Con respecto a la recomendación 15 del Panel, en 2016 los Presidentes de los dos Tribunales organizaron cursos de orientación inicial para los nuevos magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, y la Oficina de Administración de Justicia prestó apoyo logístico.

95. Con respecto a la recomendación 33 del Panel, el Jefe de Gabinete envió un memorando a los jefes de los departamentos, oficinas y comisiones regionales el 9 de abril de 2014 para alentar al personal directivo a que respondiera positivamente a los intentos de mediación y fuese más proactivo en la iniciación de los procesos de mediación. Además, en la capacitación impartida por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos acerca de la solución y prevención de conflictos, y en la capacitación de la Oficina del Ombudsman sobre la gestión de conflictos, también se destaca este punto.

96. Con respecto a la recomendación 35 del Panel, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ofrece capacitación sobre la solución y prevención de conflictos, y la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación también ofrece capacitación estándar en todo el mundo sobre competencia en gestión de conflictos en el marco de sus actividades de divulgación. Desde el punto de vista de la prevención, la gestión de los conflictos se trata en los programas de comunicación, el curso de capacitación sobre ética e integridad en las Naciones Unidas y el Programa de Desarrollo de la Capacidad de Gestión, de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. En los talleres de gestión de la actuación profesional para todos

los administradores y dirigentes se trata la cuestión de las conversaciones difíciles entre los administradores y el personal. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos también ofrece los siguientes cursos específicos:

- Solución de conflictos: un plan de estudios en línea concebido para ayudar al personal a mejorar sus relaciones con los compañeros de trabajo, los clientes y los supervisores y sustituir el conflicto por la cooperación
- Aptitudes de negociación colaborativa: un plan de estudios en línea concebido para ayudar al personal a potenciar un proceso colaborativo de comunicación con el que resolver de manera constructiva las dificultades de negociación en el lugar de trabajo
- Formación de equipos: un programa presencial para ayudar a los equipos a resolver todo tipo de dificultades, como la introducción de cambios y las intervenciones para contribuir a resolver cuestiones y conflictos concretos.

97. Con respecto a la recomendación 36 del Panel, el Secretario General considera que las guías sobre la experiencia adquirida son un recurso valioso para los administradores. La publicación de las guías, que son preparadas por la Dependencia de Evaluación Interna, ha sufrido retrasos frecuentes debido a la considerable carga de trabajo a que debe hacer frente cada año la Dependencia. En 2016, el Departamento de Gestión difundió una guía sobre la gestión de la actuación profesional y una guía sobre la gestión del cambio institucional. El Departamento prevé difundir otra guía sobre la reasignación a finales de 2017.

98. Con respecto a la recomendación 58 del Panel, la Presidencia de la Sexta Comisión, en una carta dirigida a la Presidencia de la Quinta Comisión, de fecha 26 de octubre de 2016 (A/C.5/71/10), tomó nota de las opiniones del Panel y, en particular, los párrafos 93 y 396 a 399, y de la respuesta del Secretario General (A/71/163, párrs. 146 a 150), y recomendó que se pidiera al Secretario General que proporcionase más información sobre la mejora de las investigaciones sobre conducta indebida y acoso y la formación impartida por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) a los funcionarios sobre las investigaciones realizadas por homólogos.

99. El Secretario General señala que la División de Investigaciones de la OSSI ha establecido medidas para seguir reduciendo la duración media de las investigaciones. El objetivo es finalizar todos los casos relativos a conductas prohibidas y represalias en un plazo de 4 meses, los casos de explotación y abusos sexuales en un plazo de 6 meses y todos los demás casos en un plazo de 12 meses. En las figuras XVII y XVIII, que proporcionan el promedio del tiempo de finalización en meses, se muestran mejoras demostrables en relación con el tiempo empleado para finalizar las investigaciones.

Figura XVII
Casos de explotación y abusos sexuales

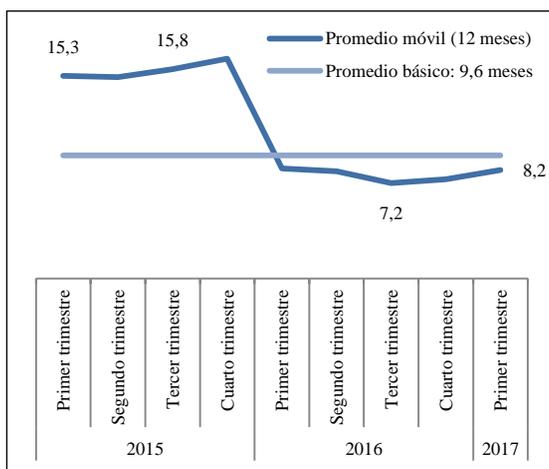
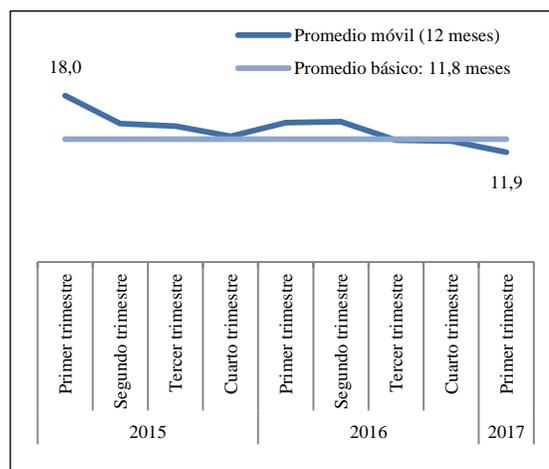


Figura XVIII
Otros casos



100. Con respecto a las investigaciones llevadas a cabo con arreglo al boletín [ST/SGB/2008/5](#), no se ha procedido a sustituir las investigaciones actuales realizadas por homólogos por investigaciones profesionalizadas llevadas a cabo bajo los auspicios de la División de Investigaciones de la OSSI, debido a la falta de financiación. En lugar de ello, la OSSI ha vuelto a impartir capacitación a los miembros propuestos para integrar los grupos formados por personal no experto antes de que realicen investigaciones con arreglo al boletín [ST/SGB/2008/5](#), pero estas gestiones también se han visto obstaculizadas por la falta de recursos. No obstante, la planificación conjunta entre la OSSI y la Sección de Derecho Administrativo pretende facilitar la elaboración y la prestación de ese tipo de capacitación en toda la Secretaría durante los trimestres tercero y cuarto de 2017.

101. En respuesta al párrafo 13 de la resolución [71/266](#), el Secretario General alienta la solución informal de controversias lo antes posible, al tiempo que reconoce que los plazos del sistema formal se establecieron para asegurar la pronta resolución de las controversias. La Administración sigue analizando la cuestión de los procedimientos adecuados para prorrogar los plazos con miras a garantizar el funcionamiento adecuado de los sistemas informal y formal.

102. En respuesta al párrafo 15 de la resolución [71/266](#), es un objetivo fundamental de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguir elaborando políticas eficientes de recursos humanos que respalden la labor de la Organización y ofrezcan un entorno propicio para que el personal y los administradores cumplan sus mandatos.

103. Un aspecto clave al revisar y elaborar nuevas políticas es examinar las limitaciones operacionales y las dificultades de aplicación, incluida la integración de las enseñanzas extraídas. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos también ha creado recientemente una comunidad de prácticas para obtener constantemente información de los colegas de recursos humanos de la Secretaría antes de revisar cualquier política. Por último, la Oficina sigue examinando la posibilidad de poner en marcha nuevas actividades para aumentar los conocimientos y la sensibilización sobre las principales políticas de recursos humanos.

104. Las evaluaciones de la actuación profesional siempre han sido una de las 10 fuentes de controversias principales. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación ensayaron con éxito una serie de unidades de asistencia para la gestión de la actuación profesional en la Sede

en octubre y noviembre de 2016. Los talleres se centraron en el proceso de examen de mitad de período del sistema de gestión de la actuación profesional, así como las mejores prácticas para dar y recibir comentarios a fin de reducir al mínimo los conflictos. Habiendo asistido a los talleres o a consultas individuales más de 200 funcionarios y administradores, se está poniendo en marcha una serie similar de unidades de asistencia para la gestión de la actuación profesional para el período de fin de ciclo en la Sede en Nueva York, así como en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico en 2017. El programa se ampliará a más lugares de destino en octubre de 2017, si los recursos lo permiten.

105. En respuesta al párrafo 16 de la resolución [71/266](#), el Secretario General se complace en señalar que la nueva política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas se publicó el 20 de enero de 2017 ([ST/SGB/2017/2](#)) y entró en vigor en esa fecha. El Secretario General tiene la firme determinación de que las Naciones Unidas continúen al corriente de las mejores prácticas mundiales en esta importante esfera. Se tomarán nuevas medidas para reforzar la política según proceda.

106. En respuesta al párrafo 17 de la resolución [71/266](#), el Secretario General desplegó grandes esfuerzos para reunir la información solicitada relativa al personal que no es de plantilla. Se pidió información a varias oficinas, entidades, fondos y programas, comisiones regionales y organismos especializados y órganos conexos de las Naciones Unidas, a saber: la Sede de las Naciones Unidas, incluidas las misiones sobre el terreno y las misiones políticas especiales; la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; la Oficina de las Naciones Unidas en Viena; la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; el Fondo de Población de las Naciones Unidas; el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos; la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos; la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres; la Comisión Económica para África; la Comisión Económica para América Latina y el Caribe; la Comisión Económica y Social para Asia Occidental; la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares; la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; el Organismo Internacional de Energía Atómica; la Organización de Aviación Civil Internacional; la Corte Penal Internacional; el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; la Organización Internacional del Trabajo; el Fondo Monetario Internacional; la Organización Marítima Internacional; la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos; el Tribunal Internacional del Derecho del Mar; la Unión Internacional de Telecomunicaciones; la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial; la Organización Mundial del Turismo; la Unión Postal Universal; el Grupo Banco Mundial; la Organización Mundial de la Salud; la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual; la Organización Meteorológica Mundial; y la Organización Mundial del Comercio.

107. La información recibida en respuesta se compila y se presenta en forma de cuadro en el anexo II.

108. En respuesta al párrafo 18 de la resolución [71/266](#) de la Asamblea General, y de conformidad con la resolución [63/253](#) de la Asamblea, los pasantes, los voluntarios (distintos de los voluntarios de las Naciones Unidas) y el personal

proporcionado gratuitamente del tipo II tienen acceso a la evaluación interna, pero no al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. Durante el período sobre el que se informa, la Dependencia de Evaluación Interna no recibió ninguna solicitud de evaluación interna de personal que no es de plantilla de esas categorías. Desde su creación en julio de 2009, la Dependencia ha recibido solo tres solicitudes, todas ellas de pasantes. Con respecto a esas solicitudes, en un caso fue confirmada la decisión, en otro se resolvió en forma oficiosa y en el tercero se determinó que no era admisible. La información sobre personal que no es de plantilla de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación se ofrecerá en su informe separado.

109. Las respuestas a las solicitudes de la Asamblea de los párrafos 22, 24 y 27 de la resolución [71/266](#) se recogen en el informe separado de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación.

110. La respuesta al párrafo 26 de la resolución [71/266](#) figura en el anexo III.

111. En respuesta al párrafo 31 de la resolución [71/266](#), las sentencias de los dos Tribunales se publican en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia en cuanto se reciben de los Tribunales. Se señala respetuosamente que el razonamiento que fundamenta las decisiones y las referencias a los datos personales en las sentencias son cuestiones de competencia exclusiva de los Tribunales.

112. En respuesta al párrafo 33 de la resolución [71/266](#), los datos sobre el número de casos presentados ante la Dependencia de Evaluación Interna y el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas se consignan en las secciones del presente informe relativas a sus actividades. Las observaciones sobre esos datos y las nuevas tendencias figuran en la sección II.A del presente informe.

113. En respuesta al párrafo 34 de la resolución [71/266](#), el Secretario General señala que las reuniones interdepartamentales para examinar la delegación de autoridad en lo que respecta a las cuestiones disciplinarias se reanudarán una vez que se promulgue la nueva política relativa al proceso de investigación y disciplinario.

114. En respuesta al párrafo 35 de la resolución [71/266](#), el Secretario General señala que durante el período que abarca el informe no hubo administradores que tuvieran que rendir cuentas de decisiones que se hubiesen considerado constitutivas de negligencia grave conforme a las normas aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y que hubiesen dado lugar a un procedimiento judicial y a una consiguiente pérdida financiera.

115. En respuesta al párrafo 37 de la resolución [71/266](#), el Secretario General recuerda la instrucción de la Asamblea General de que debe hacerse todo lo posible por resolver los casos de manera informal para evitar litigios, y la observación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que la función de evaluación interna es una oportunidad importante para hacerlo ([A/65/557](#), párr. 16).

116. El examen de las decisiones administrativas realizado por la Dependencia de Evaluación Interna sirve para lograr el objetivo de limitar los riesgos jurídicos y financieros, en parte mediante la detección de cualquier posible deficiencia en esas decisiones. Cuando la Dependencia considera que una decisión impugnada no se ajusta a los reglamentos y normas pertinentes, recomendará que se adopten las medidas correctivas adecuadas. A menudo, esto implicará recomendar la anulación o rectificación de decisiones anteriores. Cuando proceda, la Dependencia facilitará el arreglo a fin de resolver definitivamente las controversias.

117. En la respuesta de la Dependencia al funcionario se explica en términos claros y sencillos el fundamento de su determinación. Esto aumenta la equidad, transparencia y credibilidad del proceso y, en muchos casos, ha contribuido a que los funcionarios acepten mejor la decisión administrativa objeto de la evaluación interna.

118. La eficacia de la evaluación interna se refleja en el hecho de que, desde el establecimiento de la función de evaluación interna en 2009 hasta finales de 2016, solo el 13% de los casos sometidos a evaluación interna continuó luego a la fase judicial.

119. La Dependencia también formula recomendaciones al Secretario General Adjunto de Gestión para prevenir riesgos futuros de pérdidas para la Organización. Esas recomendaciones se basan en los casos en que la Dependencia facilita la solución. También se basan en los casos en que la decisión se consideró legal, pero no obstante, existía un posible riesgo de responsabilidad para la Organización.

120. El Secretario General también es consciente de que, en última instancia, la manera más eficaz de evitar responsabilidades jurídicas y financieras es mediante una mejor comprensión del Reglamento del Personal y de las responsabilidades de los administradores y los encargados de adoptar las decisiones. Habida cuenta del número de casos que somete a evaluación interna cada año el personal en comparación con el número de casos que pasan a la fase judicial, la evaluación interna ocupa una posición privilegiada al respecto.

121. El Secretario General ha venido informando sobre las medidas de la Dependencia para institucionalizar buenas prácticas de gestión y contribuir a la adopción de decisiones administrativas racionales. Al respecto, la Dependencia indica tendencias y cuestiones sistémicas y presta apoyo al Secretario General Adjunto de Gestión en la recopilación de las guías sobre enseñanzas extraídas para los administradores y notas orientativas que se distribuyen a todos los jefes de oficinas y departamentos y, por conducto de estos, a sus administradores, y se publican en el sitio Intranet del Departamento de Gestión. Esas medidas contribuyen a concienciar a los administradores de sus responsabilidades, los mantiene al corriente de las novedades en las normas internas de la Organización en todo momento y permiten determinar cuáles son las esferas cruciales, como los procedimientos de selección, la falta de renovación de los contratos y las cuestiones disciplinarias.

122. La Dependencia, en el marco de los recursos disponibles, ha complementado las guías con actividades de divulgación, como sesiones de videoconferencia y visitas a misiones sobre el terreno, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales, y reuniones informativas con los departamentos en la Sede. La Dependencia contribuye a la capacitación en materia de gestión de la actuación profesional que imparte la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, debatiendo con los participantes sobre la experiencia adquirida en ese ámbito. Por último, la Dependencia proporciona orientaciones *ad hoc* a los funcionarios y los administradores fuera del contexto de la evaluación interna. La Dependencia ha observado que, si se da respuesta a esas consultas, muy a menudo se logra evitar que el conflicto se agrave y que se someta al sistema formal de justicia interna.

123. En respuesta al párrafo 39 de la resolución 71/266, puede verse en el anexo IV que las aportaciones del personal al mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal continúan proporcionando un monto constante de financiación adicional. Las oficinas y entidades donde siguen siendo altas las tasas de funcionarios que han optado por no participar en el mecanismo son el objeto prioritario de las labores de divulgación y las unidades de asesoramiento para tratar de reducir esas tasas.

124. El carácter voluntario del mecanismo implica que su sostenibilidad depende de la disposición de los funcionarios a contribuir. Está por ver si la aplicación de la escala de sueldos unificada repercutirá en las contribuciones voluntarias.

125. En respuesta a los párrafos 40 y 42 de la resolución [71/266](#), la Oficina de Asistencia Letrada al Personal sigue dirigiendo sus labores de divulgación a los lugares en los que es elevada la tasa de funcionarios que han optado por no participar en el mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario, y tiene previsto añadir unidades de asesoramiento en esos lugares.

126. En respuesta al párrafo 41 de la resolución [71/266](#), en el anexo IV figuran, por meses, las tasas totales de funcionarios que han optado por no participar en el mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario y las contribuciones voluntarias totales del personal al mecanismo desde el inicio del período experimental, el 1 de enero de 2014, hasta el 30 de junio de 2017.

127. En respuesta al párrafo 45 de la resolución [71/266](#), las opiniones de los dos Tribunales se adjuntan como anexo del informe del Consejo de Justicia Interna.

128. En el párrafo 47 de la resolución [71/266](#), la Asamblea General decidió examinar en su septuagésimo segundo período de sesiones las cuestiones relacionadas con los recursos necesarios para mejorar el funcionamiento de un sistema de administración de justicia transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado.

129. En respuesta al párrafo 47 de la resolución [71/266](#), y con respecto a los recursos necesarios para la Dependencia de Evaluación Interna, el Secretario General señaló en ocasiones anteriores a la atención de la Asamblea General las dificultades experimentadas por la Dependencia para cumplir su mandato. La plantilla actual de la Dependencia incluye 3 Oficiales Jurídicos de categoría P-4 (2 con cargo al presupuesto ordinario y 1 con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz). Al 31 de diciembre de 2016, la Dependencia había recibido un promedio de unas 930 solicitudes al año desde 2010.

130. Teniendo en cuenta la gran cantidad de solicitudes y el volumen de trabajo resultante, los plazos de 30 y 45 días aplicables al proceso de evaluación interna contribuyen a la rápida solución de las controversias, pero son sumamente difíciles de cumplir.

131. La experiencia de la Dependencia, en particular en lo que se refiere a las gestiones necesarias para resolver los asuntos de manera oficiosa, es que su trabajo exige una comunicación amplia con el funcionario y el encargado de adoptar la decisión y a menudo se sobrepasan los plazos establecidos. El cumplimiento de esta labor prioritaria reduce la capacidad de la Dependencia de cumplir también con otros aspectos de su mandato, como el análisis de las tendencias y las cuestiones sistémicas, las recomendaciones para introducir mejoras en las políticas, la investigación y la redacción de guías de la experiencia adquirida dirigidas a los administradores y las actividades de divulgación para que los administradores y el personal analicen las enseñanzas extraídas y expongan las experiencias dentro del sistema formal de justicia. Para tratar de resolver este problema, el Secretario General reitera su recomendación de que se establezca un puesto de Oficial Jurídico (P-3) y un puesto adicional de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) como parte de la plantilla de la Dependencia.

132. Con respecto a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, se recuerda que el Panel de Evaluación Provisional Independiente consideró que la Oficina no contaba con recursos suficientes y que su presupuesto actual era insuficiente, aunque se complementase con el mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario ([A/71/62/Rev.1](#), párr. 333). La situación se ha vuelto aún más complicada

desde que se llevase a cabo la evaluación provisional independiente porque, como se indica en el cuadro 12, el número de solicitudes de asistencia letrada sigue en aumento cada año (un 17% en 2016), lo que añade presión a la Oficina.

133. Los recursos adicionales que necesita la Oficina han evolucionado en los últimos años. La mayor necesidad actual es reforzar el número de oficiales jurídicos y el nivel de experiencia jurídica. La Oficina necesita 3 puestos de Oficial Jurídico de categoría P-4 (1 en cada uno de los lugares de los Tribunales) que asuman los casos más complejos que exigen un mayor nivel de experiencia e impartan capacitación y orientación a los funcionarios subalternos de la Oficina. La Oficina también necesita 1 Auxiliar Jurídico en Nairobi para prestar asistencia administrativa en ese huso horario.

134. El Secretario General continúa siendo de la opinión de que la financiación de la Oficina debe hacerse sobre una base sostenible⁸. Anteriormente había opinado que la Organización debía financiar la totalidad de los gastos de la Oficina, incluidos los recursos adicionales que necesita⁹. Recuerda que la Oficina fue establecida por la Asamblea General como componente orgánico del sistema de administración de justicia, y por consiguiente constituye un gasto de la Organización. También recuerda que la Oficina ofrece prestaciones al personal y a la Organización. Señala que el nivel demostrado de contribuciones del personal en el marco del mecanismo no basta para cubrir el costo de los recursos adicionales que necesita la Oficina.

135. El Secretario General hace notar que el período experimental del mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario para proporcionar recursos adicionales a la Oficina expira el 31 de diciembre de 2017. Como consecuencia de ello, los oficiales jurídicos y los auxiliares jurídicos adicionales solo pueden ser contratados con carácter temporal, lo que no resulta propicio para la continuidad del funcionamiento y la gestión de la Oficina. En caso de que la Asamblea General decida “regularizar” el mecanismo, deberían crearse puestos de plazo fijo sobre la base del volumen demostrado de las aportaciones del personal; sin embargo, se necesitarían otros fondos del presupuesto ordinario para sufragar los costos de los recursos adicionales.

136. Con respecto a la secretaría del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, el Panel de Evaluación Provisional Independiente, el Consejo de Justicia Interna, los magistrados del Tribunal de Apelaciones y el Secretario General han expresado la opinión de que se necesita otro Oficial Jurídico de categoría P-3 más. Sigue siendo necesario si se desea que la secretaría del Tribunal de Apelaciones proporcione un apoyo adecuado al Tribunal para que funcione de manera eficiente y eficaz.

137. En lo que respecta a los magistrados del Tribunal de Apelaciones, el Secretario General reitera su recomendación de que se les paguen 600 dólares por cada petición interlocutoria¹⁰. La justificación y el análisis son simples: los magistrados deberían ser remunerados por su labor resolutoria, que no se limita a los recursos sustantivos, y hay que ocuparse primero de las peticiones interlocutorias antes de decidir sobre el fondo. En la actualidad, a los magistrados del Tribunal de Apelaciones se les pagan únicamente las sentencias, y las peticiones interlocutorias

⁸ Véase [A/71/163](#), párrs. 107 a 114.

⁹ Véase, por ejemplo, [A/68/346](#), párrs. 121 a 131.

¹⁰ Ese importe refleja el cálculo de la Presidenta del Tribunal de Apelaciones de que la labor judicial necesaria para resolver una petición interlocutoria equivale más o menos a la labor judicial realizada por cada uno de los magistrados que conocen de un recurso pero no redactan la sentencia, para quienes la Asamblea General ha establecido una remuneración de 600 dólares.

no se resuelven mediante sentencia, sino mediante una orden. Esas mociones deben examinarse rápidamente para no retrasar la resolución del recurso.

138. El Secretario General también reitera su recomendación de que se pague al Presidente del Tribunal de Apelaciones un estipendio mensual de 1.500 dólares por la labor administrativa necesaria en relación con el Tribunal, que según la experiencia, exige dos días al mes¹¹.

139. Con respecto al propio Tribunal, el Panel de Evaluación Provisional Independiente, el Consejo de Justicia Interna, los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Secretario General han expresado la opinión de que son necesarios dos magistrados en régimen de dedicación exclusiva en Ginebra, Nairobi y Nueva York a fin de poder mantenerse al día en la tramitación de las causas y por las demás razones enunciadas en informes anteriores del Secretario General. Esa sigue siendo la opinión del Secretario General por las razones que ha proporcionado anteriormente¹².

140. El Panel de Evaluación Provisional Independiente, el Consejo de Justicia Interna, los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Secretario General también consideran que prorrogar el mandato de los magistrados *ad litem* año tras año socava la independencia judicial. La Sexta Comisión también expresó su preocupación por los aspectos legales de la situación. El Panel de Evaluación Provisional Independiente recomendó que se nombrase a tres magistrados permanentes más para reemplazar a los magistrados *ad litem*. El Secretario General está de acuerdo.

141. Se recuerda que los magistrados *ad litem* actuales llevan prestando servicios desde 2009, 2012 y 2015, respectivamente. Uno de ellos ya lleva más tiempo que el mandato ordinario de siete años, y todos ellos podrían terminar trabajando para el Tribunal más del mandato ordinario de siete años si continúan las prórrogas de los magistrados *ad litem*¹³.

142. Si, en lo sucesivo, el número de casos atendidos por el Tribunal Contencioso-Administrativo disminuye tanto que se necesiten menos recursos judiciales, la Asamblea General podría considerar la posibilidad eliminar gradualmente los jueces en régimen de media dedicación.

143. Por consiguiente, el Secretario General reitera su recomendación de establecer tres nuevos magistrados permanentes en lugar de los magistrados *ad litem* y establecer puestos en las secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo para el personal necesario para prestarles apoyo en lugar del personal temporario que presta apoyo a los magistrados *ad litem*.

144. Se recuerda que el Panel de Evaluación Provisional Independiente dijo muy claramente que eran necesarios algunos recursos adicionales. El Panel señaló en su informe sobre el sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas (A/71/62/Rev.1) que:

Algunos ámbitos (la Dependencia de Evaluación Interna, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y el Tribunal de Apelaciones) no disponen de suficientes recursos, lo cual debería remediarse (resumen)

¹¹ Ese importe se basa en ST/AI/2013/4, anexo III, párr. 6, apartado referente al nivel D.

¹² Véase A/71/163, párrs. 126 a 130, y los informes anteriores a que se hace referencia en él.

¹³ Se recuerda que el Consejo de Justicia Interna, cuando analizó si los magistrados *ad litem* en funciones deberían ser tenidos en cuenta para un nombramiento en régimen de dedicación exclusiva, recomendó que lo fuesen si su período total de servicio como magistrado sería inferior a diez años (A/70/190, párrs. 30 a 35). Como consecuencia, el Consejo de Justicia Interna recomendó que ningún magistrado prestase servicios en el Tribunal Contencioso-Administrativo durante más de 10 años.

...

[La Oficina de Asistencia Letrada al Personal] carece de recursos suficientes y su presupuesto actual, incluso complementado con el sistema de financiación voluntaria, no alcanza para cubrir sus necesidades (párr. 333)

...

El Panel opina que las secretarías disponen de suficiente personal, con la excepción de la del Tribunal de Apelaciones. Como ya se ha mencionado, está pendiente la solicitud de un puesto adicional de categoría P-3 y el Panel sugiere encarecidamente que se atienda esa solicitud (párr. 341)

...

Por lo tanto, el Panel respalda la opinión que se ha venido expresando continuamente desde 2010, apoyada por el Consejo de Justicia Interna y compartida por los magistrados del Tribunal, en el sentido de que habría que nombrar a tres nuevos magistrados permanentes para reemplazar a los magistrados *ad litem* (párr. 367)

...

A juicio del Panel, se debe admitir la solicitud de un Oficial Jurídico adicional (de categoría P-3) para fortalecer la secretaría [del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas] y prestar urgentemente el apoyo que requieren los magistrados para hacer frente al volumen de causas y resolver las peticiones urgentes entre períodos de sesiones (párr. 379)

...

Habida cuenta de que el Panel no encontró en el sistema elementos superfluos y ninguno de los interesados sugirió que se debían llevar a cabo recortes presupuestarios, el tema en cuestión no es la asignación de los recursos disponibles, sino que más bien se trata de aportar recursos adicionales al sistema (párr. 406)

...

Muchos interesados entrevistados sugirieron la necesidad primordial de contar con más recursos para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, opinión compartida por el Panel (párr. 407).

145. El Secretario General estima que ha llegado el momento de encarar la necesidad de algunos recursos adicionales para el sistema formal de administración de justicia, como concluyó el Panel de Evaluación Provisional Independiente, y que hay razones imperiosas para las recomendaciones relativas a los recursos que se formulan en el presente informe.

146. En el párrafo 7 de su informe, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto recomendó que se continuase con la fase experimental del mecanismo de financiación voluntaria del personal, recomendó que no se creasen puestos nuevos en la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y alentó al Secretario General a que explorase distintas opciones para asegurar la sostenibilidad del mecanismo con miras a presentar propuestas en su siguiente informe. La sostenibilidad del mecanismo se ha tratado más arriba. Depende de que la Asamblea General decida continuar con el mecanismo y de que el personal continúe contribuyendo voluntariamente al mecanismo. Las incertidumbres resultantes hacen muy difícil planificar a largo plazo las operaciones de la Oficina. Con arreglo al mecanismo, solo se pueden contratar oficiales jurídicos adicionales

temporalmente y a corto plazo. Ello es disruptivo y no favorece la acumulación de experiencia y memoria institucionales en la Oficina.

147. En el párrafo 8 de su informe, la Comisión Consultiva subrayó que la propuesta de llenar el vacío existente en la plantilla de la Oficina había de justificarse en términos de necesidades en cuanto a la carga de trabajo, con categorías de puestos proporcionales a las responsabilidades que acarreaban esas funciones. La justificación de la necesidad de oficiales jurídicos de categoría P-4 está clara. La Oficina ha ido incrementando año a año el número de casos atendidos (véase el cuadro 12 más arriba) y se ocupa de casos en todos los foros, formales e informales, dentro del sistema de justicia interna y en cuestiones disciplinarias. Por lo tanto, hay inevitablemente estratos de casos más complejos, que exigen un mayor nivel de cualificación para la tramitación de los casos y el asesoramiento. Esto solo se consigue con la experiencia, así como con unos conocimientos especializados más amplios por parte de los oficiales jurídicos de la Oficina. Además, los abogados subalternos necesitan recibir orientación en su labor, algo que solo pueden hacer adecuadamente abogados con más experiencia.

148. En el párrafo 28 de su informe, la Comisión Consultiva observó que existía un desfase de un año entre la determinación de los problemas sistémicos e intersectoriales y la publicación de información sobre las medidas adoptadas para resolverlos. A fin de mejorar la capacidad de respuesta y la transparencia del sistema, la Comisión Consultiva consideró que en el informe anual del Secretario General sobre la administración de justicia se podían incluir observaciones acerca de las recomendaciones sobre cuestiones sistémicas que figuran en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas correspondiente al mismo período de sesiones. Por tanto, la Comisión Consultiva recomendó que la Asamblea General solicitase al Secretario General que proporcionase información de esa índole en su siguiente informe anual sobre la administración de justicia.

149. Desde la perspectiva de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, no sería práctico informar en el mismo informe sobre los problemas intersectoriales y las medidas adoptadas para resolverlos. No habría tiempo suficiente para detectar los problemas sistémicos y para que la Oficina adoptase luego medidas, y las evaluase y presentara información al respecto.

150. El Secretario General apunta que el 1 de julio de 2019 se cumplirá el décimo aniversario del sistema actual de administración de justicia. Señala que otras organizaciones internacionales públicas han conmemorado hitos importantes de sus sistemas de justicia interna mediante la celebración de una conferencia o simposio internacionales, y sugiere que sería conveniente celebrar el décimo aniversario del sistema de justicia interna de las Naciones Unidas con una conferencia o simposio temáticos de dos días que se celebre en 2019 en Nueva York. Ese evento podría brindar la oportunidad de reunir a magistrados y secretarios de otros tribunales administrativos internacionales, abogados, juristas y otras personas para examinar cuestiones de interés común o de particular importancia para los sistemas internos de administración de justicia. También podría servir para difundir información sobre el sistema de justicia interna en las Naciones Unidas.

151. Una conferencia de ese tipo exigiría celebrar consultas, así como una planificación y organización, que deberían comenzar a principios de 2018, y exigiría un presupuesto puntual. Los participantes deberían financiar su propia asistencia, pero tal vez sería necesaria ayuda financiera para los facilitadores y los ponentes principales y probablemente habría gastos secundarios, como la producción y difusión de documentos y gastos de atenciones sociales.

152. Si bien es difícil en este momento pronosticar con precisión cuáles serían los costos, el Secretario General recomienda que se asigne una suma puntual de 50.000 dólares para celebrar ese evento conmemorativo con ocasión del décimo aniversario del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas.

IV. Otros asuntos

153. En el anexo V del presente informe figura información sobre las indemnizaciones pagadas en 2016 de conformidad con las recomendaciones de la Dependencia de Evaluación Interna, las indemnizaciones otorgadas por los Tribunales en 2016 y las indemnizaciones otorgadas previamente por los Tribunales pero pagadas en 2016.

V. Necesidades de recursos

154. Los recursos necesarios para aplicar las propuestas antes descritas durante el bienio 2018-2019 ascienden a 4.596.300 dólares (deducidas las contribuciones del personal). La estimación de los gastos asociados a las propuestas se resume a continuación (véase el cuadro 17), por sección del presupuesto.

Cuadro 17

Necesidades de recursos por sección del presupuesto por programas

(En miles de dólares de los Estados Unidos)

<i>Sección del presupuesto</i>	<i>Estimaciones para 2018-2019 presentadas en el proyecto de presupuesto por programas</i>	<i>Cambios/ necesidades adicionales</i>	<i>Estimaciones revisadas para 2018-2019</i>
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c=(a+b)</i>
1. Determinación de políticas, dirección y coordinación generales	120 707,6	3 946,9	124 654,5
29A. Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión	26 529,4	272,4	26 801,8
29D. Oficina de Servicios Centrales de Apoyo	168 542,9	377,0	168 919,9
Necesidades adicionales netas	315 779,9	4 596,3	320 376,2
36. Contribuciones del personal ^a	501 590,1	351,9	501 942,0
Total general, todas las secciones del presupuesto	817 370,0	4 948,2	822 318,2

^a Los montos de las contribuciones del personal de las columnas *a* y *c* se refieren a todas las secciones del proyecto de presupuesto por programas; los montos de la columna *b* se refieren a las secciones del presupuesto en las que se solicitan recursos adicionales.

Propuesta de 1 Oficial Jurídico (P-3) y 1 Auxiliar Jurídico (SG-OC) en la Dependencia de Evaluación Interna

155. Con respecto a la Dependencia de Evaluación Interna, de la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión, por los motivos expuestos en los párrafos 128 a 131, 144 y 145 más arriba, el Secretario General propone que la Asamblea General apruebe la creación de 1 puesto de Oficial Jurídico (P-3) y 1 puesto de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) y los recursos conexos no relacionados con puestos.

156. La creación de 1 puesto de Oficial Jurídico (P-3) y 1 puesto de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) en 2018-2019 entrañaría necesidades adicionales de recursos por valor de 272.400 dólares en la sección 29A, Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión: sueldos y gastos comunes de personal (258.000 dólares), servicios por contrata relacionados con los costos de los servicios centrales de procesamiento de datos (8.400 dólares), comunicaciones (1.400 dólares), suministros y materiales (2.000 dólares) y adquisición de equipo de tecnología de la información (2.600 dólares)

157. La creación de los puestos mencionados en Nueva York también entrañaría necesidades adicionales de recursos por valor de 134.600 dólares en la sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, para el alquiler de locales y necesidades no periódicas para pequeñas reformas y mobiliario y equipo.

Propuesta de 3 Oficiales Jurídicos (P-4) y 1 Auxiliar Jurídico (SG-CL) en la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

158. Con respecto a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, por los motivos expuestos en los párrafos 128, 132 a 135 y 144 a 147 más arriba, el Secretario General propone que la Asamblea General apruebe la creación de 3 puestos de Oficial Jurídico (1 en Nueva York (P-4), 1 en Ginebra (P-4) y 1 en Nairobi (P-4)), y 1 Auxiliar Jurídico en Nairobi (Cuadro de Servicios Generales (contratación local)) y los recursos conexos no relacionados con puestos.

159. La creación de 3 puestos de Oficial Jurídico (P-4) y 1 puesto Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (contratación local)) en 2018-2019 entrañaría necesidades adicionales de recursos por valor de 689.000 dólares en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales: sueldos y gastos comunes de personal (656.100 dólares), servicios por contrata relacionados con los costos de los servicios centrales de procesamiento de datos (14.800 dólares), comunicaciones (4.300 dólares), suministros y materiales (2.400 dólares) y adquisición de mobiliario y equipo de tecnología de la información (11.400 dólares).

160. La creación del puesto de categoría P-4 en Nueva York mencionado más arriba entrañaría necesidades adicionales de recursos por valor de 73.500 dólares en la sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, para el alquiler de locales y necesidades no periódicas para pequeñas reformas y mobiliario y equipo.

Propuesta de tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva en lugar de magistrados *ad litem*, conversión del personal de apoyo que ocupa plazas financiadas con cargo a los fondos para personal temporario general en puestos de plantilla, y propuesta de pagos por las peticiones interlocutorias y el estipendio del Presidente del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

161. Con respecto al Tribunal Contencioso-Administrativo y sus secretarías, por los motivos expuestos en los párrafos 128 y 139 a 145 más arriba, el Secretario General propone que la Asamblea General establezca tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva en lugar de los magistrados *ad litem*, y convierta la dotación actual de 6 puestos (1 P-3 y 1 puesto del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) en Nueva York; 1 P-3 y 1 puesto del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías) en Ginebra; y 1 P-3 y 1 puesto del Cuadro de Servicios Generales (contratación local) en Nairobi) que prestan apoyo a los magistrados *ad litem* y están financiados con cargo al personal temporario general en puestos de plantilla.

162. El establecimiento de tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva y la conversión del personal de apoyo que ocupa plazas financiadas con cargo a los fondos para personal temporario general en puestos de plantilla en 2018-2019 entrañaría necesidades adicionales de recursos por valor de 3.030.300 dólares en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales, a saber: a) la conversión de plazas financiadas con cargo a los fondos para personal temporario general en puestos de plantilla para los seis funcionarios de apoyo (1.422.100 dólares); b) el establecimiento de los tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva en lugar de los magistrados *ad litem* en cada una de las sedes del Tribunal Contencioso-Administrativo: Nueva York, Ginebra y Nairobi (1.459.900 dólares); c) el pago de las peticiones interlocutorias resueltas por los magistrados del Tribunal de Apelaciones y el estipendio mensual del Presidente del Tribunal de Apelaciones (97.200 dólares); y d) los gastos operacionales: servicios por contrata relacionados con los servicios centrales de procesamiento de datos (35.100 dólares), comunicaciones (9.400 dólares) y suministros y materiales (6.600 dólares).

163. El establecimiento de los tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva mencionados en lugar de los magistrados *ad litem* y su personal de apoyo en Nueva York entrañaría también necesidades de recursos adicionales por valor de 95.400 dólares en la sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, para el alquiler de locales.

Propuesta de un Oficial Jurídico (P-3) en la secretaría del Tribunal de Apelaciones

164. Con respecto al Tribunal de Apelaciones y su secretaría, por los motivos expuestos en los párrafos 128, 136, 144 y 145 más arriba, el Secretario General propone que la Asamblea General apruebe la creación de un puesto adicional de Oficial Jurídico (P-3) y los recursos conexos no relacionados con el puesto.

165. La creación del puesto de Oficial Jurídico (P-3) en 2018-2019 entrañaría necesidades adicionales de recursos por valor de 177.600 dólares en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales: sueldos y gastos comunes de personal (170.400 dólares), servicios por contrata relacionados con los costos de los servicios centrales de procesamiento de datos (4.200 dólares), comunicaciones (700 dólares), suministros y materiales (1.000 dólares) y adquisición de equipo de tecnología de la información (1.300 dólares).

166. La creación del puesto mencionado de Oficial Jurídico (P-3) en Nueva York entrañaría también necesidades adicionales de recursos por valor de 73.500 dólares en la sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, para el alquiler de locales y necesidades no periódicas para pequeñas reformas y mobiliario y equipo.

Propuesta para el décimo aniversario del sistema de administración de justicia

167. Por las razones expuestas en los párrafos 150 a 152 más arriba, el Secretario General propone un acto de dos días de duración para conmemorar el décimo aniversario del sistema actual de administración de justicia, que tendrá lugar el 1 de julio de 2019.

168. El acto conmemorativo para celebrar el décimo aniversario del sistema interno de justicia entrañaría necesidades de recursos adicionales puntuales por valor de 50.000 dólares en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales: viajes de facilitadores y oradores principales (45.000 dólares), atenciones sociales (2.500 dólares) y suministros y materiales (2.500 dólares).

VI. Calendario de aplicación

169. El calendario de aplicación dependerá del resultado de las deliberaciones de la Asamblea General.

170. En caso de que la Asamblea apruebe la recomendación de crear tres nuevos puestos de magistrado permanente en el Tribunal Contencioso-Administrativo para reemplazar a los magistrados *ad litem*, el Consejo de Justicia Interna necesitaría tiempo para proponer candidatos y la Asamblea para celebrar las elecciones, en cuyo caso el Secretario General recomienda que, durante el período de transición, se prorrogue el mandato de los magistrados *ad litem* actuales, junto con el personal de la secretaría del Tribunal Contencioso-Administrativo que les presta apoyo, a fin de mantenerse al día en la tramitación de las causas. Este período de transición sería de 12 meses.

VII. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General

171. El Secretario General considera que las propuestas y recomendaciones que figuran en el presente documento aumentarían la eficacia de la administración de justicia en las Naciones Unidas. Solicita a la Asamblea General que les preste la debida consideración.

172. En consecuencia, el Secretario General solicita a la Asamblea General que:

a) Apruebe la creación, a partir del 1 de enero de 2018, de 1 puesto de Oficial Jurídico (P-3) y 1 puesto adicional de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) en la Dependencia de Evaluación Interna;

b) Apruebe la creación, a partir del 1 de enero de 2018, de 3 puestos de Oficial Jurídico (P-4) (1 en Ginebra, 1 en Nairobi y 1 en Nueva York) y 1 puesto de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (contratación local)) en Nairobi, en la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, financiados con cargo al presupuesto ordinario;

c) Como alternativa al apartado b) más arriba, si la Asamblea General decidiera prorrogar el período experimental del mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario o regularizarlo de modo que los fondos del mecanismo se pudiesen utilizar para adquirir tantos recursos adicionales como fuese posible de los que necesita la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, apruebe que se financie el resto de los costos de esos recursos adicionales con cargo al presupuesto ordinario;

d) Apruebe la adición de tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y modifique el artículo 4 1) del estatuto del Tribunal para que quede redactado de la siguiente manera: “El Tribunal Contencioso-Administrativo estará integrado por seis magistrados en régimen de dedicación exclusiva y dos magistrados en régimen de media dedicación”;

e) Apruebe la prórroga de las tres plazas actuales de magistrado *ad litem* y del mandato de los magistrados que las ocupan actualmente hasta la designación de candidatos por el Consejo de Justicia Interna y la elección por la Asamblea General de los tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva mencionados;

f) Como alternativa al apartado e) más arriba, en caso de que la Asamblea General no apruebe la adición de tres magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, apruebe la prórroga de las tres plazas de magistrado *ad litem* y del mandato de los magistrados que las ocupan actualmente por un período de 12 meses, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, para que el Tribunal pueda mantenerse al día en la tramitación de las causas;

g) Apruebe la creación, a partir del 1 de enero de 2018, de 3 puestos adicionales de Oficial Jurídico (P-3) (1 en Nueva York, 1 en Ginebra y 1 en Nairobi), 2 puestos de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) (1 en Ginebra y 1 en Nueva York) y 1 puesto de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (categoría local)) (en Nairobi) en las secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, para prestar apoyo a los tres nuevos magistrados permanentes en régimen de dedicación exclusiva en lugar del personal temporario que presta apoyo en la actualidad a los tres magistrados *ad litem*;

h) Como alternativa al apartado g) más arriba, apruebe la prórroga en 2018 del personal temporario que presta apoyo en la actualidad a los tres magistrados *ad litem*, integrado por 3 plazas de Oficial Jurídico (P-3) (1 en Ginebra, 1 en Nairobi y 1 en Nueva York), 2 plazas de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)) (1 en Ginebra y 1 Nueva York), y 1 plaza de Auxiliar Jurídico (Cuadro de Servicios Generales (contratación local)) (en Nairobi);

i) Apruebe la creación, a partir del 1 de enero de 2018, de un puesto adicional de Oficial Jurídico (P-3) en la secretaría del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas;

j) Apruebe el pago de 600 dólares por cada petición interlocutoria resuelta por un magistrado del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas a partir del 1 de enero de 2018;

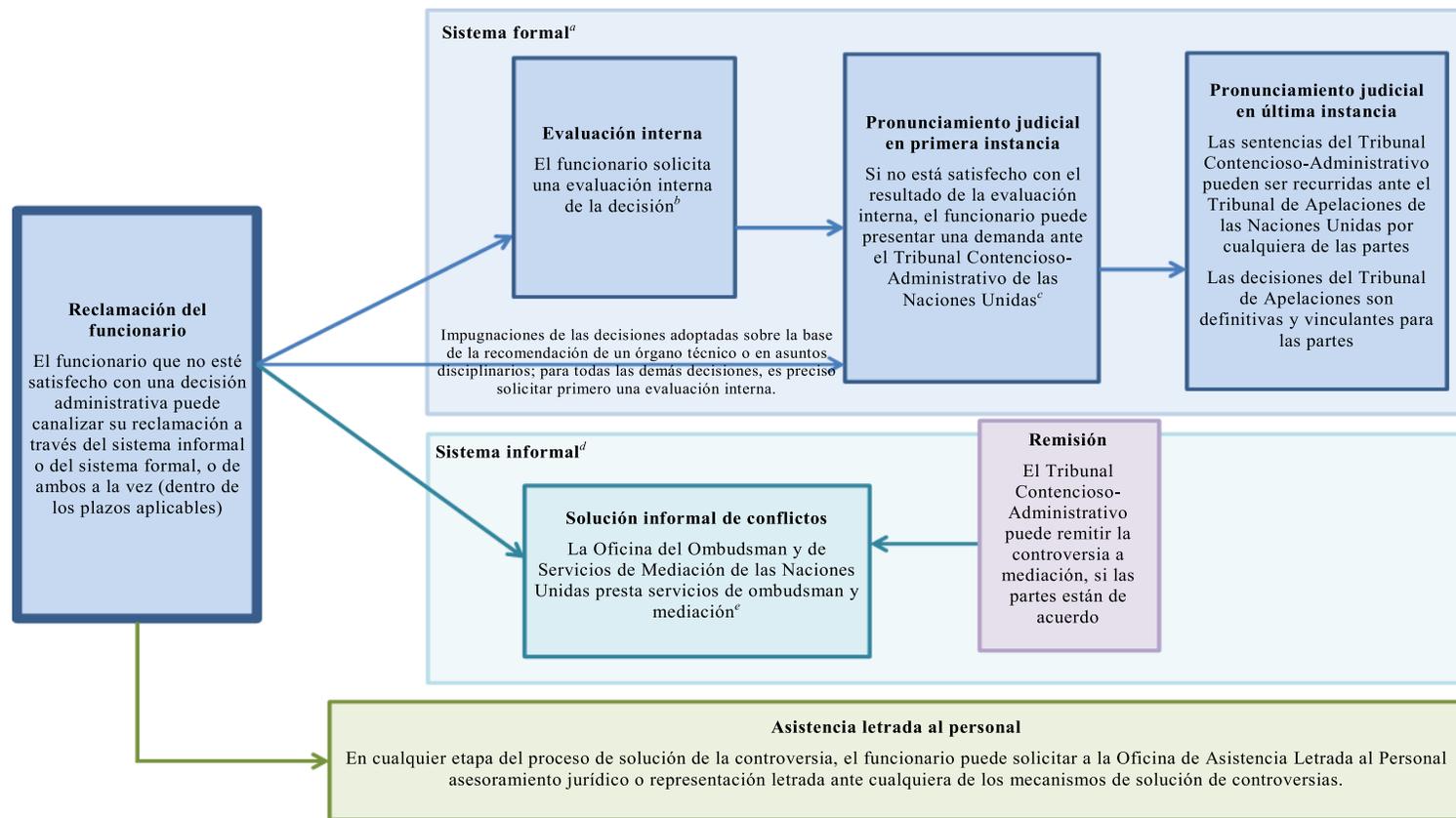
k) Apruebe el pago de un estipendio al Presidente del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas por un importe de 1.500 dólares al mes a partir del 1 de enero de 2018;

l) Apruebe un gasto puntual para celebrar una conferencia que conmemore el décimo aniversario del sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas, en 2019;

m) Apruebe recursos adicionales, como se indica en el cuadro 17 más arriba, por un monto de 4.596.300 dólares (deducidas las contribuciones del personal): 3.946.900 dólares en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales; 272.400 dólares en la sección 29A, Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión; y 377.000 dólares en la sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo; y una suma adicional de 351.900 dólares en la sección 36, Contribuciones del personal, que se compensará con los ingresos por la misma cuantía en relación con la sección 1 de ingresos (Ingresos por concepto de contribuciones del personal) del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2018-2019. La suma de 4.596.300 dólares se imputaría al fondo para imprevistos para el bienio 2018-2019.

Anexo I

Diagrama secuencial de la administración de justicia en las Naciones Unidas



^a En cualquier momento durante el proceso de solución formal, el funcionario y el autor de la decisión pueden tratar de resolver la controversia de manera informal, con o sin la asistencia de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

^b La evaluación consiste en una valoración objetiva y razonada de si la decisión impugnada se adoptó de conformidad con las normas establecidas. La realiza la Dependencia de Evaluación Interna para las entidades de la Secretaría; los fondos y programas de las Naciones Unidas cuentan con una función similar. La finalidad de esta etapa es dar a la Administración la oportunidad de enmendarse o de proporcionar una reparación aceptable en caso de que haya habido irregularidades en el proceso de adopción de la decisión. La Dependencia de Evaluación Interna y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal también pueden sugerir una solución informal de la controversia y remitirla a la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

^c El Tribunal Contencioso-Administrativo examina y resuelve las demandas presentadas por funcionarios o exfuncionarios, o en su nombre, en que se impugne una decisión administrativa por presunto incumplimiento de sus condiciones de servicio o de su contrato de empleo.

^d Los intentos por resolver la controversia de manera informal no excluyen la solución formal (dentro de los plazos establecidos) si el proceso de solución informal no tiene éxito.

^e La Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas presta servicios de ombudsman y mediación a la Secretaría y los fondos y programas de las Naciones Unidas.

Anexo II

Información sobre el personal que no es de plantilla

a) Número de controversias planteadas ante el sistema de justicia y otras medidas disponibles para resolver las controversias para cada categoría de personal que no es de plantilla e indicación de la forma en que se resolvieron, durante el período comprendido entre 2009 y 2016

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias (2009-2016)</i>		
<i>Categorías^a</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	<i>Solución amistosa (con inclusión de evaluaciones o exámenes internos)</i>	<i>Arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI</i>	<i>Denuncias formales contra funcionarios de las Naciones Unidas por discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad (véase ST/SGB/2008/5)</i>
Consultores y contratistas particulares	Contrato individual con la Organización , de conformidad con la forma del contrato y las Condiciones Generales de los Contratos de Servicios de Consultoría establecidas en la instrucción administrativa sobre consultores y contratistas particulares (ST/AI/2013/4) o con el marco jurídico correspondiente previsto en los fondos y programas	Total de casos: 0 en la Sede de las Naciones Unidas; 0 en la ONUG; 0 en la ONUV; 0 en la CEPE; 0 en la CESPAP; 0 en la CESPAP; 33 en el PNUD; 1 en el UNFPA; UNICEF ^{b,c,d} ; 2 en la UNOPS; 0 en el ACNUR Resueltos: 28 en el PNUD; 1 en el UNFPA; 2 en la UNOPS; 1 en el ACNUR No resueltos: 5 en el PNUD; 0 en el UNFPA; 0 en el UNOPS	Número total de notificaciones de arbitraje: 2 en la Sede de las Naciones Unidas; 0 en la ONUG; 1 en la ONUV; 1 en el DAAT (incluidas las misiones sobre el terreno y las misiones políticas especiales); 1 en la secretaría de la CMNUCC; 0 en la CEPE; 0 en la CESPAP; 0 en la CESPAP; 2 en el PNUD ^e ; 0 en el UNFPA; 0 en la UNOPS; 0 en el UNICEF; 1 en el ACNUR Resueltas mediante arreglo o laudo definitivo: 2 en la Sede de las Naciones Unidas; 1 en el DAAT (incluidas las misiones sobre el terreno y las misiones políticas especiales); 1 en la secretaría de la CMNUCC; 2 en el PNUD; 1 en el ACNUR En curso: 1 en la ONUV	Número total de denuncias formales: Sede de las Naciones Unidas ^{b,c} ; 0 en la ONUG; 0 en la ONUV; 0 en la CEPE; 0 en la CESPAP; 1 en la CESPAP; 0 en el PNUD; 0 en el UNFPA; 13 en la UNOPS; 1 en el UNICEF Número de esas denuncias que: Fueron archivadas por falta de pruebas: 12 en la UNOPS; 0 en el UNICEF Dieron lugar a la adopción de medidas: 1 en la CESPAP (medidas internas y administrativas contra el administrador afectado, carta de amonestación); 1 en la UNOPS; 1 en el UNICEF (amonestación)
Voluntarios de las Naciones Unidas^f	Contrato internacional de Voluntario de las Naciones Unidas con el PNUD , de conformidad con el contrato individual previsto en el Manual sobre las Condiciones de Servicio de los Voluntarios de las Naciones Unidas, que han sido promulgadas por el PNUD y pueden consultarse en www.unv.org/sites/default/files/Int	Número total de solicitudes: 45 Resueltas: 45 No resueltas: 0	Número total de notificaciones de arbitraje: 2 En curso: 2	Número total de denuncias formales: 1 en el UNICEF Total de esas denuncias que: Fueron archivadas por falta de pruebas: 1 en el UNICEF Dieron lugar a la adopción de medidas: 0 en el UNICEF

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias (2009-2016)</i>		
<i>Categorías^a</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	<i>Solución amistosa (con inclusión de evaluaciones o exámenes internos)</i>	<i>Arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI</i>	<i>Denuncias formales contra funcionarios de las Naciones Unidas por discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad (véase ST/SGB/2008/5)</i>
Pasantes^g	ernational_UN_Volunteers_Conditions_of_Service_0.pdf. Acuerdo de pasantía con la Organización , de conformidad con el acuerdo establecido en la instrucción administrativa sobre el programa de pasantías de las Naciones Unidas (ST/AI/2014/1) o con el marco jurídico correspondiente previsto en los fondos y programas y la resolución 63/253 de la Asamblea General, de 24 de diciembre de 2008, párrafo 7	Número total de solicitudes: 3 en la Sede de las Naciones Unidas; 0 en la ONUG; 0 en la ONUV; 0 en la CEPE; 0 en la CESPAP; 0 en la CESPAP; 0 en el PNUD; 0 en el UNICEF; 0 en la UNOPS; 0 en el UNICEF; 0 en el ACNUR Resueltas: 1 en la Sede de las Naciones Unidas No resueltas: 2 en la Sede de las Naciones Unidas (una por no admisible y otra por confirmación de la decisión)	No se aplica	Número total de denuncias formales: Sede de las Naciones Unidas ^{b,c} ; 0 en la ONUG; 0 en la ONUV; 0 en la CEPE; 0 en la ESCAP; 0 en la CESPAP; 0 en la UNOPS; 1 en el UNICEF; 0 en el ACNUR Total de esas denuncias que: Fueron archivadas por falta de pruebas: 1 en el UNICEF (el solicitante pidió el archivo) Dieron lugar a la adopción de medidas: 0 en el UNICEF
Personal proporcionado gratuitamente de tipo II^g	Compromiso con la organización firmado por el personal proporcionado gratuitamente del tipo II , de conformidad con un memorando de acuerdo entre las Naciones Unidas y el Gobierno que proporciona el personal establecido en la instrucción administrativa sobre el personal proporcionado gratuitamente (ST/AI/1999/6) o con el marco jurídico correspondiente previsto en los fondos y programas y la resolución 63/253 de la Asamblea General, de 24 de diciembre de 2008, párrafo 7	Total de casos: 0 en la Sede de las Naciones Unidas; 0 en la ONUG; 0 en la ONUV; 0 en la CEPE; 0 en la CESPAP; 0 en la CESPAP; 0 en el PNUD; 0 en el UNICEF (de que se tenga conocimiento); 0 en la UNOPS; 0 en el ACNUR	No se aplica	Número total de denuncias formales: Sede de las Naciones Unidas ^{b,c} ; 0 en la ONUG; 0 en la ONUV; 0 en la CEPE; 0 en la ESCAP; 0 en la CESPAP; 0 en la UNOPS; 0 en el ACNUR

Nota: La información de la UNOPS sobre los últimos años es completa, pero la correspondiente a años anteriores se ha proporcionado sobre la base del mejor esfuerzo posible; el UNICEF no dispone de datos sobre negociaciones informales y arreglos amistosos, ni sobre el personal proporcionado gratuitamente del tipo II.

Abreviaturas: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; CEPE, Comisión Económica para Europa; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; CMNUCC, Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; CNUDMI, Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional; DAAT, Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONUV, Oficina de las Naciones Unidas en Viena.; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo;

UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

^a El presente cuadro no incluye a las siguientes personas: i) las personas que, en cumplimiento de resoluciones y decisiones de la Asamblea General u otro órgano u órganos competentes, son elegidas o nombradas para prestar servicios en diversos comités, comisiones, juntas, consejos, órganos, cortes o tribunales, como los miembros de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, la Dependencia Común de Inspección, la Comisión de Derecho Internacional, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Junta Internacional de Fiscalización de Estupefacientes, la Comisión de Cuotas, las comisiones de investigación creadas bajo los auspicios del ACNUDH, los relatores especiales, los expertos elegidos para integrar los órganos de tratados de derechos humanos y los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas; y ii) el personal militar y de policía desplegado a título individual que firme compromisos de conformidad con la Política del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno con respecto a la Policía de las Naciones Unidas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz y las Misiones Políticas Especiales, en vigor desde el 1 de febrero de 2014, o con el Manual del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno para Expertos Militares de las Naciones Unidas en Misión sobre la Selección, el Despliegue, la Rotación, la Prórroga del Servicio, el Traslado y la Repatriación de los Expertos Militares de las Naciones Unidas en Misión en Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, aprobado el 23 de abril de 2010.

^b Información no disponible.

^c No se aplica.

^d No es posible determinar, a nivel mundial, cuándo se ha producido algún tipo de negociación con respecto a la finalización del contrato y el pago.

^e Notificaciones de arbitraje remitidas a la Oficina de Asuntos Jurídicos.

^f El PNUD proporcionó información sobre todas las entidades.

^g Categoría no aplicable al UNFPA.

b) Número de controversias planteadas ante las jurisdicciones nacionales e indicación de la forma en que se resolvieron, durante el período comprendido entre 2009 y 2016

Categorías		Personal que no es de plantilla					Entidad						
		PNUD	UNFPA	UNICEF	ACNUR	UNOPS ^a	Sede de las Naciones Unidas en Nueva York	ONUG	ONUV	DAAT (misiones sobre el terreno y MPE)	CEPE	CESPAP	CESPAO
Consultores y contratistas particulares	Número total de causas planteadas:	100	3	3 ^b	0	2	0 ^c	0	0	25 ^c	0	0	0
	Arreglo	0	0	..	0	0	0	0	0	6 ^d	0	0	0
	En curso:	35	2	1	0	2	0	0	0	19	0	0	0
	Resueltas:	65	1	..	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Voluntarios de las Naciones Unidas ^e	Número total de causas planteadas:	0	–	0	0	0	0	0	0	– ^f	0	0	0
Pasantes	Número total de causas planteadas:	0	–	0	0	0	0	0	0	– ^g	0	0	0
Personal proporcionado gratuitamente de tipo II	Número total de causas planteadas:	0	–	0	0	0	0	0	0	– ^h	0	0	0

Nota: Un guion (–) indica que el rubro no es aplicable; dos puntos (..) indican que no se dispone de datos o que estos se desconocen.

Abreviaturas: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; CEPE, Comisión Económica para Europa; CESPAO, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; DAAT, Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; MPE, misión política especial; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONUV, Oficina de las Naciones Unidas en Viena; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

^a La UNOPS no lleva un registro de las controversias en que es parte personal que no es de plantilla; la información sobre los últimos años es completa, pero la correspondiente a años anteriores se ha proporcionado sobre la base del mejor esfuerzo posible.

^b Una de las tres causas está pendiente y el UNICEF desconoce la situación de las otras dos.

^c Causas remitidas a la OAJ.

^d Arreglo condicionado al desistimiento o a la anulación de las sentencias obtenidas.

^e El PNUD proporcionó información sobre los Voluntarios de las Naciones Unidas respecto de todos los fondos y programas.

^f Si bien el DAAT no lleva un registro de esos datos, después de realizar sus mejores esfuerzos no ha determinado que se haya planteado ante los tribunales nacionales ninguna causa en que sean parte voluntarios de las Naciones Unidas en misiones sobre el terreno y misiones políticas especiales.

^g Si bien el DAAT no lleva un registro de esos datos, después de realizar sus mejores esfuerzos no ha determinado que se haya planteado ante los tribunales nacionales ninguna causa en que sean parte pasantes en misiones sobre el terreno y misiones políticas especiales.

^h Si bien el DAAT no lleva un registro de esos datos, después de realizar sus mejores esfuerzos no ha determinado que se haya planteado ante los tribunales nacionales ninguna causa en que sea parte personal proporcionado gratuitamente de tipo II en misiones sobre el terreno y misiones políticas especiales.

c) Información sobre medidas prácticas

El siguiente cuadro contiene información sobre las medidas prácticas adoptadas hasta el momento por las Naciones Unidas a fin de asegurar la adecuada aplicación del sistema y evitar lagunas, así como otras buenas prácticas, en particular en cuestiones tales como la traducción de los documentos a los idiomas locales, la posibilidad de ser escuchado, el acceso al arbitraje y la información que se proporciona al personal que no es de plantilla sobre las reparaciones disponibles. Se sugiere que la Secretaría elabore un cuestionario a tal efecto.

<i>Solicitud</i>	<i>Respuesta</i>
<p>Indíquense las medidas adoptadas a fin de asegurar la adecuada aplicación de los mecanismos de solución de controversias aplicables y evitar lagunas en relación con el personal que no es de plantilla.</p>	<p>Sede de las Naciones Unidas: Los contratos y acuerdos de personal que no es de plantilla contienen información pertinente sobre solución de controversias.</p> <p>ONUG (por la ONUG, la ONUV y la CEPE): Las pocas cuestiones planteadas al personal de recursos humanos se resolvieron de manera informal.</p> <p>CESPAP: El personal que no es de plantilla recibe la información pertinente sobre el mecanismo de solución de controversias al que pueden recurrir. Si se plantean al personal de recursos humanos cuestiones relativas a posibles controversias, se presta apoyo directo y se facilita una resolución informal o se remite al personal que no es de plantilla a la Oficina del Ombudsman.</p> <p>CESPAO: La CESPAO no adopta medidas independientes sobre esas cuestiones. Como parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, asegura la aplicación de las políticas adoptadas a nivel de toda la Secretaría.</p> <p>PNUD: El voluntario firma un certificado acreditando haber recibido y leído el Manual sobre las Condiciones de Servicio de los Voluntarios de las Naciones Unidas. El Grupo Consultivo sobre las Medidas Disciplinarias mantiene una estrecha colaboración con la Oficina Jurídica del PNUD con fines de asesoramiento y aclaraciones en caso necesario.</p> <p>UNICEF: En el UNICEF ha habido pocos casos en que contratistas particulares o consultores hayan recurrido a mecanismos de solución de controversias previstos en sus respectivos contratos. Por lo que el UNICEF tiene entendido, los contratistas particulares y consultores comprenden y valoran las diversas disposiciones de sus contratos, incluidas las relativas al procedimiento de solución de controversias, y, según la experiencia del UNICEF, no hay ninguna “laguna” en lo que respecta al establecimiento de mecanismos y procedimientos mediante los cuales los consultores y contratistas particulares puedan resolver controversias con la Organización. Si se plantea una controversia, se presta apoyo a la dependencia institucional o la oficina sobre el terreno en cuestión para resolver esa controversia mediante la función de recursos humanos asociada a esa dependencia u oficina, conjuntamente con la División de Recursos Humanos en la Sede de Nueva York en caso necesario. Estos servicios ofrecen asesoramiento sobre la forma de estructurar las conversaciones a fin de lograr el objetivo de alcanzar un arreglo amistoso que beneficie a ambas partes. En caso de que una controversia no pueda resolverse de manera amistosa y llegue a la fase de arbitraje, la Organización contaría con el apoyo de la Oficina del Asesor Jurídico del UNICEF y, en algunos casos, de la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría.</p>

¿Se han traducido a los idiomas locales los documentos relativos a los mecanismos de solución de diferencias de que dispone el personal que no es de plantilla? y, en caso afirmativo, ¿a qué idiomas?

Indíquese la posibilidad de ser escuchado o de acceder al arbitraje de cada categoría del personal que no es de plantilla.

UNOPS: Los contratos de la UNOPS con consultores y contratistas particulares, así como los compromisos firmados por particulares en préstamo de otras entidades, disponen que ese personal tiene derecho a someter las controversias a arbitraje. En los contratos se estipula que el arbitraje se regirá por el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI, que puede consultarse en Internet. Los acuerdos de la UNOPS con voluntarios y pasantes no contienen ninguna disposición de ese tipo, pero la UNOPS estaría dispuesta a someter a arbitraje cualquier controversia con un voluntario o un pasante si no prosperan las iniciativas encaminadas a resolverla.

ACNUR: En las Condiciones Generales de los Contratos del ACNUR con Consultores y las Condiciones Generales de los Contratos del ACNUR con Contratistas Particulares se hace referencia a la información pertinente sobre la solución de controversias.

Sede de las Naciones Unidas: Los documentos están disponibles en francés e inglés.

ONUG (por la ONUG, la ONUV y la CEPE): No se aplica en Ginebra.

CESPAP: Sí, están disponibles en francés e inglés. Los documentos no se han traducido al tailandés.

CESPAO: Árabe.

PNUD: Para los Voluntarios de las Naciones Unidas: Español y francés. El contrato con el personal que no es de plantilla contiene una cláusula sobre solución de controversias y está disponible en los tres idiomas de trabajo del PNUD: español, francés e inglés.

UNFPA: Modelos de contratos disponibles en el Manual de Directivas y Procedimientos del UNFPA, que está a disposición de los funcionarios y del personal que no es de plantilla.

UNICEF: El UNICEF no cuenta con archivo central de esas traducciones y no sabe si las oficinas locales han hecho alguna traducción más oficiosa.

UNOPS: Véase *supra*.

ACNUR: Las Condiciones Generales de los Contratos del ACNUR con Consultores y las Condiciones Generales de los Contratos del ACNUR con Contratistas Particulares están disponibles en inglés. La Política del ACNUR sobre Discriminación, Acoso, Acoso Sexual y Abuso de Autoridad está disponible en francés e inglés. El Código de Conducta del ACNUR (que indica al personal dónde puede obtener asesoramiento y orientación confidenciales sobre problemas relacionados con el lugar de trabajo, incluidos los pasantes, consultores y contratistas particulares, que tienen que firmar un formulario en el que certifican que han leído el Código de Conducta) está disponible en árabe, español, farsi, francés, inglés, ruso, tailandés, turco y urdu.

Sede de las Naciones Unidas: Los pasantes, el personal de tipo II proporcionado gratuitamente y los voluntarios (que no sean Voluntarios de las Naciones Unidas) pueden solicitar la evaluación interna de las decisiones se consideren que afectan a sus respectivos acuerdos con la Organización.

ONUG (por la ONUG, la ONUV y la CEPE): El personal que no es de plantilla tiene acceso a la Oficina del Ombudsman y, por lo tanto, puede ser escuchado en el sistema informal. Como se menciona más arriba, también se puede acudir al personal de recursos humanos para resolver cuestiones de manera informal.

CESPAP: Sí.

CESPAO: Todo el personal que no es de plantilla goza de la protección de las normas aplicables y tiene acceso a los mecanismos de recurso pertinentes previstos en las normas y políticas de la Secretaría de las Naciones Unidas.

PNUD: El Grupo Consultivo sobre las Medidas Disciplinarias vela por que los voluntarios tengan la oportunidad de transmitir sus observaciones y comentarios para el informe de investigación antes de que el Grupo Consultivo examine el caso. El contrato con el personal que no es de plantilla contiene una cláusula sobre solución de controversias que prevé el arbitraje.

UNICEF: Consultores y contratistas particulares: arbitraje (Términos y Condiciones Generales del UNICEF para la Contratación de Servicios de Consultores y Contratistas Particulares, secc. 8); los Voluntarios de las Naciones Unidas tienen acceso a los servicios de ombudsman y a procedimientos de recurso (Manual sobre las Condiciones de Servicio de los Voluntarios de las Naciones Unidas, cap. 18); pasantes: no tienen acceso al arbitraje, pero tienen la posibilidad de denunciar las faltas de conducta y de presentar una evaluación de final de período (CF/AI/2013-002, secc. 4.9)).

UNOPS: El personal que no es de plantilla tiene la posibilidad de ser escuchado (y de recurrir al arbitraje).

ACNUR: Toda persona que tenga una relación contractual directa con el ACNUR tiene acceso al proceso informal (Oficina del Ombudsman, Oficina de Ética, Sección de Bienestar del Personal) y puede ser oída en dicho proceso, presentar denuncias formales por discriminación, acoso, acoso sexual y abuso de autoridad a la Oficina del Inspector General y pueden recibir protección contra las represalias. Los contratistas particulares y los consultores tienen acceso al arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI, como se indica en las Condiciones Generales que se adjuntan a sus contratos. En las condiciones de servicio de los Voluntarios de las Naciones Unidas de contratación nacional e internacional también se prevé un mecanismo de recurso y el arbitraje.

Indíquese cómo se pone a disposición del personal que no es de plantilla la información sobre los mecanismos de solución de controversias y las reparaciones.

Sede de las Naciones Unidas: En iSeek y la página web de la Dependencia de Evaluación Interna se informa a los pasantes, el personal de tipo II proporcionado gratuitamente y los voluntarios (que no sean Voluntarios de las Naciones Unidas) de que tienen la posibilidad de solicitar la evaluación interna de las decisiones se consideren que afectan a sus respectivos acuerdos con la Organización. En cuanto al resto del personal que no es de plantilla que solicite la evaluación interna, la Dependencia informará por escrito al solicitante sobre los recursos de que dispone.

ONUG (por la ONUG, la ONUV y la CEPE): Los consultores y pasantes tienen el mismo acceso que los funcionarios a la información (intranet, mensajes de distribución general).

CESPAP: Se puede consultar en la intranet y se comunica a los administradores de personal que no es de plantilla para que la transmitan a dicho personal y lo sensibilicen al respecto. Se informa a los consultores sobre el mandato y las condiciones de servicio. Algunos de los demás miembros del personal que no es de plantilla reciben una orientación inicial.

Infórmese sobre otras buenas prácticas aplicadas en relación con los mecanismos de solución de controversias y los recursos de que dispone el personal que no es de plantilla, incluida la divulgación al respecto.

CESPAO: A través de la intranet de las Naciones Unidas y de la información proporcionada durante la incorporación.

PNUD: Con la carta de sanción, el Voluntario recibe una copia de los procedimientos de recurso previstos en el capítulo 18.2 del Manual sobre las Condiciones de Servicio de los Voluntarios de las Naciones Unidas.

El contrato con el personal que no es de plantilla contiene una cláusula sobre solución de controversias.

UNFPA: Se informa al personal sobre los recursos disponibles en las oficinas regionales y las oficinas en los países, así como en la sede.

UNICEF: Mediante documentación firmada (por ejemplo, en el caso de los consultores y los contratistas particulares, CF/AI/2013-001.Amend2, secc. 6.6; y en el caso de los Voluntarios de las Naciones Unidas, CF/AI/2000-003, párr. 41) u orientación (en el caso de los pasantes, CF/AI/2013-002, secc. 4.7).

UNOPS: Véase *supra*.

ACNUR: Las Condiciones Generales de los Contratos del ACNUR con Consultores o las Condiciones Generales de los Contratos del ACNUR con Contratistas Particulares, que incluyen una cláusula sobre solución de controversias, forman parte de los documentos contractuales que estos firman. Los consultores y los pasantes tienen el mismo acceso que los funcionarios a la información en la intranet y los mensajes de distribución general.

ONUG (por la ONUG, la ONUV y la CEPE): Información no disponible o desconocida.

PNUD: En lo que respecta a los Voluntarios de las Naciones Unidas y sus dependencias sobre el terreno, oficinas en los países y misiones, el voluntario puede recibir una capacitación o una atención médica adecuadas, es decir, orientación y terapia de rehabilitación, cuando se considere necesario. En la sede de los Voluntarios de las Naciones Unidas se organizan periódicamente cursos de orientación inicial y se presta el apoyo necesario a las dependencias sobre el terreno, entre otras cosas mediante materiales de orientación y capacitación adecuados para que todos los interesados conozcan mejor los problemas de conducta, así como la gestión de los casos disciplinarios.

UNICEF: El UNICEF está firmemente convencido de que las controversias pueden evitarse con una gestión diligente de los contratos en todas las fases, comenzando por el establecimiento de un mandato claro (a fin de evitar diferencias sobre el alcance y la naturaleza de una asignación a causa de ambigüedades o imprecisiones poco útiles), prestando atención a los resultados y el trabajo (a fin de evitar los malentendidos sobre las expectativas del UNICEF o las normas aceptables de desempeño) y realizando honestas evaluaciones del desempeño (conforme a lo dispuesto en la instrucción administrativa CF/AI/2013-001.Amend2 del UNICEF, seccs. 6.41 a 6.43).

UNOPS: Antes de rescindir el contrato de un miembro del personal que no es de plantilla, el Grupo de Personas y Cambio de la UNOPS examina el caso para determinar si la decisión es improcedente. La UNOPS alienta al personal que no es de plantilla (así como a los funcionarios) a utilizar los servicios de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

Abreviaturas: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; CEPE, Comisión Económica para Europa; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; CNUDMI, Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONUV, Oficina de las Naciones Unidas en Viena; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

d) Modalidades de solución de controversias para el personal que no es de plantilla: respuestas de organismos especializados y órganos conexos de las Naciones Unidas

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>					
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>					
OIT	Colaboradores externos^a	Directiva de la Oficina sobre colaboración externa (IGDS núm. 224, de 8 de mayo de 2011)	Solución administrativa de reclamaciones en materia de acoso Los colaboradores externos quedan fuera del ámbito de aplicación del Estatuto del Personal, salvo en el caso de las reclamaciones por acoso (se aplica el artículo 13.4 del Estatuto del Personal)	No hay otros mecanismos de solución de conflictos (las disposiciones relativas a la solución de conflictos por procedimientos informales, las reclamaciones y la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones se aplican únicamente a los funcionarios)	Política antifraude La directiva de la Oficina sobre política antifraude (IGDS núm. 69, de 17 de junio de 2009) se aplica a los colaboradores externos	No hay mediación (solo los funcionarios pueden beneficiarse de Mediator)	Tribunal Administrativo de la OIT El Tribunal es competente para conocer de reclamaciones de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo II del Estatuto del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.
FIDA	Consultores, que pueden ser: De contratación internacional De contratación local	Contrato de consultoría entre la persona y el FIDA con arreglo a las disposiciones establecidas en el manual del FIDA sobre la contratación de consultores y demás personas con un contrato de personal que no es de plantilla	Solución amistosa	Arbitraje ^b			
	Pasantes	Contrato de pasantía entre la persona y el FIDA con arreglo a las disposiciones establecidas en el manual del FIDA sobre la contratación de consultores y demás personas con	Solución amistosa	Arbitraje ^b			

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>		
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>		
		un contrato de personal que no es de plantilla		
	Asociados	Contrato de asociación entre la persona y el FIDA con arreglo a las disposiciones establecidas en el manual del FIDA sobre la contratación de consultores y demás personas con un contrato de personal que no es de plantilla	Solución amistosa	Arbitraje ^b
	Acuerdos de servicios especiales	Contrato entre la persona y el FIDA con arreglo a las disposiciones establecidas en el manual del FIDA sobre la contratación de consultores y demás personas con un contrato de personal que no es de plantilla	Solución amistosa	Arbitraje ^b
CPI^c	Consultores; contratistas particulares y asesores especiales (por ejemplo, el asesor especial del fiscal y su asistente) y personal con contratos pro bono	Contrato individual, instrucción administrativa ICC/AI/2016/002/Co r.1 sobre consultores y contratistas particulares y su anexo; instrucción administrativa ICC/AI/2005/005 sobre la violencia	Solución amistosa Las partes harán lo posible por resolver su controversia de manera amistosa mediante la conciliación de conformidad con el Reglamento de Conciliación de la CNUDMI o cualquier otro procedimiento que puedan acordar	Arbitraje de la CNUDMI En caso de que la controversia no se solucione de manera amistosa, cualquiera de las partes podrá someterla a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI Junta Consultiva de Disciplina ^d Los consultores, contratistas particulares, asesores especiales y demás personal que consideren que han sido o son víctimas de acoso o discriminación pueden presentar una denuncia formal al

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>	
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	
	sexual y otras formas de acoso; instrucción administrativa ICC/AI/2005/006 sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo		Secretario o al Fiscal (o a un tercero) para iniciar un procedimiento disciplinario. El Secretario o el Fiscal remitirá la denuncia a la Junta Consultiva de Disciplina, que le asesorará para determinar si se ha producido una conducta de acoso o discriminatoria y recomendará las medidas que deban adoptarse en su caso (instrucciones administrativas ICC/AI/2005/005, seccs. 6.2 y 7.3; e ICC/AI/2005/006 seccs. 5.2 y 6.3)
Pasantes y profesionales visitantes	Acuerdo sobre el Programa de Pasantías de la CPI; Acuerdo sobre el Programa de Profesionales Visitantes de la CPI; instrucción administrativa ICC/AI/2005/005 sobre la violencia sexual y otras formas de acoso; e instrucción administrativa ICC/AI/2005/006 sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Solución amistosa Las partes harán lo posible por resolver su controversia de manera amistosa	Junta Consultiva de Disciplina ^e Los pasantes y los profesionales visitantes que consideren que han sido o son víctimas de acoso o discriminación pueden presentar una denuncia formal al Secretario o al Fiscal (o a un tercero) para iniciar un procedimiento disciplinario. El Secretario o el Fiscal remitirá la denuncia a la Junta Consultiva de Disciplina, que le asesorará para

Personal que no es de plantilla		Modalidades de solución de controversias			
Entidad	Categorías de personal que no es de plantilla	Marco jurídico aplicable			
				determinar si se ha producido una conducta de acoso o discriminatoria y recomendará las medidas que deban adoptarse en su caso (instrucciones administrativas ICC/AI/2005/005 seccs. 6.2 y 7.3; e ICC/AI/2005/006, seccs. 5.2 y 6.3)	
	Funcionarios elegidos (los magistrados, el fiscal, el fiscal adjunto, el secretario)	Tribunal Administrativo de la OIT ^f Habida cuenta de que los funcionarios elegidos no se consideran personal de plantilla con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal de la CPI, no tienen acceso a los medios de reparación internos previstos en él. No obstante, pueden recurrir al Tribunal Administrativo de la OIT por incumplimiento de sus condiciones de empleo (véase la sentencia núm. 3359 del Tribunal Administrativo de la OIT, considerandos 14 a 18)			
	Personal adscrito a la Corte de las Naciones Unidas u otras organizaciones internacionales ^g	Se firma un memorando de entendimiento en cada caso entre la CPI, la organización cedente y el funcionario	Tribunal Administrativo de la OIT ^f Según un memorando de entendimiento entre la CPI y una organización internacional con respecto al acuerdo de	Junta Consultiva de Disciplina ^h Según un memorando de entendimiento entre la CPI y una organización internacional con respecto al acuerdo de	El capítulo X del Reglamento del Personal de la CPI se aplica a cualquier presunta falta de conducta o conducta indebida que se haya

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>			
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>			
		interesado. No existe un memorando de entendimiento uniforme para el traslado, la adscripción o el préstamo de personal de la CPI o a esta; instrucción administrativa ICC/AI/2005/005 sobre la violencia sexual y otras formas de acoso; instrucción administrativa ICC/AI/2005/006 sobre la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y Reglamento del Personal de la CPI, capítulos X y XI	préstamo temporal de un funcionario de esa organización a la CPI, los recursos contra las decisiones administrativas adoptadas durante el período del préstamo se examinarán con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal de la CPI. Primero se deberá solicitar al Secretario de la Junta que el Secretario o el Fiscal reconsideren la decisión, antes de acudir a la Junta de Apelaciones de la CPI y al Tribunal Administrativo de la OIT (capítulo XI del Reglamento del Personal de la CPI)	préstamo temporal de un funcionario de esa organización a la CPI, el miembro del personal en préstamo que considere que ha sido o es víctima de acoso o discriminación puede presentar una denuncia formal al Secretario o al Fiscal (o a un tercero) para iniciar un procedimiento disciplinario. El Secretario o el Fiscal remitirá la denuncia a la Junta Consultiva de Disciplina, que le asesorará para determinar si se ha producido una conducta de acoso o disciplinaria y recomendará las medidas que deban adoptarse en su caso (instrucciones administrativas ICC/AI/2005/005, secc. 6; e ICC/AI/2005/006, secc. 6).	producido durante el préstamo de la persona a la CPI. En tal caso, se seguirán los procedimientos disciplinarios establecidos en dicho capítulo.
OACI	Consultores y contratistas particulares	Contrato con la OACI con arreglo a las instrucciones administrativas sobre los contratos de consultores y contratistas particulares (fecha de aplicación: 1 de noviembre de 2011; última revisión: 15 de noviembre de 2013)	La solución amistosa mediante la negociación es la primera modalidad de solución de controversias que se aplica a los consultores y contratistas particulares. Cuando no se puede llegar a una solución amistosa, el caso se somete a arbitraje (véase la siguiente columna)	Arbitraje Toda controversia derivada del contrato de un consultor o un contratista particular, o que guarde relación con este, y no se solucione de manera amistosa mediante negociación se someterá a arbitraje en Montreal por un único árbitro designado por acuerdo entre las partes.	Remisión al Ombudsman y al Oficial de Ética, cuando sea necesario, por el incumplimiento del Marco de Ética de la OACI o por conducta impropia de los funcionarios internacionales.

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>	
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	
			La decisión del árbitro será definitiva y vinculante para las partes y excluirá cualquier otro examen judicial, nacional o internacional. Si las partes no designan un árbitro dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la solicitud escrita del arbitraje, el árbitro será designado por el Presidente de la Junta Asesora Mixta de Apelación de la OACI.
	Pasantes	Acuerdo de pasantía con la OACI con arreglo a las instrucciones administrativas relativas al programa de pasantías de la OACI (junio de 2014)	La solución amistosa mediante la negociación es el mecanismo de solución de controversias aplicable para resolver cualquier controversia
	(Personal adscrito y personal proporcionado gratuitamente)	Instrucciones administrativas sobre la adscripción (11 de marzo de 2014)	La solución amistosa mediante el examen y la aclaración de los términos y condiciones de la carta de adscripción y el acuerdo de adscripción con la entidad o el Estado patrocinador es el
			Remisión al Ombudsman y el Oficial de Ética, cuando sea necesario, por el incumplimiento del Marco de Ética de la OACI. No obstante, la OACI no tiene ninguna responsabilidad en las reclamaciones de las partes cuando la pérdida o el daño de sus bienes, su fallecimiento o sus lesiones corporales se debieron a acciones u omisiones de los pasantes durante la pasantía
			Remisión al Ombudsman y al Oficial de Ética, cuando sea necesario, por el incumplimiento del Marco de Ética de la OACI o por conducta impropia de los funcionarios internacionales.

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>	
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	
			mecanismo de solución de controversias que se aplica a los adscritos y al personal proporcionado gratuitamente. Ni la OACI ni la entidad o el Estado patrocinador resolverán ningún desacuerdo con respecto a la interpretación o aplicación del acuerdo (es decir, el memorando de entendimiento) remitiendo el asunto a un tribunal internacional o a un tercero para su resolución. La solución de controversias se hará mediante un proceso de consultas entre las partes
Programa para jóvenes profesionales de la aviación	Contratos de joven profesional de la aviación ofrecidos por la OACI en virtud del memorando de entendimiento sobre la cooperación entre la OACI, la Asociación de Transporte Aéreo Internacional (IATA) y el Consejo Internacional de Aeropuertos (ACI), firmado el 9 de enero de 2013, sobre el establecimiento de un programa de divulgación y fomento de la	La solución amistosa mediante la consulta, el examen y la aclaración de los términos y condiciones del programa es el mecanismo de solución de controversias que se aplica a los jóvenes profesionales de la aviación en las tres organizaciones (OACI, IATA y ACI) El artículo XI del memorando de entendimiento entre los tres participantes dispone que los participantes tratarán de resolver cualquier desacuerdo respecto de	Remisión al Ombudsman y al Oficial de Ética, cuando sea necesario, por el incumplimiento del Marco de Ética de la OACI o por conducta impropia de la administración pública internacional.

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>		
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>		
		capacidad para la próxima generación de profesionales de la aviación.	la interpretación o aplicación del memorando mediante consultas entre ellos. Ninguna estipulación perteneciente o relativa al memorando se considerará una renuncia de ninguna de las prerrogativas e inmunidades de la OACI.	
	Programa de becas de aviación	Carta de otorgamiento emitida por la OACI de conformidad con el memorando de entendimiento entre la OACI y la Asociación Internacional de Mujeres en la Aviación, firmado el 20 de noviembre de 2013, para ofrecer a las mujeres oportunidades de desarrollo en la aviación.	La solución amistosa mediante la negociación, el examen y la aclaración de los términos y condiciones de la carta de otorgamiento es el mecanismo de solución de controversias que se aplica a las titulares de las becas de aviación.	Remisión al Ombudsman y al Oficial de Ética, cuando sea necesario, por el incumplimiento del Marco de Ética de la OACI y por conducta impropia de la administración pública internacional.
OMI	Personal temporal	Contrato de servicios particulares Política y directrices para el personal temporal	Diálogo Solución amistosa	Denuncia formal por discriminación o acoso Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI
	Personal proporcionado gratuitamente	Memorandos de entendimiento con los Estados miembros	Diálogo Solución amistosa	Denuncia formal por discriminación o acoso
	Consultores	Contratos de servicios particulares	Diálogo Solución amistosa	Denuncia formal por discriminación o acoso Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>			
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>			
	Intérpretes	Contratos de servicios particulares y Acuerdo entre la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencias y la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación	Diálogo Solución amistosa	Denuncia formal por discriminación o acoso	Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI
	Personal en prácticas para adquirir experiencia laboral, investigadores pasantes y estudiantes externos	Política sobre los investigadores pasantes, los estudiantes externos y el personal en prácticas de la OMI	Diálogo Solución amistosa	Denuncia formal por discriminación o acoso	
	Contratistas	Contratos y órdenes de compra, términos y condiciones generales para las empresas	Diálogo solución amistosa	Denuncia formal por discriminación o acoso	Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI
OIM	Pasantes	Contrato de pasantía conforme a la Instrucción de la OIM sobre pasantías (IN/19)	Solución amistosa	Ombudsman (el Ombudsman también actúa como mediador en los conflictos laborales en la OIM)	Denuncia formal por discriminación y acoso (La Política para un entorno laboral respetuoso (IN/90) se aplica al personal de la OIM que no es de plantilla) Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI
	Consultores	Contratos de consultoría con arreglo a la Instrucción de la OIM sobre consultores (IN/84)	Solución amistosa	Ombudsman (el Ombudsman también actúa como mediador en los conflictos laborales en la OIM)	Denuncia formal por discriminación y acoso (La Política para un entorno laboral respetuoso (IN/90) se aplica al personal de la OIM que no es de plantilla) Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>				
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>				
	Voluntarios	Contrato de Voluntario de las Naciones Unidas en virtud de un memorando de entendimiento entre los Voluntarios de las Naciones Unidas y la OIM	Solución amistosa	No hay acceso a un Ombudsman (las denuncias se remiten a la Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas)	Denuncia formal por discriminación y acoso (La Política para un entorno laboral respetuoso (IN/90) se aplica al personal de la OIM que no es de plantilla)	Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI
	Personal en préstamo	Memorando de entendimiento entre la OIM y un Gobierno	Solución amistosa	Ombudsman (el Ombudsman también actúa como mediador en los conflictos laborales en la OIM)	Denuncia formal por discriminación y acoso (La Política para un entorno laboral respetuoso (IN/90) se aplica al personal de la OIM que no es de plantilla)	No se puede recurrir a un arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI
TIDM	Consultores y contratistas particulares	Condiciones de servicio de los contratistas particulares y los consultores	Negociaciones	Arbitraje en Hamburgo		
	Pasantes	Programa de pasantías del TIDM	No hay ningún mecanismo establecido			
	Becarios de la Nippon Foundation	Programa de becas del TIDM y la Nippon Foundation	No hay ningún mecanismo establecido			
UIT	Acuerdos de Servicios Especiales	Contrato de servicios particulares firmado con la organización	Toda controversia entre las partes derivada del contrato o que ocurra en relación con este será resuelta por ellas mediante negociaciones mutuas. En caso de que esas negociaciones resulten imposibles o fracasen, las partes convienen en someter la controversia al arbitraje			

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>	
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	
			de un único árbitro designado por acuerdo entre ellas. El laudo del árbitro único será definitivo y vinculante para las partes y excluye cualquier recurso. Si las partes no designan un árbitro dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la solicitud escrita de arbitraje, el árbitro será designado por el Presidente de la Junta de Apelación de la UIT
	Pasantes	Acuerdo de pasantía con la Organización	El acuerdo de pasantía no prevé ningún procedimiento formal. Todo conflicto se resolverá mediante un procedimiento amistoso
UNESCO¹	Contratos de servicios	Contrato de servicios particulares con la Organización y rubro 13.9 del Manual de Recursos Humanos	Solución amistosa Arbitraje Si una controversia no se soluciona de manera amistosa, se resolverá en última instancia mediante arbitraje. La controversia se someterá a uno de los dos procedimientos de arbitraje siguientes, según prefiera el titular del contrato de servicios: a) el Presidente de la Junta de Apelación de la UNESCO, en calidad de árbitro único, de conformidad con las normas acordadas por las partes, o b) un árbitro, designado de

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>	
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	
			conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI.
	Consultores y contratistas particulares	Contrato de servicios particulares con la Organización y rubro 13.10 del Manual de Recursos Humanos	Solución amistosa Arbitraje Si la controversia no se soluciona de manera amistosa, se resolverá en última instancia mediante arbitraje. La controversia se someterá a uno de los dos procedimientos de arbitraje siguientes, según prefiera el titular del contrato de servicios: a) el Presidente de la Junta de Apelación de la UNESCO, en calidad de árbitro único, de conformidad con las normas acordadas por las partes, o b) un árbitro, designado de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI.
	Contratos de corta duración	Contrato de servicios particulares con la Organización y rubro 13.7 bis del Manual de Recursos Humanos	Solución amistosa Arbitraje Si la controversia no se soluciona de manera amistosa, deberá someterse, por iniciativa de cualquiera de las partes, al Presidente de la Junta de Apelación de la UNESCO o a un arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI en vigor. El árbitro deberá pronunciarse sobre las costas del arbitraje, que

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>	
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>	
			se prorratearán entre ambas partes o serán pagadas por una de ellas. El laudo arbitral será definitivo e irrevocable.
Personal en préstamo	Memorando de entendimiento entre la organización y la entidad cedente, contrato de servicios de particulares con la organización y rubro 19.3 del manual de recursos humanos (“Préstamos y adscripciones”)	<p>Solución amistosa</p> <p>Según el contrato particular, toda controversia o conflicto relativo a la ejecución o la interpretación del contrato se resolverá en consulta con la entidad cedente.</p> <p>Según el artículo 5. 1 del memorando de acuerdo entre la organización y la entidad cedente, las partes harán lo posible por resolver de manera amistosa cualquier litigio, controversia o reclamación derivado del acuerdo o de su incumplimiento, denuncia o nulidad</p>	<p>Arbitraje</p> <p>Según el artículo 5.2 del memorando de acuerdo entre la organización y la entidad cedente, a menos que la entidad cedente sea un Estado miembro o una autoridad pública, todo litigio, controversia o reclamación entre las partes derivado del acuerdo o de su incumplimiento, denuncia o nulidad, a menos que se resuelva de manera amistosa de conformidad con el artículo 5.1 dentro de un plazo de 60 días contados a partir de la fecha de recepción por una parte de la solicitud de solución amistosa de la otra parte, será sometido por cualquiera de ellas a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI según esté en vigor en ese momento</p>

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>						
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>						
	Pasantes y personal en prácticas patrocinado	Acuerdo particular de pasantía con la organización Acuerdo de prácticas entre la organización y el contratado y acuerdo de establecimiento del programa de prácticas patrocinadas entre la organización y la institución asociada para el patrocinio de las prácticas	Solución amistosa					
	Voluntarios de la UNESCO	Acuerdo de voluntariado con la organización y rubro 19.6 del manual de recursos humanos	Solución amistosa					
ONUDI	Personal que no es de plantilla contratado en el marco de acuerdos de servicios de particulares	Marco para los acuerdos de servicios de particulares (UNIDO/AI/2016/5 de 1 de julio de 2016)	Solución mediante negociación	Arbitraje en Viena	Medidas previstas en el código de conducta ética (denuncias de infracciones)	Medidas previstas en la política de la organización para la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigadores	Medidas previstas en la política de la organización para la prohibición, prevención y resolución de los casos de acoso, incluido el acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad	
OMT	Oficiales en préstamo	Contrato de misión conforme a la circular NS/827	Solución amistosa	Examen de la gestión	Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI			
	Titulares de contratos de servicios	Contrato de servicios conforme a la circular NS/827	Solución amistosa	Examen de la gestión	Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI			
	Expertos	Contrato de experto conforme a la circular NS/827	Solución amistosa	Examen de la gestión	Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI			

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>			
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>			
Grupo Banco Mundial	Pasantes	Acuerdo de pasantía conforme a la Circular NS/827	Solución amistosa	Examen de la gestión	
	Asesores del Secretario General	Carta de oferta conforme a la circular NS/827	Solución amistosa	Examen de la gestión	
	Directores ejecutivos		Sin acceso al sistema de justicia interna (mediación, exámenes por homólogos, ombudsman, tribunal) ni a la Asociación del Personal		
	Contratistas		Sin acceso al sistema de justicia interna (mediación, exámenes por homólogos, ombudsman, tribunal) ni a la Asociación del Personal		
OMS	Consultores particulares y titulares de acuerdos para la realización de trabajos	Artículo 31 a) de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados/ Cláusula expresa del contrato	Solución amistosa	Conciliación	Arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional
	Titulares de Acuerdos de Servicios Especiales (ASE)	Artículo 31 a) de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados Cláusula expresa del contrato	Solución amistosa	Conciliación	Arbitraje por un comité arbitral integrado por un miembro designado por el titular del acuerdo, un miembro designado por la OMS y un presidente acordado por los otros dos miembros

<i>Personal que no es de plantilla</i>		<i>Modalidades de solución de controversias</i>			
<i>Entidad</i>	<i>Categorías de personal que no es de plantilla</i>	<i>Marco jurídico aplicable</i>			
	Asesores temporeros	Artículo 31 a) de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los Organismos Especializados Cláusula expresa del contrato	Solución amistosa	Conciliación	Arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional
	Voluntarios y pasantes	Artículo 31 a) de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los Organismos Especializados	La carta de acuerdo no prevé una modalidad específica de solución de controversias pero, de acuerdo con las prerrogativas e inmunidades de la OMS (a las que se hace referencia en la carta de acuerdo) y habida cuenta de que los pasantes y voluntarios no pertenecen a la plantilla, las partes tendrán que buscar la forma apropiada de solucionar sus controversias (es decir, la solución amistosa, la conciliación o el arbitraje)		
OMM	Contratista independiente	Acuerdo de servicios especiales (Reglamento Financiero y Estatuto del Personal)	Arbitraje: árbitro único, ninguna referencia a la CNUDMI		
	Personal adscrito	Contrato de adscripción (Reglamento Financiero y Estatuto del Personal)	Arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI		

Abreviaturas: CNUDMI, Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional; CPI, Corte Penal Internacional; FIDA, Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola; OACI, Organización de Aviación Civil Internacional; OIM, Organización Internacional para las Migraciones; OIT, Organización Internacional del Trabajo; OMI, Organización Marítima Mundial; OMM, Organización Meteorológica Mundial; OMS, Organización Mundial de la Salud; OMT, Organización Mundial del Turismo; TIDM, Tribunal Internacional del Derecho del Mar; UIT, Unión Internacional de Telecomunicaciones; UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; UNIDO, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.

- ^a La OIT no define a los colaboradores externos como “personal que no es de plantilla” en la OIT, puesto que su trabajo se basa en una relación de contratista independiente para la prestación de servicios particulares sin que medie relación de trabajo, de conformidad con los principios y recomendaciones laborales pertinentes de la OIT.
- ^b Conforme al Reglamento de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional. Puede someterse a uno o más árbitros designados y de conformidad con dicho Reglamento. El arbitraje se llevará a cabo en Roma o en cualquier otro lugar que sea aceptable para el FIDA. El laudo que se dicte será definitivo y vinculante para las partes y sustituirá a cualquier otro recurso.
- ^c En la CPI también hay categorías de personas que realizan labores para la Corte y participan en actuaciones penales ante esta, según lo previsto en el Estatuto de Roma, las Reglas de Procedimiento y Prueba, el Reglamento de la Corte y el Reglamento de la Secretaría. Se trata de los abogados defensores, los representantes legales de las víctimas y los testigos y demás personas que trabajan bajo su supervisión (como los asistentes jurídicos e investigadores), los abogados de los Estados y los amici curiae. Su relación se rige por el marco jurídico de la CPI.
- ^d La Junta Consultiva de Disciplina es un órgano consultivo de la CPI que asesora al Secretario o al Fiscal, según corresponda, sobre cuestiones disciplinarias.
- ^e La Junta Consultiva de Disciplina es un órgano consultivo de la CPI que asesora al Secretario o el Fiscal, según corresponda, sobre cuestiones disciplinarias.
- ^f La CPI ha reconocido la competencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT) de conformidad con el artículo II, párr. 5, del Estatuto del TAOIT.
- ^g La CPI no es parte en el Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado, la Adscripción o el Préstamo de Personal entre las Organizaciones que Aplican el Régimen Común de Sueldos y Prestaciones de las Naciones Unidas.
- ^h La Junta Consultiva de Disciplina es un órgano consultivo de la CPI que asesora al Secretario o el Fiscal, según corresponda, sobre cuestiones disciplinarias.
- ⁱ Las seis categorías enumeradas no tienen las mismas condiciones y procedimientos aplicables al personal de plantilla de la UNESCO.
- ^j “Cada organismo especializado debe prever procedimientos apropiados para la solución de: a) Las controversias a que den lugar los contratos, u otras controversias de carácter privado en las cuales sea parte el organismo especializado...”

Anexo III

Progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones que figuran en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

A. Funcionarios que prestan servicio en lugares de destino peligrosos: evaluar la obligación de proteger

1. El compromiso de la Organización de asegurarse de cumplir debidamente su obligación de proteger a los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino peligrosos sigue siendo un importante aspecto de la reforma que debe acometer el Secretario General. No obstante, la introducción de algunos de los elementos que son necesarios para proteger de manera efectiva y eficaz a todos los funcionarios ha sufrido algunos cambios. Por ejemplo, ha resultado difícil dar acceso a servicios de psiquiatría y orientación a distancia a través de los planes de seguro de las Naciones Unidas. Si bien algunas empresas dijeron que aceptarían el seguro y otras accedieron a dar cobertura fuera de la red, la mayoría de hecho no ha prestado esos servicios al personal.

2. Para resolver esta situación, el Grupo de Trabajo de Directores Médicos del Sistema de las Naciones Unidas y el Grupo Temático de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas han constituido un grupo de trabajo interinstitucional e interdisciplinario para formular un plan del régimen común de las Naciones Unidas que permita mejorar el acceso de todos los funcionarios a los servicios de telesalud, independientemente de su ubicación o contrato. La División de Servicios Médicos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en el Departamento de Gestión, también ha reservado una parte importante de las funciones del Jefe de la Oficina del Consejero del Personal a la participación en evaluaciones de los riesgos para la salud en los lugares de destino, siguiendo la metodología de gestión de los riesgos institucionales de las Naciones Unidas. Se trata de establecer un procedimiento que permita incluir, antes del próximo año, evaluaciones psicosociales en todas las futuras evaluaciones de los riesgos para la salud.

3. El proyecto del Grupo Independiente de Alto Nivel sobre las Operaciones de Paz para la elaboración de normas de desempeño en la prestación de servicios médicos destinadas a los hospitales de campaña ha ultimado su labor normativa y está entrando en la fase de ejecución. Un grupo de trabajo conjunto del Departamento de Gestión, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y la Oficina de Asuntos Militares del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz ha elaborado también una política de evacuación de víctimas, con normas de calidad y plazos para la atención de urgencia. Se están celebrando consultas con los administradores y los expertos técnicos de las oficinas sobre el terreno. La política de seguridad y salud ocupacional se someterá a la aprobación del Comité de Gestión este año.

4. A fin de limitar la duración de las asignaciones en lugares de destino de alto riesgo y con condiciones de vida difíciles, que pueden exponer al personal a determinados niveles de estrés y peligro, la Organización instauró el nuevo sistema de selección de personal y movilidad planificada en 2016. El nuevo sistema de dotación de personal ofrece a los funcionarios que llevan cierto tiempo en esos lugares de destino la oportunidad de trasladarse a otros lugares de destino. Con

arreglo a ese sistema, el límite de permanencia máximo en un puesto se determina sobre la base de una clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida. Por ejemplo, la permanencia en los lugares de destino de las categorías B o C tiene una duración máxima de cuatro años, mientras que esa permanencia es de tres años en los lugares de destino de las categorías D o E. Si el funcionario no puede trasladarse y sobrepasa el límite de permanencia en su puesto, la Organización hará todo lo posible por facilitar su traslado mediante el proceso de movilidad planificada del personal. No obstante, sigue siendo difícil colocar a los funcionarios de lugares de destino de alto riesgo y con condiciones de vida difíciles en otros lugares de destino. En concreto, la no inclusión de los puestos vacantes en el compendio de movilidad, como recomendó el Secretario General en su informe (véase [A/71/323/Add.1](#), párr. 30), ha limitado el número de oportunidades de colocar a funcionarios de lugares de destino con condiciones de vida difíciles en otros lugares de destino.

5. La capacidad de la Organización de limitar las asignaciones de funcionarios en lugares de destino de alto riesgo y con condiciones de vida difíciles ha mejorado gracias al establecimiento del nuevo sistema de dotación de personal. Con arreglo al nuevo sistema, los procesos de dotación de personal y adopción de decisiones siguen un enfoque centralizado, por el que los equipos de dotación de personal de las redes en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos inician el proceso de dotación de personal, mientras que la Junta de la Red de Empleos y la Junta Superior de Examen recomiendan las decisiones de selección y reasignación para su aprobación por el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos y el Secretario General, según la categoría del puesto. El nuevo sistema también se está aplicando de forma escalonada por redes de empleo. La primera en ponerse en marcha fue la Red de Asuntos Políticos, de Paz y Humanitarios (POLNET), en 2016, y la Red de Tecnología de la Información y las Telecomunicaciones (ITECNET) se está poniendo en marcha en 2017. Se espera que las nueve redes de empleos estén funcionando de aquí a finales de 2021.

6. La organización está plenamente convencida de la importancia de que el personal de recursos humanos conozca mejor los aspectos relacionados con las reclamaciones de indemnizaciones y las prestaciones del régimen de pensiones. A este respecto, todas las misiones han nombrado coordinadores para la tramitación de las prestaciones del régimen de pensiones, incluidas las prestaciones por discapacidad y de cónyuge superviviente. La División de Personal sobre el Terreno del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno ha impartido capacitación a los coordinadores de nueve misiones y está elaborando un programa de capacitación integral que se impartirá en el segundo semestre de 2017 a todos los coordinadores de las misiones, así como a los coordinadores de los centros de servicios. Además, se han elaborado listas de verificación para facilitar la preparación de las presentaciones en las misiones. Se han distribuido folletos y material de información a todas las misiones.

B. Certificaciones médicas parciales: un desafío constante

7. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos reconoce plenamente la importancia de resolver las cuestiones planteadas en el párrafo 69 del informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ([A/71/157](#)). La Oficina tiene previsto crear un grupo con las principales partes interesadas para abordar estas cuestiones más claramente desde un punto de vista normativo, entre otras cosas precisando quién tiene la facultad de colocación en esos casos.

C. Retrasos administrativos y falta de respuesta, en particular en lo que respecta a los pagos por separación del servicio

8. El proceso de separación, tanto en la Secretaría como a nivel mundial en el régimen común de las Naciones Unidas, ha sido objeto de atención especial de todas las partes. En 2016, a petición de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, Pricewaterhouse Coopers inició un examen exhaustivo del proceso de separación para la Secretaría y otras entidades de la Caja.

9. Las recomendaciones de mejoras en relación con el personal de la Secretaría basado en la Sede están siendo aplicadas por el Grupo de Implantación en la Sede para los Servicios de Recursos Humanos, que es responsable del proceso en Nueva York.

10. El Departamento de Gestión está tomando las siguientes medidas:

a) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha establecido un equipo que se ocupará específicamente de las cuestiones relativas a la separación. El equipo coordinará las próximas solicitudes de separación con mucha antelación mediante una labor de coordinación y supervisión conjunta con las respectivas oficinas ejecutivas. También colaborará estrechamente con la División de Contaduría General de la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General para simplificar los procesos relacionados con el pago por separación del servicio. El equipo de separaciones está integrado por cuatro experimentados asociados superiores de recursos humanos que han adquirido toda la formación necesaria y recibirán capacitación adicional, según sea necesario, para dominar tareas específicas relacionadas con el proceso de separación. La OGRH ha designado una dirección de correo electrónico específica para las solicitudes de separación de la Sede -UNHQ separations/NY/UNO- a fin de canalizar todas las solicitudes de separación;

b) La Oficina de Gestión de Recursos Humanos está examinando las listas de verificación de los trámites de separación para el personal, y ha elaborado guías rápidas para los asociados de recursos humanos en el Grupo de Implantación en la Sede y los funcionarios de recursos humanos en las oficinas ejecutivas. La Oficina está revisando y simplificando la lista de verificación de los trámites de separación para los funcionarios y las guías rápidas conexas para los especialistas de recursos humanos y nóminas de sueldos interesados. Este ejercicio mejorará la comunicación con los funcionarios al dar instrucciones detalladas para la tramitación de la separación y facilitar el acceso a los coordinadores que se ocupan de sus casos, así como simplificar y normalizar los trámites finales en diversos puntos de referencia.

c) El Departamento de Gestión también ha integrado los procesos de recursos humanos y nómina de sueldos, lo que ha llevado al establecimiento de un instrumento común de análisis de la nómina. El equipo de separaciones del Grupo de Implantación en la Sede y la Sección de Nómina y Desembolsos realizarán un examen del proceso de interacción entre el Grupo de Implantación y la Sección de Nómina para encontrar elementos susceptibles de mejora. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos estudiará la forma de evitar la duplicación del trabajo y mejorar y dar a conocer el instrumento, que se utilizará con fines de seguimiento y presentación de informes. La Oficina y las diversas partes interesadas también analizará las políticas y prácticas vigentes para el examen de los casos de separación que requieren medidas retroactivas;

d) El Departamento de Gestión también ha establecido acuerdos de prestación de servicios con los departamentos y oficinas clientes. Después de revisar y simplificar el proceso de separación y el flujo de trabajo, y de aclarar las responsabilidades de las diversas oficinas, el equipo de separaciones del Grupo de

Implantación en la Sede establecerá acuerdos de prestación de servicios con los departamentos clientes con objeto de ayudar a determinar normas o parámetros de referencia previstos para la tramitación de las separaciones.

e) Por último, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguirá estudiando la forma de mejorar el flujo de trabajo con la Caja de Pensiones, lo que puede suponer compartir la interfaz de Umoja con la Caja con respecto a las separaciones y crear una nueva plataforma electrónica para que los funcionarios presenten los formularios de solicitud de la pensión. Cabe señalar, no obstante, que esta iniciativa puede ser de largo plazo.

D. Miedo a hablar y miedo a las represalias

11. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha comenzado a implantar consultorios para los directores de programas en colaboración con el Ombudsman a fin de capacitar a los directores para dar y recibir información y crear un entorno propicio para un diálogo genuino.

12. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos también ha recabado la colaboración de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y la Oficina de Ética para formular las preguntas de la encuesta sobre el compromiso de la Secretaría de las Naciones Unidas destinada a evaluar el ambiente de trabajo. Dicha encuesta se realizará en el segundo semestre de 2017.

E. Reforzar las investigaciones: una necesidad constante

13. La División de Investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna participa en una amplia gama de iniciativas destinadas a reforzar su capacidad y sus procedimientos de investigación. El objetivo último de estas iniciativas es promover el más alto nivel de servicio, velando al mismo tiempo por que los procesos y procedimientos que se utilizan para dirigir y orientar el proceso de investigación sean eficaces y actualizados, de manera que aumente la probabilidad de que los infractores rindan cuentas de sus actos.

14. La División ha establecido un plan de contratación que reforzará considerablemente su capacidad de atraer y contratar a los mejores candidatos posibles, teniendo debidamente en cuenta la necesidad de promover la diversidad de género, geográfica y profesional. Además, reconociendo la necesidad de mejorar la calidad de las entrevistas con menores, la División, en colaboración con un grupo nacional de defensa de los intereses de los menores, ha elaborado un curso básico para realizar entrevistas forenses a menores. Asimismo, se han adoptado medidas para seguir reduciendo la duración media de las investigaciones. El objetivo es finalizar todos los casos relativos a conductas prohibidas y represalias en un plazo de cuatro meses, los casos de explotación y abusos sexuales en un plazo de seis meses y todos los demás casos en un plazo de doce meses. En lo que respecta a la admisión de casos, se está examinando el procedimiento de denuncia directa para que el sistema de denuncia de las faltas de conducta sea lo más accesible y práctico posible.

15. La División también ha participado en iniciativas de cooperación con otras oficinas y entidades para mejorar la eficacia, la coordinación y el intercambio de información en las investigaciones en todo el sistema. Se ha establecido un equipo de tareas permanente para mejorar la investigación de la explotación y los abusos sexuales, integrado por investigadores de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de las

Naciones Unidas para la Infancia, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Organización Internacional para las Migraciones. El equipo de tareas, que opera bajo los auspicios de la División, se encarga de garantizar que las investigaciones del sistema de las Naciones Unidas se lleven a cabo de conformidad con las mejores prácticas internacionales y utilizando las metodologías y técnicas más actualizadas. La División también ha accedido a ser el mecanismo de recepción centralizada de denuncias de fraude para todas las denuncias de fraude y corrupción en el sistema de las Naciones Unidas. Gracias a una iniciativa de colaboración con otras divisiones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, pero en particular con la División de Auditoría Interna, también se prevé una mejora cuantitativa y cualitativa de la calidad de las investigaciones de fraude y corrupción llevadas a cabo por la División de Investigaciones. En relación con las investigaciones realizadas con arreglo al boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2008/5](#)), las medidas encaminadas a sustituir las actuales investigaciones realizadas por homólogos por otras realizadas bajo los auspicios de la División de Investigaciones se han retrasado debido a limitaciones financieras. La intención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de reanudar la capacitación de los miembros propuestos para integrar los grupos formados por personal no experto antes de que inicien su labor de investigación con arreglo al boletín [ST/SGB/2008/5](#) también se ha visto obstaculizada por limitaciones financieras y de recursos.

F. Paridad de género, igualdad de trato e inclusión

16. El Secretario General está elaborando una estrategia de paridad de género para todo el sistema de las Naciones Unidas a fin de promover el logro de la paridad e igualdad de género en la Secretaría antes de 2026. La estrategia aborda la paridad de género en los siguientes ámbitos fundamentales: a) los nombramientos de personal de categoría superior; b) las medidas especiales; c) los datos, las metas y la rendición de cuentas; d) las misiones; y e) los entornos propicios. Para su aplicación, la estrategia de paridad e igualdad de género incluirá un examen de las políticas relacionadas con los sistemas de selección de personal y movilidad planificada; las políticas de apoyo al personal, incluidos, entre otros, los acuerdos de trabajo flexible y la licencia parental; y las cuestiones culturales que pueden obstaculizar la creación de una cultura favorable para todos los géneros.

17. Algunos de los principales elementos que deben incluirse en la estrategia de paridad de género son mecanismos de apoyo para que los administradores y el personal tomen conciencia de los prejuicios inconscientes en el lugar de trabajo. Concretamente, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos está ampliando la formación para la realización de entrevistas con un módulo sobre los prejuicios inconscientes que, con el tiempo, se incorporará como programa de aprendizaje obligatorio para todo el personal. Además, la Oficina está creando un sitio web que servirá de repositorio de las comunicaciones y materiales relacionados con el género para que los administradores y el personal creen mayor conciencia al respecto.

Anexo IV

Tasas de exclusión y aportaciones del personal al mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario

(En dólares de los Estados Unidos)

Entidad	Abril de 2014		Mayo de 2014		Junio de 2014		Julio de 2014		Agosto de 2014	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación								
ACNUR	35,28	8 935,31	36,65	8 324,03	38,62	8 151,82	38,51	8 163,61	39,29	8 098,68
ONUN	58	3 304,03	62	1 907,64	66	1 789,20	65	1 798,00	65	1 783,00
ONUG	61	6 899	54	6 662,32	59	6 598,64	60	6 437,66	60	6 458,44
Sede de las Naciones Unidas	30,05	27 555,91	37,29	24 747,00	40,8	21 287,01	36,25	23 223,52	35,73	24 167,34
ONUV	69,87	1 114,10	68,94	1 234,17	73,82	967,76	75,18	926,88	75,52	867,4
TIPY	41	1 105,60	42	1 051,65	42	1 019,23	43	1 023,55	43	988,4
MRITP	40	185,88	38	183,5	37	183,24	36	192,88	36	185,86
CEPA	22,6	1 171,15	26,96	911,58	27,94	917,44	26,9	975,05	30,5	896,49
CEPAL	71,79	520,23	76,34	393,51	78,45	365,71	79	370,6	80	348,69
CESPAP	76	485,72	77	484,73	79	437,34	79	424,4	79	447,47
CESPAO	34	626,1	50,5	461,66	54,5	418,8	57	395,84	57,29	393,61
PNUD	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	39	19 427,00	39	18 457,00
UNICEF	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	83	6 892,01	85	3 296,58
Total		51 903,03		46 361,79		42 136,19		70 251,00		66 388,96

Entidad	Septiembre de 2014		Octubre de 2014		Noviembre de 2014		Diciembre de 2014		Enero de 2015	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación								
ACNUR	38,62	8 108,05	39,35	8 062,65	39,03	8 229,30	38,31	8 302,00	37,64	8 450,98
ONUN	66	1 721	65	1 694,00	66	1 692,00	66	1 692,00	68	1 624,00
ONUG	59	6 460,73	59	6 517,57	59	6 546,49	58	6 526,42	59	6 211,00
Sede de las Naciones Unidas	43,66	17 395,96	44,78	21 117,01	42,92	21 542,84	42,98	21 915,78	42,31	21 619,62
ONUV	76,82	879,09	77,67	903,57	77,51	904,56	77,74	888,45	77,38	807,61
TIPY	42	990,28	42	975,43	42	950,56	42	944,16	41	834,83
MRITP	38	205,34	35	207,55	37	204,6	38	204,27	48	205,1
CEPA	28,52	933,03	28,03	929,11	28,65	933,03	28,21	924,32	28,74	925,66
CEPAL	79,47	350,76	79,06	355,25	78,64	366,83	77,88	374,05	77,5	378,31
CESPAP	80	430,58	80	421,27	81	411,98	81	398,64	81	395,29
CESPAO	57,8	390,24	58,48	390,52	58,59	398,28	59,03	394,57	59,03	387,6
PNUD	39	18 341,25	40	18 125,00	40	18 090,00	40	18 245,00	40	18 359,00
UNICEF	85	3 817,82	85	3 644,20	85	3 568,82	86	3 505,71	86	3 555,65
Total		60 024,13		63 343,13		63 839,29		64 315,37		63 754,65

Entidad	Febrero de 2015		Marzo de 2015		Abril de 2015		Mayo de 2015		Junio de 2015	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación
	ACNUR	38,51	8 325,58	37,44	8 511,06	38,36	8 486,16	38,18	8 505,97	37,47
ONUN	68	1 631	73	1 593,00	73	1 617,00	73	1 992,00	56	2 221,40
ONUG	58	6 690,00	57	6 511,00	58	6 568,00	57	6 720,00	59	5 654,00
Sede de las Naciones Unidas	40,27	21 830,30	44,57	20 420,69	43,59	21 640,69	43,46	21 951,23	45,53	20 508,21
ONUUV	77,58	817,68	78,24	780,65	77,55	811,58	78,02	808,31	78,42	774,17
TIPY	42	796,58	46	791,67	48	760,74	48	769,22	48	757,48
MRITP	42	237,29	46	253,89	46	228,03	44	237,99	44	230,62
CEPA	27,53	981,24	27	1 063,79	28,29	1 076,73	21,26	1 179,34	27,09	1 014,19
CEPAL	78,06	362,38	78,29	365,28	78,61	356,15	77,69	380,67	77,58	380,53
CESPAP	82	394,15	82	392,94	83	376,31	82	388,04	65	655,68
CESPAO	59,03	392,99	59,9	384,07	60,36	401,53	60,26	375,16	60,26	369,4
PNUD	40	17 812,00	40	17 820	41	18 074	41	17 769	41	17 760,51
UNICEF	86	3 387,78	86	3 414	86	3 374	87	3 282,52	87	3 233,49
Total		63 658,97		62 302,13		63771		64359,45		62179,19

Entidad	Julio de 2015		Agosto de 2015		Septiembre de 2015		Octubre de 2015	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación						
	ACNUR	37,09	8 757,80	37,43	8 637,50	36,81	8 978,12	37,12
ONUN	56,62	2 110,28	55,11	2 134,00	52,14	2 145,81	49,98	2 206,19
ONUG	58	3 934,00	59	3 942,00	59	3 970,00	57	4 042,00
Sede de las Naciones Unidas	~45	19 388,80	~45	20 077,70	~45	19 753,69	~45	19 940,15
ONUUV	78,98	768,07	78,68	749,08	78,81	785,48	78,74	808,26
TIPY	44	695,77	44	631,3	43	622,37	48	N,A
MRITP	43	243,91	49	249,07	48	260,1	32	N,A
CEPA	19,23	1 050,32	19,03	1 063,46	19,07	998,38	33,68	1 117,31
CEPAL	78,06	370,31	78,04	363,81	77,97	362,52	78,33	359,05
CESPAP	67	621,87	68	599,77	69	589,26	69	579,95
CESPAO	59,02	402,72	59,9	412,48	57,4	402,11	57,32	403,16
PNUD	41	18 007,00	41	17 687	41	17 822	41	17 872
UNICEF	88	3 128,30	88	3 175,74	88	3 183,77	88	3 125,50
Total		59 479,15		59 722,91		59 873,61		59 468,20

Entidad	Noviembre de 2015		Diciembre de 2015		Enero de 2016		Febrero de 2016		Marzo de 2016	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación								
	ACNUR	36,79	9 144,83	36,39	9 284,35	36,56	8 991,22	35,75	9 431,77	38,01
Sede de las Naciones Unidas ^b	43,8	38 258,86	44	37 876,24	43,7	37 537,08	43,6	37 535,32	44,9	37 970,46
PNUD	41	17 542,00	41	17 672,00	42	16 252	42	16 920	42	16 204,00
UNICEF	88	3 102,25	87	3 125,04	87	3 061,11	88	3 087,60	87	3 036,61
UNOPS ^a					39	1 402,89	39	1 487,96	40	1 458,34
Total		68 047,94		67 957,63		67 244,30		68 462,65		67 925,19

Entidad	Abril de 2016		Mayo de 2016		Junio de 2016		Julio de 2016		Agosto de 2016	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación								
	ACNUR	38,09	9 373,21	38,37	9 416,18	35,84	9 702,12	35,97	9 632,41	34,92
Sede de las Naciones Unidas ^b	44,6	38 313,24	44,2	38 006,27	43,24	38 322,68	43,67	32 290,41	43,6	31 636,36
PNUD	42	16 315,00	42	16 228,00	42	16 283	42	15 987	42	15 991,00
UNICEF	89	3 037,74	89	2 996,77	89	2 968,40	89	2 919,07	90	2 916,82
UNOPS ^a	40	1 475,87	40	1 451,10	41	1 431,15	40	1 442,91	42	1 391,12
Total		68 515,06		68 098,32		68 707,35		62 271,80		61 659,54

Entidad	Abril de 2016		Mayo de 2016		Junio de 2016		Julio de 2016		Agosto de 2016	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación								
	ACNUR	35,48	9 906,59	35,12	10 116,40	34,39	10 490,15	34,56	10 320,51	33,92
Sede de las Naciones Unidas ^b	43,03	32 146,25	43,31	32 497,58	32,9	41 312,54	32,55	31 639,56	32,88	36 259,81
PNUD	42	15 971,00	42	16 014,00	42	16 204,97	42	15 941	42	15 421,00
UNICEF	90	2 808,88	90	2 884,33	90	2 893,14	90	2 829,64	90	2 772,84
UNOPS ^a	43	1 375,11	43	1 367,12	42	1 367,44	43	1 373,31	44	1 224,59
Total		62 207,83		62 879,43		72 268,24		62 104,02		65 707,47

Entidad	Septiembre de 2016		Octubre de 2016		Noviembre de 2016		Diciembre de 2016		Enero de 2017	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación								
ACNUR	35,48	9 906,59	35,12	10 116,40	34,39	10 490,15	34,56	10 320,51	33,92	10 029,23
Sede de las Naciones Unidas ^b	43,03	32 146,25	43,31	32 497,58	32,9	41 312,54	32,55	31 639,56	32,88	36 259,81
PNUD	42	15 971,00	42	16 014,00	42	16 204,97	42	15 941	42	15 421,00
UNICEF	90	2 808,88	90	2 884,33	90	2 893,14	90	2 829,64	90	2 772,84
UNOPS ^a	43	1 375,11	43	1 367,12	42	1 367,44	43	1 373,31	44	1 224,59
Total		62 207,83		62 879,43		72 268,24		62 104,02		65 707,47

Entidad	Febrero de 2017		Marzo de 2017		Abril de 2017		Mayo de 2017		Junio de 2017	
	Tasa de exclusión (porcentaje)	Aportación								
ACNUR	34,14	10 162,61	34,41	10 281,63	34,29	10 240,18	34,24	10 358,58	33,73	11 753,00
Sede de las Naciones Unidas ^b	32,54	35 337,58	32,57	36 457,27	32,37	37 168,89	32,34	37 411,74	33,5	51 480
PNUD	42	15 714,00	42	15 558,00	42	15 632,00	42	16 228	42	15 893,00
UNICEF	90	2 847,51	90	2 728,17	90	2 854,97	91	2 775,15	91	2 650,22
UNOPS ^a	43	1 261,87	44	1 216,33	45	1 201,20	44	1 194,84	45	1 202,31
Total		65 323,57		66 241,40		67 097,24		67 968,31		82 978,53
Total de las aportaciones al mes de junio de 2017										2 490 797,97

Abreviaturas: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; CEPA, Comisión Económica para África; CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; MRITP, Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales; N.A., no se aplica; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONUN, Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; ONUV, Oficina de las Naciones Unidas en Viena; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; TPIY, Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

^a El 1 de enero de 2016, la UNOPS comenzó a proporcionar las estadísticas directamente; antes las presentaba el PNUD.

^b Desde el 1 de noviembre de 2015, la Sede de las Naciones Unidas también proporciona información sobre la ONUN, la ONUG, la ONUV, la Sede de las Naciones Unidas, el TPIY, el MICT, la CEPA, la CEPAL, la CESPAP y la CESPAP.

Anexo V

Pagos recomendados por la Dependencia de Evaluación Interna de resultados de un arreglo e indemnizaciones otorgadas por los Tribunales en 2016 o pagadas en 2016

A. Pagos realizados de resultados de un arreglo de conformidad con las recomendaciones de la Dependencia de Evaluación Interna^a

<i>Departamento del autor de la decisión</i>	<i>Tipo de pago</i>	<i>Categoría del funcionario</i>	<i>Monto (dólares EE. UU.)</i>	<i>Motivo del arreglo</i>
DAAT-FNUOS	Suma fija	G-5/11	5 000,00	Irregularidades de procedimiento en la denegación del subsidio de seguridad
DAAT-UNAMI	Suma fija	SM-4/11	3 000,00	Irregularidades en el proceso de selección
DAAT-MONUSCO	8 meses de sueldo básico neto	GL-3/7	12 633,66	Irregularidades en el proceso de rescisión
DAAT-MINUSMA	Suma fija	SM-5/4	238,17	Demoras en la tramitación del subsidio de educación (perjuicio financiero por el cobro de intereses)
DAAT-UNSOA	Suma fija	P-4/5	7 800,00	Expectativa legítima
DAAT-MINUSTAH y DPA	Cuatro meses de sueldo básico neto	P-4/10	29 765,00	Presunta ilegalidad de la rescisión y de la decisión de no selección (dos casos resueltos juntos)
OSSI	Suma fija	G-5/3	3 000,00	Irregularidades en la evaluación del desempeño
DS	Suma fija	S-2	833,45	Denegación de oportunidades en el proceso de selección
ACNUDH	Una novena parte de la diferencia entre los sueldos de P-3/11 (más prestaciones y subsidios) y P-4/4 durante dos años.	P-3/11	1636,83	Pérdida de oportunidades en el proceso de selección
Total			63 907,11	

Abreviaturas: ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; DAAT, Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; DAP, Departamento de Asuntos Políticos; DS, Departamento de Seguridad; FNUOS, Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación; MINUSMA, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí; MINUSTAH, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití; MONUSCO, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo; OSSI, Oficina de Servicios de Supervisión Interna; UNAMI, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq; UNSOA, Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia.

^a Refleja los pagos realizados como resultado de arreglos en los casos recibidos en 2016, así como los pagos realizados en 2016 por casos arrastrados desde 2015.

B. Indemnizaciones pecuniarias otorgadas por los Tribunales en 2016 o pagadas en 2016

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
UNDT/2015/031 (23 demandantes)	Nueva York	OGRH	i) Anulación de la decisión de clasificación ii) Devolución a la OGRH para que adoptara una nueva decisión iii) Rechazo de la solicitud de indemnización	2016-UNAT-615 (4 demandantes) 2016-UNAT 622 (18 demandantes)	i) Confirmada ii) Anulada iii) Dos años de sueldo básico neto por sueldos adeudados y un año de sueldo básico neto por daños morales	4 083 231,00	8 de julio de 2016
UNDT/2015/104	Nueva York	DS	i) Rescisión de la denegación de una investigación de determinación de los hechos ii) Indemnización de 3.000 dólares	–	–	3 008,91	17 de febrero de 2016
UNDT/2015/112	Nairobi	MONUSC O	i) Ilícitud de la suspensión del permiso de conducir ii) Indemnización de 1.500 dólares	–	–	1 508,77	18 de marzo de 2016
UNDT/2016/009	Ginebra	ONUG	i) Anulación de la decisión de no adoptar medidas sobre una denuncia y de la investigación realizada ii) Supresión del memorando del expediente administrativo iii) Indemnización de 4.000 dólares por daños morales	–	–	4 011,12	28 de enero de 2016
UNDT/2016/012	Nairobi	UNMISS	i) Ilícitud de la no renovación del nombramiento de plazo fijo ii) Indemnización de un año de sueldo básico neto	–	–	87 963,00	5 de mayo de 2016
UNDT/2016/013	Ginebra	ONUG	i) Anulación de la decisión de llenar un segundo puesto bajo la misma vacante ii) Indemnización de 1.000 dólares en lugar de la anulación iii) Indemnización de 4.000 dólares por daños morales	2016-UNAT-691	i) Confirmada ii) Confirmada iii) Anulada	1 006,27	16 de febrero de 2017
UNDT/2016/016	Nueva York	DAGGC	i) Ilícitud de la denegación del nombramiento continuo ii) Indemnización de 5.000 dólares	2016-UNAT-696	Confirmada	5 173,90	22 de febrero de 2017

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
UNDT/2016/017	Ginebra	UNICEF	i) Anulación de la destitución ii) Sustitución de la medida disciplinaria por una amonestación iii) Indemnización de un año de sueldo básico neto en lugar de la anulación	–	–	13 225,00 (2 022 330,00 rupias de Sri Lanka)	15 de junio de 2016
UNDT/2016/020	Nairobi	UNMIL	i) Ilícitud de la no reasignación ii) Omisión de examen completo e imparcial para llenar una vacante iii) Indemnización de cuatro meses de sueldo básico neto en lugar de la readmisión más diferencia salarial durante ocho meses iv) Dos meses de sueldo básico neto por irregularidades de procedimiento y de fondo	2016-UNAT-698	Devolución parcial al Tribunal Contencioso-Administrativo	19 760,83 (apartado iv))	14 de julio de 2016
UNDT/2016/021	Nairobi	CEPA	Indemnización de tres meses de sueldo básico neto por vulneración de las garantías procesales en relación con un proceso de selección	2016-UNAT-697	Anulada	–	–
UNDT/2016/022	Nairobi	OGRH	i) Anulación de la destitución sumaria como medida disciplinaria ii) Indemnización de un año de sueldo básico neto en lugar de la anulación	2016-UNAT-741	i) Anulada ii) Anulada	–	–
UNDT/2016/026	Ginebra	OGRH	i) Anulación de la no conversión a un nombramiento continuo ii) Devolución de las decisiones impugnadas iii) Indemnización de 3.000 dólares por daños morales	2016-UNAT-692	i) Confirmada ii) Confirmada iii) Anulada	–	–
UNDT/2016/027	Nueva York	DG	i) Anulación de las decisiones de denegar la designación para ocupar un puesto y de eliminar la designación para el puesto del demandante ii) Supresión de documentación del expediente administrativo iii) 50.000 dólares por daños no pecuniarios	2017-UNAT-742	i) Confirmada ii) Confirmada iii) Confirmada	–	–

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
UNDT/2016/030-031, UNDT/2016/033 y UNDT/2016/043 (cuatro causas)	Ginebra	ACNUR	i) Anulación de la decisión de no ascender ii) Indemnización de 6.000 dólares en lugar de la revocación	–	–	UNDT/2016/030: 6 125,00 francos suizos UNDT/2016/031 y UNDT/2016/033: indemnización denegada UNDT/2016/043: 6 118,00 francos suizos	3 de noviembre de 2016 N.A. N.A.
UNDT/2016/035	Ginebra	ACNUR	i) Anulación de la decisión de rescindir un nombramiento ii) Indemnización de 2 años de sueldo básico neto en lugar de la revocación	2016-UNAT-705	i) Anulada ii) Anulada	–	–
UNDT/2016/049	Ginebra	ACNUR	i) Anulación de la decisión de no ascender ii) Indemnización de 6.000 francos suizos en lugar de la anulación iii) Indemnización de 3.000 francos suizos por daños morales	2016-UNAT-713	i) Confirmada ii) Confirmada iii) Anulada	6 117,00 francos suizos	8 de noviembre de 2016
UNDT/2016/052	Ginebra	ONUN	i) Anulación de la decisión de selección ii) Indemnización de 2.000 dólares en lugar de la anulación iii) 3.000 dólares por daños morales	2017-UNAT-712	i) Confirmada ii) Confirmada iii) Anulada	–	–
UNDT/2016/055 y 056 (dos causas)	Ginebra	ACNUR	i) Anulación de la decisión de no ascender ii) Indemnización de 6.000 francos suizos en lugar de la anulación	–	–	6,112 francos suizos en cada causa	3 de noviembre de 2016
UNDT/2016/058	Nairobi	UNAMI	i) Ilicitud de la reasignación ii) Indemnización de un año de sueldo básico neto iii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto por mala fe y motivos indebidos	2017-UNAT-720	i) No impugnada ii) No impugnada iii) No impugnada iv) Anulada v) No impugnada	–	–

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
			iv) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto por perjuicio a las perspectivas de carrera v) Indemnización de 5.000 dólares por trato injusto				
UNDT/2016/067	Ginebra	ACNUR	i) Anulación de la decisión de selección ii) Indemnización de 3.500 dólares en lugar de la anulación iii) Indemnización de 3.000 dólares por daños morales	2017-UNAT-714	i) Confirmada ii) Confirmada iii) Anulada	3 638,00	8 de noviembre de 2016
UNDT/2016/068	Ginebra	UNICEF	i) Anulación de la decisión de no renovar el nombramiento de plazo fijo ii) Indemnización de seis meses de sueldo básico neto en lugar de la anulación iii) Indemnización de 3.000 dólares por daños morales iv) Supresión de la documentación presentada en relación con la evaluación de la actuación profesional en 2013 y la impugnación	–	–	15 266,00 (1 231 624,50 takas)	15 de junio de 2016
UNDT/2016/069	Nairobi	OCAH	i) Indemnización de un año de sueldo básico neto en lugar de la anulación de la decisión ilícita de no renovación ii) Indemnización de 10.000 dólares por daños morales relativos a la vulneración de las garantías procesales	2017-UNAT-721	i) Anulada ii) Anulada	–	–
UNDT/2016/071a0 83 (13 causas)	Nairobi	DAAT	Anulación de la negativa a pagar la prima de traslado dentro de la misión	–	–	130 000,00 (10 000,00 por demandante)	19 de agosto de 2016
UNDT/2016/84	Nairobi	ACNUR	i) Anulación de la supresión del puesto y la rescisión ii) Indemnización por el monto de las prestaciones del nombramiento de plazo fijo iii) Indemnización de 3.000 dólares por estrés injustificado	–	–	3 000,00	3 de agosto de 2016

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
UNDT/2016/087	Nairobi	MONUSC O	Indemnización de un año y seis meses de sueldo básico neto en lugar de la anulación de la decisión de no selección y por la pérdida de oportunidades	2017-UNAT-724	Reducción de la indemnización a seis meses de sueldo básico neto	–	–
UNDT/2016/089	Nairobi	DAAT	i) Constitución indebida del grupo de evaluación para la selección y evaluación ilícita ii) Indemnización de 1 dólar por daños morales	2017-UNAT-723	i) Anulada ii) Confirmada iii) Anulación de la decisión de no incluir al demandante en la lista de preselección para un puesto, en cuyo lugar puede pagarse una indemnización de una quinta parte del sueldo correspondiente	–	–
UNDT/2016/092	Nairobi	ACNUR	i) Irregularidades en el examen por la Junta Consultiva de Indemnizaciones de la reclamación de indemnización ii) Un mes de sueldo básico neto	2017-UNAT-725	i) Anulada y devuelta al Tribunal Contencioso-Administrativo ii) Anulada	–	–
UNDT/2016/094	Nairobi	DAAT	i) Vulneración de los derechos fundamentales del demandante ii) Indemnización de un año y ocho meses de sueldo básico neto	–	–	129 700,00	25 de octubre de 2016
UNDT/2016/096	Nairobi	UNAMI	i) Pago de la proporción del sueldo íntegro impagado desde el 30 de noviembre de 2009 hasta el 1 de agosto de 2011 ii) Indemnización de 5.000 dólares por daños morales	–	–	106 108,43	29 de noviembre de 2016
UNDT/2016/100	Ginebra	ONUG	i) Irregularidades en la administración de la indemnización por lucro cesante ii) Indemnización por los impuestos adicionales pagados por el demandante debido a las irregularidades en la administración iii) Indemnización de 9.000 dólares por daños morales	–	–	48 999,64	19 de julio de 2016

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
UNDT/2016/101	Ginebra	PNUD	i) Irregularidades de procedimiento en el proceso de selección ii) Indemnización de 1.000 dólares por daños morales	–	–	1 010,08	24 de octubre de 2016
UNDT/2016/102	Ginebra	PNUD	i) Anulación de la decisión de rescindir un contrato permanente ii) Indemnización de dos años de sueldo básico neto en lugar de la anulación iii) Indemnización de 2.000 dólares por daños morales	2017-UNAT-730	i) Confirmada ii) Reducción de la indemnización a un año y seis meses de sueldo básico neto iii) Confirmada	182 069,66	27 de junio de 2017
UNDT/2016/109	Ginebra	ONUG	i) Anulación de la medida disciplinaria de rescisión con indemnización en lugar del preaviso e indemnización por rescisión del nombramiento y sustitución por dos años de pérdida del derecho al ascenso ii) Indemnización de dos años de sueldo básico neto y aportación de la Organización al plan de pensiones en lugar de la anulación iii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto por daños morales	2016-UNAT-745	i) Anulada ii) Anulada iii) Anulada	–	–
UNDT/2016/120	Nairobi	UNICEF	i) Irregularidades en la no renovación del contrato ii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto	–	–	14 694,25	31 de octubre de 2016
UNDT/2016/125	Nueva York	DAAT	i) Retraso considerable en el proceso de selección ii) Indemnización de 3.000 dólares	–	–	3 013,56	29 de diciembre de 2016
UNDT/2016/178	Nueva York	DAES	i) Anulación de la decisión de separar al demandante del servicio ii) Indemnización de un año de sueldo básico neto en lugar de la anulación	Apelación pendiente		–	–
UNDT/2016/181	Nueva York	DAGGC	i) Anulación de la rescisión del contrato ii) Indemnización de tres años de sueldo básico neto en lugar de la anulación, menos la indemnización por rescisión del nombramiento	Apelación pendiente		–	–

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
UNDT/2016/183	Nueva York	PNUD	iii) Indemnización de 20.000 dólares por trastornos emocionales i) Ilícitud de la no selección ii) Indemnización de siete meses de sueldo básico neto por pérdidas pecuniarias	–	–	65 476,72	15 de diciembre de 2016
UNDT/2016/186	Nueva York	MINUSTA H	i) Indemnización de ocho meses de sueldo básico neto más las sumas ya abonadas por la rescisión ilícita del nombramiento ii) Indemnización de 5.000 dólares por daños morales	–	–	68 251,72	11 de enero de 2017
UNDT/2016/190 a 192 (tres causas)	Nueva York	DAGGC	Indemnización de 3.000 dólares por trastornos emocionales relacionados con la rescisión del nombramiento permanente	Apelación pendiente		– –	
UNDT/2016/193 a 195 (tres causas)	Nueva York	DAGGC	i) Anulación de la rescisión del contrato ii) Indemnización de dos años de sueldo básico neto en lugar de la anulación, menos la indemnización por rescisión del nombramiento iii) Indemnización de 7.000 dólares por trastornos emocionales	Apelación pendiente		– –	
UNDT/2016/197	Nairobi	UNMISS	i) Expulsión ilícita del alojamiento de las Naciones Unidas ii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto	–	–	– –	
UNDT/2016/204	Ginebra	ONU	i) Anulación de la decisión de rescindir un nombramiento ii) Indemnización de tres años de sueldo básico neto en lugar de la anulación iii) Indemnización de 20.000 dólares por daños morales	–	–	– –	
UNDT/2016/206	Ginebra	UNAMI	i) Supresión de los comentarios negativos sobre el demandante de las actas ii) Indemnización de 3.000 dólares por error de procedimiento iii) Indemnización de 15.000 dólares por los daños sufridos	Apelación pendiente		– –	
UNDT/2016/210	Nueva York	OGRH	i) Anulación de la decisión de rescisión basada en una medida disciplinaria	Apelación pendiente		– –	

<i>Sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad del autor de la decisión</i>	<i>Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Sentencia del Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Confirmada/anulada/rechazada/ indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU. a menos que se indique otra cosa)</i>	<i>Fecha del pago</i>
			ii) Indemnización de dos años de sueldo básico neto en lugar de la anulación iii) Indemnización de 30.000 dólares por trastornos emocionales				
UNDT/2016/201	Nueva York	MINUSTA H	i) Anulación de la decisión de no renovación ii) Indemnización de un año de sueldo básico neto en lugar de la anulación	Apelación pendiente		--	
UNDT/2016/219	Nueva York	PNUD	i) Irregularidades en el proceso de selección ii) Indemnización de 18.000 dólares por daños morales (3.000 dólares por cada una de las seis solicitudes de empleo rechazadas)	Apelación pendiente		--	
UNDT/2016/220	Nueva York	PNUD	i) Anulación de la rescisión ii) Indemnización de 29 días de sueldo básico neto en lugar de la anulación iii) Indemnización equivalente a las aportaciones de la Organización y el funcionario a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas durante dos años y 28 días iv) Indemnización de 3.000 dólares por daños morales	Apelación pendiente		--	
UNDT/2016/221	Nueva York	OGRH	i) Anulación de la decisión de rescisión basada en una medida disciplinaria ii) Indemnización de dos años de sueldo básico neto, menos la indemnización por rescisión del nombramiento y la indemnización por rescisión sin preaviso, en lugar de la anulación iii) Supresión de la documentación relativa a la investigación del expediente administrativo	Apelación pendiente		--	

Abreviaturas: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; CEPA, Comisión Económica para África; DAAT, Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno; DAES, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales; DAGGC, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; DG, Departamento de Gestión; DS, Departamento de Seguridad; MINUSTAH, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití; MONUSCO, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo; N.A., no se aplica; OCAH, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios; OGRH, Oficina de Gestión de Recursos Humanos; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; ONU, Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi; ONUV, Oficina de las Naciones Unidas en Viena; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UNAMI, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNMIL, Misión de las Naciones Unidas en Liberia; UNMISS, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur.