



Asamblea General

Distr. general
8 de julio de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones

Tema 149 de la lista preliminar*

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Informe del Consejo de Justicia Interna

Resumen

El presente informe del Consejo de Justicia Interna, que es el primero de los actuales integrantes del Consejo, se centra en la eficiencia judicial y operacional del sistema de justicia interna y se basa en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y en amplias consultas celebradas con los interesados. A fin de seguir mejorando el sistema, el Consejo ha formulado recomendaciones relativas al acceso a la justicia, incluidos los aspectos de género y raza al respecto, y a la legitimación procesal de las asociaciones del personal ante los Tribunales. Como es preceptivo, el Consejo también ha presentado su programa de trabajo para el período 2021-2022. Por último, el informe incluye las respectivas opiniones e informes del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

* [A/76/50](#).



Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	3
II. Recomendaciones.....	4
A. Eficiencia judicial y operacional.....	4
B. Legitimación procesal de las asociaciones del personal ante los Tribunales.....	10
C. Aspectos de género y raza en el acceso a la justicia.....	11
III. Programa de trabajo del Consejo de Justicia Interna para el período 2021-2022.....	13
IV. Agradecimientos.....	15
Anexos	
I. Opiniones del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas e informe del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas sobre las denuncias de falta de conducta e información sobre la incapacidad de los magistrados en 2020.....	16
II. Opiniones del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas e informe del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas sobre las denuncias de falta de conducta e información sobre la incapacidad de los magistrados en 2020.....	20

I. Introducción

1. La Asamblea General, en su resolución [61/261](#), estableció el sistema interno de administración de justicia en las Naciones Unidas como un sistema independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado, que operaría conforme a las normas pertinentes del derecho internacional y a los principios de legalidad y del debido proceso, para asegurar que se respetaran los derechos y obligaciones de los funcionarios y que los administradores y los funcionarios respondieran por igual de sus actos.

2. Posteriormente, en su resolución [62/228](#), la Asamblea General estableció el Consejo de Justicia Interna para asegurar la independencia, la profesionalidad y la rendición de cuentas en el sistema de administración de justicia, y encomendó al Consejo que le presentara sus opiniones sobre la aplicación del sistema de administración de justicia. En su resolución [75/248](#), la Asamblea aprobó las condiciones de servicio y los requisitos de nombramiento para el Consejo, que figuran en el anexo V del informe del Secretario General [A/75/162](#).

3. Los miembros del cuarto Consejo de Justicia Interna, cuyo mandato expira el 12 de noviembre de 2024, son los siguientes: Dennis Byron (Saint Kitts y Nevis), distinguido jurista propuesto por los otros cuatro miembros para ocupar la Presidencia; Carmen Artigas (Uruguay), distinguida jurista externa designada por el personal; Adama Dieng (Senegal), representante de la administración; Louise Otis (Canadá), distinguida jurista externa designada por la administración; y Matthew Perkins (Estados Unidos de América), representante del personal.

4. Del 5 al 14 de abril de 2021, el Consejo celebró su sesión plenaria y reuniones con los interesados por videoconferencia¹.

5. En la preparación del presente informe, el Consejo se basó en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, así como en la información recibida de los diversos interesados del sistema de justicia interna.

6. El Consejo convino en elaborar un informe específico que facilitara su estudio por parte de los Estados Miembros durante el siguiente período de sesiones de la Asamblea General. Por ello, decidió aplazar el examen de algunas cuestiones importantes planteadas por los interesados para que los miembros del Consejo pudieran recabar más información, analizar a fondo las cuestiones y proponer posibles formas de abordarlas. El Consejo también es consciente de que algunas de las cuestiones han sido estudiadas ampliamente por sus predecesores y tiene la intención de revisar las investigaciones y propuestas anteriores para forjar sus propias opiniones de una manera lo más fundamentada posible. En la sección III se desarrollan las cuestiones.

7. Las opiniones del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas figuran en los anexos I y II, respectivamente, del presente informe, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 34 de la resolución [75/248](#). También se incluyen en los anexos I y II

¹ Se celebraron reuniones con la Presidenta del Tribunal de Apelaciones, con los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo, con miembros de las secretarías, con la Oficina de Administración de Justicia, incluida la Directora Ejecutiva, con la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, con varios sindicatos y asociaciones del personal, con la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, con la División de Servicios de Recursos Humanos del Departamento de Apoyo Operacional, con las oficinas de asuntos jurídicos de la Secretaría y los fondos y programas que representan al Secretario General, con la Dependencia de Evaluación Interna y con la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Se invitó a todos ellos a que expusieran con total libertad sus inquietudes y los asuntos de su interés.

los respectivos informes de los dos Tribunales sobre las denuncias de faltas de conducta e información sobre la incapacidad de los magistrados en 2020, tal como se exige en el párrafo 21 del mecanismo para atender a las denuncias relativas a presuntas faltas de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

II. Recomendaciones

A. Eficiencia judicial y operacional

8. En el párrafo 27 de su resolución 74/258, la Asamblea General instó a los Tribunales a que modificaran sus respectivos Reglamentos con miras a racionalizar y armonizar su enfoque de la gestión de las causas, entre otras cosas asegurándose de que la primera medida judicial en una causa se adoptara a más tardar 90 días después de la fecha en que se presentara la demanda. En el párrafo 26 de su resolución 75/248, la Asamblea acogió con beneplácito los progresos realizados en la reducción del número de causas pendientes y de larga data ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, destacó la importancia de seguir aplicando todas las medidas introducidas en las resoluciones 73/276 y 74/258, y solicitó al Secretario General que continuara informando sobre las medidas adoptadas para seguir haciendo frente al volumen de causas pendientes, dando prioridad a las causas con más de 400 días de antigüedad. En el párrafo 35 de la misma resolución, la Asamblea acogió con beneplácito que el Consejo presentara opiniones adicionales sobre las posibles formas de mejorar la eficiencia judicial y operacional.

9. Tras examinar los gráficos relativos a la tramitación de las causas y las sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo, el Consejo observa que el Tribunal ha reducido el volumen de causas pendientes, que pasó de 404 causas a finales de 2018 (véase A/75/162, cuadro 4) a 177 en abril de 2021². Sin embargo, el Consejo observa que hay 69 causas pendientes durante más de 400 días y que 58 causas permanecen sin asignar a un magistrado durante más de 100 días³. A pesar de los esfuerzos realizados, el Tribunal debe reducir el volumen de causas pendientes durante más de 400 días.

10. El Consejo también opina que la División de Mediación no es operativa y no cumple su objetivo principal, que, como elemento decisivo en la administración de justicia, es evitar litigios innecesarios (véase la resolución 61/261 de la Asamblea General, párr. 11).

Sistema formal

11. El sistema de justicia de dos niveles de las Naciones Unidas se ha implantado para resolver las controversias de derecho laboral. Como se reconoce en la literatura sobre derecho laboral, un mecanismo eficaz y eficiente para resolver controversias laborales individuales contribuye a un entorno laboral saludable, mejora la motivación y reduce los costos relacionados con el absentismo. Las categorías de demandas interpuestas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2019 se dividen en siete categorías principales: a) separación del servicio (no renovación y otras cuestiones relacionadas con la separación); b) cuestiones relacionadas con el

² Véase Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, “Case load dashboard for May 2021”, que se puede consultar en <https://www.un.org/en/internaljustice/pdfs/Caseload-dashboard-UNDT-2021.pdf>.

³ *Ibid.*

nombramiento (no selección, denegación de ascenso y cuestiones conexas); c) cuestiones disciplinarias; d) prestaciones y derechos; e) cuestiones relacionadas con la Oficina de Ética; f) imposición de medidas administrativas; y g) otros⁴.

12. Las causas que permanecen sin asignar durante más de 90 días y que actualmente están pendientes ante el Tribunal durante más de 400 días deberían recibir especial atención por parte de este. Por lo tanto, debe realizarse un intenso esfuerzo en equipo para reducir ese volumen de causas pendientes. El Consejo considera que esto podría convertirse en una tarea judicial especial diseñada y gestionada por la Presidencia del Tribunal.

13. La autoridad y la independencia de la Presidencia son componentes fundamentales para modernizar los Tribunales y mejorar su eficiencia y supervisar la actualización y el desarrollo de los Reglamentos. El Consejo considera que el actual sistema de rotación anual de la Presidencia de los Tribunales inhibe el ejercicio de la autoridad del cargo. El nombramiento por parte de la Asamblea General de una persona para que ocupe la Presidencia con un mandato de siete años permitiría una mejor administración judicial y gestión de los Tribunales sobre la marcha, incluidos el establecimiento y el seguimiento de metas de desempeño mensurables para los magistrados, y la supervisión de la asignación de las causas por parte del Secretario Principal. La Presidencia del Tribunal Contencioso-Administrativo podría hacer frente a los retrasos en la asignación de las causas de modo que se produjera una intervención judicial inicial dentro de los 90 días siguientes a la interposición de la demanda y se eliminara el volumen de causas pendientes durante más de 400 días. Conceder a la Presidencia un plazo más largo permitiría mejorar los sistemas de gestión de las causas, que podrían incorporar medidas basadas en la complejidad de estas, de modo que se podría cambiar el actual sistema numérico de asignación de causas por un modelo más eficiente. El método de nombramiento requerirá una modificación de las normas, incluso si se mantiene el método actual.

14. Por último, el Consejo recomendaría que se modificara el código de conducta de los Tribunales para colmar una laguna en las normas existentes y establecer que ningún magistrado en régimen de dedicación exclusiva desempeñe otra ocupación o cumpla otro mandato que no sean sus funciones judiciales.

Recomendación 1

El Consejo recomienda que la Asamblea General considere la posibilidad de modificar los respectivos Estatutos de los Tribunales para sustituir el sistema actual, de modo que se establezca que el nombramiento de la persona que ocupe la Presidencia corresponde a la Asamblea, previa recomendación del Consejo, por un período de siete años. Además, aconseja firmemente que en el proceso de selección para dicho puesto se puedan formular preguntas sobre el conjunto de aptitudes específicas requeridas para ocuparlo.

Recomendación 2

El Consejo también recomienda que la Asamblea General considere la posibilidad de modificar los respectivos Estatutos de los Tribunales para adoptar el concepto de mediación judicial como una herramienta adicional para resolver las controversias de forma rápida y eficaz.

⁴ Véase [A/75/162](#), párr. 18.

Recomendación 3

El Consejo recomienda que se modifique el código de conducta para insertar el siguiente artículo: Ningún magistrado en régimen de dedicación exclusiva podrá desempeñar, directa o indirectamente, otra ocupación o mandato que no sean sus funciones judiciales, de modo que todo magistrado se dedicará exclusivamente a estas.

Sistema informal

15. La creación de la División de Mediación para la resolución informal de conflictos fue una herramienta importante en el diseño del nuevo sistema de justicia de las Naciones Unidas. El Grupo de Reforma, que en 2006 recomendó el establecimiento de un sistema informal de justicia unificado, describió los principales componentes como sigue: un Ómbudsman capaz de mediar en casos complicados y denunciar la mala administración y una División de Mediación para resolver las controversias remitidas por el Ómbudsman o por los Tribunales (véase [A/61/205](#), párr. 44).

16. Estos elementos fueron reconocidos cuando la Asamblea General estableció el sistema de justicia interna de las Naciones Unidas. En su informe de octubre de 2007 sobre la administración de justicia, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, en relación con la propuesta del Secretario General de crear la División de Mediación, señaló que esta proporcionaría “capacidad específica para prestar servicios formales de mediación. La mediación se llevará a cabo atendiendo a una solicitud voluntaria conjunta de las partes en la controversia, cuando se trate de los asuntos remitidos a la División de Mediación por la Oficina del Ómbudsman, o por orden del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. Los acuerdos alcanzados por medio del proceso de mediación son vinculantes y excluyen el ulterior recurso a los sistemas informal y formal. Se propone que la División conste de un mediador encargado de la coordinación (D-1), dos mediadores (P-5) y dos auxiliares administrativos (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)). La Comisión Consultiva recomienda que se establezca desde el 1 de enero de 2008 la División de Mediación y que esta cuente con cuatro puestos, a saber, el mediador encargado de la coordinación (D-1), dos mediadores (P-5) y un auxiliar administrativo (Cuadro de Servicios Generales (otras categorías)), pero no el segundo auxiliar administrativo”⁵.

17. La propuesta del Secretario General, hecha suya por la Comisión Consultiva, fue aprobada por la Asamblea General. La División de Mediación se estableció el 1 de enero de 2008 mediante una resolución aprobada en diciembre de 2007, en la que la Asamblea reconoció que la resolución informal de conflictos era un elemento decisivo del sistema de administración de justicia a fin de evitar litigios innecesarios (véase la resolución [62/228](#), párrs. 22 y 30).

18. En diciembre de 2020, la Asamblea General reafirmó que el sistema informal era una opción eficiente y eficaz tanto para el personal que procuraba obtener reparación como para la participación de los administradores (véase la resolución [75/248](#), párr. 14).

19. Sin embargo, el sistema informal unificado, tal y como lo contempló la Asamblea General, no logró su objetivo principal. El Ómbudsman desempeñó las funciones esenciales de supervisión y denuncia de la mala administración en lo que respecta a las prácticas y las políticas, pero nunca consideró de forma activa y concreta la mediación como un medio decisivo para resolver controversias y litigios de inmediato. De hecho, en los últimos años, la División de Mediación se ha ido

⁵ Véase [A/62/7/Add.7](#), párr. 21.

reduciendo y ha ido desapareciendo poco a poco dentro de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, mientras que está mejorando y se está reforzando en los fondos y programas.

20. El Consejo destaca que, en su resolución de diciembre de 2020, relativa al proyecto de presupuesto por programas para 2021, la Asamblea General tomó nota de los párrafos I.10 y I.18 del informe de la Comisión Consultiva y decidió mantener el puesto de Jefe de la Oficina de Mediación (D-1) hasta la jubilación obligatoria del actual titular (véase la resolución [75/252](#), párr. 41).

21. El Consejo ha confirmado que el actual titular del puesto de Jefe de la Oficina de Mediación tendrá que jubilarse obligatoriamente en septiembre de 2021.

22. La Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ha propuesto la contratación de dos funcionarios de categoría P-3 en sustitución del Jefe de la Oficina de Mediación.

Sinopsis estadística de los casos

23. En julio de 2020, el Secretario General publicó un informe sobre las actividades de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, que presta servicios a la Secretaría ([A/75/160](#)).

24. En las secciones IV y V del informe se señaló que la Oficina había iniciado 2.238 casos, de los cuales solo 112 eran de mediación. Según la información proporcionada por la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, en 2020 la División de Mediación abrió 96 casos. Solo una parte muy pequeña de los casos se llevó a mediación. El número total de empleados de la Secretaría asciende a alrededor de 37.000⁶.

25. Según las entrevistas realizadas por el Consejo a los interesados y los informes puestos a disposición de este, la falta de conocimiento e información sobre la División de Mediación, la falta de formación y experiencia entre los ómbudsman regionales, la ausencia de acciones positivas para ayudar a la mediación e ilustrar el valor de esta y los largos retrasos en la obtención de asistencia de los mediadores cuando se requiere pueden explicar en parte por qué la División de Mediación nunca ha llegado a ser una herramienta eficaz para resolver los conflictos y, por lo tanto, nunca ha cumplido el objetivo establecido por la Asamblea General en su resolución [62/228](#).

26. Ha llegado el momento de potenciar la mediación como primera herramienta para resolver las controversias a fin de evitar los litigios y considerar que en el último decenio la mediación ha adquirido mayor protagonismo en el mundo, incluso en las controversias comerciales internacionales⁷.

Reforzar las propuestas de mediación

Mantenimiento del puesto de Jefe de la Oficina de Mediación (D-1)

27. El Consejo observa con enorme preocupación la propuesta de suprimir el puesto de Jefe de la Oficina de Mediación, ya que prevé que tendrá múltiples consecuencias negativas. Basándose en las conversaciones mantenidas con los interesados del personal y de la administración, y de acuerdo con su propia experiencia sobre el valor creciente de la mediación, el Consejo está convencido de que la supresión del puesto enviaría el mensaje de que la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación

⁶ En el informe del Secretario General titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal” ([A/74/82](#), párr. 2), se indica que la plantilla mundial de la Secretaría estaba integrada por 37.505 funcionarios al 31 de diciembre de 2018.

⁷ Véase https://uncitral.un.org/es/texts/mediation/conventions/international_settlement_agreements.

de las Naciones Unidas, la misma oficina en la que se encuentra la División de Mediación, desea diluir la mediación como medio primordial de resolución informal de conflictos en el sistema de las Naciones Unidas. Si la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas no estima el valor de la mediación, es muy posible que los implicados en conflictos en la Organización sigan su ejemplo y no recurran a la mediación para resolverlos. Según las entrevistas, la mediación en la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas se percibe y se aplica como “conversaciones facilitadas” más que como negociaciones neutrales para resolver las controversias.

28. El Consejo también ve otra amenaza para la eficacia de la mediación en la sustitución del puesto de categoría D-1 por dos puestos de categoría P-3: el Director de Mediación de categoría D-1 tiene muchas más posibilidades de llevar a la mesa de mediación a personal de alto nivel que el titular subalterno de un puesto de categoría P-3, especialmente cuando el caso ha sido remitido a mediación por un magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo.

29. En vista de la importancia que los Estados Miembros dieron a la mediación al crear la División de Mediación, dirigida por un Mediador Coordinador de categoría D-1, y observando el uso cada vez más eficaz de la mediación a nivel mundial, incluso en otras partes del sistema de las Naciones Unidas, el Consejo subraya la importancia de mantener el puesto de categoría D-1. La División de Mediación requiere un director superior con plena experiencia en la materia que dirija las mediaciones de alto nivel. La categoría del mediador principal es un elemento crucial para establecer y mantener la credibilidad del sistema de mediación en una organización jerárquica como las Naciones Unidas.

30. El Consejo también observa que en el sitio web de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas se señala además lo siguiente: “Se ha vuelto bastante común que los profesionales de la esfera de la resolución alternativa de controversias reciban capacitación en ambas esferas. En la [Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas], el ómbudsman y los mediadores reciben formación profesional en ambas esferas y pueden prestar ambos servicios, según sea necesario”⁸.

31. El Consejo considera esta cuestión con gran circunspección: hay diferencias fundamentales entre la capacitación profesional requerida para certificar a un mediador y la requerida para certificar a un ómbudsman. Hay diferencias aún más fundamentales en el ejercicio de ambas profesiones. Nadie puede declararse mediador de alto nivel sin una sólida experiencia en casos de gran relieve. El Consejo no cree que los mediadores y los ómbudsman deban considerarse intercambiables, ya que ese enfoque disminuye el papel de ambos.

32. Parece crucial mantener el puesto de Jefe de Mediación y eliminar toda la autoridad del Ómbudsman sobre la División de Mediación. El Jefe de Mediación debería tener el control total de la División de Mediación y recibir directamente las solicitudes de mediación sin ningún tipo de control o supervisión por parte de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

Sistema de mediadores externos de reserva

33. El Consejo considera muy ventajoso reforzar los servicios de mediación en el sistema de las Naciones Unidas y facilitar el acceso a estos en lugar de debilitarlos suprimiendo el actual puesto de categoría D-1 en la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. El Consejo cree que una medida

⁸ Véase <https://www.un.org/es/ombudsman/assets/pdf/faq.pdf>.

eficaz de ahorro de costos sería establecer un panel de mediadores externos de reserva formados profesionalmente, con el mandato de ofrecer opciones sistemáticas e informales de resolución de controversias en el lugar de trabajo.

34. Teniendo esto en cuenta, el Consejo ha consultado, entre otros, el informe de 2019 de la Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas. En su informe, el Ómbudsman señaló que 2019 había sido “un año trascendental para la Oficina, en gran medida por la considerable expansión de los servicios de mediación. Esto se debe sobre todo a la iniciativa de una de las organizaciones atendidas por la Oficina de respaldar el fortalecimiento tanto de la oferta como de la demanda de mediación. Esta inversión ya es responsable de un aumento significativo del uso de los servicios de mediación durante el primer trimestre de 2020”⁹.

35. El Consejo también ha tenido conocimiento de que la Oficina “ha desarrollado un Panel Global de Mediación que consiste en mediadores externos aprobados por la Oficina del Ómbudsman que mediarán en disputas laborales que involucren a las cinco organizaciones de [las Naciones Unidas] a medida que ocurran”¹⁰. Actualmente, al Panel Global de Mediación tiene acceso el personal de las cinco organizaciones de las Naciones Unidas a las que presta servicio la Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas y otras organizaciones están mostrando interés en compartir los recursos. En el primer trimestre de 2021, las cinco organizaciones a las que presta servicios la Oficina habían firmado un compromiso de mediación por el que se comprometían a estudiar la posibilidad de resolver los conflictos a través de la mediación¹¹.

36. El Director de la División de Mediación podría seleccionar cuidadosamente una lista de otros mediadores externos de reserva remunerados en función del mandato de mediación. A esos mediadores se les debería ofrecer un programa de capacitación sobre el Estatuto y el Reglamento del Personal y las características de las Naciones Unidas. Además, el Director de Mediación elaboraría una guía destinada al personal y a la administración. Se enunciarían claramente las reglas básicas de la mediación, incluida la protección de la confidencialidad, y, habida cuenta de que la labor de concienciación no ha sido suficiente, el Director presentaría, explicaría, anunciaría y fomentaría el uso de la mediación para resolver las controversias.

Oficina independiente y separada

37. Por último, el Consejo recomienda integrar la División de Mediación en una oficina diferente o incluso establecerla como una oficina aparte para garantizar su plena independencia. Según las entrevistas realizadas por el Consejo, en el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, por ejemplo, los servicios no están integrados y existen oficinas separadas que prestan servicios de mediación y de ómbudsman, respectivamente. Esta se está convirtiendo en la nueva tendencia, ya que la expansión de la mediación en las organizaciones internacionales a nivel mundial hace que tenga una importancia primordial. El Consejo ve la clara ventaja de crear una Oficina de Mediación independiente para promover la mediación inmediata y reducir los costos derivados de largos e innecesarios litigios.

⁹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otros, informe anual de 2019 de la Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, 2020. La iniciativa de promover la labor de mediación proviene del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

¹⁰ Véase <https://fpombudsman.org/es/panel-global-de-mediacion/>.

¹¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otros, informe anual de 2020 de la Oficina del Ómbudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas, 2021.

Recomendación 4

Debería mantenerse el puesto de Director de la División de Mediación (D-1) tras la jubilación del actual titular para garantizar que la mediación siga siendo importante y eficaz en el sistema de las Naciones Unidas, tal y como previó la Asamblea General al crearlo.

Recomendación 5

La División de Mediación debería estar integrada en una oficina distinta de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, como ocurre en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, sin la supervisión de dicha Oficina. Debería emprenderse sin demora un programa piloto a tal efecto para aumentar el uso de la mediación como medio primordial y económico de solución informal de conflictos.

Recomendación 6

Se debería establecer un grupo de mediadores de reserva como un medio más económico de aumentar el uso de la mediación en la Organización y se debería estudiar la posibilidad de cooperar con otras oficinas de mediación del sistema de las Naciones Unidas.

B. Legitimación procesal de las asociaciones del personal ante los Tribunales

38. Los anteriores integrantes del Consejo han abogado por que la Asamblea General considere la cuestión de la legitimación procesal de las asociaciones del personal para interponer demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en defensa de los derechos de libertad de asociación de sus miembros, reconocidos en la regla 8.1 g) del Reglamento del Personal¹². El Consejo observó que “en conversaciones actuales y pasadas con los sindicatos y asociaciones del personal, estos expresaron al Consejo su preocupación por no poder interponer demandas en nombre propio ante el Tribunal Contencioso-Administrativo relativas a la injerencia en sus intereses institucionales, como denuncias de injerencia en el ejercicio de los derechos de asociación de sus miembros. En sus reuniones con los magistrados y la administración, el Consejo no escuchó en ningún momento que esta forma limitada de legitimación procesal de las asociaciones pudiera crear dificultades operacionales”¹³. El actual Consejo está de acuerdo con esta opinión y aprueba la recomendación que es su corolario (véase el informe del Consejo [A/73/218](#), recomendación 16).

39. Además, las asociaciones y sindicatos del personal deberían ser reconocidos como representantes del personal en la solicitud de autorización para entablar una demanda colectiva. Este tipo de demandas ayuda a eliminar la necesidad de que haya varias demandas que versen sobre cuestiones de hecho y de derecho idénticas o similares. Una sola sentencia puede resolver una serie de demandas individuales conexas, consiguiendo así que se imparta justicia de forma eficaz y con menores costos para las partes afectadas.

¹² Véase [A/73/218](#), párr. 34; véase también el informe del Consejo [A/74/169](#), recomendación 7, y la resolución [63/253](#) de la Asamblea General, párr. 15, en la que la Asamblea decidió volver a examinar en su sexagésimo quinto período de sesiones la cuestión de la posibilidad de que las asociaciones del personal pudieran entablar demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

¹³ Véase [A/73/218](#), párr. 33.

Recomendación 7

Se debería reconocer a las asociaciones y sindicatos del personal la legitimación procesal para interponer demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en relación con sus intereses institucionales, como denuncias de injerencia en el ejercicio de los derechos de asociación de sus miembros. El Consejo recomienda a la Asamblea General que modifique el Estatuto del Tribunal en aras del reconocimiento de dicha legitimación procesal de las asociaciones y sindicatos del personal.

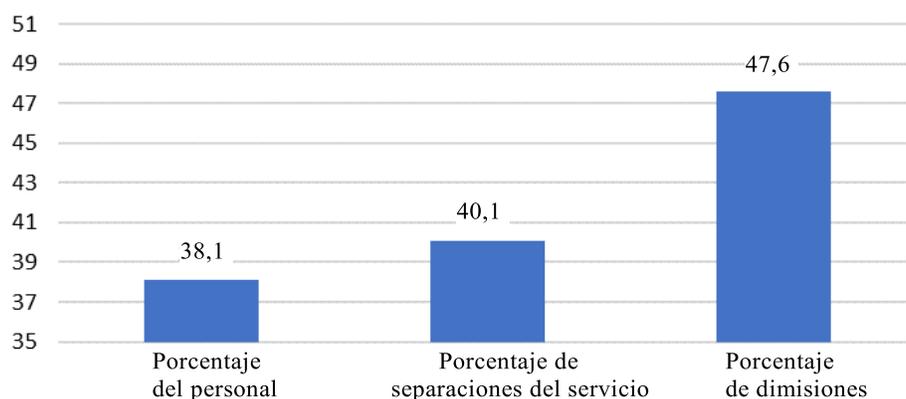
Recomendación 8

Deberían permitirse las demandas colectivas previa autorización del Tribunal Contencioso-Administrativo. Los criterios de autorización serían los siguientes: a) que se haya manifestado una cuestión de derecho y de hecho idéntica o similar; b) que los hechos alegados parezcan justificar las conclusiones solicitadas; y c) que la composición del grupo haga que la demanda colectiva sea un recurso eficiente y económico.

C. Aspectos de género y raza en el acceso a la justicia

40. El Consejo de Justicia Interna está preocupado porque ha observado que existen señales de alarma relacionadas con el género, la raza y el acceso a la justicia en la Secretaría. Se ha señalado con acierto la importancia de lograr la paridad de género y se han registrado algunos avances en la contratación. Por ejemplo, al examinar los datos del informe anual titulado “Composición de la Secretaría: datos demográficos del personal”, en particular en lo que respecta a los puestos desde la categoría P-2 hasta el Secretario General Adjunto, la tasa de paridad de género fue del 40,5 % en 2014. Esa cifra aumentó al 44,5 % en 2019. Aunque se observa ese cambio en el conjunto, las mujeres siguen teniendo más probabilidades de ocupar puestos en las categorías subalternas de la Organización, como los puestos de categorías P-2 y P-3. Esas categorías se han mantenido notablemente estables a lo largo del tiempo, ya que las mujeres ocupan aproximadamente el 57,3 % de los puestos de categoría P-2 y el 46,7 % de los de categoría P-3. En las categorías superiores, la brecha de género es cada vez mayor y la media en la Organización para las categorías P-4 a D-2 oscila entre el 39 % y el 25 %.

41. El Consejo está especialmente preocupado al considerar las tasas de selección del personal y de composición organizativa en comparación con las tasas de separación del servicio. Al igual que se ha señalado anteriormente, mientras que las mujeres representaban el 44,5 % de la plantilla en 2019, protagonizaban el 45,8 % de los casos de separación del servicio y el 50,3 % de las dimisiones. Si bien esas tasas se observan claramente en las categorías P-2 y P-3, también es preocupante que, mientras que las mujeres representaban solo el 38,1 % del personal de categoría P-5, constituyeron el 47,6 % de las dimisiones, lo que pone de manifiesto que la brecha de género para 2019 fue del 9,5 %.

Brecha de género: éxodo de liderazgo (categoría P-5) (porcentaje)

42. Esta clara tendencia que reflejan los datos es particularmente preocupante cuando se considera junto con las tasas de utilización de las actividades de la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. En todos los lugares sobre los que hay información, las funcionarias comunicaron una mayor utilización de los servicios de lo que se podría prever en vista de su representación proporcional. En algunos casos, como en los lugares con sedes, el margen era de +3 %. Sin embargo, las oficinas situadas fuera de la Sede y la Secretaría en general registraron una brecha de género en la utilización de los servicios de +18 %.

43. Los datos que explican estas variaciones en cuanto al género son actualmente insuficientes. Se han extraído algunos datos de los instrumentos de encuesta sobre los niveles de acoso sexual y discriminación racial experimentados por los encuestados. En lo que respecta al acoso sexual, según el *Safe Space Survey Report* (enero de 2019), el obstáculo para que quien lo sufrió denunciara fue el miedo a que hacerlo tuviera efectos negativos en su carrera (19 %) y a que no se fuera a tomar en serio la denuncia (18 %) ¹⁴. Los datos de la encuesta realizada a personas afrodescendientes de las Naciones Unidas señalan obstáculos similares en el acceso a la justicia ¹⁵.

44. Estas perspectivas sobre la función del sistema de justicia parecen reflejarse en las tasas de utilización y denuncia registradas desde la puesta en marcha en 2017 de la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género ¹⁶ y la actualización en 2019 de la política de conductas prohibidas ¹⁷. Tras el examen del informe titulado “Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero a 31 de diciembre de 2019” (A/75/648), no parece haber aumentado significativamente en la Organización el porcentaje de denuncias de mala conducta en esos ámbitos. Especialmente si se compara con los incidentes denunciados en los mecanismos de la encuesta, es probable que solo se haya utilizado el sistema formal o informal para la reparación del acoso sexual o la discriminación racial en un pequeño porcentaje de casos.

¹⁴ Deloitte, *Safe Space Survey Report* (2019), párr. 2.2.

¹⁵ “UNPAD Survey on Racism in the UN System”, que se puede consultar en https://uploads-ssl.webflow.com/5d6dfc1714166128aae8ffe7/5f8951188d691f3be3b4bc85_Final%20UNPAD%20Race%20Survey%20Report%202020.pdf.

¹⁶ Naciones Unidas, “Estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género”, 6 de octubre de 2017.

¹⁷ Véase el boletín del Secretario General sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8).

45. A la luz del conjunto de datos de que dispone, el Consejo opina que tanto los problemas estructurales como los culturales se combinan para perpetuar los obstáculos en el acceso a la justicia en toda la Secretaría.

Recomendación 9

La Secretaría debería adoptar un mecanismo con perspectiva de género para informar sobre las modificaciones en la composición de la Secretaría que refleje tanto los niveles de paridad como los cambios proporcionales en el flujo de funcionarios, de acuerdo con los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales y la estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género.

Recomendación 10

La Secretaría debería tener plenamente en cuenta los aspectos interseccionales de la discriminación, en particular los que afectan a las mujeres de color y de países infrarrepresentados, en la función del sistema de justicia interna.

III. Programa de trabajo del Consejo de Justicia Interna para el período 2021-2022

46. De acuerdo con las condiciones de servicio y los requisitos de nombramiento para el Consejo aprobados por la Asamblea General, el Consejo preparará e incluirá en su informe anual a la Asamblea General un programa de trabajo detallado para cada año civil de conformidad con los mandatos de las resoluciones de la Asamblea General para que la Asamblea lo apruebe (véase [A/75/162](#), anexo V, párr. 4.1).

47. El actual informe del Consejo se ha estructurado en función de varios mandatos de la Asamblea General, y el programa de trabajo propuesto tiene por objeto desarrollar las cuestiones más relevantes que el Consejo considera que requieren una mayor elaboración, así como otros temas que se han señalado como áreas de trabajo que el Consejo tiene intención de abordar.

Cuestiones que el Consejo deberá examinar y abordar en su próximo informe, según proceda

48. Hay algunas cuestiones que no se han incluido en el presente informe, o bien porque el Consejo deseaba respetar las directrices sobre su extensión o bien por la necesidad de que los miembros del Consejo las analizaran y debatieran con más tiempo. En las reuniones los interesados hicieron valiosas aportaciones y los miembros del Consejo las seguirán estudiando y debatiendo con ellos durante el próximo año.

49. En principio, los ámbitos que se abordarán en los próximos meses antes del próximo informe son los siguientes:

- a) El acceso a la justicia, especialmente para el personal sobre el terreno, y la difusión de información sobre el sistema de justicia interna;
- b) El racismo, el prejuicio sexista y otras formas de discriminación y sus efectos en el sistema de justicia interna;
- c) El temor a las represalias que siente el personal al incoar una causa y quienes testifican ante los Tribunales y denuncian faltas de conducta y la protección frente a esas represalias¹⁸;

¹⁸ Véase el boletín del Secretario General [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#).

- d) Los recursos jurídicos y la ejecución de las decisiones judiciales;
- e) Los recursos de que dispone el personal que no es de plantilla;
- f) El refuerzo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal;
- g) Las recomendaciones sobre la mejora de instrumentos tales como el código de conducta de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, el mecanismo para atender a las denuncias relativas a presuntas faltas de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y los Reglamentos de los Tribunales;
- h) La función de defensa del personal;
- i) Otras cuestiones de importancia esencial que puedan plantear los interesados en el sistema.

Organización de los trabajos

50. El Consejo tiene la intención de designar a miembros para que tomen la iniciativa en cuestiones concretas e informen al Consejo en su conjunto para analizarlas y debatirlas. Esas responsabilidades específicas supondrán, naturalmente, el refuerzo de los contactos con determinados interesados, ya sea mediante llamadas de audio o de vídeo, con el apoyo de la Oficina de Administración de Justicia.

51. El Consejo continuará con la práctica de las videollamadas periódicas como forma de mantener el contacto, intercambiar puntos de vista sobre la aplicación de los mandatos y realizar consultas sobre los asuntos que vayan surgiendo, según proceda.

52. El Consejo prevé reunirse durante más tiempo para seguir avanzando en la preparación de su próximo informe y mantener intercambios sobre cuestiones y dificultades jurídicas pertinentes para el cumplimiento de su función.

53. Como cada año, el Presidente del Consejo asistirá, en la modalidad que corresponda, al período de sesiones de la Sexta Comisión de la Asamblea General para presentar el informe del Consejo. En el caso de que la presentación sea virtual, como ocurrió en 2020, el Presidente agradecería que el resto de los miembros pudieran asistir también de esa misma manera.

Proceso de selección judicial

54. El 30 de junio de 2023 finalizarán los mandatos de siete años de tres magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y cuatro del Tribunal de Apelaciones. De acuerdo con su mandato, prescrito por la Asamblea General en sus resoluciones [62/228](#) y [63/253](#), a principios de 2022 el Consejo llevará a cabo un proceso de selección exhaustivo con el fin de recomendar a la Asamblea el número necesario de candidatos cualificados e idóneos para ocupar los puestos judiciales, teniendo debidamente en cuenta el equilibrio de género y la distribución geográfica. De conformidad con las resoluciones pertinentes de la Asamblea y la práctica establecida, el proceso de selección incluirá una amplia difusión del anuncio de vacante, la verificación de las cualificaciones de los candidatos, incluida una evaluación escrita para comprobar los conocimientos jurídicos y la capacidad de redacción de los candidatos cualificados, y entrevistas en persona. El proceso se detallará en el informe del Consejo, que incluirá la lista de candidatos recomendados con sus currículums y se presentará antes del septuagésimo séptimo período de sesiones, en 2022, para que la Asamblea pueda nombrar a los siete magistrados a tiempo.

IV. Agradecimientos

55. El Consejo desea expresar su agradecimiento a todos los interesados por su disponibilidad y por sus aportaciones durante las entrevistas y con posterioridad a ellas. Su contribución fue esencial para formular las recomendaciones que figuran en el presente informe.

56. El Consejo agradece también a la Oficina de Administración de Justicia el apoyo que le ha brindado.

(Firmado) Dennis **Byron**

(Firmado) Carmen **Artigas**

(Firmado) Adama **Dieng**

(Firmado) Louise **Otis**

(Firmado) Matthew **Perkins**

Anexo I**Opiniones del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas e informe del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas sobre las denuncias de falta de conducta e información sobre la incapacidad de los magistrados en 2020****Opiniones**

1. El Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas es el tribunal de última instancia del sistema de justicia interna de las Naciones Unidas que se ocupa de las cuestiones jurídicas en materia de empleo de los funcionarios de las Naciones Unidas, el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, la Organización de Aviación Civil Internacional y otros organismos y entidades internacionales, así como de los afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

2. Al 1 de julio de 2021, el Tribunal de Apelaciones estaba integrado por siete magistrados, a saber (en orden alfabético):

Graeme Colgan (Nueva Zelanda)

Martha Halfeld F. de Mendonça Schmidt (Brasil)

Sabine Knierim (Alemania)

John Murphy (Sudáfrica)

Jean-François Neven (Bélgica)

Dimitrios Raikos (Grecia)

Kanwaldeep Sandhu (Canadá)

3. Entre julio de 2020 y junio de 2021, el Tribunal de Apelaciones celebró tres períodos de sesiones de dos semanas de duración, todos ellos a distancia debido a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19).

4. El Tribunal de Apelaciones funciona de manera satisfactoria y cumple su mandato en el marco de su competencia y atribuciones. Existe un fuerte sentimiento de colegialidad entre los magistrados y el personal de la secretaría. Todos ellos tienen la firme determinación de cumplir sus tareas. A lo largo de 2021, una de las principales preocupaciones del Tribunal al abordar la carga de trabajo ha sido mantener una comunicación clara y amable para evitar malentendidos y contribuir a mejorar el rendimiento y la satisfacción laborales en el contexto particular del trabajo a distancia.

5. Se ha comprobado que el trabajo a distancia plantea dificultades en cuanto a las interacciones humanas y sus posibles efectos perjudiciales en el entorno laboral y, a veces, en las discusiones y deliberaciones jurídicas. Una colaboración más estrecha entre los magistrados y el personal de la secretaría ha contribuido a superar algunas de las principales dificultades experimentadas en el pasado, si bien todavía existen retos a los que debe hacer frente el reducido y solvente equipo, integrado por personal de la secretaría, oficiales jurídicos y administradores, que, además de desempeñar otras funciones en la Oficina de Administración de Justicia, presta apoyo administrativo, lleva a cabo trabajos preparatorios, realiza investigaciones jurídicas, redacta notas informativas y finaliza y publica sentencias. La posibilidad de reanudar los períodos de sesiones en persona sin duda ofrecerá más oportunidades para gestionar las dificultades habituales que afectan al trabajo en el Tribunal.

6. La jurisprudencia del Tribunal con respecto a la situación de los organismos especializados, de conformidad con el artículo 2 10) del Estatuto del Tribunal de Apelaciones, se ha mantenido estable desde el anterior informe al Consejo de Justicia Interna. Esta disposición tiene en cuenta la naturaleza del sistema de justicia interna como sistema de dos niveles, con un Tribunal Contencioso-Administrativo de primera instancia y un Tribunal de Apelaciones de segunda instancia. En consecuencia, las facultades del Tribunal de Apelaciones previstas en su Estatuto son limitadas.

7. Desde el período de sesiones de otoño de 2019, el Tribunal ha sostenido sistemáticamente que algunas prácticas en el marco de los acuerdos no eran conformes con el artículo 2 10) de su Estatuto, que requiere actuaciones escritas y una decisión por escrito en que se indiquen las razones, los hechos y los fundamentos de derecho, mediante un proceso neutral de primera instancia, incluida una decisión de primera instancia (y no una mera recomendación al Secretario General del organismo especializado, que este puede seguir o no). Cuando las pruebas documentales o las actuaciones escritas ante el Tribunal no han sido suficientes, en ocasiones ha sido necesario devolver la causa al órgano de primera instancia o a la persona responsable de haber tomado la decisión recurrida. Como resultado de ello, desde 2019, algunos organismos especializados se han incorporado al sistema de justicia interna de las Naciones Unidas y utilizan el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas para los procesos de primera instancia o han conferido a su junta de apelación la facultad de dictar decisiones.

8. El Tribunal está muy preocupado por el hecho de que se vayan acumulando las causas pendientes y, en consecuencia, tiene interés en que la asistencia que se le presta para poder hacer frente a las dificultades que se derivan de ello sea la adecuada. El número de recursos presentados ante el Tribunal de Apelaciones ha aumentado a un ritmo extraordinario. La media actual es de 12 causas al mes. Si esta tendencia se mantiene, el Tribunal de Apelaciones habrá recibido 144 causas en 2021. Si el Tribunal mantiene la media actual de resolución de causas en los próximos períodos de sesiones (aproximadamente entre 30 y 35 apelaciones por período de sesiones de dos semanas de duración), se creará un volumen de al menos 150 causas pendientes para finales de año. Esto supone un aumento de más del 50 % con respecto al número de causas pendientes a finales de 2020. El volumen de causas pendientes ha crecido a un ritmo alarmante en los últimos dos años, casi duplicándose de 2019 a 2020 y sigue aumentando en 2021.

9. Por un lado, el Tribunal de Apelaciones se congratula de que el continuo aumento de las apelaciones indique un esfuerzo del Tribunal Contencioso-Administrativo por aumentar su productividad. Sin embargo, por otro lado, esto genera preocupación en el Tribunal. No solo están aumentando las sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo, sino que además está creciendo exponencialmente la tasa de apelaciones (el porcentaje de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo recurridas). En 2018, la tasa fue del 36 %, en 2019 del 39 % y en 2021 del 51 %. La firma de nuevos acuerdos con entidades que aceptan la competencia del Tribunal de Apelaciones es también un factor que contribuye al elevado número de apelaciones.

10. A fin de que el Tribunal de Apelaciones pueda hacer frente a la creciente demanda y evitar que aumente el volumen de causas pendientes, una posibilidad sería que el Tribunal incrementara el número de causas tramitadas en cada período de sesiones. Otra posibilidad sería celebrar períodos extraordinarios de sesiones, tal y como permite el artículo 4 3) del Estatuto del Tribunal. También podría ser necesario ampliar el número de semanas de algunos de los períodos de sesiones y tener cierta flexibilidad en cuanto al lugar en que estos se celebran, de modo que podrían llevarse a cabo presencialmente en uno de los lugares señalados en el Estatuto o de forma

híbrida. Por supuesto, cualquier aumento de la duración de los períodos de sesiones requeriría el acuerdo de los magistrados, que tienen obligaciones profesionales en sus respectivas jurisdicciones nacionales.

11. En lo que respecta a la asistencia adecuada en términos de personal para su secretaría, el Tribunal de Apelaciones ha estado funcionando con solo dos oficiales jurídicos. Si aumenta el número de causas pendientes, se necesitan recursos adicionales, ya que aumentan las tareas relacionadas con la redacción de notas informativas, la edición y la finalización de las sentencias, etc. Por lo tanto, conviene al Tribunal que esa asistencia adicional necesaria sea proporcionada por un oficial jurídico competente, a tiempo completo y, a poder ser, con experiencia, cuya asistencia se considera más eficiente y económica que la asistencia a tiempo parcial prestada por los pasantes, que necesitan un acompañamiento constante y deben marcharse después de un corto período de tres a cuatro meses. Si bien las pasantías de corta duración han proporcionado cierto alivio inmediato en 2021, mantenerlas en lugar de nombrar a un oficial jurídico permanente no beneficiará la labor del Tribunal a largo plazo. Hasta la fecha, el número de causas pendientes del Tribunal ha supuesto una carga para los dos oficiales jurídicos. En esta coyuntura es crucial contar con un tercer oficial jurídico fiable, financiado con el presupuesto ordinario o con medios extrapresupuestarios, para que el Tribunal pueda hacer frente a la creciente demanda derivada del número de causas pendientes y aliviar el retraso que va en aumento.

12. Esa necesidad ha sido reconocida recientemente al conceder una prórroga al actual oficial jurídico contratado para sustituir a la oficial jurídica superior durante su licencia de maternidad. Las prórrogas más largas de contratos como esta son un medio importante para atraer el interés de personas que ya han demostrado competencia para ocuparse del flujo de trabajo del Tribunal y han prestado su apoyo. Las prórrogas cortas de los contratos, además de crear una sensación de inseguridad laboral, incentivan las renunciaciones, lo que pone en riesgo la continuidad del trabajo en un momento crítico de la labor del Tribunal. Es esencial para el funcionamiento del Tribunal contar con tres oficiales jurídicos en plantilla durante todo el año para poder planificar a largo plazo y que haya certidumbre. Huelga decir que la colaboración de un oficial jurídico adicional permitiría al Tribunal realizar un mayor esfuerzo para hacer frente a su creciente demanda.

13. Hay una cuestión particular que debe tratarse en este punto, a saber, la posición respecto a los viajes y, en particular, al seguro médico de los magistrados cuando puedan volver a viajar. Nadie cuestiona las ventajas que tienen los períodos de sesiones presenciales para el trabajo del Tribunal. Sin embargo, incluso antes de la pandemia de COVID-19, el costo de este seguro de viaje era considerable, aunque era muy recomendable suscribirlo, dados los costos médicos en los diferentes lugares donde se pueden celebrar los períodos de sesiones y los costos de repatriación desde dichos lugares. Las primas de estas pólizas de seguros de viaje han sido sufragadas por los propios magistrados sin contribución ni reembolso alguno. En algunos casos, los costos constituyeron una contribución muy importante del bolsillo de los propios magistrados al funcionamiento del Tribunal. Es probable que estos costos sean aún más elevados después de la COVID-19, y es posible que las enfermedades relacionadas con la COVID-19 queden excluidas de esas pólizas, como ha ocurrido en el pasado. Por lo tanto, sería conveniente incluir a los magistrados del Tribunal de Apelaciones en la cobertura del grupo médico y de viajes de las Naciones Unidas, de modo que estuvieran asegurados durante sus viajes de trabajo y que ese costo pudiera ser reembolsado o sufragado por las Naciones Unidas, sin que los magistrados tuvieran que utilizar una parte importante de sus honorarios (que son fijos y se mantienen sin ajustes desde 2009) para ese fin. Además, es muy probable que los costos adicionales para siete personas durante un número de semanas al año sean relativamente modestos si se añaden a los acuerdos de seguro de la Organización en

vigor para el personal, en comparación con lo que supondría que cada uno de los magistrados tuviera que contratar su propio seguro.

14. El Tribunal es muy consciente de las actuales circunstancias financieras de la Organización, aunque los costos del Tribunal se han visto considerablemente reducidos por el ahorro que supone que los magistrados trabajen a distancia. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 5 del Estatuto del Tribunal y con el fin de que el Tribunal pueda responder adecuadamente a la creciente tendencia al aumento del número de apelaciones en el contexto actual, se debe dotar al Tribunal de todos los recursos adicionales disponibles, tal vez por medio de fondos extrapresupuestarios, que serían gestionados por la Oficina de Administración de Justicia.

Informe del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas sobre las denuncias de falta de conducta e información sobre la incapacidad de los magistrados en 2020

15. De conformidad con la solicitud de información formulada en el párrafo 21 del mecanismo para atender a las denuncias relativas a presuntas faltas de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, el Tribunal de Apelaciones ha recibido una denuncia, que fue desestimada debido a que su contenido mostraba un claro descontento con la decisión del Tribunal de Apelaciones. Las decisiones judiciales no son cuestiones de conducta judicial y no deben ser objeto de una denuncia en el marco del mecanismo para atender a las denuncias relativas a presuntas faltas de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. No procedía adoptar ninguna otra medida con respecto a la denuncia y se informó de ello al denunciante, de acuerdo con el párrafo 11 del mecanismo.

Martha **Halfeld F. de Mendonça Schmidt**
Presidenta del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

Anexo II

Opiniones del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas e informe del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas sobre las denuncias de falta de conducta e información sobre la incapacidad de los magistrados en 2020

Opiniones

Introducción

1. En el informe de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas se ofrece un resumen de los logros del Tribunal en el año 2020 y se señalan los desafíos actuales y futuros. En el informe también se mencionan algunas medidas adoptadas y algunos logros alcanzados desde principios de 2021.
2. Tras el establecimiento del Tribunal Contencioso-Administrativo por la Asamblea General, en su resolución [63/253](#), y el nombramiento y la toma de posesión de sus magistrados, el Tribunal comenzó a funcionar el 1 de julio de 2009 en sus tres sedes de Ginebra, Nairobi y Nueva York.
3. En su calidad de tribunal de primera instancia, el Tribunal Contencioso-Administrativo se ocupa de las demandas presentadas por los funcionarios que impugnan decisiones administrativas que afectan negativamente a sus condiciones de servicio.
4. El Tribunal interpreta y aplica el marco jurídico pertinente y las normas internacionales pertinentes de derechos humanos y dicta decisiones judiciales fundamentadas. Las decisiones del Tribunal abarcan todos los aspectos del derecho administrativo internacional, incluido el control judicial de las decisiones administrativas en cuestiones tales como las causas disciplinarias, el respeto de las debidas garantías procesales y la proporcionalidad de las sanciones impuestas.
5. En 2020, a pesar de las dificultades creadas por la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), el Tribunal mantuvo una elevada productividad y redujo su volumen de causas pendientes. No obstante, la nueva estructura del Tribunal, con una mayoría de seis magistrados en régimen de media dedicación, que también ejercen su profesión en sus respectivos tribunales nacionales, y una reducción a tres del número de magistrados en régimen de dedicación exclusiva, ha generado varias dificultades.
6. Por tanto, para el futuro del Tribunal y del sistema de justicia interna de las Naciones Unidas sigue siendo esencial que, como se mencionó en informes anteriores, la Asamblea General, el Consejo de Justicia Interna y los magistrados aborden el desafío fundamental de la independencia judicial a fin de asegurar que tanto el mandato del Tribunal como el principio universal de la separación de poderes se entiendan y respeten debidamente.

Presidencia del Tribunal Contencioso-Administrativo

7. La Magistrada Joëlle Adda, que ocupa el cargo de Presidenta desde el 4 de noviembre de 2019, fue reelegida para el año 2021 en la sesión plenaria celebrada el 4 de diciembre de 2020.

Composición del Tribunal

Magistrados

8. Al 10 de julio de 2019, el Tribunal estaba integrado por los nueve magistrados siguientes (seis en régimen de media dedicación y tres en régimen de dedicación exclusiva):

- a) Joëlle Adda (Francia), magistrada en régimen de dedicación exclusiva en Nueva York;
- b) Francis Belle (Barbados), magistrado en régimen de media dedicación;
- c) Francesco Buffa (Italia), magistrado en régimen de media dedicación;
- d) Teresa Maria da Silva Bravo (Portugal), magistrada en régimen de dedicación exclusiva en Ginebra;
- e) Eleanor Donaldson-Honeywell (Trinidad y Tabago), magistrada en régimen de media dedicación;
- f) Alexander W. Hunter, Jr. (Estados Unidos de América), magistrado en régimen de media dedicación;
- g) Agnieszka Klonowiecka-Milart (Polonia), magistrada en régimen de dedicación exclusiva en Nairobi;
- h) Rachel Sikwese (Malawi), magistrada en régimen de media dedicación;
- i) Margaret Tibulya (Uganda), magistrada en régimen de media dedicación;

Secretarios

- j) Abena Kwakye-Berko, en Nairobi;
- k) René Vargas, en Ginebra;
- l) Nerea Suero Fontecha, en Nueva York.

Desafíos para el Tribunal en 2020

9. Con tres magistrados en régimen de dedicación exclusiva y seis magistrados en régimen de media dedicación en lugar de seis magistrados en régimen de dedicación exclusiva y dos magistrados en régimen de media dedicación, desde 2019, la mayoría de los magistrados están disponibles solo seis meses al año. Dado que la mayoría de los magistrados en régimen de media dedicación tienen otro trabajo en su propio país de origen, a veces es difícil para algunos de ellos atender a las necesidades del Tribunal Contencioso-Administrativo. Por tanto, la gestión de los magistrados en régimen de media dedicación impone trabajo adicional a las secretarías y a la Presidencia. Esto complica enormemente la programación de reuniones que incluyan a todos los magistrados y dificulta la administración del Tribunal.

10. Además, los Secretarios deben tener en cuenta, al asignar las causas a los magistrados en régimen de media dedicación, que estos prestan servicios durante periodos de corta duración. Para ello, deben tratar de seleccionar causas que aparentemente puedan ser resueltas en ese corto periodo. En principio, esto impide que se asignen causas complejas, incluida la mayoría de las causas disciplinarias, a los magistrados en régimen de media dedicación, ya que dichas causas suelen requerir actuaciones más prolongadas.

11. Además, la necesidad de que los magistrados en régimen de media dedicación resuelvan las causas que se les asignen en el periodo durante el que presten servicios para evitar que se produzcan retrasos afecta a la asistencia prestada a los magistrados

en régimen de dedicación exclusiva. La asistencia jurídica y administrativa a los magistrados en régimen de media dedicación tiene prioridad sobre la que se presta a los magistrados en régimen de dedicación exclusiva, que no están limitados por un plazo específico para resolver las causas.

12. Habida cuenta de que los magistrados en régimen de media dedicación trabajan a distancia y no *in situ*, también ha planteado dificultades la diferencia horaria entre su lugar de residencia y la ubicación de la secretaría a la que están asignados. Solo dos de los magistrados en régimen de media dedicación residen en África, uno de ellos en Europa y tres en América (Estados Unidos, Barbados y Trinidad y Tabago).

13. Sin embargo, dado que Nairobi era la secretaría con el mayor número de causas pendientes y el retraso más antiguo, además de las dos magistradas africanas, se le asignaron otros dos magistrados en régimen de media dedicación residentes en América. Debido a que la pandemia hizo imposible acudir en persona a la sede, ambos magistrados tuvieron que hacer frente a una diferencia horaria de más de seis horas entre su país de origen y la secretaría.

14. Además, el teletrabajo requiere una conexión a Internet adecuada, capaz de soportar llamadas de voz y vídeo. Sin embargo, algunos de los magistrados en régimen de media dedicación residentes en África carecían de acceso a una conexión a Internet potente, lo que dificultó gravemente su capacidad para celebrar audiencias y debates sobre la gestión de las causas a distancia.

15. Durante el período sobre el que se informa, la celebración de audiencias públicas a distancia planteó una serie de dificultades específicas. Las secretarías tuvieron dificultades para controlar el acceso a la tribuna pública virtual, lo que no es problemático en la sala de audiencias cuando se asiste a ella en persona. También es más difícil controlar si el público acata las instrucciones del Tribunal, en particular la prohibición de grabar la audiencia.

16. El confinamiento también impidió las reuniones presenciales durante la sesión plenaria anual de los magistrados. La organización de las sesiones plenarias a distancia resultó ser extremadamente compleja y larga, ya que había que tener en cuenta la diferencia horaria entre las ubicaciones de los magistrados.

Sesiones plenarias celebradas por el Tribunal

Sesión plenaria de mayo de 2020

17. En el párrafo 27 de su resolución [74/258](#), la Asamblea General acogió con beneplácito la recomendación 9 sobre la eficiencia judicial y la rendición de cuentas que figuraba en el informe del Consejo de Justicia Interna e instó al Tribunal Contencioso-Administrativo y al Tribunal de Apelaciones a que examinaran y modificaran sus respectivos Reglamentos, con la aprobación de la Asamblea, con miras a racionalizar y armonizar su enfoque de gestión de las causas, entre otras cosas asegurándose de que la primera medida judicial en una causa se adoptara a más tardar 90 días después de la fecha en que se presentara la demanda.

18. En su reunión plenaria de mayo de 2020, los magistrados, tras señalar varias cuestiones jurídicas que impedían tramitar con rapidez las actuaciones, debatieron y aprobaron el proyecto de reglamento modificado.

19. Además, en el párrafo 31 de su resolución [74/258](#), la Asamblea General solicitó que las directrices judiciales del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones que fueran de aplicación general se publicaran en Internet y, de esa manera, se pusieran a disposición de todos los interesados.

20. En consecuencia, el Tribunal aprobó una directriz judicial actualizada, que actualmente se puede consultar en su sitio web.

21. El Tribunal también debatió la designación de magistrados en régimen de media dedicación y estudió la forma de mejorar la eficiencia del sistema judicial interno.

Seguimiento de la sesión plenaria de mayo de 2020

22. El proyecto de reglamento modificado, aprobado en la sesión plenaria de 12 de mayo de 2020, se comunicó a los secretarios y los interesados (Oficina de Asistencia Letrada al Personal y representantes de los demandados), para que formularan observaciones.

23. El 8 de junio de 2020, el Tribunal aceptó las observaciones de los secretarios y los interesados que consideró apropiadas y útiles.

24. El nuevo reglamento, tal y como fue aprobado definitivamente por el Tribunal el 8 de junio de 2020, se presentó al Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias para que lo transmitiera a la Asamblea General a finales de junio de 2020, con comentarios que explicaban las modificaciones.

25. Los interesados solicitaron al Tribunal la confirmación de la entrada en vigor del nuevo reglamento aprobado.

26. De conformidad con el artículo 7 del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo y el artículo 37 2) de la versión anterior de su Reglamento, el Tribunal actuó dentro de sus facultades al decidir que las modificaciones aprobadas solo entrarían en vigor después de que fueran aprobadas por la Asamblea General, como se explica en el comentario a la propuesta (nuevo artículo 37 2)). Se informó a los interesados al respecto.

27. El Tribunal consideró necesario entablar un nuevo debate con los interesados, especialmente sobre el Reglamento, en su próxima sesión plenaria.

Sesión plenaria del 30 de noviembre al 4 de diciembre de 2020

28. El Tribunal consideró que era necesario reanudar virtualmente la sesión plenaria, en particular para tratar otras cuestiones. Entre ellas se incluían cuestiones de jurisprudencia, problemas derivados del confinamiento y debates con las secretarías, los abogados que representaban regularmente a los demandantes y los representantes de los demandados en relación tanto con el Reglamento como con el tratamiento de la información sensible en las sentencias y las órdenes.

Despliegue de los magistrados en régimen de media dedicación en 2020

29. En cumplimiento del párrafo 29 de la resolución [75/248](#) de la Asamblea General, el Tribunal utilizó plenamente el teletrabajo para el despliegue de los magistrados en régimen de media dedicación.

30. Además, debido al confinamiento, incluso los magistrados en régimen de dedicación exclusiva se vieron obligados a teletrabajar durante la mayor parte del año.

31. Sin embargo, una vez que se levanten las restricciones del confinamiento, será necesario que los magistrados en régimen de media dedicación puedan desplazarse al lugar al que estén asignados para celebrar audiencias y debates sobre la gestión de las causas *in situ*, como se ha explicado anteriormente.

32. Teniendo en cuenta el desequilibrio entre los lugares de destino con respecto al número de causas pendientes y los atrasos, Nairobi se reforzó con la asignación de

dos magistrados más en régimen de media dedicación durante el segundo y el tercer trimestre de 2020.

33. Durante el primer trimestre, el Magistrado Francesco Buffa prestó servicios en Ginebra, la Magistrada Rachel Sikwese en Nairobi y la Magistrada Eleanor Donaldson-Honeywell en Nueva York.

34. Durante el segundo trimestre de 2020, la Magistrada Margaret Tibulya y la Magistrada Donaldson-Honeywell prestaron servicios en Nairobi y el Magistrado Alexander Hunter en Nueva York.

35. Durante el tercer trimestre de 2020, el Magistrado Buffa prestó servicios en Ginebra y la Magistrada Sikwese y el Magistrado Francis Belle en Nairobi.

36. Durante el cuarto trimestre de 2020, el Magistrado Belle prestó servicios en Ginebra, el Magistrado Hunter en Nueva York y la Magistrada Tibulya en Nairobi.

Estadísticas judiciales del Tribunal

37. Durante el período sobre el que se informa, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020, el Tribunal registró un total de 216 causas (esta cifra no incluye las transferencias entre las secretarías).

38. El número de demandas es inferior al de años anteriores. Esto podría explicarse probablemente por el confinamiento y la congelación presupuestaria, que habrían provocado una ralentización del funcionamiento administrativo de la Organización.

39. El desglose por sedes muestra que se recibieron 62 causas nuevas en la secretaría de Ginebra, 103 en la de Nairobi y 51 en la de Nueva York.

40. El Tribunal resolvió 350 causas. Esa cifra es comparable a la registrada en 2019¹ (389) y claramente superior a la de 2017 (268) y 2018 (317). El Tribunal dictó 221 sentencias, frente a las 188 dictadas en 2019. El número de sentencias no se corresponde con el de causas cerradas porque algunas de las causas se cerraron mediante órdenes. Además, hubo varios casos en que en una única sentencia se resolvieron dos o más causas sobre cuestiones similares.

41. Por lo tanto, a finales de 2020 solo quedaban 189 causas pendientes ante el Tribunal (323 a finales de 2019), con 80 causas pendientes en Nairobi, 82 en Ginebra y 27 en Nueva York.

42. El volumen de causas pendientes durante más de 400 días volvió a descender bruscamente, pasando de 205 causas al 31 de diciembre de 2018 y 104 causas al 31 de diciembre de 2019 a solo 69 causas al 31 de diciembre de 2020.

43. Cabe destacar que casi una cuarta parte² del volumen de causas pendientes se debe parcialmente a que hay asuntos que escapan al control del Tribunal. Entre esos asuntos pueden incluirse suspensiones a petición de las partes que participan en discusiones para lograr un acuerdo extrajudicial. Cuando los esfuerzos de resolución informal fracasan, ha pasado cierto tiempo y la causa vuelve a la lista para ser asignada.

¹ En 2019 hubo, entre las causas resueltas, 80 demandas que eran causas conexas relativas a las mismas decisiones administrativas. Una vez que el Tribunal de Apelaciones hubo determinado la solución jurídica, el Tribunal Contencioso-Administrativo pudo resolver esas causas fácilmente.

² En Ginebra, 2 de las 37 causas se han retrasado debido a circunstancias ajenas al Tribunal Contencioso-Administrativo o porque se estaba a la espera de una apelación. En Nairobi, 9 de las 27 causas parecen entrar en esa categoría. En Nueva York, las cinco causas entran en esa categoría.

44. Otras causas pendientes de resolución se suspenden a petición de una de las partes por diversos motivos, como impedimentos médicos. Hay otras causas que se suspenden a la espera de que se resuelvan las apelaciones de causas conexas. Por último, algunas de las causas pendientes de resolución habían sido asignadas previamente a uno de los magistrados cuyo mandato finalizó en 2019 y permanecieron bajo la supervisión del magistrado de turno hasta su asignación a un magistrado en régimen de media dedicación.

45. El desequilibrio entre las diferentes sedes con respecto al volumen de causas pendientes se debe a diferentes motivos. En Ginebra, la mayor parte de ese volumen se debe a razones circunstanciales, como la importante escasez de oficiales jurídicos en 2019 y 2020.

46. La escasez de apoyo jurídico en Ginebra afectó indirectamente a la secretaría de Nueva York, cuyo personal tuvo que prestar asistencia a los magistrados que prestaban servicios en Ginebra.

47. El volumen de causas pendientes en Nairobi se debe a lo que se puede denominar razones “estructurales”. Por un lado, un conjunto de causas muy complejas relativas a derechos de ajuste por lugar de destino, presentadas inicialmente en Ginebra, fue transferido a Nairobi porque la tramitación de las causas por un magistrado de Ginebra planteaba un conflicto de intereses. La resolución de ese grupo de causas ocupó una parte importante del tiempo de la magistrada en régimen de dedicación exclusiva de Nairobi.

48. Por otra parte, Nairobi recibe un número considerablemente mayor de demandas que las otras dos sedes. La mayoría de dichas demandas tienen que ver con decisiones disciplinarias, que requieren actuaciones más complejas y prolongadas.

49. Por ello, la secretaría de Nueva York, donde se ha eliminado la mayor parte del volumen de causas pendientes, ha prestado un apoyo sustancial a la secretaría de Ginebra.

Otras medidas adoptadas en 2020 y principios de 2021 para mejorar el trabajo del Tribunal

50. En cumplimiento de su directriz judicial relativa a causas de más de 400 días de antigüedad, el Tribunal ordenó a los Secretarios que asignaran las causas a los magistrados en el orden cronológico en que se hubieran presentado, a menos que una gestión eficiente de la lista de causas exigiera la asignación ocasional de causas más recientes. Sin embargo, puesto que se espera que los magistrados en régimen de media dedicación concluyan las causas que se les asignen durante el período limitado en el que prestan servicios y para evitar que las causas permanezcan inactivas hasta su próxima designación, deben hacerse excepciones a ese principio general.

51. En total, de las 350 causas cerradas en 2020, 163 tenían más de 400 días de antigüedad.

52. Para poder atender a la vez las urgencias y cumplir la exigencia de la Asamblea General de una pronta resolución de las causas, el sistema de magistrado de turno, establecido en la directriz judicial, permite la tramitación de las cuestiones preliminares que surjan en las causas pendientes de asignación.

Situación en junio de 2021 sobre las modificaciones del Reglamento

53. En el párrafo 38 de su resolución [75/248](#), la Asamblea General decidió examinar en su septuagésimo sexto período de sesiones las enmiendas propuestas a los Reglamentos del Tribunal de Apelaciones y del Tribunal Contencioso-Administrativo

que figuraban en los anexos I y II del informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/75/162).

54. Habida cuenta de que la Asamblea General pospuso su decisión sobre la aprobación del texto presentado por el Tribunal y la revisión se había hecho con grandes limitaciones temporales, sin dejar tiempo suficiente para las consultas, el 25 de febrero de 2021, el Tribunal decidió crear un nuevo grupo de trabajo formado por tres magistrados y que incluía a los abogados que representaban tanto a los demandantes como a los demandados. Puesto que esas consultas en curso tienen como objetivo encontrar el mayor consenso posible, el Tribunal solicita respetuosamente a la Asamblea General que aplaze su decisión sobre el Reglamento hasta que finalice dicho proceso que está en marcha. En el septuagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea se presentará un nuevo proyecto para su aprobación.

55. Mientras tanto, para cumplir la exigencia de la Asamblea General de que se incluya una norma para que la primera medida judicial se adopte a más tardar 90 días después de la fecha de presentación de la demanda (resolución 74/258, párr. 27), los magistrados acordaron lo siguiente: a cada magistrado (y a los magistrados en régimen de media dedicación cuando estén prestando servicios) se les asignará tres causas cada trimestre, dentro de los 90 días siguientes a la presentación de la demanda, para que adopten una primera medida judicial.

56. El Tribunal ya contaba con una práctica para garantizar que se tomaba rápidamente una medida judicial en caso necesario. Las demandas de suspensión de la ejecución o las demandas manifiestamente inadmisibles se asignaban rápidamente a un magistrado para su resolución inmediata. El magistrado de turno se ocupaba de cuestiones procesales preliminares urgentes.

57. Sin embargo, cabe señalar que una norma general según la cual las causas se han de asignar en un plazo de 90 días a partir de la fecha en que se presente la demanda puede dar lugar a graves retrasos en la resolución de las causas más antiguas, dado que desviaría la atención de los magistrados a causas que no están maduras para ser resueltas. Para evitar los efectos perversos de esta norma, se decidió dar prioridad a la asignación de las causas disciplinarias recién presentadas y a otras causas que conlleven una gran cantidad de cuestiones de hecho y requieran una tramitación más concienzuda.

Retos pendientes y propuestas para mejorar la independencia y eficiencia del Tribunal

58. El Tribunal pone de relieve que, siendo plenamente consciente de su responsabilidad ante la Asamblea General y ante los interesados, ha mejorado significativamente su productividad y funcionamiento, a pesar de las dificultades a las que se ha enfrentado durante la pandemia.

59. Sin embargo, aunque dos tercios del Tribunal fueron renovados en 2019, es sumamente descorazonador que se siga culpando a los actuales magistrados de algunas de las disfunciones originadas antes de su elección.

60. No obstante, algunas de las sugerencias que se han hecho para mejorar la productividad, como la imposición de objetivos o plazos de resolución poco razonables, carecen de suficiente fundamento y parecen basarse más bien en la falta de confianza en los magistrados actuales, lo que inevitablemente afecta a la moral del Tribunal, que ha demostrado con sus resultados que su único objetivo es mantener un sistema judicial eficiente e imparcial.

61. Por tanto, el Tribunal renueva su petición de que la Asamblea General deposite su confianza en los magistrados para hacer frente a la carga de trabajo del Tribunal.

Estatus de los magistrados en régimen de media dedicación

62. La estructura actual del Tribunal, con una abrumadora mayoría de magistrados en régimen de media dedicación, plantea varias interrogantes sobre su estatus cuando no están prestando servicios.

63. Al decidir la asignación de los magistrados en régimen de media dedicación, de conformidad con el artículo 5 2) del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, la Presidencia tiene en cuenta las limitaciones de dichos magistrados debido a las obligaciones que deben cumplir en sus tribunales nacionales. La Presidencia también organiza reuniones para debatir y decidir cuestiones administrativas, en las que están incluidos todos los magistrados en régimen de media dedicación aunque no estén ejerciendo sus funciones.

64. Además, sigue habiendo dudas sobre el estatus de los magistrados en régimen de media dedicación mientras no están prestando servicios. Cuando un magistrado en régimen de media dedicación está decidiendo sobre una sentencia durante el período en el que presta servicios, pero no tiene tiempo para dictarla, el asunto puede tener que retrasarse hasta que vuelva a ejercer sus funciones.

65. Sin embargo, aunque no estén prestando servicios, los magistrados en régimen de media dedicación siguen siendo magistrados del Tribunal y, aunque no reciban ninguna remuneración, siguen teniendo derecho a votar sobre cualquier decisión que adopte el Tribunal. Ahora bien, los magistrados en régimen de media dedicación lamentan que, a pesar de que son elegidos para un mandato de siete años, no se considera que cumplen las condiciones de un período de aportación de cinco años o más en el momento de jubilarse a efectos del cálculo de sus prestaciones en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

66. Por lo tanto, los magistrados en régimen de media dedicación desean que se les considere empleados a tiempo parcial durante todo el año, aunque ejerzan sus funciones a tiempo completo solo hasta seis meses, de conformidad con el artículo 5 2) del Estatuto del Tribunal. Eso les permitiría cumplir el requisito del “período de aportación de cinco años o más” a efectos del cálculo de sus prestaciones de jubilación al final de su mandato.

Garantizar los derechos laborales de los magistrados

67. Los magistrados solicitan respetuosamente a la Asamblea General que aclare sus sueldos y derechos a prestaciones para garantizarlos en términos nítidos y precisos, incluidos los magistrados en régimen de media dedicación, de modo que no dependan de la interpretación que haga el Secretario General de sus derechos.

68. Los magistrados temen carecer de legitimación procesal ante el Tribunal en caso de que deseen impugnar una decisión administrativa relativa a sus derechos, prestaciones o subsidios.

69. Por tanto, el Tribunal solicita respetuosamente a la Asamblea General que modifique el estatus de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo para que tengan la posibilidad de acudir a un tribunal externo imparcial en defensa de sus derechos laborales.

Desafíos para la Presidencia del Tribunal

70. Según el Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, la Presidencia tendrá la facultad de, entre otras cosas, supervisar la emisión oportuna de las sentencias (artículo 4 7)). Como muestran las cifras, desde mediados de 2019 hasta finales de 2020, el número de causas pendientes y el retraso se redujeron significativamente.

71. Según el Estatuto, la Presidencia también está encargada de decidir sobre la recusación de los magistrados solicitada por una parte y sobre la asignación de los magistrados en régimen de media dedicación. Con la nueva estructura del Tribunal, esta última función se ha hecho mucho más onerosa.

72. Además, el 1 de octubre de 2019, el Tribunal aprobó una resolución relativa a la titularidad y las responsabilidades de su Presidencia, que añade algunas tareas éticas y administrativas a la función, como el seguimiento de los avances en el plan para la eliminación del volumen de causas pendientes y el plan de resolución de las causas; el seguimiento del cumplimiento de los indicadores del desempeño del Tribunal; y la organización de la sesión plenaria anual y de reuniones periódicas con los magistrados para consultar cuestiones que afectan al trabajo del Tribunal. Por las razones explicadas, la organización de reuniones de todo el Tribunal presenta un sinnúmero de dificultades y requiere mucho tiempo.

73. En resumen, esta función plantea dificultades y repercute en el tiempo que se dedica a la tramitación de las causas asignadas al magistrado o magistrada que ocupa la Presidencia.

74. Es inevitable que la persona que deba ocupar la Presidencia solo pueda ser elegida de entre los magistrados en régimen de dedicación exclusiva, porque es una función necesariamente permanente. La reducción del número de esos magistrados a solo tres implica que cada uno de ellos asumirá esa función con bastante frecuencia.

75. Por lo tanto, sin ningún incentivo, es difícil encontrar candidatos para ocupar la Presidencia.

Agradecimientos

76. Los magistrados desean expresar una vez más su agradecimiento por la asistencia recibida de la Oficina de Administración de Justicia y la labor y dedicación del personal jurídico y administrativo de las secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo.

Informe del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas sobre las denuncias de falta de conducta e información sobre la incapacidad de los magistrados en 2020

77. A principios de enero de 2020 se presentaron dos denuncias, como ya se mencionó en el informe de 2020 ([A/75/154](#)). Se consideró que ambas denuncias quedaban fuera del ámbito del mecanismo para atender a las denuncias relativas a presuntas faltas de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

Joëlle Adda
Presidenta del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas