



Septuagésimo séptimo período de sesiones
Tema 149 del programa
Administración de justicia en las Naciones Unidas

Administración de justicia en las Naciones Unidas y actividades de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los informes del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas ([A/77/156](#)) y sobre las actividades de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ([A/77/151](#)). La Comisión también tuvo ante sí el informe del Consejo de Justicia Interna sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas ([A/77/130](#)). Durante su examen de los informes, la Comisión recibió información y aclaraciones adicionales, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 20 de octubre de 2022.

2. En su informe sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas, el Secretario General ofrece información acerca del funcionamiento del sistema de administración de justicia en 2021, incluidos datos estadísticos y una respuesta consolidada a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución [76/242](#). En el informe sobre las actividades de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas se proporciona información sobre las actividades de la Oficina en 2021.

II. Administración de justicia en las Naciones Unidas

A. Tendencias y observaciones sobre el sistema formal de administración de justicia en 2021

3. De la información proporcionada por el Secretario General en la sección II de su informe sobre los casos presentados por funcionarios de la Secretaría de las



Naciones Unidas ante las entidades del sistema formal de administración de justicia se desprenden las siguientes tendencias:

a) La Oficina de Asistencia Letrada al Personal recibió 1.123 solicitudes de asistencia letrada en 2021, frente a las 1.728 recibidas en 2020, lo que supone una disminución de 605 solicitudes (el 35 %). El número anual de solicitudes ha venido disminuyendo desde 2018, cuando la Oficina recibió 3.216 solicitudes. En 2021, la Oficina puso fin a la tramitación de 792 solicitudes (frente a 891 solicitudes en 2020), presentó 163 solicitudes de evaluación interna (frente a 120 solicitudes en 2020) y 66 demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (frente a 79 demandas en 2020), y representó a 5 funcionarios ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (frente a 574 funcionarios en 2020). En 2021, 758 solicitudes (el 67,5 %) de las 1.123 nuevas solicitudes recibidas se tramitaron mediante asesoramiento sumario (A/77/156, párrs. 46 y 47 y cuadro 10, y A/76/99, párrs. 41 y 42 y cuadro 10);

b) La Dependencia de Evaluación Interna recibió 652 solicitudes de evaluación interna en 2021, frente a las 404 recibidas en 2020, lo que supone un aumento de 248 solicitudes (el 41 %). Salvo este aumento reciente, en general el número de solicitudes ha disminuido en los últimos años, tras alcanzar un máximo de 1.888 solicitudes en 2017. De las 652 solicitudes recibidas en 2021, 600 se habían terminado de examinar al 31 de diciembre de 2021. La mayoría de las solicitudes recibidas en 2021 se referían a la separación del servicio (aproximadamente el 26 %), a nombramientos y ascensos (aproximadamente el 18 %) y a las relaciones con el personal, fundamentalmente en el marco de un caso colectivo relativo al aumento del volumen de trabajo (16 %) (A/77/156, párr. 4). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el caso colectivo había sido promovido por 94 funcionarios que impugnaban la decisión de aplicar las recomendaciones del grupo de trabajo establecido para cumplir el mandato de la Asamblea General de aumentar los estándares de producción de los servicios de traducción a partir del 1 de mayo de 2021. La Dependencia de Evaluación Interna había determinado que las solicitudes no eran admisibles, ya que las decisiones de la Asamblea General eran vinculantes para el Secretario General y, por tanto, la decisión administrativa impugnada debía considerarse lícita, al haber sido adoptada por el Secretario General de acuerdo con lo establecido en normas superiores;

c) El Tribunal Contencioso-Administrativo recibió 215 nuevas causas en 2021, frente a los 216 nuevas causas de 2020. Al 31 de diciembre de 2021, el Tribunal Contencioso-Administrativo tenía 131 causas pendientes, frente a las 189 causas pendientes al 31 de diciembre de 2020. El número de causas pendientes al final de cada año ha venido disminuyendo desde 2018, cuando alcanzó un máximo de 404 causas. El Tribunal dictó 168 sentencias en 2021, frente a las 221 de 2020, y resolvió 278 causas, frente a las 352 de 2020 (A/77/156, párr. 18 y cuadro 4). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la fluctuación en el número de causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en un año natural se debía a la complejidad y la naturaleza de las causas, al número de controversias sobre cuestiones jurídicas y de hecho, a los casos disciplinarios, que generalmente requerían audiencias e implicaban mucho más trabajo y cuestiones logísticas, y a la introducción de la interpretación simultánea a distancia, que era más complicada y llevaba más tiempo. También se proporcionó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, información que mostraba que, entre 2017 y 2021, el Tribunal Contencioso-Administrativo había estimado parcial o totalmente las pretensiones de los demandantes en 194 sentencias. Se informó además a la Comisión de que, en 2021, los demandantes habían obtenido total o parcialmente la reparación que habían pedido en el 16 % de las causas; el 15 % de las demandas se habían retirado; y el 68 % de las causas incoadas por los demandantes habían sido declaradas inadmisibles o desestimadas en cuanto al fondo. Los funcionarios de entidades sobre el terreno solían incoar un número mayor de causas;

d) El Tribunal de Apelaciones recibió 140 causas en 2021, frente a las 159 recibidas en 2020, lo que representa una disminución de 19 causas (el 13,5 %). El Tribunal de Apelaciones dictó 109 sentencias en 2021, frente a las 100 de 2020. El número de sentencias ha venido aumentando desde 2018, cuando se dictaron 86 sentencias. El Tribunal resolvió 122 causas en 2021, frente a las 118 de 2020. El número de causas resueltas ha venido aumentando desde 2018, cuando se resolvieron 89 causas. El número de causas pendientes a finales de año aumentó de 105 en 2020 a 123 en 2021. Esta cifra ha venido aumentando desde el 31 de diciembre de 2018, cuando solo había 35 causas pendientes. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que el Tribunal de Apelaciones había estado funcionando desde finales de 2020 con seis magistrados, en lugar de siete.

4. **La Comisión Consultiva toma nota de la información proporcionada sobre las nuevas tendencias que reflejan los datos presentados sobre el volumen de trabajo y los retrasos de los Tribunales, junto con la explicación de los factores que contribuyen a ello, incluidos los problemas logísticos que se presentaron durante el período, y confía en que, en su próximo informe, el Secretario General incluirá información sobre las medidas adoptadas para hacerles frente.**

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

Rendición de cuentas de los administradores

5. En el párrafo 8 de su resolución [76/242](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que siguiera exigiendo cuentas a los administradores cuando sus decisiones se consideraran constitutivas de negligencia grave y dieran lugar a un procedimiento judicial y a la consiguiente pérdida financiera. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, entre 2011 y 2021, no se había constatado ningún caso en que un administrador hubiera incurrido en negligencia grave que hubiera dado lugar a un procedimiento judicial y al consiguiente perjuicio financiero. En un caso cerrado en 2022, un funcionario había sido considerado responsable de una pequeña porción del perjuicio causado a la Organización por el pago de la indemnización impuesto a esta por el Tribunal Contencioso-Administrativo. La práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, incluidos los que afectan a los administradores, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 figura en el informe pertinente del Secretario General ([A/76/602](#)).

6. El Secretario General señala que la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión puso en marcha un enfoque nuevo y más ágil de gestión del desempeño en el ciclo 2021-2022. La metodología de evaluación de 360 grados por calificadores múltiples y el índice de gestión del personal permiten que los funcionarios con categoría de Director sean evaluados por sus subordinados de primer y segundo grado. La función se ha extendido en el ciclo de evaluación del desempeño de 2022-2023 a todos los primeros superiores jerárquicos con cuatro o más subordinados de primer y segundo grado, en su caso, para permitir una evaluación en sentido ascendente. El objetivo último de incluir esta metodología de evaluación en el nuevo enfoque de gestión del desempeño es ayudar a la Organización a crear una cultura de evaluación bidireccional, fomentar la rendición de cuentas para una gestión eficaz del personal y ayudar a los administradores a cultivar una mentalidad orientada al crecimiento. Los resultados de la evaluación son uno de los elementos que sirven de base para la calificación del desempeño del primer superior jerárquico ([A/77/156](#), párrs. 51 y 53).

7. **La Comisión Consultiva observa que, entre 2011 y 2021, no se constató ningún caso en que un administrador hubiera incurrido en negligencia grave que**

hubiera dado lugar a un procedimiento judicial y al consiguiente perjuicio financiero para la Organización. La Comisión alienta al Secretario General a que refuerce la rendición de cuentas de los administradores, incluso en términos financieros. La Comisión observa también el nuevo enfoque de gestión del desempeño, que introduce una metodología de evaluación de 360 grados, y confía en que estos esfuerzos contribuirán a una gestión eficaz del personal y a un entorno de trabajo propicio y seguro (véase también el párr. 63).

Multilingüismo

8. En el párrafo 9 de su resolución [76/242](#), la Asamblea General encomió al Secretario General por asegurar que los documentos para actividades de extensión estuvieran disponibles en los seis idiomas oficiales y le solicitó que siguiera adoptando medidas para implementar el multilingüismo dentro del sistema de administración de justicia.

9. El Secretario General señala que el sitio web del sistema de justicia interna está disponible en los seis idiomas oficiales de la Organización. Desde mayo de 2021, la Oficina de Administración de Justicia ha venido publicando en el sitio web documentación pertinente en los seis idiomas ([A/77/156](#), párr. 65). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el tablero de seguimiento de las causas estaba disponible en los seis idiomas oficiales en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia y que otros contenidos del sitio web, como las Directrices sobre la Práctica de los Tribunales y el calendario de actividades judiciales, todavía no estaban disponibles en otros idiomas que no fueran el inglés. Se estaban realizando labores de traducción con los recursos disponibles.

10. El Secretario General también señala que el portal de jurisprudencia, que se puso en marcha en octubre de 2022, incluye criterios de búsqueda, filtros y resúmenes de las sentencias en inglés y francés ([A/77/156](#), párr. 63). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, tras realizar la evaluación de costos y el análisis necesarios, se había considerado que no era factible traducir el gran volumen de documentos (principalmente más de 3.500 sentencias y 9.003 órdenes dictadas desde julio de 2009) a los seis idiomas oficiales en un plazo razonable o sin recursos financieros adicionales.

11. El Secretario General señala además que, según el artículo 8, párrafo 6, del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, las demandas y demás escritos se pueden presentar en cualquiera de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas, y que el artículo 11 del Estatuto establece que las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo se redactarán en cualquiera de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas y que el demandante recibirá un ejemplar en el idioma en que se haya presentado la demanda, a menos que solicite un ejemplar en otro idioma oficial. Sin embargo, los letrados que representan al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo intervienen en inglés o francés, que son los dos idiomas de trabajo de los Tribunales ([A/77/156](#), párrs. 66 a 68). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, al 21 de septiembre de 2022, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal estaba en condiciones de prestar asistencia en español, francés, inglés y ruso, pero no en los otros idiomas oficiales, a saber, el árabe y el chino, porque su personal actual no dominaba esos idiomas.

12. La Comisión Consultiva reconoce los importantes esfuerzos realizados, así como las dificultades que siguen existiendo, incluidas las limitaciones financieras, para asegurar que los documentos estén disponibles en los seis idiomas oficiales, y alienta al Secretario General a que siga esforzándose por aplicar el multilingüismo en el sistema de administración de justicia e informe al respecto en su próximo informe.

Protección contra las represalias

13. En el párrafo 10 de su resolución [76/242](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en su siguiente informe, proporcionara información sobre la aplicación a todas las categorías de personal cubierto de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. El Secretario General señala que su boletín sobre la protección contra las represalias por denunciar conductas indebidas y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)) se aplica a cualquier funcionario, pasante, Voluntario de las Naciones Unidas, contratista particular o consultor. La Oficina de Ética es responsable de la aplicación de la política ([A/77/156](#), párr. 72). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina de Ética realizaba exámenes preliminares de las solicitudes de protección contra las represalias e informaba sobre sus exámenes (véase [A/77/75](#), párrs. 44 a 55).

14. Se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que el Secretario General examinaba y evaluaba anualmente las condiciones y la aplicación de la política de protección contra las represalias. Tras la serie de exámenes anuales realizados en 2019, 2020 y 2021, las actuales propuestas de cambios tenían los siguientes objetivos: armonizar la política de protección contra las represalias con otras políticas adoptadas recientemente; aclarar el alcance de la protección proporcionada, la carga de la prueba y el criterio de valoración de la prueba en las distintas fases del proceso; reflejar la delegación de autoridad en las jefaturas de entidad; y aclarar las funciones en el proceso de la Oficina de Ética, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el Panel de Ética de las Naciones Unidas. En su informe, el Consejo de Justicia Interna recomendó que, junto con la revisión de las políticas pertinentes, se adoptaran medidas adicionales para concienciar a todas las categorías de personal sobre la existencia y el contenido de las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades y contra las represalias ([A/77/130](#), párrs. 35 y 36 y recomendación 7).

15. La Comisión Consultiva toma nota del examen anual de la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas y confía en que se harán más esfuerzos por concienciar a todas las categorías de personal sobre la existencia y el contenido de la política, como recomendó el Consejo de Justicia Interna, y que se proporcionará información actualizada sobre la revisión de la política a la Asamblea General cuando esta examine el presente informe y en el próximo informe del Secretario General.

Recursos de que dispone el personal que no es de plantilla

16. El Secretario General recuerda que, en respuesta a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución [73/276](#) de que se presentaran nuevas propuestas para mejorar la prevención y la solución de controversias con el personal que no es de plantilla, la Secretaría presentó a la Asamblea un plan para simplificar y agilizar el actual procedimiento de solución de controversias a disposición de los consultores y contratistas particulares (véanse [A/74/172](#), párr. 95, y [A/77/156](#), párr. 113). El Secretario General señala que el nuevo procedimiento de solución de controversias incluirá una fase reforzada de solución amistosa informal de la controversia y, en caso de que esta vía fracase, un procedimiento simplificado y sencillo de arbitraje acelerado con arreglo al cual la controversia será resuelta por un árbitro único sobre la base del Reglamento de Arbitraje Acelerado aprobado recientemente por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). La Corte Permanente de Arbitraje prestaría apoyo, por una tarifa de 3.000 euros por caso, a los procedimientos de arbitraje entre las Naciones Unidas y

el personal que no es de plantilla realizados con arreglo al Reglamento de Arbitraje Acelerado de la CNUDMI. El apoyo de la Corte incluiría el nombramiento de un árbitro único y la prestación de servicios administrativos y de secretaría a las partes y al árbitro durante el arbitraje. El árbitro único nombrado por la Corte se ocuparía del caso a título gratuito o por unos honorarios reducidos de aproximadamente 10.000 dólares. Los honorarios del árbitro se repartirían por igual entre las partes a la espera de la condena en costas que se decidiera en el laudo arbitral (véase A/77/156, párrs. 114 y 116). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, al 21 de septiembre de 2022, la Secretaría seguía trabajando en la racionalización del actual procedimiento de solución de controversias a disposición de los consultores y contratistas particulares y que se preveía que esta labor concluyera a principios de 2023. También se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que el personal que no es de plantilla ya tenía acceso al arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI. Sin embargo, en los cinco últimos años la Oficina de Asuntos Jurídicos únicamente había actuado como representante letrada de la Organización en cuatro arbitrajes con personal que no es de plantilla, de los cuales dos habían concluido ya y dos seguían en curso. De esos cuatro arbitrajes, tres tenían por objeto la impugnación por antiguos Voluntarios de las Naciones Unidas de las medidas disciplinarias que se les habían impuesto por faltas de conducta y el otro tenía por objeto la reclamación de un consultor para que la Organización le pagara los honorarios de consultoría que esta había retenido por servicios insatisfactorios. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que, por el contrario, en los cinco últimos años 1.537 funcionarios habían incoado causas ante el sistema formal de justicia.

17. Se informó asimismo a la Comisión Consultiva de que, en la actualidad, si el personal que no es de plantilla inicia un procedimiento de arbitraje, el mecanismo para sufragar los gastos de la tramitación del procedimiento por el árbitro se acuerda entre las partes de manera *ad hoc* en cada caso, a la espera de la condena en costas que se decida en el laudo arbitral. En respuesta a su solicitud de que se le proporcionara un cuadro con un análisis de los costos y beneficios de mantener el mecanismo actual y los costos y beneficios del mecanismo que se establecería en caso de que se aceptara la oferta de la Corte Permanente de Arbitraje, se informó a la Comisión de que cada caso se trataba de manera separada y se le facilitó la información que figura en el cuadro 1 sobre los costos respectivos del mecanismo actual y del que se establecería en caso de que la Corte Permanente de Arbitraje prestara apoyo a los procedimientos de arbitraje entre las Naciones Unidas y el personal que no es de plantilla.

Cuadro 1

Costos respectivos del mecanismo de arbitraje actual y del mecanismo propuesto

	<i>Mecanismo ad hoc actual</i>	<i>Mecanismo propuesto por la Corte Permanente de Arbitraje</i>
Honorarios de los árbitros	– 1 árbitro: de 0 a 38.800 euros ^a – 3 árbitros: de 60.000 francos suizos a 82.968 dólares	– 0 a 10.000 dólares – n. a.
Tarifa de la Corte Permanente de Arbitraje	Secretaría/administración: de 0 a 13.390 euros ^a ; tarifa por nombramiento: 3.000 euros	3.000 euros

^a Horquilla indicativa basada en experiencias anteriores. Las cifras pueden variar dependiendo de cada caso.

18. En cuanto al acceso al sistema de justicia de las Naciones Unidas, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que el personal que no es de plantilla tenía acceso a los servicios de ómbudsman y mediación, mientras que los pasantes, el personal proporcionado gratuitamente de tipo II y los voluntarios (que no fueran Voluntarios de las Naciones Unidas) tenían acceso al proceso de evaluación interna.

19. También se proporcionó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, información sobre las cifras de personal que no es de plantilla en el período comprendido entre 2017 y 2021, información que figura en el cuadro 2.

Cuadro 2

Personal que no es de plantilla en entidades de la Secretaría (2017-2021)

<i>Tipo de personal</i>	<i>2016-2017</i>	<i>2018-2019</i>	<i>2020-2021</i>
Pasantes	4 339	4 445	3 707
Expertos en cooperación técnica	56	74	102
Personal proporcionado gratuitamente de tipo II	171	113	121
Consultores	7 692	8 977	11 562
Contratistas particulares	20 857	17 737	12 351
Personal proporcionado por los Gobiernos	Datos no disponibles	Datos no disponibles	529 ^a
Voluntarios de las Naciones Unidas	Datos no disponibles	3 679 ^b	4 270 ^b
Becarios	Datos no disponibles	Datos no disponibles	237 ^c
Total	33 115	35 025	32 969

^a Sobre la base de las cifras de personal proporcionado por los Gobiernos al 31 de diciembre de 2020 y al 31 de diciembre de 2021.

^b Las cifras de Voluntarios de las Naciones Unidas reflejan el número de contratos e incluyen solo a los voluntarios en entidades de la Secretaría.

^c La cifra de becarios se basa en el número de becarios contratados por la Comisión Económica para África, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

20. **La Comisión Consultiva toma nota de la información adicional proporcionada y de que la Secretaría sigue trabajando en la racionalización del actual procedimiento de solución de controversias. Aunque considera que todos los tipos de personal deberían tener fácil acceso a un sistema de justicia imparcial, la Comisión reitera su opinión de que se necesita más información antes de aceptar la oferta de servicios de la Corte Permanente de Arbitraje. Por lo tanto, la Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que realice un análisis más completo de la oferta de la Corte y acelere su labor de racionalización del método existente para la tramitación de los casos de arbitraje en el marco del actual sistema *ad hoc* (CNUDMI), incluido un examen de las razones subyacentes del escaso número de casos de arbitraje, y que incluya este análisis en su próximo informe (véase también [A/76/499](#), párr. 13).**

Mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

21. En su resolución [68/254](#), la Asamblea General aprobó el mecanismo de financiación complementaria mediante contribuciones voluntarias de los funcionarios, con efecto a partir del 1 de enero de 2014. La Asamblea General

estableció un fondo con carácter experimental, que ha sido prorrogado periódicamente por la Asamblea. La prórroga más reciente, aprobada en la resolución [76/242](#), es de tres años y abarca el período comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024.

22. A raíz de una recomendación de la Comisión Consultiva que la Asamblea General hizo suya, el Secretario General realizó una evaluación de la prestación de asistencia letrada al personal en diversas organizaciones internacionales. La evaluación muestra que el mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario solo existe en las Naciones Unidas (véanse [A/77/156](#), párr. 84, [A/76/99](#), párr. 19, y resolución [76/242](#), párr. 2). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que no se había realizado ninguna encuesta exhaustiva sobre la opinión del personal acerca de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. También se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal aprovechaba todas las oportunidades para alentar al personal a que realizara aportaciones al mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario y optara por participar en él y, en particular, solicitaba aportaciones al personal durante su labor de divulgación, pero también publicaba artículos sobre su mandato en la intranet y distribuía información sobre el sistema de justicia interna. Además, la Oficina de Administración de Justicia estaba actualizando su estrategia de comunicación con el objetivo principal de sensibilizar y mejorar el conocimiento del personal, especialmente en los lugares de destino sobre el terreno, sobre el sistema de justicia interna, el nuevo portal de jurisprudencia y la forma de acceder eficazmente al sistema de justicia y a los servicios conexos, como la asistencia letrada al personal. En el marco de las actividades de comunicación también se seguiría alentando al personal a que realizara aportaciones al fondo de contribuciones voluntarias.

23. Se informó además a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que el Secretario General había sostenido sistemáticamente que los costos de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, con su actual configuración y mandato, constituían “gastos de la Organización” que debían ser sufragados por los Estados Miembros de conformidad con el Artículo 17, párrafo 2, de la Carta de las Naciones Unidas. Dado que la Oficina no estaba totalmente financiada con cargo al presupuesto ordinario, la financiación adicional del mecanismo de carácter voluntario le permitía contratar a personal adicional para satisfacer las necesidades del personal que solicitaba asistencia letrada. Si no se dispusiera de esa financiación adicional, la Oficina necesitaría recursos adicionales con cargo al presupuesto ordinario. También se proporcionó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, información sobre el monto total a fines de cada año de las contribuciones voluntarias realizadas por el personal desde 2017 y, para 2022, de las realizadas hasta agosto de 2022, información que figura en el cuadro 3.

Cuadro 3

Contribuciones al mecanismo de financiación de carácter voluntario de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal (2017-2022)^a

(Dólares de los Estados Unidos)

<i>Contribuciones de los funcionarios</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ^b
	881 111	1 085 807	1 194 066	1 264 208	1 286 170	893 353

^a Incluidos los fondos y programas.

^b Al mes de agosto de 2022.

24. La Comisión Consultiva recuerda que, por recomendación suya, la Asamblea General aprobó, en su resolución [76/242](#), la continuación de la prórroga del mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario y solicitó al Secretario General que, en su siguiente informe sobre la administración de justicia, presentara una evaluación del mecanismo, incluidas opciones alternativas e información sobre las mejores prácticas de otras organizaciones, si las hubiera. La Comisión reitera su recomendación y alienta a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y a la Oficina de Administración de Justicia a que continúen sus esfuerzos de divulgación en apoyo del mecanismo de financiación de carácter voluntario.

Recomendación de nombrar a los Presidentes de los Tribunales por mandatos de siete años

25. En el párrafo 18 de su resolución [76/242](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en consulta con los Tribunales de las Naciones Unidas, presentara sus opiniones sobre la recomendación del Consejo de Justicia Interna de nombrar a los Presidentes de los Tribunales por un período de siete años. Los Presidentes de los Tribunales serían seleccionados por el Consejo y recomendados a la Asamblea General (véase [A/77/130](#), párrs. 17 y 18 y recomendación 2).

26. El Secretario General señala que los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo no apoyan esta recomendación y opinan que el Presidente debe ser elegido de entre los magistrados del Tribunal. Consideran que un mandato de siete años es demasiado largo e impediría cualquier rotación. Los magistrados del Tribunal de Apelaciones también se oponen a la recomendación. Consideran que la rotación de los Presidentes con carácter anual, o con otra periodicidad, permite que los magistrados se familiaricen con la singular función del Tribunal de Apelaciones antes de asumir la Presidencia, normalmente después de haber ejercido un mandato como Vicepresidentes. El sistema actual garantiza que el Presidente tenga la experiencia previa adecuada y refuerza la colegialidad y la solidaridad entre los magistrados del Tribunal (véase [A/77/156](#), párrs. 75 a 77).

27. El Secretario General recuerda que las recomendaciones anteriores de ampliar el mandato de los Presidentes de uno a dos años no fueron aceptadas por la Asamblea General (véanse [A/73/218](#), recomendación 12, y [A/74/169](#), recomendación 10). La Secretaría reconoce plenamente la necesidad de mantener la eficiencia operacional de los Tribunales, entre otras cosas mediante la pronta asignación de causas a los magistrados, la emisión oportuna de las sentencias conforme a estrictos plazos internos y la prevención de la acumulación de causas. Sin embargo, según el Secretario General, sigue sin estar claro por qué sería necesaria una ampliación del mandato de los Presidentes a siete años para mejorar la gestión de las causas. La Secretaría apoyaría un enfoque más flexible basado en mandatos renovables más cortos ([A/77/156](#), párrs. 80, 82 y 83). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Secretario General no había solicitado que se adoptara ninguna medida respecto a esta recomendación.

C. Otros asuntos

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

28. El Secretario General propone agregar un párrafo 4 al artículo 9 del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, redactado de la siguiente manera: “Al conocer de una demanda presentada para impugnar una decisión administrativa que imponga

medidas disciplinarias, el Tribunal Contencioso-Administrativo, al pronunciarse sobre la demanda, determinará si, al adoptar la decisión, el Secretario General ejerció su autoridad razonablemente sobre la base de las pruebas de que disponía en el momento en que se adoptó la decisión administrativa. Recaerá en el demandante la carga de demostrar que el Secretario General no ejerció su autoridad razonablemente al adoptar la decisión”.

29. Según el Secretario General, tras apartarse significativamente de su jurisprudencia anterior, las sentencias dictadas recientemente por el Tribunal de Apelaciones sobre la autoridad del Secretario General para imponer medidas disciplinarias son contrarias al marco regulatorio establecido por la Asamblea General¹. El Secretario General considera que, en esas sentencias, el Tribunal redefine de manera significativa la autoridad de que goza el Secretario General en virtud de la cláusula 10.1 del Estatuto del Personal para imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que incurren en faltas de conducta. En su opinión, el Tribunal ha reformulado en la práctica la cláusula 10.1 del Estatuto del Personal, usurpando la autoridad que corresponde a la Asamblea General para establecer las reglas aplicables al personal, así como la autoridad que corresponde al Secretario General en su calidad de más alto funcionario administrativo en virtud del artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas. El Secretario General también opina que las sentencias recientes del Tribunal de Apelaciones demuestran que los Tribunales ya no consideran que su función se limite a realizar un control judicial de las decisiones del Secretario General de imponer medidas disciplinarias, sino que, por el contrario, consideran que realizan un juicio *de novo*, que equiparan a un juicio penal (A/77/156, párrs. 121 y 126).

30. En lo que respecta a la autoridad administrativa y judicial en los casos disciplinarios, los representantes del Secretario General informaron a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que, de conformidad con el capítulo X del Reglamento del Personal y otras disposiciones administrativas, la decisión del Secretario General de imponer medidas disciplinarias iba precedida de un proceso disciplinario. Según el artículo 2.1 b) del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, el Tribunal era competente para examinar los recursos presentados por los funcionarios contra las decisiones administrativas del Secretario General que imponían medidas disciplinarias. También se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que la Asamblea General, en su resolución 66/237, había reafirmado que el Tribunal Contencioso-Administrativo no tendría más facultades que las conferidas en su Estatuto. El Tribunal Contencioso-Administrativo informó asimismo a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que el Tribunal había propuesto un artículo para codificar el significado del control judicial en los procedimientos disciplinarios y aclarar que no se trataba de un juicio *de novo*. Esta propuesta no obtuvo el apoyo de las oficinas que representan al demandado, por lo que finalmente no se había incluido en el proyecto presentado a la Asamblea.

31. El Consejo de Justicia Interna señaló además a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, que, habida cuenta del posible impacto del cambio propuesto, sería conveniente que la Sexta Comisión examinara el asunto.

Enmiendas del Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

32. En su resolución 74/258, la Asamblea General instó a los Tribunales a que examinaran y modificaran sus respectivos Reglamentos, con la aprobación de la Asamblea, a fin de 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

¹ Sentencias núm. 2022-UNAT-1187 y núm. 2022-UNAT-1210.

a más tardar 90 días después de la fecha en que se presentara la demanda. Según el artículo 7, párrafo 1, de su Estatuto, el Tribunal Contencioso-Administrativo establecerá su Reglamento, que estará sujeto a la aprobación de la Asamblea General. El Tribunal Contencioso-Administrativo propone enmiendas a 27 de los 38 artículos de su Reglamento y la introducción de 6 nuevos artículos (véase [A/77/156](#), párr. 118 y anexo II).

33. Las oficinas jurídicas que representan al Secretario General están preocupadas porque algunas de las enmiendas propuestas afectan a cuestiones de fondo que deberían ser abordadas únicamente por la Asamblea General mediante cambios en el Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, a saber, cuestiones de transparencia, autoridad para conocer en apelación y normas probatorias. Se trata de enmiendas cuya repercusión en el sistema de administración de justicia en su conjunto, incluido el Tribunal de Apelaciones, es preciso analizar. A las oficinas jurídicas que representan al Secretario General les preocupan especialmente las propuestas de enmienda del artículo 18 y de adición del artículo 18 *bis*, relativos a las pruebas, que abordan cuestiones que, según estas oficinas, solo podrían ser tratadas por la Asamblea General mediante enmiendas al Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, así como la propuesta de adición del artículo 26 *bis* sobre el anonimato en las sentencias, que probablemente convertiría en norma la supresión de los nombres de los demandantes y de los administradores responsables de las decisiones impugnadas. Además, las oficinas jurídicas que representan al Secretario General expresaron preocupación por los artículos 7, 11, 16 y 17 ([A/77/156](#), anexo II, párrs. 6 y 8).

34. La Oficina de Administración de Justicia, tras señalar que no había sido consultada, formuló comentarios sobre los artículos 3, 4, 7, 9 y 19 (véase [A/77/156](#), anexo III). El Tribunal Contencioso-Administrativo informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que el proceso consultivo había comenzado en 2020 y que se había decidido formar un grupo de trabajo sobre el Reglamento bajo los auspicios de la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia, en el que las oficinas que representan al demandado habían estado representadas por 16 personas y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal por 2 personas. El Tribunal Contencioso-Administrativo también había invitado a cuatro abogados privados que habitualmente representaban a los funcionarios en las tres sedes del Tribunal. La Oficina de Administración de Justicia había designado como representante al Secretario de Nueva York. El grupo de trabajo había celebrado 14 reuniones virtuales de consulta entre el 22 de abril de 2021 al 14 de abril de 2022.

35. En respuesta a sus preguntas, se transmitieron a la Comisión Consultiva las opiniones de la Secretaría sobre las siguientes propuestas de enmienda del Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo:

a) La enmienda propuesta al artículo 7, párrafo 2, del Reglamento está redactada de la siguiente manera: “Cuando un plazo pertinente para la admisibilidad de una demanda se inicie con la recepción de una comunicación transmitida por correo electrónico, se considerará, a falta de acuse de recibo electrónico, que la comunicación se recibió el día natural siguiente a su envío”. La Secretaría considera que, al establecer la presunción de que las comunicaciones enviadas por correo electrónico se reciben el día natural siguiente, esta enmienda amplía en la práctica el plazo para la presentación de demandas ante el Tribunal, lo cual es incompatible con el artículo 7, párrafo 1, del Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo;

b) El actual artículo 16, párrafo 2, del Reglamento establece que “normalmente se celebrará una audiencia” en los casos de impugnación de “una decisión administrativa por la que se imponga una medida disciplinaria”. Según la enmienda propuesta por el Tribunal Contencioso-Administrativo al artículo 16,

párrafo 2, “se celebrará” una audiencia en tales casos “a menos que el Tribunal ... decida que no es necesario”. La Secretaría considera que el Reglamento no debe contener una presunción a favor de la celebración de una audiencia en los casos en que se impugne una decisión administrativa por la que se imponga una medida disciplinaria;

c) Según la propuesta de artículo 26 *bis* del Reglamento, el nombre del demandante se suprimirá “en la versión publicada de [las] decisiones [del Tribunal] cuando la revelación de la identidad pueda perjudicar al demandante”. Según la Secretaría, el artículo 26 *bis* propuesto haría que la anonimización de las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo fuera la norma, y no la excepción, en particular en los casos disciplinarios. La Secretaría señala que, en esos casos, el demandante es un funcionario que ha incurrido en una falta de conducta. La Secretaría considera que el interés del demandante no debe ser el único factor que se tenga en cuenta para determinar si las sentencias han de anonimizarse o no, y que deben tenerse en cuenta consideraciones como la transparencia y la rendición de cuentas.

36. La Comisión Consultiva opina que, de conformidad con el párrafo 21 de la resolución 76/242 de la Asamblea General, las enmiendas propuestas al Estatuto y al Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo deben ser examinadas por la Sexta Comisión, sin perjuicio del papel que incumbe a la Quinta Comisión como Comisión Principal encargada de los asuntos administrativos y de presupuesto.

D. Conclusión

37. En el párrafo 129 del informe del Secretario General (A/77/156) figuran las medidas que deberá adoptar la Asamblea General.

III. Actividades de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

A. Sinopsis estadística de casos y tendencias en la Secretaría

38. El Secretario General señala que, en 2021, la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas inició un total de 1.611 casos, incluidos los de mediación, lo que representa una disminución de 269 casos (el 14,3 %) con respecto a 2020. El número de casos ha venido disminuyendo desde 2018, cuando alcanzó un máximo de 2.776 casos (véase A/77/151, párr. 16 y figura I). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que había varios factores que podían contribuir a la continua reducción del número de casos, entre ellos el actual modelo de trabajo híbrido, que obligaba al personal a dar prioridad a otros asuntos y a postergar la respuesta a los problemas relacionados con el trabajo. Algunos miembros del personal tenían dificultades técnicas para acceder a las herramientas virtuales que les permitirían ponerse en contacto e interactuar con la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación. Además, las restricciones a los viajes ocasionadas por la pandemia y las convulsiones políticas habían impedido al personal de la Oficina realizar misiones presenciales que habrían permitido al personal de lugares remotos acceder directamente a oficiales encargados de los casos.

39. El Secretario General también señala que en 2021, al igual que en años anteriores, las tres categorías de cuestiones planteadas con mayor frecuencia fueron las siguientes: las relaciones de evaluación; el puesto y la carrera; y la remuneración y las prestaciones. En cuanto a la distribución de los casos por ubicación en 2021,

765 casos (el 47 %) fueron sometidos a la Oficina por personal ubicado en operaciones sobre el terreno, 603 casos (el 38 %) por personal que prestaba servicios en oficinas fuera de la Sede y 243 casos (el 15 %) por personal que prestaba servicios en la Sede (A/77/151, párr. 17 y figura II).

40. En cuanto a la tasa de utilización por género, los datos ponen de manifiesto que, en 2021, las funcionarias tendieron a utilizar los servicios de la Oficina en mayor medida que los funcionarios, tanto sobre el terreno como en los lugares de destino no situados sobre el terreno. Por ejemplo, en las operaciones sobre el terreno, donde las mujeres representan el 24 % del personal total, los casos planteados por mujeres fueron el 30 % de los recibidos por la Oficina (A/77/151, párr. 19).

41. La Comisión Consultiva observa la disminución del número de casos abiertos por la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas en los tres últimos años. La Comisión recuerda que la Asamblea General ha puesto de relieve reiteradamente que debe hacerse todo el uso posible del sistema informal de administración de justicia a fin de evitar litigios innecesarios (véanse las resoluciones 76/242, párr. 12, 75/246, párrs. 14 y 15, 74/258, párrs. 13 y 14, y 73/276, párrs. 12 y 13).

B. Mediación

42. El Secretario General señala que en 2021 se iniciaron 170 casos de mediación en la Secretaría, frente a 167 casos en 2020 y 190 en 2019. En su informe anterior, el Secretario General informó de 112 casos de mediación en 2019 y 96 en 2020. La Oficina de la Ómbudsman y los Servicios de Mediación de las Naciones Unidas incluye ahora en sus informes los casos de mediación tanto formales como informales (véanse A/77/151, párr. 26 y figura III, y A/76/140, figura VI).

43. En cuanto a la propuesta del Consejo de Justicia Interna de un proyecto piloto de 12 meses para probar la mediación judicial, cabe señalar que el Tribunal Contencioso-Administrativo remitió 10 casos a la Oficina para mediación en 2018, 2 casos en 2019, 5 casos en 2020 y 7 casos en 2021 (A/77/130, párr. 14, y A/77/151, figura III). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina alentaba a los magistrados a remitir casos a mediación y que la Oficina era la única entidad neutral designada en la Organización con mandato para participar en la mediación de conflictos en el lugar de trabajo.

44. En su informe sobre la administración de justicia, el Secretario General examina las oportunidades para aumentar el uso de la mediación, incluida la posibilidad de mantener una conversación obligatoria para explorar una solución informal, incluida la mediación, como primer paso en la fase inicial del proceso de solución de controversias y, cuando sea factible, antes de iniciar un proceso formal, en el que las posiciones de las partes pueden volverse inamovibles (A/77/156, párr. 106). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas apoyaría procedimientos que exigieran la celebración de una reunión inicial con un mediador para que las partes pudieran tomar una decisión informada, incluida una primera reunión conjunta obligatoria cuando una parte solicitara la mediación y el mediador considerara que la mediación sería adecuada para el caso. Sin embargo, según las atribuciones de la Oficina (ST/SGB/2016/7), los servicios informales de solución de conflictos, incluida la mediación, son siempre voluntarios.

45. La Comisión Consultiva recuerda que, en su anterior informe sobre las actividades de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, el Secretario General mencionó la firma de un compromiso de

mediación por parte de los fondos y programas de las Naciones Unidas que comprometía a las organizaciones a mantener una conversación inicial con su ómbudsman específico en relación con cualquier conflicto en el lugar de trabajo entre la organización y su personal (A/76/140, párr. 94).

46. La Comisión Consultiva observa los posibles beneficios de mantener una conversación obligatoria sobre los mecanismos informales de solución, incluida la mediación, y recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que siga estudiando el valor y la viabilidad de esta opción y proporcione información al respecto en su próximo informe. La Comisión reitera su opinión de que se deberían mantener los requisitos específicos de la mediación formal frente a otras formas de solución informal de controversias y se debería informar sobre dichos requisitos (véase A/76/499, párr. 34).

C. Personal que no es de plantilla

47. En su resolución 73/276, la Asamblea General solicitó al Secretario General que estableciera un proyecto piloto para que el personal que no es de plantilla tuviera acceso a los servicios de solución informal de controversias. En su resolución 74/258, la Asamblea solicitó al Secretario General que preparara un panorama general del funcionamiento del proyecto piloto. En su resolución 75/248, la Asamblea alentó al Secretario General a que continuara el proyecto piloto con los recursos disponibles y le solicitó que incluyera información al respecto en su siguiente informe.

48. El Secretario General señala que en 2021 la Oficina inició 114 casos relacionados con personal que no es de plantilla, frente a 195 casos en 2020 y 332 en 2019. En la categoría de personal que no es de plantilla, el 54 % de los usuarios fueron hombres (61) y el 46 % fueron mujeres (53). Del total del personal que no es de plantilla, el 34 % fueron Voluntarios de las Naciones Unidas (39) y el 29 % fueron contratistas (33) (A/77/151, párr. 29 y figura IV).

49. El Secretario General también señala que la Oficina prevé que, a medida que el entorno de trabajo se vaya estabilizando tras las perturbaciones sufridas durante la pandemia, habrá más miembros del personal que no es de plantilla que soliciten sus servicios. Sin embargo, en este momento es difícil predecir una tendencia fiable en el período posterior a la pandemia que permita a la Oficina realizar cualquier previsión definitiva sobre el uso futuro de sus servicios, junto con las posibles consecuencias financieras de incluir formalmente al personal que no es de plantilla en el mandato de la Oficina. Por lo tanto, se recomienda que se mantenga la modalidad actual (A/77/151, párr. 31). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, en el marco del proyecto piloto propuesto inicialmente a la Asamblea General, la Oficina se había comprometido a prestar servicios a un máximo de 300 casos de personal que no es de plantilla, con los recursos disponibles y sin alentar la presentación de casos mediante actividades proactivas de difusión. Si se regularizara el acceso de todo el personal que no es de plantilla al sistema informal y aumentara el número de casos, la Oficina necesitaría recursos adicionales.

50. La Comisión Consultiva considera que el proyecto piloto ha desempeñado un papel útil para proporcionar un mecanismo de recurso al personal que no es de plantilla y reitera su recomendación de que la Asamblea General solicite al Secretario General que, en su próximo informe, proporcione más información sobre la ampliación del mandato de la Oficina para incorporar al personal que no es de plantilla, incluidas las consecuencias financieras que ello supondría (véase A/76/499, párr. 40), teniendo en cuenta la experiencia adquirida desde el inicio del proyecto piloto.

D. Observaciones sistémicas

51. En la sección IV del informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/77/151) figuran observaciones sistémicas. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la última respuesta del Secretario General a las observaciones contenidas en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina se había presentado a la Asamblea General en su septuagésimo cuarto período de sesiones (véase A/74/172, anexo III). Se consideraba que la práctica anterior debía reanudarse con carácter prioritario, de modo que la Asamblea pudiera ser informada oportunamente de las medidas adoptadas por el Secretario General en respuesta a las observaciones sistémicas formuladas por la Oficina. **La Comisión Consultiva alienta al Secretario General a que reanude su práctica de proporcionar información sobre las medidas adoptadas para abordar las cuestiones sistémicas señaladas en el informe de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.**

Lucha contra el racismo

52. En el párrafo 14 de su resolución 76/242, la Asamblea General observó los esfuerzos del Secretario General por promover el conocimiento, la concienciación y la acción sobre el racismo dentro de la Organización y solicitó de nuevo al Secretario General que incluyera información sobre el racismo y los casos de discriminación racial en su siguiente informe sobre las actividades de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

53. El Secretario General señala que el personal de las Naciones Unidas que desee discutir todo tipo de cuestiones de discriminación real o percibida puede dirigirse a la Oficina con arreglo a las disposiciones establecidas en el boletín ST/SGB/2019/8 del Secretario General, que aborda los casos de posible discriminación, incluida la discriminación racial. El papel de la Oficina es ayudar a quienes acuden a ella a explorar las posibles opciones, en particular en lo que respecta a cómo denunciar y acceder a vías de recurso formales. La Oficina no sustituye los cauces formales de denuncia, ya que no está concebida para ser una oficina de registro (A/77/151, párr. 53).

54. El Secretario General también señala que, en el marco de su campaña Unidos contra el Racismo, la Oficina organizó dos conversaciones globales con expertos que contaron con una gran asistencia. La conversación sobre el tema “¿Qué es el racismo?” fue vista en directo por más de 2.000 funcionarios, que enviaron más de 190 preguntas y comentarios, y unos 7.000 miembros del personal de las Naciones Unidas de todo el mundo siguieron la conversación sobre prejuicios implícitos y microagresiones. Además, la Oficina organizó 38 diálogos sobre el racismo en las Naciones Unidas como lugar de trabajo para las oficinas de todos los lugares de destino. Más de 1.500 participantes intervinieron en esos diálogos, que les ofrecieron un espacio para compartir sus perspectivas sobre el racismo en el entorno laboral de las Naciones Unidas y para escucharse mutuamente (A/77/151, párrs. 55 y 56).

55. En su informe, el Consejo de Justicia Interna señaló que la Asamblea General había reiterado en varias oportunidades la necesidad de que la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas facilitara información detallada sobre la labor encaminada a hacer frente al racismo y los casos de discriminación racial, y recomendó que la Oficina proporcionara datos relacionados con los casos de discriminación racial (véase A/77/130, párr. 32 y recomendación 5). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina no era una oficina de notificación o registro y que solo recopilaba

información que permitiera proporcionar a las partes interesadas una opinión sobre su actuación, así como comunicar patrones y tendencias globales a la Asamblea General. La Oficina no recibía denuncias ni hacía determinaciones definitivas sobre la naturaleza de las cuestiones.

56. Si bien reconoce la necesidad de preservar la confidencialidad, la Comisión Consultiva considera que la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas debería poder informar sobre las tendencias relativas a los casos de discriminación racial y, por lo tanto, reitera su confianza en que, de conformidad con la resolución 76/242 de la Asamblea General, en el próximo informe sobre las actividades de la Oficina se incluya información sobre el racismo y los casos de discriminación racial (véanse también A/76/499, párr. 46, y A/75/560, párr. 23).

Salud mental y bienestar

57. El Secretario General señala que el impacto negativo que la persistencia de la pandemia tuvo en la salud mental y el bienestar del personal de las Naciones Unidas en todo el mundo se hizo notar en muchos conflictos que se señalaron a la atención de la Oficina. El segundo año de la pandemia ilustró los efectos destructivos de la exposición prolongada a los riesgos sanitarios, la preocupación por la seguridad, las pérdidas y el dolor, combinados con la incertidumbre general sobre el futuro. La Oficina observó que esta exposición constante a factores de estrés había debilitado la resiliencia del personal y repercutido de forma significativa en su salud mental y su bienestar, lo que había provocado períodos más largos de licencia de enfermedad, conversaciones difíciles con el personal directivo y los compañeros, y niveles de productividad más bajos en algunos ámbitos (A/77/151, párr. 70).

58. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que en todas las entidades de la Secretaría se había establecido un equipo sobre salud mental y liderazgo en la Secretaría de las Naciones Unidas, junto con un consejero del personal y personal médico, el Sindicato del Personal y la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. El objetivo del equipo era aplicar la estrategia del sistema de las Naciones Unidas sobre salud mental y bienestar en el lugar de trabajo, que se centraba en la prevención y en la creación de un entorno de trabajo saludable, así como en garantizar que se brindara apoyo al personal con problemas de salud mental. Se habían desarrollado recursos para reducir el estigma y crear un entorno de trabajo saludable. Se había establecido un grupo de trabajo administrativo para estudiar las cuestiones relacionadas con la licencia de enfermedad, la vuelta al trabajo y los seguros. Sin embargo, los recursos para llevar a cabo esa labor eran extremadamente limitados, lo cual había repercutido en la capacidad de poner en práctica las medidas de manera oportuna.

Acceso a servicios de asesoramiento al personal

59. El Secretario General señala que, con más frecuencia que antes de la pandemia, la Oficina remitió a sus usuarios a los servicios de asesoramiento al personal para que recibieran apoyo psicosocial. Varios usuarios señalaron que no había suficientes recursos para asesoramiento inmediato, especialmente fuera de los lugares de destino con sede. El personal expresó a menudo su temor a verse expuesto al virus en el lugar de trabajo, lo que hizo que fuera más reacio a volver al entorno de trabajo físico, especialmente cuando no tenía acceso a oficinas individuales. Algunas de estas situaciones fueron especialmente complicadas para el personal que prestaba servicio en lugares de destino difíciles y de alto riesgo. La planificación y el presupuesto de los servicios de asesoramiento al personal parecían ser diferentes según la entidad, lo que creaba disparidad en los niveles de acceso y apoyo. La Ómbudsman considera

que sería importante que la Organización siguiera aplicando la estrategia de salud mental y bienestar y que facilitara el acceso a los servicios de asesoramiento al personal (A/77/151, párrs. 72 y 77).

60. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina del Consejero del Personal y la Sección de Gestión del Estrés por Incidente Crítico prestaban servicios de asesoramiento. Los recursos seguían siendo limitados y no se distribuían de forma equitativa en la Secretaría. Las entidades de la Secretaría eran responsables de la financiación de los recursos en este ámbito. La limitación de los recursos repercutía en la capacidad de satisfacer las necesidades en materia de salud mental y bienestar del personal.

61. La Comisión Consultiva pone de relieve la importancia de satisfacer las necesidades en materia de salud mental y bienestar del personal y considera que deberían hacerse esfuerzos por garantizar, en la mayor medida posible, la igualdad de acceso del personal al apoyo que necesita, y recuerda su opinión de que es necesaria una mayor claridad en el reparto de tareas entre el Departamento de Seguridad y el Departamento de Apoyo Operacional en materia de asesoramiento al personal (véase A/77/7, párr. XII.9).

Vuelta al trabajo y modalidades de trabajo flexibles

62. El Secretario General señala que un motivo de conflicto recurrente fue la necesidad de encontrar soluciones laborales flexibles y modalidades de trabajo en función de cada caso. Según muchos de los funcionarios que se dirigieron a la Oficina en busca de ayuda, parecía que los administradores no estaban dispuestos a utilizar su autoridad discrecional para aceptar modalidades de trabajo flexibles, tanto para que el personal se cuidara como para que atendiera obligaciones familiares o de otra índole. Los administradores remitían al personal al servicio médico para que este aprobara las adaptaciones laborales pertinentes cuando la cuestión pertenecía al ámbito médico, ya que se encontraban con que tenían que manejar complejas cuestiones administrativas y de personal al tiempo que gestionaban una situación que ya de por sí era difícil y problemática desde el punto de vista emocional (A/77/151, párrs. 74 y 75). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, según la Ómbudsman, podría ser útil aclarar qué funciones cabía realizar a distancia.

63. También se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión y la Oficina de Operaciones de Apoyo del Departamento de Apoyo Operacional seguían colaborando para proporcionar a las entidades las orientaciones necesarias sobre la aplicación e integración de la política sobre modalidades de trabajo flexibles, en un intento por responder a las preguntas planteadas por el personal y los administradores, incluso sobre las cuestiones más comunes como, por ejemplo, las circunstancias personales imperiosas y los ajustes de los derechos a prestaciones cuando se teletrabajaba desde fuera del lugar de destino. Se informó asimismo a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que en toda modalidad de trabajo flexible se debía dar prioridad ante todo a las necesidades de la organización. Cada solicitud de teletrabajo debía examinarse caso por caso, teniendo en cuenta no solo las funciones del funcionario, sino también el posible impacto de esa modalidad de trabajo en el resto del equipo y en la dinámica del equipo. Si se adoptara una determinación previa, se limitaría la capacidad de los administradores de ejercer su criterio en cuanto a la mejor modalidad de trabajo para su equipo teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

64. La Comisión Consultiva toma nota de la información proporcionada sobre los factores que influyen en el entorno de trabajo y considera que todo el personal de las Naciones Unidas debería poder trabajar en un entorno seguro y propicio y debería poder expresarse sin temor a represalias por denunciar conductas indebidas y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. La Comisión confía en que el Secretario General continuará con sus esfuerzos e informará en su próximo informe sobre las medidas adoptadas al respecto.

65. La Comisión Consultiva toma nota de la información proporcionada y reconoce los esfuerzos y la importante contribución de la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.
