Naciones Unidas A/74/172

Asamblea General

Distr. general
15 de julio de 2019
Español
Original: inglés

Septuagésimo cuarto período de sesiones
Temas 117 i), 137 y 148 de la lista preliminar*

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

Proyecto de presupuesto por programas para 2020

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

Resumen

En sus resoluciones 61/261, 62/228 y 63/253, la Asamblea General decidió establecer un sistema de administración de justicia independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado para la resolución de las controversias de carácter laboral en las Naciones Unidas. El sistema entró en funcionamiento el 1 de julio de 2009.

En el presente informe, el Secretario General, en su condición de más alto funcionario administrativo de la Organización, ofrece información sobre el funcionamiento del sistema de administración de justicia en el año natural 2018 y formula observaciones al respecto.

En su resolución 73/276, la Asamblea General solicitó al Secretario General que la informara sobre diversos asuntos en su septuagésimo cuarto período de sesiones. En el presente informe se han incorporado las respuestas a esas solicitudes.

Se invita a la Asamblea General a que adopte las medidas enunciadas en el párrafo 103.

* A/74/50.

Se ruega reciclar

Índice

Página

I. Sinopsis . . . 3

II. Examen del sistema formal de justicia . . . 3

A. Tendencias y observaciones sobre el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia . . . 3

B. Función de evaluación interna . . . 7

C. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas . . . 9

D. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas . . . 16

E. Oficina de Asistencia Letrada al Personal . . . 22

F. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado . . . 23

III. Respuestas a las preguntas relativas a la administración de justicia . . . 24

A. Sinopsis . . . 24

B. Respuestas . . . 24

IV. Otros asuntos . . . 32

V. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General . . . 34

Anexos

I. Visión general del sistema de justicia interna y de las partes que lo integran . . . 35

II. Diagrama secuencial de la administración de justicia en las Naciones Unidas . . . 43

III. Respuesta del Secretario General a las observaciones que figuran en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/73/167) . . . 44

IV. Tasas mensuales de exclusión y aportaciones del personal al mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario en 2018 . . . 48

V. Pagos recomendados por la Dependencia de Evaluación Interna de resultas de un arreglo e indemnizaciones otorgadas por los Tribunales en 2018 o pagadas en 2018 . . . 49

I. Sinopsis

1. El sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas fue establecido por la Asamblea General en sus resoluciones 61/261, 62/228 y 63/253 y entró en funcionamiento el 1 de julio de 2009. El sistema y las funciones de las partes que lo integran se describen en el anexo I del presente informe. En el anexo II figura un diagrama secuencial del sistema.

2. En el presente informe se examina el funcionamiento del sistema formal en 2018 y se responde a las solicitudes concretas formuladas por la Asamblea General en su resolución 73/276.

II. Examen del sistema formal de justicia

A. Tendencias y observaciones sobre el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia

3. El vínculo entre las decisiones que afectan a un gran número de funcionarios y el recurso al sistema formal por parte del personal, señalado en informes anteriores del Secretario General (A/69/227, A/70/187, A/71/164, A/72/204 y A/73/217), siguió siendo una de las características del sistema en 2018, en el que hubo varias causas agrupadas relacionadas con los cambios en el ajuste por lugar de destino para Ginebra.

4. La Dependencia de Evaluación Interna recibió su tercer mayor volumen de solicitudes en 2018: un total de 1.182. De esas solicitudes, la Dependencia había terminado de examinar 1.087 al 31 de diciembre de 2018, cifra que, en porcentaje del número total de solicitudes recibidas, está en consonancia con los resultados de años anteriores. El número de solicitudes de evaluación interna en los fondos y programas fue similar al de años anteriores.

5. En 2018 se siguió haciendo todo lo posible por resolver de manera informal las controversias sometidas al sistema formal, lo que dio lugar a la resolución de un número considerable de demandas pendientes sin necesidad de llegar a un pronunciamiento definitivo sobre el fondo. De los asuntos presentados a evaluación interna en la Secretaría en 2018, el 85 % no había llegado al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas antes del 31 de diciembre de 2018, lo cual demuestra que la función de evaluación interna sigue desempeñando un papel fundamental para el personal en la resolución de controversias.

6. Del mismo modo, en 2018 la Oficina de Asistencia Letrada al Personal recibió 3.216 nuevas solicitudes de asistencia y cerró, mediante acuerdo o de otra forma, 2.483 solicitudes. Solo un pequeño número de las solicitudes recibidas pasó al sistema formal. En 2018, la Oficina presentó 173 solicitudes de evaluación interna, interpuso 119 demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y representó a funcionarios en 8 procedimientos ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. En total, el 50 % de las solicitudes (excluidos los casos agrupados) se resolvieron de manera informal o se solucionaron sin recurrir a un mecanismo formal. Las oficinas que representan al demandado también contribuyeron a la resolución informal de las controversias, para evitar litigios innecesarios.

7. La mayoría de las solicitudes de asistencia (el 68 %) presentadas a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal en 2018 se referían a prestaciones y derechos y tenían su origen en algunos cambios importantes introducidos en el sueldo y el paquete de prestaciones del personal que habían entrado en vigor en 2017, así como en cambios importantes del ajuste por lugar de destino para Ginebra.

8. En 2018, el Tribunal Contencioso-Administrativo recibió 316 nuevas demandas, de las cuales 233 versaban sobre el fondo de la cuestión y 83 eran solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones, es decir, solicitudes para suspender la ejecución de una decisión administrativa como medida provisional. De las demandas entrantes, el 27 % se refería a cuestiones relacionadas con el nombramiento, el 25 % a la separación del servicio y el 21 % a prestaciones y derechos. Las medidas disciplinarias y otros asuntos diversos representaron, respectivamente, el 10 % y el 17 % de las demandas (en cifras redondeadas). Estas cifras por categorías de causas reflejan una tendencia constante desde la entrada en funcionamiento del sistema en 2009.

9. En 2018, un total de 44 demandas pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo fueron archivadas tras la resolución informal de la controversia, bien por iniciativa de las propias partes, como resultado de la mediación de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas o a raíz de las gestiones del Tribunal. De ellas, 1 causa se archivó mediante sentencia y 43 por órdenes del Tribunal. El número de demandas fue similar al de 2017.

10. El Tribunal Contencioso-Administrativo dictó un total de 128 sentencias en 2018, lo que supuso un aumento respecto de las 100 sentencias dictadas en 2017, pero una cifra relativamente baja aún en comparación con años anteriores. El número de sentencias dictadas en 2018 será el tercero más bajo desde que se puso en marcha sistema (la cifra correspondiente a 2017 fue de 100 y la de 2015, de 126), incluidos los años en que hubo puestos judiciales vacantes[1].

11. El número de demandas resueltas se mantuvo relativamente bajo en comparación con las cifras correspondientes a otros años: en 2018, un total de 285 demandas (excluidas las transferencias) fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo, frente a 268 resueltas en 2017, 401 en 2016, 480 en 2015, 320 en 2014 y 325 en 2013[2]. Las cifras correspondientes a 2018 están al mismo nivel que las de los primeros años del sistema, cuando todavía se estaba desarrollando la jurisprudencia: 98 demandas en el segundo semestre de 2009, 236 en 2010, 271 en 2011 y 260 en 2012.

12. El número de causas pendientes al final del año seguía siendo elevado y había pasado de 372 en 2017 a 404 en 2018, lo que representa el mayor número de causas pendientes desde que se introdujo el sistema. Este volumen de causas pendientes incluye las causas agrupadas de 75 demandantes en relación con un estudio de los sueldos[3], que habían sido devueltas al Tribunal Contencioso-Administrativo por el Tribunal de Apelaciones el 24 de marzo de 2016 y que, a finales de 2018, seguían pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en Ginebra después de 2 años y 8 meses. En marzo de 2019, esas causas fueron reasignadas a la Magistrada Teresa Maria da Silva Bravo, Presidenta del Tribunal Contencioso-Administrativo, quien las resolvió en mayo de 2019.

13. Entre las 404 causas que estaban pendientes de resolver a finales de 2019 figuraban 39 demandas relativas a la cuestión de la escala de sueldos unificada, algunas de las cuales habían estado pendientes de resolución ante el Tribunal

[1] Las cifras (100, 126 y 128) no incluyen las sentencias de desistimiento, que no contienen ninguna decisión sobre el litigio entre las partes sino que simplemente toman nota del desistimiento y deciden el archivo de la causa.

[2] Las transferencias no se contabilizaron como causas resueltas en 2017. Las causas resueltas de 2016 incluían 21 transferencias; las de 2015, 3; las de 2014, 22; y las de 2013, 8.

[3] El Tribunal de Apelaciones devolvió 98 causas al Tribunal Contencioso-Administrativo, en 23 de las cuales los demandantes desistieron y, en consecuencia, fueron archivadas, a resultas de lo cual quedó un saldo de 75 causas pendientes. Posteriormente se presentaron 25 nuevas demandas sobre el mismo estudio de sueldos, que se agruparon en 5 causas, con lo que el número de causas pendientes en relación con el estudio de sueldos es de 80.

Contencioso-Administrativo en Nueva York, con dos magistrados, durante aproximadamente un año y siete meses. Otras causas sobre la escala de sueldos unificada que se habían presentado ante otras sedes del Tribunal Contencioso-Administrativo, con argumentos jurídicos idénticos, fueron resueltas casi un año antes, en diciembre de 2017, mediante tres sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo (UNDT/2017/097, UNDT/2017/098 y UNDT/2017/099). Esas sentencias se recurrieron ante el Tribunal de Apelaciones, que se pronunció sobre el asunto el 29 de junio de 2018 (2018-UNAT-840, 2018-UNAT-841 y 2018-UNAT-842). En diciembre de 2018, 7 de esas 39 demandas se archivaron mediante sentencias de desistimiento. En febrero y principios de abril de 2019, otro magistrado archivó otras seis de esas demandas mediante sentencias de desistimiento. Las 26 demandas restantes fueron reasignadas a un magistrado en régimen de dedicación parcial cuando comenzó a desempeñar sus funciones, en abril de 2019. En abril y principios de mayo de 2019, dicho magistrado desestimó 16 demandas mediante dos sentencias, arguyendo que no había ningún aspecto de derecho defendible y que la decisión del Tribunal de Apelaciones sobre la cuestión de la escala de sueldos unificada era vinculante para el Tribunal Contencioso-Administrativo. En otras diez causas, los funcionarios desistieron y el Tribunal Contencioso-Administrativo dictó las correspondientes sentencias de desistimiento. Estas y otras gestiones de la Presidenta del Tribunal Contencioso-Administrativo, la Magistrada Bravo, realizadas en colaboración con el Secretario Principal del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 73/276 de la Asamblea General y para aumentar la eficiencia y mejorar los resultados del Tribunal Contencioso-Administrativo, se vieron interrumpidas debido a las circunstancias enunciadas en el párrafo 17.

14. Las 404 causas que quedaron sin resolver en 2019 incluían, asimismo, causas pendientes respecto de los cuales las partes habían presentado sus últimos alegatos pero en las que el Tribunal Contencioso-Administrativo no había tomado ninguna decisión durante meses o, incluso, años. No existe ninguna disposición en el Estatuto ni en el Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo que obligue al magistrado asignado a la causa a tomar una decisión acerca de la demanda o la contestación a la demanda dentro de un plazo determinado. Los funcionarios, los administradores y los equipos de trabajo, así como la Organización, se ven afectados negativamente a ese respecto y soportan el costo de las demoras del Tribunal Contencioso-Administrativo en la resolución oportuna y eficiente de las causas. Mantener esas causas en trámite tiene consecuencias, asimismo, para la carga de trabajo de los oficiales jurídicos de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y los abogados del demandado.

15. El tiempo promedio para la sustanciación de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo fue mayor que en 2016 y se mantuvo en el mismo nivel que en 2017. Además de las 372 causas pendientes al 31 de diciembre de 2017, el Tribunal Contencioso-Administrativo recibió 316 causas nuevas (sin incluir 32 transferencias de una sede a otra del Tribunal). En 2018 se resolvieron 317 causas. En total, el 56 % de las causas nuevas y pendientes quedó sin resolver en 2018. La proporción de causas sin resolver fue del 58 % en 2017 y del 39 % en 2016. Las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones, que deben resolverse en el plazo de cinco días, tienen efectos en la labor del Tribunal Contencioso-Administrativo y de las oficinas y entidades implicadas, especialmente si se presentan varias solicitudes al mismo tiempo, por ejemplo cuando se está procediendo a la reducción o al cierre de misiones sobre el terreno.

16. En su resolución 71/266, de 23 de diciembre de 2016, la Asamblea General aprobó la propuesta del Secretario General de modificar los Estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones a los efectos de que el Presidente de cada Tribunal tuviera la facultad de supervisar la emisión oportuna de las sentencias. En su resolución 73/276, de 22 de diciembre de 2018, la Asamblea observó con preocupación el número de demandas pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo (párr. 21); solicitó al Secretario General que invitase al Consejo de Justicia Interna a que vigilase e informase sobre la emisión oportuna de las sentencias, de conformidad con su mandato, y a que diera su opinión sobre la aplicación del sistema de administración de justicia (párr. 23); y recordó el párrafo 14 del informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/73/428), solicitó a la Presidencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y al Secretario Principal del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones que trabajasen de consuno para elaborar y aplicar un plan de resolución de las causas que incorporase un tablero de seguimiento de las causas en tiempo real e indicadores del desempeño relativos a la resolución de las causas, tomó nota de las recomendaciones 7 a 11, relativas a la eficiencia judicial y operacional, del informe del Consejo de Justicia Interna sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/73/218), destacó la necesidad de aumentar la eficiencia administrativa y solicitó al Secretario General que en su septuagésimo cuarto período de sesiones la informase sobre los progresos realizados (párr. 24).

17. Con efecto a partir del 1 de enero de 2019, la Magistrada Bravo, magistrada en régimen de dedicación exclusiva en Ginebra, fue elegida Presidenta del Tribunal Contencioso-Administrativo por un año. En abril de 2019, la Magistrada Izuako, magistrada *ad litem* en Nairobi, fue elegida por los otros seis magistrados como nueva Presidenta del Tribunal durante un período no especificado. La Magistrada Bravo rechazó la solicitud de renuncia que se le hizo. El conflicto en cuanto al ejercicio a la presidencia del Tribunal, que sigue sin resolverse, pone de relieve la precaria posición de una Presidenta debidamente elegida en circunstancias en que el cargo requiere el ejercicio de autoridad administrativa en el Tribunal[4]. La Asamblea General quizá desee subsanar esa deficiencia sobre la base de una recomendación del Consejo de Justicia Interna.

18. En 2018 se presentaron 53 nuevos recursos ante el Tribunal de Apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo. Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo pueden ser apeladas por cualquiera de las partes. En 2018, el Tribunal de Apelaciones resolvió 54 apelaciones pendientes contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo: desestimó 32 recursos de apelación y acogió 18 recursos en su totalidad y 4 de manera parcial. Una de las 54 causas se devolvió al Tribunal Contencioso-Administrativo.

[4] Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, art. 4, párr. 7: “El Tribunal Contencioso-Administrativo elegirá a un Presidente que tendrá la facultad de, entre otras cosas, supervisar la emisión oportuna de las sentencias” (modificado por la Asamblea General en su resolución 71/266, párr. 44); Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo, art. 1: “1. De conformidad con su Estatuto, el Tribunal Contencioso-Administrativo elegirá a un Presidente entre sus magistrados en régimen de dedicación exclusiva, por un mandato renovable de un año, para dirigir los trabajos del Tribunal y de las Secretarías”. En su resolución 73/276, la Asamblea General: “24. Recuerda el párrafo 14 del informe de la Comisión Consultiva [A/73/428], solicita a la Presidencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y al Secretario Principal del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones que trabajen de consuno para elaborar y aplicar un plan de resolución de las causas que incorpore un tablero de seguimiento de las causas en tiempo real e indicadores del desempeño relativos a la resolución de las causas, toma nota de las recomendaciones 7 a 11 que figuran en el informe del Consejo de Justicia Interna, relativas a la eficiencia judicial y operacional, destaca la necesidad de aumentar la eficiencia administrativa y solicita al Secretario General que en su septuagésimo cuarto período de sesiones la informe sobre los progresos realizados”.

19. En 2018, la proporción de demandantes que comparecieron sin representación letrada ante el Tribunal Contencioso-Administrativo siguió siendo relativamente baja, del 39,2 %. La proporción de funcionarios representados ante el Tribunal por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal fue del 44,6 % de las causas en 2018, frente al 57 % registrado en 2017, cuando la Oficina representó a grandes grupos de funcionarios en causas relativas a derechos y prestaciones.

20. Desde 2017, dos entidades internacionales han aceptado la jurisdicción de uno o ambos Tribunales. Con efecto a partir del 1 de julio de 2017, la Organización Meteorológica Mundial aceptó la competencia del Tribunal de Apelaciones con arreglo al artículo 2.10 del Estatuto de este Tribunal. El 16 de enero de 2019, la Corte Internacional de Justicia, que anteriormente había aceptado la competencia del Tribunal de Apelaciones, amplió su adhesión al sistema de justicia interna de las Naciones Unidas al aceptar la competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo con arreglo al artículo 2.5 del Estatuto de este Tribunal. Algunas otras entidades también han expresado interés en estudiar la posibilidad de aceptar la jurisdicción de uno o ambos Tribunales.

21. Existen otras tendencias que sugieren la necesidad de aumentar la transparencia y la rendición de cuentas en el funcionamiento del Tribunal Contencioso-Administrativo, que se analizan en la sección III.B, en la subsección titulada “Plan de resolución de las causas e iniciativas conexas”.

B. Función de evaluación interna

22. La evaluación interna, que se describe en el anexo I del presente informe, es la primera etapa del sistema formal de administración de justicia.

23. En el cuadro 1 figura el número de solicitudes de evaluación interna recibidas en el período 2009-2018 en la Secretaría y en los fondos y programas. En el cuadro 2 figuran las cifras relativas a los resultados de las solicitudes de evaluación interna en 2018 en la Secretaría y en los fondos y programas. En el cuadro 3 figuran las cifras correspondientes a los resultados de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2018, tras la evaluación interna (en el cuadro no se incluyen las demandas entabladas ante el Tribunal referidas a decisiones administrativas que no fueron objeto de una evaluación interna).

Cuadro 1
Solicitudes de evaluación interna recibidas (2009-2018)

	Solicitudes recibidas						
Año	*Secretaría*	*PNUD*	*ACNUR*	*UNOPS*	*UNFPA*	*UNICEF*	*ONU- Mujeres*
2009	184	20	36	1	n.a.	2	–
2010	427	13	22	1	4	16	–
2011	952	17	77	4	5	33	–
2012	837	11	56	4	18	60	–
2013	933	31	57	4	10	18	–
2014	1 541	37	45	1	23	31	–

Año	Solicitudes recibidas						
	Secretaría	*PNUD*	*ACNUR*	*UNOPS*	*UNFPA*	*UNICEF*	*ONU- Mujeres*
2015	873	33	130	1	16	18	–
2016	944	12	100	4	12	41	2
2017	1 888	54	110	44	3	33	11
2018	1 182[a]	55	94	39[b]	14	58	9
Total	**9 761**	**283**	**727**	**103103**	**105**	**310**	**22**

Abreviaciones: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; ONU-Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

[a] De los casos recibidos en 2018 por la Dependencia de Evaluación Interna de la Secretaría: a) 676 solicitudes fueron presentadas por funcionarios de Ginebra en relación con la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional de cambiar el multiplicador del ajuste por lugar de destino para los funcionarios de ese lugar de destino; b) 26 casos fueron presentados por personal de la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur en relación con el cierre de bases de operaciones; y c) 15 fueron presentados por funcionarios de distintas entidades sobre cuestiones relacionadas con nombramientos continuos.

[b] De los casos recibidos en 2018 por la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, 33 solicitudes fueron presentadas por funcionarios de Ginebra en relación con la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional de cambiar el multiplicador del ajuste por lugar de destino para los funcionarios de ese lugar de destino.

Cuadro 2
Resultado de las solicitudes de evaluación interna (2018)

Entidad	*Solicitudes resueltas en 2018*[a]	*Decisiones confirmadas*	*Decisiones anuladas*	*Solicitudes resueltas de otra forma*	*Decisiones recurridas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2018*	*Solicitudes que pasaron a 2019*[b]
Secretaría	1 248	1 048	6	194	165	95
PNUD	56	43	4	9	28	2
ACNUR	81	77	0	4	11	18
UNOPS	40	39	0	1	38	0
UNICEF	63	56	3	4	16	4
UNFPA	10	8	0	3	6	3
ONU-Mujeres	9	6	1	2	4	1

[a] Incluye los casos recibidos en 2018 y los casos pendientes de 2017 y años anteriores.

[b] Incluye todos los casos abiertos que no se resolvieron en 2018 y pasaron a 2019.

Cuadro 3
Resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, tras la evaluación interna (2018)

Entidad	*Número total de causas*[a]	*Causas retiradas o en que se llegó a un arreglo*	*Decisión confirmada*	*Decisión confirmada parcialmente*	*Decisión anulada*
Secretaría	105	35	50	1	19
PNUD	11	2	9	0	0
ACNUR	18	5	11	0	2
UNOPS	2[b]	0	2b	0	0
UNICEF	5	0	4	0	1
UNFPA	2	1	1	0	0
ONU-Mujeres	2	0	2	0	0

[a] Comprende todas las causas en que la entidad representó al Secretario General como demandado (excluidas las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones) resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo, en las que las partes llegaron a un arreglo o retiradas por el demandante en 2018, independientemente de la fecha en que se recibió la demanda.

[b] Incluye las causas incoadas por funcionarios de Ginebra en relación con la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional de cambiar el multiplicador del ajuste por lugar de destino para los funcionarios de ese lugar de destino.

C. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

1. Composición

24. En 2018, la composición del Tribunal Contencioso-Administrativo era la siguiente: Magistrada Teresa Maria da Silva Bravo (Ginebra), Magistrada Memooda Ebrahim-Carstens (Nueva York) y Magistrada Agnieszka Klonowiecka-Milart (Nairobi), en régimen de dedicación exclusiva; Magistrado Alexander W. Hunter Jr. y Magistrado Goolam Hoosen Kader-Meeran, en régimen de dedicación parcial; y Magistrados *ad litem* Rowan Downing (Ginebra), Alessandra Greceanu (Nueva York) y Nkemdilim Amelia Izuako (Nairobi).

25. En su resolución 73/276, la Asamblea General decidió no prorrogar la plaza de magistrado *ad litem* en Nueva York más allá del 31 de diciembre de 2018 (párr. 38), y decidió también prorrogar las plazas de los dos magistrados *ad litem* en Ginebra y Nairobi y de sus actuales titulares, Magistrados Downing e Izuako, en espera de que se presentaran las candidaturas y se nombrara a cuatro magistrados en régimen de dedicación parcial, lo cual debería tener lugar a más tardar el 31 de diciembre de 2019. Los Magistrados Ebrahim-Carstens y Kader-Meeran completaron sus mandatos el 30 de junio de 2019 y fueron sustituidos por la Magistrada Joëlle Adda (en régimen de dedicación exclusiva en Nueva York) y el Magistrado Francesco Buffa (en régimen de dedicación parcial).

26. Los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo celebraron una sesión plenaria en Nueva York del 15 al 19 de octubre de 2018.

27. En el anexo I figura más información sobre el Tribunal Contencioso-Administrativo, incluida su competencia.

2. Actividades judiciales

a) Número de causas

28. En 2018 se recibieron 316 nuevas demandas y se transfirieron entre las secretarías 32 causas existentes. El Tribunal Contencioso-Administrativo realiza

transferencias de una secretaría a otra para acelerar la conclusión de las causas. El Tribunal puede transferir algunas causas para equilibrar el volumen de trabajo entre las distintas secretarías o por cuestiones particulares de una causa. Este proceso se realiza cerrando las causas en la secretaría de origen y abriendo nuevas causas en la secretaría a la cual se transfieren. El término “demanda” incluye cualquier demanda, petición o solicitud de otro tipo presentada ante el Tribunal que da lugar a la apertura de una causa con un número de registro en una secretaría. En total, 807 demandantes fueron agrupados por el Tribunal en un número reducido de procedimientos, ya que sus escritos contenían cuestiones de hecho y de derecho similares[5].

29. En 2018 se resolvieron 285 demandas mediante 137 sentencias (incluidas 9 sentencias de desistimiento), 82 mediante órdenes de suspensión de la ejecución de decisiones y 66 mediante órdenes de otro tipo. En una de las sedes del Tribunal Contencioso-Administrativo se cerraron 32 causas, que fueron transferidas a otra secretaría. Al 31 de diciembre de 2016 había 257 demandas pendientes ante el Tribunal, y al 31 de diciembre de 2017 había 372 demandas pendientes. Al 31 de diciembre de 2018 había 404 demandas pendientes ante el Tribunal (un aumento del 57 % con respecto al 31 de diciembre de 2016). Las nuevas demandas incluían una causa colectiva particularmente importante, con 802 demandantes (incluidos demandantes de los fondos y programas) que impugnaban los cambios en el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Ginebra.

30. La Magistrada Bravo, al comienzo de su mandato como Presidenta, se puso en contacto con el Secretario Principal para obtener datos agregados e invitó a un debate para elaborar un plan de resolución de las causas. La Magistrada Bravo estableció objetivos mensuales para la emisión de sentencias y la resolución de causas, por magistrado y sede del Tribunal, y estableció un marco para el despliegue de magistrados en régimen de dedicación parcial. En cuanto al cumplimiento del plazo de tres meses para dictar sentencia a partir de la conclusión de las audiencias o de la presentación de los alegatos, que se establece en el Código de Conducta de los Magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, en 2017 y 2018 la tasa de cumplimiento más alta en una sede del Tribunal Contencioso-Administrativo fue del 67 % y la más baja del 14 %. La duración entre la interposición de las demandas y la emisión de una primera orden del Tribunal en el procedimiento en cuestión osciló entre 1 y 392 días. De las 316 demandas presentadas ante el Tribunal en 2018, al 14 de junio de 2019 se habían dictado órdenes en relación con 99 de ellas.

31. En el cuadro 4 se enumeran las demandas recibidas, resueltas y pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, desglosadas por año (2009-2018). Para 2018, las demandas recibidas y resueltas se desglosan en sentencias y órdenes sobre el fondo, órdenes de suspensión de la ejecución de decisiones y transferencias entre secretarías[6]. Las solicitudes de suspensión de la ejecución de una decisión administrativa impugnada tienen que ser examinadas por el Tribunal Contencioso-

[5] En un procedimiento puede haber más de un demandante. Las demandas pueden agruparse según la pertenencia de los funcionarios a una entidad, los tipos de cuestiones que se impugnan u otros factores.

[6] El Tribunal Contencioso-Administrativo realiza transferencias de una secretaría a otra por diversas razones. Si bien es útil, y a veces necesario, transferir causas de una sede a otra del Tribunal a fin de equilibrar el volumen de causas, el método actual de registrar toda causa transferida a otra sede del Tribunal como cerrada en el lugar en que fue inicialmente interpuesta da lugar a que la causa aparezca como resuelta por el Tribunal en el lugar de recepción inicial y a que el registro de esa causa en la otra sede se contabilice como la presentación de una nueva demanda. Esta práctica distorsiona los datos agregados sobre el número de causas y la naturaleza de estas. Para garantizar la exactitud de la información, las secretarías del Tribunal están examinando actualmente la metodología de cómputo que se utiliza en la transferencia de causas entre secretarías.

Administrativo en un plazo de cinco días desde la notificación de la solicitud al demandado. Aunque no son tan exhaustivas como las demandas relativas al fondo del asunto, debido a las limitaciones de tiempo y a la necesidad de que el Tribunal examine si la decisión es *prima facie* ilegal, especialmente urgente y puede causar un daño irreparable[7], esas solicitudes pueden suponer una considerable carga de trabajo para el Tribunal y las secretarías y repercutir en la tramitación de las demandas pendientes relativas al fondo del asunto. En el cuadro 5 figura un desglose por año (2009-2018) del número de solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones recibidas y del número de sentencias dictadas por el Tribunal. En el cuadro 6 figura un desglose del número de demandas recibidas, resueltas o pendientes ante el Tribunal, por año (2009-2018) y por lugar de destino.

Cuadro 4
Tribunal Contencioso-Administrativo: demandas recibidas, resueltas y pendientes, según información proporcionada (2009-2018)

Año	*Demandas recibidas*[a]	*Demandas resueltas*	*Demandas pendientes (al final del año)*
2009	281	98	183
2010	307	236	254
2011	281	271	264
2012	258	260	262
2013	289	325	226
2014	411	320	317
2015	438	480	275
2016	383	401	257
2017	382	268	372
2018	348	317[b]	404

	Fondo del asunto	*Suspensión de la ejecución de la decisión*	*Transfe-rencias*	*Fondo del asunto*	*Suspensión de la ejecución de la decisión*	*Transfe-rencias*	*Fondo del asunto*	*Suspensión de la ejecución de la decisión*	*Transfe-rencias*
	231	85	32	203	82	32	401	3	0
Total			**3 388**			**2 886**			–

[a] Las cifras que figuran en el cuadro incluyen las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones presentadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; en 2018 se recibieron 85 solicitudes de esa índole.
[b] De las 317 demandas resueltas (32 transferencias y 285 demandas resueltas con carácter definitivo), 158 se presentaron en 2018, 98 en 2017, 48 en 2016, 10 en 2015, 1 en 2014 y 2 en 2013.

Cuadro 5
Tribunal Contencioso-Administrativo: solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones recibidas y sentencias dictadas (2010-2018)

Año	*Solicitudes de suspensión de la ejecución recibidas*	*Sentencias dictadas*
2010	21	217 (incluidas 3 sentencias de desistimiento)
2011	74	219
2012	45	208 (incluidas 3 sentencias de desistimiento)
2013	109	181 (incluidas 13 sentencias de desistimiento)

[7] Artículo 13.1 del Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo.

Año	*Solicitudes de suspensión de la ejecución recibidas*	*Sentencias dictadas*
2014	57	148 (incluidas 10 sentencias de desistimiento)
2015	85	126
2016	56	221
2017	86	100
2018	85	128

Cuadro 6
Tribunal Contencioso-Administrativo: demandas recibidas, resueltas y pendientes, según información proporcionada, por lugar de destino (2009-2018)

	Demandas recibidas			*Demandas resueltas*			*Demandas pendientes (al final del año)*		
Año	*Ginebra*	*Nairobi*	*Nueva York*	*Ginebra*	*Nairobi*	*Nueva York*	*Ginebra*	*Nairobi*	*Nueva York*
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	71	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
2017	127	137	118	108	100	60	158	118	96
2018	127	132[a]	89[b]	124[c]	116[d]	77[e]	161	134	109
Total	**1 352**	**1 083**	**943**	**1 191**	**950**	**866**	–	–	–

[a] Incluye 10 transferencias desde Ginebra y 1 transferencia desde Nueva York.
[b] Incluye 10 transferencias desde Ginebra y 10 transferencias desde Nairobi.
[c] Incluye 10 transferencias a Nueva York y 10 transferencias a Nairobi.
[d] Incluye 10 transferencias a Nueva York.
[e] Incluye 1 transferencia a Nairobi.

b) Número de sentencias, órdenes y sesiones judiciales

32. En el cuadro 7 figura el número total de sentencias, órdenes y sesiones judiciales del período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2018, con un desglose por lugar de destino. Las demandas fueron resueltas por medio de sentencias u órdenes; en una misma sentencia u orden se puede resolver más de una demanda. El número de sentencias en 2018 no incluye nueve “sentencias de desistimiento” dictadas. Estas sentencias de desistimiento no contienen ninguna decisión sobre el litigio entre las partes, sino que simplemente toman nota del desistimiento y deciden el archivo de la causa. Una de esas sentencias de desistimiento se dictó en Ginebra y las ocho restantes en Nueva York. La antigua práctica del Tribunal Contencioso-Administrativo de archivar una causa mediante sentencia después de que el demandante desistiera de la demanda se había abandonado en abril de 2014, pero empezó a aplicarse de nuevo en noviembre de 2018 y ha continuado en 2019. En noviembre y diciembre de 2018 se sumaron 9 sentencias de desistimiento a las otras 128 sentencias ya dictadas por el Tribunal en 2018. Entre abril de 2014 y noviembre de 2018, las causas en las cuales el demandante

había desistido se archivaron mediante órdenes. Las sentencias contienen decisiones sobre controversias, pero cuando el demandante desiste no hay controversia por resolver. Dejar constancia de los desistimientos mediante sentencias u órdenes da lugar a incoherencias en cuanto a su registro, el análisis de tendencias, el uso de recursos y la carga de trabajo. También existe el riesgo de que se produzca el doble cómputo de causas: por ejemplo, la Oficina del Ombudsman podría resolver un asunto en mediación, mientras el Tribunal podría considerar que la controversia se resolvió mediante una sentencia. Para mejorar la exactitud de la información, las secretarías están examinando actualmente una propuesta para estandarizar el archivo de las causas como consecuencia del desistimiento de las partes, de modo de que no se puedan confundir con la conclusión por resolución judicial.

Cuadro 7
Tribunal Contencioso-Administrativo: sentencias, órdenes y sesiones judiciales, según información proporcionada, por lugar de destino (2009-2018)

	Sentencias				*Órdenes*				*Sesiones judiciales*[a]			
Año	*Ginebra*	*Nairobi*	*Nueva York*	*Total*	*Ginebra*	*Nairobi*	*Nueva York*	*Total*	*Ginebra*	*Nairobi*	*Nueva York*	*Total*
2009	44	20	33	97	39	26	190	255	21	33	118	172
2010	83	52	82	217	93	248	338	679	54	116	91	261
2011	86	52	81	219	224	144	304	672	54	117	78	249
2012	79	65	64	208	172	183	271	626	24	88	75	187
2013	41	67	73	181	201	219	355	775	32	114	72	218
2014	37	67	44	148	197	275	355	827	31	119	108	258
2015	48	40	38	126	272	405	315	992	58	66	68	192
2016	64	107	50	221	250	501	285	1 036	55	60	68	183
2017	35	46	19	100[b]	262	219	282	763	97	71	43	211
2018	48[b]	56	24[b]	128[b]	207[c]	193	258[c]	658[c]	88	55	27	170
Total	**565**	**572**	**508**	**1 417**	**1 917**	**2 413**	**2 953**	**7 283**	**514**	**839**	**748**	**2 101**

[a] El término “sesión judicial” es una unidad agregada que se utiliza para asegurar la coherencia entre las tres secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo en la presentación de información sobre las audiencias. Una audiencia puede constar de hasta tres sesiones judiciales diarias (mañana, tarde y noche) y puede celebrarse durante varios días. Las sesiones judiciales incluyeron 81 reuniones sobre la tramitación de las causas.

[b] Estas cifras no incluyen las sentencias de desistimiento, que no resuelven una controversia. Tales decisiones se incluyen junto con las órdenes.

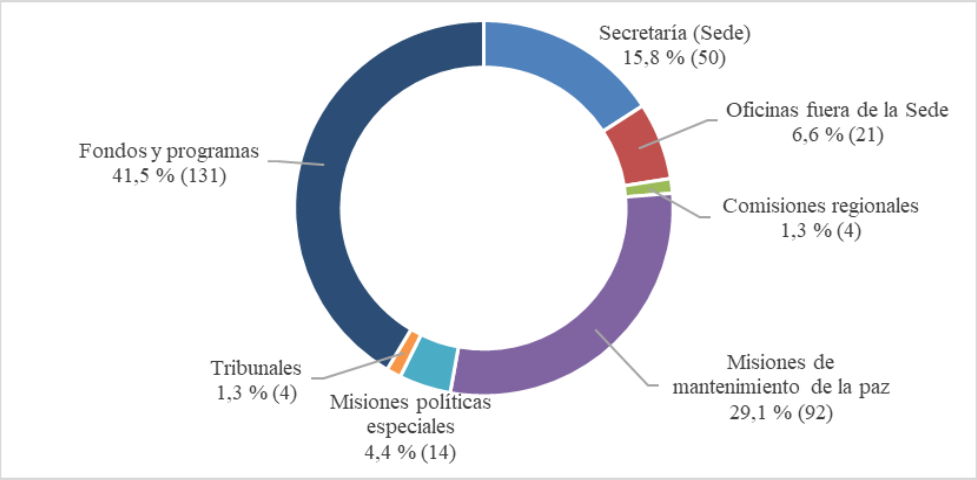
[c] Estas cifras comprenden las órdenes que resolvieron demandas (82 órdenes de suspensión de la ejecución y de archivo de causas por desistimiento y 32 transferencias entre secretarías (una secretaría del Tribunal Contencioso-Administrativo cierra la causa y otra secretaría la reabre en otro lugar)), así como 357 órdenes de tramitación de las causas, 35 órdenes de prórroga de plazos y 78 órdenes de otro tipo.

c) Origen de las demandas

33. Las categorías de los demandantes en 2018 fueron las siguientes: Director (14); Cuadro Orgánico (168); Cuadro de Servicios Generales (69); Servicio Móvil (32); Seguridad (6); Oficiales Nacionales (10); y otras categorías (17).

34. Las 316 nuevas demandas recibidas en 2018 fueron presentadas por funcionarios de diversas entidades de las Naciones Unidas, conforme se muestra en la figura I.

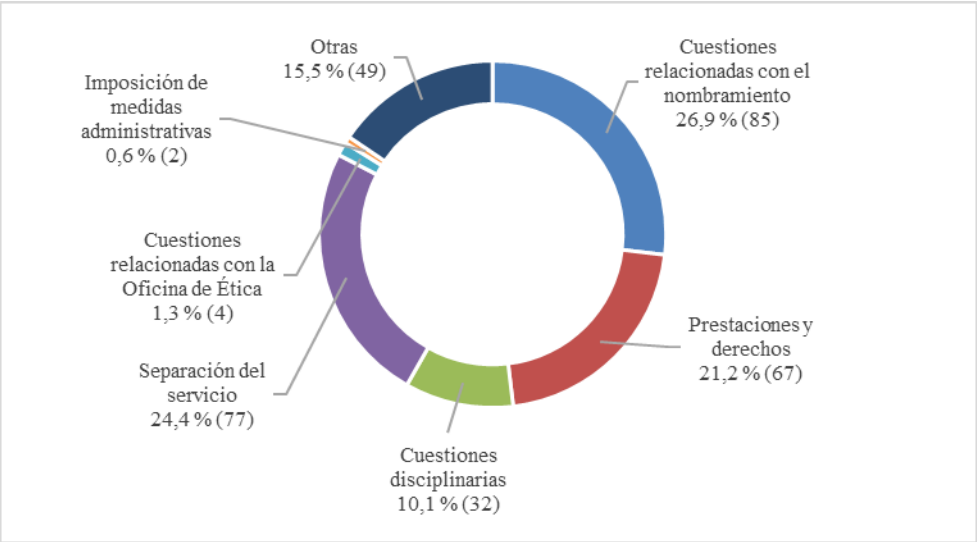
Figura I
Desglose de las demandas por entidad a la que pertenece el funcionario



d) Objeto de las demandas

35. Las demandas recibidas en 2018 respondían a cinco categorías principales: a) prestaciones y derechos; b) cuestiones relacionadas con el nombramiento (no selección, denegación de ascenso y cuestiones conexas); c) separación del servicio (no renovación y otras cuestiones relacionadas con la separación del servicio); d) cuestiones disciplinarias; y e) otras (incluidas las cuestiones relacionadas con la Oficina de Ética y la imposición de medidas administrativas), como se ilustra en la figura II.

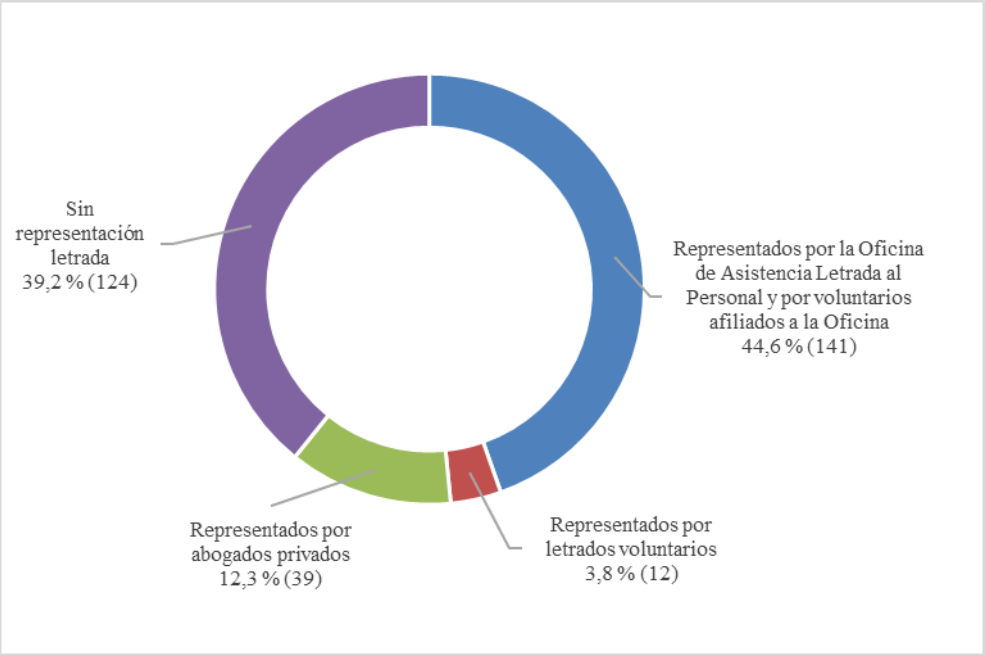
Figura II
Demandas recibidas, según su objeto



e) Representación de los funcionarios

36. En la mayoría de las demandas recibidas en 2018 prestaron servicios de representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, funcionarios o exfuncionarios de la Organización (en calidad de voluntarios) y abogados particulares, como se ilustra en la figura III.

Figura III
Representación de los funcionarios



f) Solución informal

37. Como resultado de las gestiones del Tribunal Contencioso-Administrativo que condujeron a una solución informal, de las remisiones del Tribunal a la mediación de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, del desistimiento de los demandantes de resultas de un arreglo informal *inter partes* y de la resolución por otros medios, un total de 44 demandas pendientes ante el Tribunal se resolvieron sin necesidad de un pronunciamiento en cuanto al fondo.

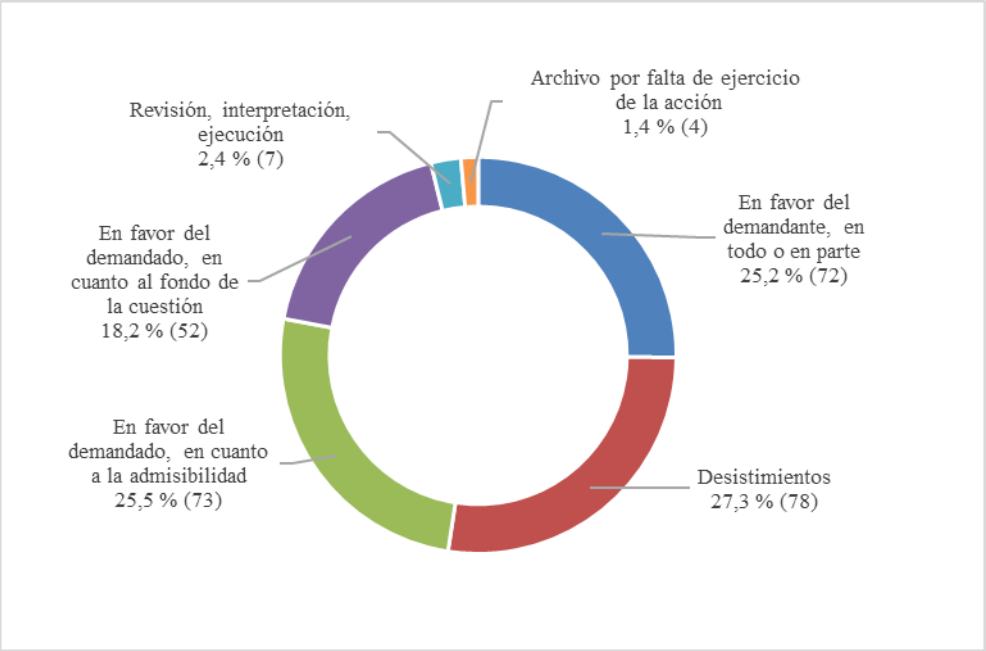
g) Causas remitidas a mediación

38. En 2018, con arreglo al artículo 10.3 de su Estatuto, el Tribunal Contencioso-Administrativo remitió 13 demandas a la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para que ejerciera su labor de mediación. En 2018 se medió con éxito en dos demandas pendientes ante el Tribunal y las demandas se retiraron ese mismo año.

h) Resultados

39. En la figura IV se muestra el resultado de las 285 demandas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2018, incluidas las solicitudes de suspensión de la ejecución de decisiones. Las causas que se resolvieron informalmente o en las que hubo desistimiento mientras estaban pendientes ante el Tribunal se incluyen en la categoría “Desistimientos”.

Figura IV
Resultado de las demandas resueltas



i) Remisión para la exigencia de responsabilidades

40. El Tribunal Contencioso-Administrativo remitió una causa para la exigencia de responsabilidades en virtud del artículo 10.8 de su Estatuto (sentencia UNDT/2018/71). Esa remisión se señaló a la atención del Secretario General, quien solicitó a los funcionarios pertinentes de la Organización que adoptaran las medidas apropiadas.

D. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

1. Composición

41. El Tribunal de Apelaciones estaba integrado por seis magistrados en 2018 y hasta el 30 de junio de 2019: el Magistrado Dimitrios Raikos (Grecia), la Magistrada Sabine Knierim (Alemania), la Magistrada Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt (Brasil), el Magistrado Richard Lussick (Samoa), la Magistrada Deborah Thomas-Felix (Trinidad y Tabago) y el Magistrado John Raymond Murphy (Sudáfrica). El 1 de julio de 2019 concluyeron los mandatos de los Magistrados Lussick y Thomas-Felix. Los mandatos de los Magistrados recientemente elegidos, Graeme Colgan (Nueva Zelandia), Jean-François Neven (Bélgica) y Kanwaldeep Sandhu (Canadá), comenzaron el 1 de julio de 2019.

42. En octubre de 2018, el Magistrado Raikos fue elegido Presidente con efecto a partir del 1 de enero de 2019, por un período de un año. Las Magistradas Knierim y Halfeld fueron elegidas Vicepresidentas Primera y Segunda, respectivamente, y completan la Mesa del Tribunal de Apelaciones para 2019.

43. El Tribunal de Apelaciones tiene competencia para conocer de los recursos de apelación interpuestos contra una sentencia dictada por el Tribunal Contencioso-Administrativo en los que se afirme expresamente que este Tribunal: a) se ha extralimitado en su jurisdicción o competencia; b) no ha ejercido la competencia de que

está investido; c) ha cometido un error de derecho; d) ha cometido un error de procedimiento que ha afectado a la decisión adoptada en la causa; o e) ha cometido un error de hecho que ha tenido como consecuencia la adopción de una decisión manifiestamente irrazonable. El Tribunal de Apelaciones es también el órgano de apelación de varias organizaciones e instituciones que no forman parte de la Secretaría de las Naciones Unidas ni de sus fondos y programas.

44. En el anexo I figura más información sobre el Tribunal de Apelaciones, incluida su competencia.

2. Labor judicial

a) Períodos de sesiones

45. El Tribunal de Apelaciones celebró tres períodos de sesiones de dos semanas de duración en 2018: un período de sesiones de primavera (del 11 al 22 de marzo de 2018), un período de sesiones de verano (del 18 al 29 de junio de 2018) y un período de sesiones de otoño (del 15 al 26 de octubre de 2018).

b) Número de causas

46. En 2018 se recibieron 84 nuevas causas[8] y se resolvieron 89 causas. Al 1 de enero de 2018 había 40 causas pendientes. Al 31 de diciembre de 2018 seguían pendientes 35 causas. En el cuadro 8 se muestra el número de causas recibidas, resueltas y pendientes en 2018 y años anteriores, así como el número de peticiones interlocutorias recibidas.

Cuadro 8
Tribunal de Apelaciones: causas recibidas, resueltas y pendientes y peticiones interlocutorias recibidas, según información proporcionada (2009-2018)

Año	*Causas recibidas*	*Causas resueltas*	*Causas pendientes*	*Peticiones interlocutorias recibidas*
2009	19	–[a]	19	–
2010	167	95	91	26
2011	96	104	83	38
2012	142	103	122	45
2013	125	137	110	39
2014	137	146	101	84
2015	191	145	147	81
2016	170	221	96	45
2017	88	152	40	40
2018	84	89	35	38
Total	**1 219**	**1 192**	**–**	**436**

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

[8] Las causas incluyen los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y contra las decisiones adoptadas por los jefes de las entidades y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, así como las solicitudes de interpretación, revisión y corrección.

c) Origen de las causas

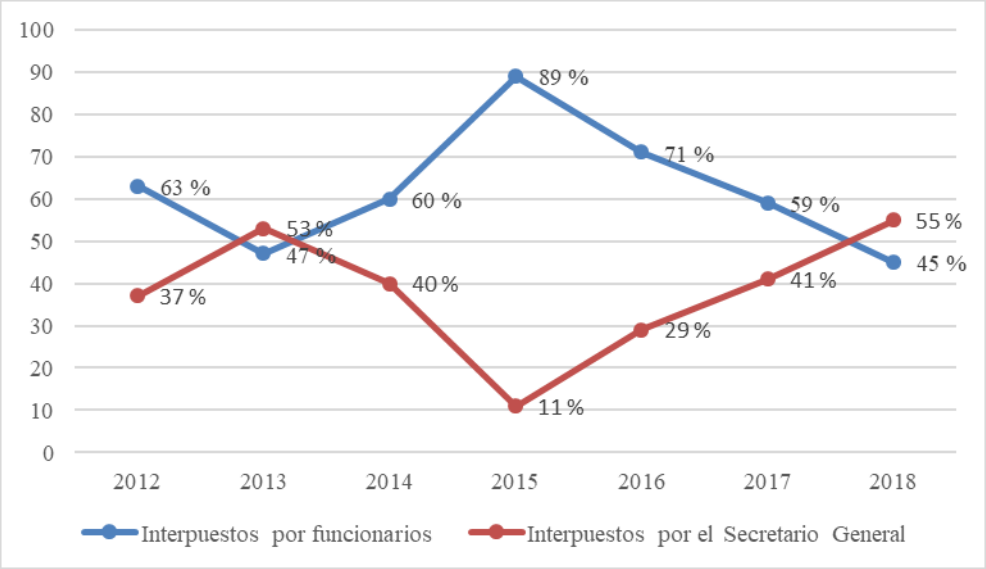
47. Entre las 84 nuevas causas recibidas en 2018, hubo 53 apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (24 interpuestas por funcionarios y 29 en nombre del Secretario General); 21 apelaciones contra sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) (18 interpuestas por funcionarios y 3 en nombre del Comisionado General); 2 apelaciones contra decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas; 3 apelaciones contra decisiones de la Secretaria General de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI); 1 apelación contra una decisión del Secretario General de la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos; y 1 apelación contra una sentencia del antiguo Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. También hubo dos recursos de revisión contra sentencias del Tribunal de Apelaciones y una solicitud de interpretación de una sentencia del Tribunal de Apelaciones.

48. La proporción de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo que se apelan ante el Tribunal de Apelaciones varía de un año a otro. En 2018, ese porcentaje fue del 38,2 %. La proporción de causas ante el Tribunal de Apelaciones que tienen su origen en apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo también varía de un año a otro. Entre 2012 y 2016, las apelaciones contra las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo representaron entre el 71 % y el 87 % del número de causas del Tribunal de Apelaciones. Con la disminución del número de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo a 100 en 2017 y a 128 en 2018, esta proporción se redujo, respectivamente, al 61 % en 2017 y al 63 % en 2018.

49. La proporción de recursos de apelación contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo interpuestos por funcionarios cambió de 2017 a 2018, al igual que la proporción de los interpuestos en nombre del Secretario General. En 2017, el 59 % de las apelaciones fueron presentadas por funcionarios y el 41 % en nombre del Secretario General, mientras que en 2018 el 45 % de las apelaciones fueron presentadas por funcionarios y el 55 % en nombre del Secretario General.

50. En la figura V se compara la proporción de apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo presentadas por funcionarios con la proporción de apelaciones presentadas en nombre del Secretario General, desglosadas por año (2012-2018).

Figura V
Proporción de recursos de apelación interpuestos por funcionarios contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo en comparación con la proporción de recursos interpuestos en nombre del Secretario General (2012-2018)



51. En el cuadro 9 se muestra el desglose de las sentencias, órdenes y audiencias del Tribunal de Apelaciones entre 2009 y 2018.

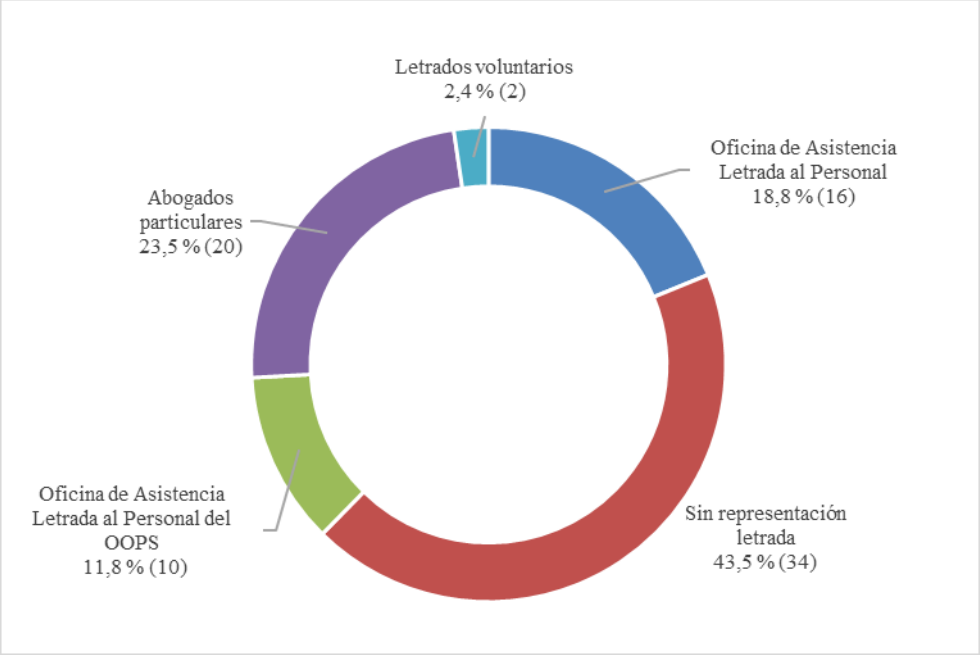
Cuadro 9
Tribunal de Apelaciones: sentencias, órdenes y audiencias, según información proporcionada (2009-2018)

Año	*Sentencias*	*Órdenes*	*Audiencias*
2009	–	–	–
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2
2017	100	31	0
2018	86	31	0
Total	**897**	**336**	**25**

d) Representación de los funcionarios

52. En la figura VI se muestra un desglose de la representación de los funcionarios ante el Tribunal de Apelaciones

Figura VI
Desglose de la representación de los funcionarios en todas las causas del Tribunal de Apelaciones (2018)



e) Resultados

53. En 2018, el Tribunal de Apelaciones resolvió 89 causas mediante sentencia y archivó 2 mediante orden.

f) Reparación

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

54. En total, de los 54 recursos de apelación que se presentaron contra 51 sentencias, el Tribunal de Apelaciones desestimó 32 y acogió 18 en su totalidad y 4 de manera parcial. El Tribunal de Apelaciones devolvió una causa al Tribunal Contencioso-Administrativo. Concretamente, en relación con los recursos de apelación presentados por el Secretario General, el Tribunal de Apelaciones acogió 17 en su totalidad y 4 de manera parcial, desestimó 3 y devolvió una causa al Tribunal Contencioso-Administrativo. En cuanto a los recursos de apelación interpuestos por funcionarios, el Tribunal de Apelaciones acogió 1 en su totalidad y desestimó 29.

55. De las 51 sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo recurridas, el Tribunal de Apelaciones anuló 17 en su totalidad y 6 en parte, y confirmó 27. En un caso, el Tribunal de Apelaciones devolvió la causa al Tribunal Contencioso-Administrativo sin pronunciarse sobre el fondo de la cuestión.

56. El Tribunal de Apelaciones revocó la orden de anulación dictada por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 12 causas, y en 1 causa ordenó la anulación en apelación de la decisión administrativa impugnada. En cuatro causas, el Tribunal de Apelaciones anuló el cumplimiento específico ordenado por el Tribunal Contencioso-Administrativo, y en otras cuatro causas ordenó el cumplimiento específico en apelación cuando no había sido ordenado por el Tribunal Contencioso-Administrativo. En 4 causas, el Tribunal de Apelaciones redujo la indemnización

financiera ordenada por el Tribunal Contencioso-Administrativo, y en 13 causas anuló la indemnización ordenada por el Tribunal Contencioso-Administrativo. En general, solo se apela un porcentaje limitado de las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo (38,2 % en 2018). Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo pueden recurrirse únicamente por los motivos muy concretos establecidos en el artículo 2.1 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones. Corresponde al apelante demostrar que la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo debe ser revocada. La apelación no es un nuevo juicio y el apelante (funcionario o Secretario General) debe probar que el Tribunal Contencioso-Administrativo incurrió en un error de derecho o de hecho, cometió un error de procedimiento, se extralimitó en su jurisdicción o no ejerció debidamente su competencia; de lo contrario, se desestimará la apelación.

ii) Recursos contra decisiones de la Secretaria General de la OACI

57. El Tribunal de Apelaciones desestimó tres recursos contra decisiones de la Secretaria General de la OACI.

iii) Recurso contra una decisión del Secretario de la Corte Internacional de Justicia

58. El Tribunal de Apelaciones desestimó un recurso contra una decisión del Secretario de la Corte Internacional de Justicia.

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

59. El Tribunal de Apelaciones desestimó un recurso contra una decisión del Secretario del Tribunal Internacional del Derecho del Mar.

v) Recursos contra decisiones del Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

60. El Tribunal de Apelaciones acogió de manera parcial un recurso y desestimó otro contra una decisión del Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

vi) Recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS

61. El Tribunal de Apelaciones desestimó 16 recursos contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS. El Tribunal de Apelaciones acogió tres recursos y, en uno de ellos, devolvió la causa al Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS. En dos casos, los recursos fueron acogidos parcialmente.

vii) Recurso contra una sentencia del antiguo Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

62. El Tribunal de Apelaciones desestimó un recurso contra una sentencia del antiguo Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.

g) Remisión para la exigencia de responsabilidades

63. En 2018, el Tribunal de Apelaciones no remitió ningún caso para la exigencia de responsabilidades de conformidad con el artículo 9.5 de su Estatuto.

E. Oficina de Asistencia Letrada al Personal

64. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal presta una amplia gama de servicios jurídicos al personal, como se detalla en el anexo I.

Volumen de trabajo

65. Como tendencia general, el volumen de trabajo de la Oficina ha aumentado desde su creación en 2009, conforme se ilustra en el cuadro 10. En 2018, la Oficina recibió 3.216 nuevas solicitudes de asistencia y cerró 2.483 solicitudes mediante acuerdo o de otro modo.

Cuadro 10
Tratamiento de las solicitudes de asistencia letrada recibidas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal (2009-2017)[a]

Año	*Asesoramiento sumario*	*Evaluación interna*	*Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Representación ante el Tribunal de Apelaciones*	*Cuestiones disciplinarias*	*Otras cuestiones*	*Total*	*Solicitudes pendientes*
2009	171	62	168	13	155	31	600	377
2010	309	90	77	39	70	12	597	261
2011	361	119	115	21	55	10	681	293
2012	630	198	96	31	46	28	1 029	234
2013	491	116	70	33	37	18	765	213
2014	798	210	102	15	44	11	1 180	222
2015	830	196	415	16	33	12	1 502	278
2016	1 006	319	71	322	35	3	1 756	232
2017	1 190	1 132	1 761	8	50	6	4 147	1 896
2018	1 187	975[b]	918[c]	17	94	25	3 216	1 965
Total	**6 973**	**3 417**	**3 793**	**515**	**550**	**156**	**15 473**	**–**

[a] El “Asesoramiento sumario” se refiere a solicitudes de diversa naturaleza, que a menudo permiten resolver la controversia, y abarca actividades como reunir información, realizar investigaciones jurídicas, determinar los puntos fuertes y débiles del caso y asesorar al cliente sobre las posibilidades de obtener reparación y los resultados probables. La “Evaluación interna” se refiere a solicitudes que entrañan la celebración de consultas y la prestación de asesoramiento jurídico a los funcionarios, la redacción de solicitudes de evaluación interna, la celebración de conversaciones con la administración y la negociación de arreglos. En las “Cuestiones disciplinarias”, la Oficina presta asistencia a los funcionarios en relación con denuncias de faltas de conducta previstas en el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. La “Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo” y la “Representación ante el Tribunal de Apelaciones” se refieren a las solicitudes que requieren que la Oficina celebre consultas y proporcione asesoramiento letrado a los funcionarios, redacte escritos procesales en nombre de estos, los represente en las audiencias orales, mantenga conversaciones con el letrado de la parte contraria y, en la medida de lo posible, negocie arreglos. En la categoría “Otras cuestiones” se incluye el asesoramiento y la asistencia en las comunicaciones y los procedimientos seguidos ante otros órganos formales y la representación del personal en la mediación.

[b] Dado que hubo 813 solicitudes de evaluación interna que se agruparon en 11 solicitudes, el número total real de solicitudes de evaluación interna presentadas fue de 173. La Oficina cuenta a cada funcionario al que presta servicios como una “solicitud de asistencia” independiente.

[c] Como el Tribunal Contencioso-Administrativo agrupó un total de 813 demandas individuales en 14 causas, el número total real de procedimientos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo fue de 119. La Oficina cuenta a cada funcionario al que presta servicios como una “solicitud de asistencia” independiente.

66. El aumento del volumen de trabajo en 2017 y 2018 puede explicarse en parte por la existencia de varias causas que afectaban a un gran número de funcionarios, que se pusieron en contacto con la Oficina en relación con la misma decisión administrativa.

67. La mayoría de las solicitudes de asistencia (el 68 %) presentadas en 2018 se referían a prestaciones y derechos y tenían su origen en algunos cambios importantes introducidos en el sueldo y el paquete de prestaciones del personal que habían entrado en vigor en 2017, así como en cambios importantes del ajuste por lugar de destino para Ginebra.

68. Si bien la Oficina recibe un gran número de solicitudes de asistencia, cabe señalar que solo un pequeño porcentaje de ellas sigue su cauce hacia los Tribunales. En 2018, la Oficina presentó 173 solicitudes de evaluación interna, interpuso 119 demandas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y representó a funcionarios en 8 procedimientos ante el Tribunal de Apelaciones. En total, el 50 % de los casos (excluidos los casos agrupados) se resolvieron de manera informal o se solucionaron sin recurrir a un mecanismo formal.

F. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado

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

Diversas oficinas jurídicas de la Secretaría y de los fondos y programas administrados por separado[9]

69. Diversas oficinas jurídicas de la Secretaría y de los fondos y programas administrados por separado representan al Secretario General en las actuaciones escritas y orales ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, como se detalla en el anexo I. Además, en su calidad de representantes del Secretario General, las oficinas a menudo participan en las iniciativas para resolver las controversias de manera informal mediante conversaciones para llegar a un arreglo, en las que a veces interviene la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Cuando la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo pasa a ser ejecutable, la oficina en cuestión garantiza su ejecución, lo que significa que continúa ocupándose del caso después de que el Tribunal haya dictado sentencia. En 2018, las oficinas que representan al Secretario General se ocuparon de 720 demandas interpuestas por funcionarios de la Secretaría y de los fondos y programas administrados por separado.

[9] Secretaría: Sección de Apelaciones y Rendición de Cuentas de la Oficina de Recursos Humanos de la Sede (que comprende la Dependencia de Apelaciones y la Dependencia de Cuestiones Disciplinarias), Dependencia de Asuntos Jurídicos del Servicio de Gestión de Recursos Humanos en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi. Fondos y programas y otras entidades administrados por separado: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), Comisión Económica para África (CEPA), Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat).

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

Oficina de Asuntos Jurídicos

70. En su condición de servicio jurídico central de las Naciones Unidas, la Oficina de Asuntos Jurídicos presta al Secretario General, así como a los órganos principales y subsidiarios de las Naciones Unidas, incluidos los departamentos y oficinas de la Secretaría y los fondos y programas administrados por separado, asesoramiento jurídico sobre todas las actividades y operaciones de la Organización, incluido el sistema de administración de justicia. Como se detalla en el anexo I, las funciones de la Oficina en esta esfera son múltiples e incluyen el análisis de todas las sentencias de los Tribunales. La Oficina examinó las 223 sentencias dictadas por los Tribunales en 2018.

71. Además, la Oficina se encarga de representar al Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones en nombre de todas las entidades de las Naciones Unidas, lo cual entraña, entre otras cosas, la preparación de escritos y la participación en las audiencias orales. En 2018, el Tribunal de Apelaciones dictó 57 sentencias en causas en las que era parte el Secretario General.

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

A. Sinopsis

72. En su resolución 73/276, la Asamblea General efectuó varias solicitudes para su examen en su septuagésimo cuarto período de sesiones. A continuación se exponen las respuestas a esas solicitudes.

B. Respuestas

Solicitudes de la Asamblea General

Actividades de divulgación

73. En respuesta a las solicitudes formuladas en los párrafos 7 y 8 de la resolución 73/276 relativas a las actividades de divulgación, la Oficina de Administración de Justicia siguió aplicando la estrategia de divulgación con el fin de sensibilizar y mejorar los conocimientos del personal sobre el sistema de justicia interna, incluido el personal sobre el terreno. La estrategia de divulgación contempla enfoques multimedia y de múltiples interesados para la difusión de información, así como actividades presenciales en los lugares con sedes o mediante viajes en misión. Además de utilizar su sitio web, la Oficina de Administración de Justicia también procura incluir o incorporar información sobre el sistema formal en las actividades de capacitación y divulgación de otros actores, como las oficinas de ética de la Secretaría de las Naciones Unidas, los fondos, programas y entidades, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, incluidos los fondos y programas y el ACNUR, las oficinas de recursos humanos, los representantes del personal y las oficinas que prestan apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz. La Oficina también utiliza el apoyo de la Oficina Ejecutiva del Secretario General para comunicarse con los jefes de los organismos y entidades a fin de alentarlos a que difundan información entre todos los funcionarios de sus respectivas organizaciones.

74. Desde 2018, la Oficina de Administración de Justicia, incluida la Oficina de la Directora Ejecutiva, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, el Secretario Principal y las secretarías del Tribunal de Apelaciones y el Tribunal Contencioso-Administrativo, a veces en colaboración con los representantes del personal y por invitación de estos, han realizado más de 35 reuniones informativas de divulgación y eventos para grupos de funcionarios y administradores, incluidas sesiones de iniciación para el personal recién contratado, en numerosos lugares, tanto en las oficinas principales como sobre el terreno, entre ellos Addis Abeba, Al-Naqura, Ammán, Bríndisi, Entebbe, Goma, Kinshasa, La Haya, Nairobi, Nicosia, Nueva York y Valencia. En algunos de esos eventos (como los celebrados en Al-Naqura y Nicosia), la Oficina de Asistencia Letrada al Personal organizó talleres con el personal. Como parte de la estrategia, se proporciona información periódicamente en la intranet de las organizaciones, en particular iSeek, que tiene una página dedicada a la Oficina de Administración de Justicia desde el 25 de octubre de 2017 donde se publicaron tres artículos en 2018 con información proporcionada por la Oficina de la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia sobre diversos temas. El Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias difundió información sobre el nuevo sitio web del sistema de justicia interna a través de sus cuentas de medios sociales.

75. Además de las actividades de divulgación de la Oficina de Administración de Justicia, en 2018 la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas dirigió o participó, a nivel mundial, en más de 220 sesiones de información, incluidas reuniones generales con el personal, y también organizó unos 140 talleres para desarrollar las competencias para resolver conflictos. Se puede obtener más información al respecto en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman (A/74/171). La Dependencia de Evaluación Interna siguió realizando actividades de divulgación, principalmente mediante la celebración de reuniones informativas y la participación en sesiones de capacitación y sesiones de iniciación, y también proporcionó orientación en respuesta a las consultas específicas formuladas en 2018 por los directores y administradores, así como a las consultas del personal que solicitaba asistencia sobre cuestiones relacionadas con el sistema de justicia interna. Del mismo modo, el Ombudsman de los fondos y programas asesora al personal durante las actividades de divulgación sobre las vías formales e informales para resolver las controversias y ha incorporado información sobre el componente formal del sistema en sus 47 reuniones generales con el personal y 34 sesiones de capacitación celebradas en 27 países en 2018 y principios de 2019.

76. El manual titulado “Guía para el personal sobre la resolución de controversias” se revisó en 2018 y se publicó en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas en 2019. En la Guía se utiliza un lenguaje claro, comprensible para un lego, para explicar cómo funciona el sistema interno de administración de justicia de las Naciones Unidas, y ofrece un panorama general de las vías formales e informales para resolver conflictos, promueve la resolución informal como primera medida, ofrece orientación paso a paso sobre los procesos formales y los plazos correspondientes y proporciona información acerca de cómo puede obtenerse asesoramiento jurídico de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, entre otros temas importantes. La Guía puede consultarse en la página principal del sitio web del sistema de justicia interna (www.un.org/es/internaljustice/) y se pueden obtener copias impresas en la Oficina de Administración de Justicia.

77. Con el fin de poner la Guía en conocimiento de todos los funcionarios, incluidos los que trabajan sobre el terreno, el 22 de marzo de 2019 la Jefa de Gabinete pidió a la Secretaría, a los fondos y programas y a otras entidades que informaran a su personal de que la Guía estaba disponible enviando un correo electrónico general a

todos los funcionarios. Además, el Departamento de Apoyo Operacional ha solicitado a todas las misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas especiales, oficinas fuera de la Sede y comisiones regionales que incluyan la Guía en los programas de orientación inicial y la publiquen en sus páginas web internas. Paralelamente, la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia se puso en contacto con los sindicatos y asociaciones del personal de toda la Secretaría, los fondos y programas y las entidades y les pidió que compartieran la Guía con sus representados. Por otra parte, la Oficina de Administración de Justicia, mediante un artículo publicado en la página de intranet general para toda la Organización, invitó a todos los funcionarios a que se familiarizaran con la Guía. También se pidió a las oficinas de ética de la Secretaría y de los fondos y programas que incluyeran la Guía en sus actividades de divulgación para el personal y que incluyeran enlaces a ella en sus respectivos sitios web. La Oficina del Ombudsman prestó amplio apoyo a la Oficina de Administración de Justicia, por conducto de las oficinas de los ombudsman regionales, para distribuir ejemplares impresos de la Guía en los diversos idiomas en una base geográfica amplia. El ombudsman para los fondos y programas también apoyó la difusión de la Guía entre esas entidades. Los interesados pueden disponer, previa solicitud, de ejemplares impresos para su distribución.

78. La Oficina de Administración de Justicia está revisando actualmente el sistema utilizado para gestionar las causas del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. Este proyecto incluirá cambios y mejoras en la plataforma técnica a fin de armonizarla con la estrategia de tecnología de la información de las Naciones Unidas en lo que respecta a las aplicaciones y la seguridad de la información, lo que redundará en una aplicación más sólida y actualizada. Entre las soluciones que se implementarán se encuentran las siguientes: una mejor capacidad de presentación de informes y supervisión, lo cual permitirá a las secretarías hacer un mejor seguimiento y gestión de sus causas; un sistema más ágil y fácil de usar para los usuarios que lo utilicen por primera vez y que funcionará con una amplia gama de navegadores de Internet; una transferencia más eficiente al Tribunal de Apelaciones de las causas apeladas del Tribunal Contencioso-Administrativo; una recopilación más completa de los datos de las causas para mejorar la presentación de informes y el seguimiento; una nueva funcionalidad para permitir el tratamiento de las causas agrupadas; y una funcionalidad básica de gestión de causas más eficiente, que permitirá mover, eliminar e importar archivos, y controlar el acceso a estos, de forma más eficiente. Se prevé que el lanzamiento de la versión revisada tenga lugar a finales de 2019.

Causas fundamentales de los conflictos

79. La respuesta del Secretario General a las observaciones que figuran en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, solicitada en el párrafo 9 de la resolución 73/276, figura en el anexo III.

Marco regulatorio

80. Con respecto a las reparaciones efectivas para el personal que pueda haber sido objeto de conductas prohibidas, que se solicitan en el párrafo 10 de la resolución 73/276 de la Asamblea General, en 2018 y a principios de 2019 se avanzó en el cumplimiento del compromiso del Secretario General de lograr un entorno de trabajo armonioso y libre de acoso, incluido el acoso sexual, discriminación y abuso de autoridad. En noviembre de 2018, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación aprobó un modelo de política sobre el acoso sexual para las entidades del sistema de las Naciones Unidas. El modelo aplica un enfoque centrado en las víctimas que hace hincapié en la prestación de apoyo a

quienes presenten denuncias, incluso durante un sólido proceso de solución formal, la posibilidad de recurrir al mecanismo informal y el compromiso con la prevención, incluida la capacitación al respecto. Además, un grupo de trabajo de la administración y el personal se ha reunido con el fin de revisar la política actual de la Secretaría sobre prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad, que figura en el boletín ST/SGB/2008/5 del Secretario General, publicado el 11 de febrero de 2008. La revisión reflejará la posición acordada en la reunión de la Junta de los Jefes Ejecutivos y servirá de base para seguir mejorando la respuesta de la Secretaría a las conductas prohibidas. Cabe señalar también que la Asamblea autorizó la creación de seis nuevos puestos de investigador en la Oficina de Servicios de Supervisión Interna para ocuparse de las denuncias de acoso sexual. Como resultado de ello, durante 2018 el número de investigaciones sobre acoso sexual remitidas para la adopción de posibles medidas disciplinarias en la Secretaría aumentó considerablemente, de 4 en 2017 a 16 en 2018 (véase el informe del Secretario General (A/74/64) para más información sobre su práctica en 2018 en cuestiones disciplinarias y casos de posible conducta delictiva). Además, en 2018 la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y la Oficina de Recursos Humanos organizaron sesiones de capacitación de una semana de duración en Nairobi, Ginebra y Nueva York para futuros miembros de los grupos de investigación en el marco del citado boletín ST/SGB/2008/5 del Secretario General. En 2019 y principios de 2020 se celebrarán tres nuevas sesiones de capacitación.

81. Con respecto al párrafo 11 de la resolución 73/276, en el que la Asamblea General solicitó al Secretario General que la informara sobre la manera en que se estaban abordando las represalias contra los funcionarios que presentaban causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones o que comparecían como testigos, cabe señalar que esas represalias constituyen faltas de conducta de conformidad con la regla 1.2 g) del Reglamento del Personal. Por consiguiente, esas represalias, una vez que se han denunciado y que se han acreditado mediante una investigación, están sujetas a medidas disciplinarias. También se está considerando la posibilidad de incluir esos supuestos en las disposiciones del boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2008/5), que se revisará próximamente. En la política revisada se propondrá asignar a los jefes de las oficinas de la Secretaría responsabilidades de prevención, vigilancia y protección. Se prevé introducir una redacción específica al respecto en la política revisada, previa consulta con representantes del personal y la administración y aprobación de la Oficina de Asuntos Jurídicos. Cabe resaltar que los testigos que presten declaración en casos de denuncias de falta de conducta y los funcionarios que cooperen con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas podrían estar ya comprendidos en el ámbito de la protección que ofrece la Oficina de Ética de conformidad con el boletín ST/SGB/2017/2/Rev.1 del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Por último, los magistrados de los Tribunales tienen el deber de proteger a los testigos en virtud del código de conducta judicial.

Solución informal de controversias

82. Las cuestiones planteadas por la Asamblea General en los párrafos 14, 16 y 18 de la resolución 73/276 se abordan en un informe separado sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/74/171).

Responsabilidad de los administradores por negligencia grave

83. En el párrafo 20 de la resolución 73/276, la Asamblea General solicitó al Secretario General que velase por que los administradores rindieran cuentas de las decisiones que se hubieran considerado constitutivas de negligencia grave, conforme a las normas aplicables del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, y que hubieran dado lugar a un procedimiento judicial y a la consiguiente pérdida financiera, y que la informase al respecto. La rendición de cuentas en caso de negligencia grave es uno de los elementos del marco general de rendición de cuentas de los administradores, que incluye mecanismos disciplinarios, penales y administrativos. Como se ha indicado anteriormente, 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 2018 figura en el documento A/74/64. Además, los administradores, al igual que otros funcionarios, están sujetos a mecanismos administrativos como el sistema de evaluación de la actuación profesional. El equipo directivo de la Secretaría de las Naciones Unidas está obligado a suscribir los pactos del personal directivo superior.

84. Conforme a la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal, también se puede exigir a los administradores que reparen cualquier perjuicio financiero que hayan causado a las Naciones Unidas como resultado de sus acciones constitutivas de negligencia grave que supongan una falta de conducta. Sin embargo, una sentencia judicial adversa que dé lugar a la concesión de una indemnización no debe entenderse necesariamente como un caso de negligencia grave que haya causado un perjuicio financiero. El umbral para considerar que existe negligencia grave es considerable: la negligencia grave es una forma extrema de negligencia que requiere la inobservancia consciente y voluntaria de la necesidad de actuar con diligencia razonable. Durante el período sobre el que se informa no se constató ningún caso en que un administrador hubiera incurrido en negligencia grave que diera lugar a un procedimiento judicial y al consiguiente perjuicio financiero.

Tendencias y estadísticas del sistema

85. Las observaciones del Secretario General sobre las tendencias y estadísticas del sistema, solicitadas por la Asamblea General en los párrafos 22 y 25 de la resolución 73/276, figuran en la sección II del presente informe.

Plan de resolución de las causas e iniciativas conexas

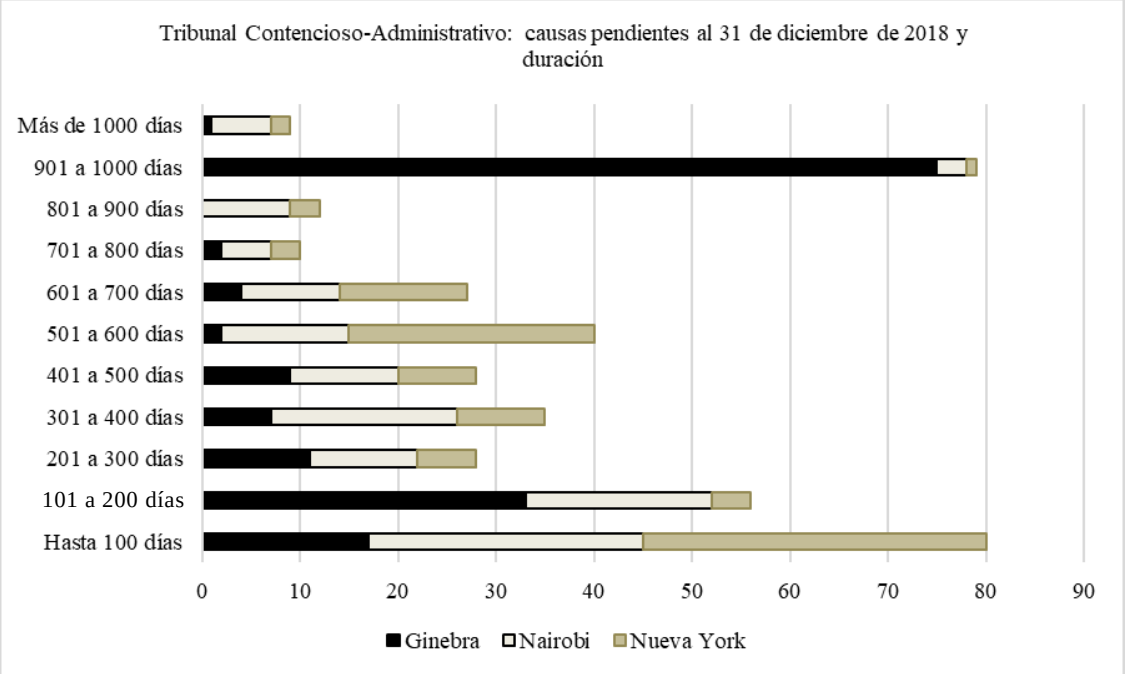
86. En relación con el párrafo 24 de la resolución 73/276, en que la Asamblea General solicitó a la Presidencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y al Secretario Principal del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones que trabajasen de consuno para elaborar y aplicar un plan de resolución de las causas que incorporase un tablero de seguimiento de las causas en tiempo real e indicadores del desempeño relativos a la resolución de las causas, a principios de enero de 2019 el Secretario Principal proporcionó a la nueva Presidenta del Tribunal Contencioso-Administrativo un panorama general de la antigüedad de las 404 demandas pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2018. Como se ilustra en el cuadro 11 y en la figura VII, el 50,74 % del volumen de trabajo, equivalente a 205 causas, ha estado pendiente durante 401 días o más. Estas causas pendientes son el objetivo principal del plan de resolución de causas, junto con objetivos mensuales en cuanto al número de sentencias que deben dictarse, establecido por la Presidenta del Tribunal Contencioso-Administrativo. La Presidenta fijó estos objetivos en enero de 2019 y reasignó dos causas colectivas que habían estado pendientes durante 401 días. En cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 24 de la resolución 73/276 de la Asamblea, durante el primer semestre de 2019 se desplegaron dos magistrados en régimen de dedicación parcial en Nueva

York. Se ha elaborado una versión provisional de un tablero que proporciona información en tiempo real sobre el número de causas pendientes en cualquier lugar y su antigüedad, así como sobre el número de causas resueltas. No se ha podido terminar de implementar dicho tablero debido a los problemas relacionados con la Presidencia del Tribunal Contencioso-Administrativo. Desde la aplicación del plan de resolución de causas, el 18 de junio de 2019, el volumen de trabajo del Tribunal Contencioso-Administrativo se ha reducido en un 29,45 %, es decir, de 404 causas al 31 de diciembre de 2018 a 285, y el número de causas pendientes durante 401 días al 31 de diciembre de 2018 se ha reducido en un 52,68 %, esto es, de 205 a 97 causas.

Cuadro 11
Antigüedad de las causas pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2018, según información proporcionada

	Hasta 100 días	*101 a 200 días*	*201 a 300 días*	*301 a 400 días*	*401 a 500 días*	*501 a 600 días*	*601 a 700 días*	*701 a 800 días*	*801 a 900 días*	*901 a 1.000 días*	*Más de 1.000 días*	*Total de causas pendientes*
Ginebra	17	33	11	7	9	2	4	2	0	75	1	161
Nairobi	28	19	11	19	11	13	10	5	9	3	6	134
Nueva York	35	4	6	9	8	25	13	3	3	1	2	109
Total	**80**	**56**	**28**	**35**	**28**	**40**	**27**	**10**	**12**	**79**	**9**	**404**

Figura VII
Antigüedad de las causas pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo al 31 de diciembre de 2018, según información proporcionada



87. Se han fijado objetivos en cuanto al número de sentencias que deben dictarse y a la asistencia que las secretarías deben prestar para ello. El seguimiento de las sentencias y la resolución de las causas se realiza mediante informes mensuales.

88. Con miras a aumentar la eficiencia y transparencia del Tribunal Contencioso-Administrativo, se someten a la consideración de la Asamblea General las siguientes observaciones, que podrían plasmarse en una revisión del Estatuto o el Reglamento del Tribunal. De conformidad con las opiniones de la Sexta Comisión (véase la carta de fecha 13 de noviembre dirigida a la Presidenta de la Quinta Comisión por la Presidenta de la Asamblea (A/C.5/73/11), párr. 9), la Asamblea tal vez desee examinar la conveniencia de publicar todas las directrices judiciales del Tribunal que sean de aplicación general y, de esa manera, ponerlas a disposición de todos los interesados, incluida la propia Asamblea.

Comparecencia ante el Tribunal Contencioso-Administrativo sin representación letrada

89. En relación con el párrafo 27 de la resolución 73/276, en el que la Asamblea General observó que seguía existiendo un alto grado de comparecencia sin representación letrada ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y solicitó al Secretario General que, con los recursos disponibles, llevase adelante sus propuestas para proporcionar orientación a los demandantes que comparecieran sin representación letrada y aumentar su conocimiento y capacidad para utilizar el sistema y mitigar las preocupaciones en cuanto a la eficiencia, la Oficina de Administración de Justicia creó una guía práctica para el personal que comparece sin representación letrada (“Toolkit for self-represented litigants”), que se publicó en el sitio web del sistema de justicia interna en mayo de 2019 junto con una encuesta para recabar la opinión del personal a fin de mejorar la utilidad de la guía práctica en futuras versiones. La Oficina está trabajando actualmente con la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones para que la guía práctica sea más fácil de utilizar gracias a elementos multimedia, a fin de que los funcionarios cuenten con mejor información para tomar la decisión de presentar una demanda y sobre la forma de hacerlo

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

90. En el párrafo 28 de la resolución 73/276, la Asamblea General decidió prorrogar el mecanismo experimental de financiación complementaria de carácter voluntario para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal por un período de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2021, y solicitó al Secretario General que siguiera proporcionando información actualizada en el contexto de futuros informes. En el anexo IV figuran los datos relativos a las aportaciones del personal al mecanismo y las tasas de exclusión.

91. A fin de reforzar los incentivos para que los funcionarios no abandonen el mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario y concienciarlos sobre la importancia de las contribuciones financieras a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, como se indica en los párrafos 30 y 31 de la resolución 73/276 de la Asamblea General, en junio de 2019 la Jefa de Gabinete se dirigió por escrito a todos los jefes de departamentos, oficinas y entidades con acceso a los servicios de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, incluidos los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, con el fin de que alentaran enérgicamente a apoyar la financiación complementaria voluntaria para la Oficina. En la comunicación se incluyó un formulario para que el personal que en un principio había decidido no participar en el mecanismo de financiación, pero que había cambiado de parecer por el aliento recibido, pudiera participar fácilmente en el mecanismo.

92. Más allá de esos esfuerzos, el Secretario General recuerda la preocupación que ha expresado anteriormente de que los gastos de la Oficina de Asistencia Letrada al

Personal, con su actual sistema y mandato, constituyen “gastos de la Organización” que deben sufragar los Estados Miembros de conformidad con el Artículo 17, párrafo 2, de la Carta de las Naciones Unidas. Por consiguiente, esos esfuerzos no obstan para que finalmente se determine si los gastos realizados para el cumplimiento del mandato de la Oficina constituyen “gastos de la Organización” en el sentido de la Carta.

Recursos de que dispone el personal que no es de plantilla

93. En el párrafo 46 de la resolución 73/276, la Asamblea General solicitó al Secretario General que preparase un análisis exhaustivo de los recursos de que disponía el personal que no era de plantilla, incluida su eficacia, y de los esfuerzos que podrían emprenderse para prevenir controversias y resolver *inter partes* las existentes, así como la determinación de buenas prácticas, sobre la base de la información y las propuestas que figuraban en los informes que había presentado a la Asamblea en sus períodos de sesiones sexagésimo sexto, sexagésimo séptimo, septuagésimo segundo y septuagésimo tercero (A/66/275 y Corr.1, anexo II; A/67/265, anexos IV a VI; A/72/204, anexo II; y A/73/217, párrs. 96 a 105, respectivamente).

94. En el anexo II del informe A/72/204 del Secretario General se proporciona información sobre las controversias correspondientes al período 2009-2016 (número de causas, marco aplicable, modalidades de solución de las controversias y medidas prácticas para resolverlas) para cada una de las categorías del personal que no es de plantilla contratado por la Secretaría, los fondos y programas y otras entidades de las Naciones Unidas. Sobre la base de esa información, en el informe A/73/217 del Secretario General se presenta un análisis exhaustivo de los recursos de que dispone el personal que no es de plantilla, incluida una propuesta para ofrecer acceso a ese personal a los servicios de solución informal de controversias de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (párrs. 96 a 105).

95. Actualmente se están implementando, o se han propuesto, cinco iniciativas encaminadas a mejorar la prevención y solución de controversias que afectan al personal que no es de plantilla, que se describen a continuación:

a) La División de Servicios de Recursos Humanos del Departamento de Apoyo Operacional de la Secretaría está preparando un estudio sobre el empleo de personal que no es de plantilla en la Secretaría. El estudio permitirá a la Secretaría comprender mejor los beneficios y riesgos operacionales asociados con el empleo de personal que no es de plantilla en cada una de las categorías de personal. De resultas del estudio, la División preparará un informe en el que proporcionará orientación sobre la coherencia y normalización de las prácticas, que servirá de base para el examen futuro de los mecanismos de prevención y solución de controversias para el personal que no es de plantilla;

b) La Secretaría, los fondos y programas y otras entidades de las Naciones Unidas han formado un grupo de trabajo con el fin de examinar las medidas que podrían adoptarse para prevenir las controversias, lo cual incluiría el examen de los formularios de contratos y las prácticas de gestión de los contratos, así como la determinación de la mejor manera de revisarlos a fin de evitar cualquier controversia que pudiera derivarse de su ejecución, interpretación y gestión;

c) En su resolución 73/276, la Asamblea General solicitó al Secretario General que estableciera, con los recursos disponibles, un proyecto piloto para ofrecer acceso a los servicios de solución informal de controversias al personal que no es de plantilla, decidió que el proyecto piloto no afectaría al mandato de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas y solicitó al Secretario General que realizara análisis tanto cuantitativos como cualitativos para la evaluación del volumen de trabajo actual y previsto derivado de la prestación de

servicios al personal que no es de plantilla, incluidos los tipos de reclamaciones y la eficiencia de la gestión de casos, y que formulara recomendaciones al respecto (párrs. 16 a 18). La información solicitada figura en un informe separado del Secretario General sobre las actividades de la Oficina (A/74/171). La información abarca un período de tres meses, desde el inicio del proyecto el 1 de enero de 2019. Esta y otras informaciones derivadas del proyecto ayudarán al grupo de trabajo mencionado en el párrafo b) a llevar a cabo su examen;

d) En sus informes A/66/275 y Corr.1 (anexo II) y A/67/265 (anexo IV), el Secretario General presentó una propuesta para aplicar un procedimiento de arbitraje acelerado para consultores y contratistas particulares, incluida una estimación de los gastos de contratación de una entidad neutral que se encargaría, entre otras cosas, de verificar la cualificación de los árbitros, promulgar y mantener una lista de árbitros, nombrar a un árbitro cuando una de las partes inicie un procedimiento de arbitraje y desempeñar determinadas funciones administrativas durante un arbitraje. A partir de la experiencia adquirida en la solución formal de controversias que afectan al personal que no es de plantilla desde que se formuló la propuesta, en 2012, el Secretario General propone que se estudien medios más eficaces en función del costo para contratar a una entidad neutral que asuma esas funciones;

e) La Secretaría también está examinando las políticas y publicaciones oficiales relativas a la contratación de consultores y contratistas particulares, lo cual incluye un examen de la disposición relativa a la solución de controversias, sobre la base de las buenas prácticas, con el fin de que el recurso de que dispone el personal que no es de plantilla sea más rápido y eficaz en función del costo. El mecanismo revisado de solución de controversias tratará de aprovechar las características sin costo adicional de los procedimientos de arbitraje acelerado para consultores y contratistas particulares propuestos en el anexo II del documento A/66/275 y Corr.1 y en el anexo IV del documento A/67/265.

IV. Otros asuntos

Indemnizaciones

96. En el anexo V del presente informe figura información sobre las indemnizaciones pagadas en 2018 de conformidad con las recomendaciones de la Dependencia de Evaluación Interna, las indemnizaciones otorgadas por los Tribunales en 2018 y las indemnizaciones otorgadas previamente por los Tribunales, pero pagadas en 2018.

Repercusiones de la sentencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas en la causa Ozturk

97. El Secretario General desea señalar a la atención de la Asamblea General la jurisprudencia reciente relativa a las medidas voluntarias de la Organización con respecto a las órdenes de manutención familiar impagadas dictadas por tribunales nacionales. Desde 1999, el boletín ST/SGB/1999/4 del Secretario General, relativo a las obligaciones de los funcionarios en materia de manutención de la familia y de los hijos, ha proporcionado un marco para que la Organización adopte medidas voluntarias a fin de asegurar que los terceros dispongan de un recurso efectivo cuando los funcionarios incumplen órdenes judiciales de pago de manutención familiar. Al recibir una orden judicial firme que establece una obligación de manutención familiar, la Organización solicita al funcionario en cuestión que presente prueba de su cumplimiento. Si no se presenta dicha prueba en un plazo de 30 días, la Organización comenzará a deducir de los emolumentos que recibe el funcionario de las Naciones Unidas las sumas ordenadas, que se pagarán al familiar o familiares de que se trate.

Teniendo en cuenta que las sumas indicadas en las órdenes de manutención familiar reflejan la opinión de las autoridades judiciales nacionales, la práctica de la Organización ha consistido en hacer deducciones voluntarias de las sumas consignadas en las órdenes de manutención familiar.

98. En la sentencia dictada en octubre de 2018 en la causa Ozturk, el Tribunal de Apelaciones señaló que la regla 3.18 c) iii) del Reglamento del Personal dispone que el Secretario General "podrá" hacer deducciones y, en consecuencia, sostuvo que la redacción del Reglamento del Personal permitía a la administración actuar con discrecionalidad al hacer las deducciones. El Tribunal de Apelaciones consideró que, a fin de ejercer adecuadamente esa facultad discrecional, la administración debía "tomar en consideración todos los factores pertinentes y, en caso necesario, modificar las deducciones del sueldo u otros emolumentos del funcionario"[10]. Por consiguiente, el Tribunal de Apelaciones estimó que la política establecida en el boletín ST/SGB/1999/4 de deducir las sumas fijadas por los tribunales nacionales en las órdenes de manutención familiar contradecía el carácter discrecional de la autoridad de la administración, y que esta última tenía la obligación de investigar si las sumas ordenadas por los tribunales nacionales eran razonables. Por consiguiente, a raíz de la sentencia del Tribunal de Apelaciones en la causa Ozturk, la administración está obligada, antes de realizar una deducción, a examinar una serie de factores para evaluar si la cuantía de la manutención familiar ordenada por los tribunales nacionales es razonable. Entre esos factores figuran los siguientes: la participación o no del funcionario o su abogado en las actuaciones judiciales; la existencia o no de otras órdenes judiciales de manutención familiar aplicables al funcionario y las cantidades totales ordenadas; y las repercusiones de las órdenes judiciales de manutención familiar en la situación financiera del funcionario, incluida la cuestión de si la deducción de las sumas ordenadas por el tribunal nacional podría tener por efecto privar al funcionario de lo necesario para su propia subsistencia[11].

99. En vista de la sentencia dictada por el Tribunal de Apelaciones, el Secretario General propondrá una enmienda a la regla 3.18 c) del Reglamento del Personal.

Supresión de la plaza de magistrado *ad litem* en el Tribunal Contencioso-Administrativo en Nueva York

100. En el párrafo 38 de su resolución 73/276, de 22 de diciembre de 2018, la Asamblea General decidió no prorrogar la plaza de magistrado *ad litem* en Nueva York cuyo plazo expiraba el 31 de diciembre de 2018. El 26 de diciembre de 2018, el magistrado *ad litem* en funciones presentó una solicitud de licencia por razones médicas, con la intención de hacer uso de ese derecho con posterioridad al 31 de diciembre de 2018. La remuneración de los magistrados en régimen de dedicación exclusiva incluye "las mismas condiciones para la licencia de enfermedad que los funcionarios de las Naciones Unidas con un nombramiento a plazo fijo de la misma duración" (véase, a este respecto, el informe A/63/314 del Secretario General, en particular su anexo titulado "Remuneración de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas", aprobado por la Asamblea en el párrafo 30 de su resolución 63/253). (La Asamblea General había prorrogado por última vez la plaza de magistrado *ad litem* por un año en su resolución 72/256, párr. 32.) Los funcionarios de las Naciones Unidas con nombramientos de plazo fijo tienen derecho a una prórroga del nombramiento para poder hacer uso de su licencia de enfermedad. De conformidad con el párrafo 3.9 de la instrucción administrativa ST/AI/2005/3, relativa a la licencia de enfermedad, cuando un funcionario con un

[10] Tribunal de Apelaciones, sentencia núm. 2018-UNAT-892, párr. 32.

[11] Tribunal de Apelaciones, sentencia núm. 2018-UNAT-892, párr. 33; Tribunal Contencioso-Administrativo, sentencia núm. UNDT/2018/055, párr. 67.

nombramiento de plazo fijo se vea incapacitado para el servicio debido a una enfermedad que se prolongue más allá de la fecha de expiración del nombramiento, se le concederá una prórroga del nombramiento, previa consulta con el Director Médico o el oficial médico designado, por el período ininterrumpido de enfermedad con certificado médico hasta el límite máximo de la licencia de enfermedad con sueldo completo y con medio sueldo, de conformidad con la regla 6.2 del Reglamento del Personal. La División de Servicios Médicos aprobó la licencia de enfermedad con certificado médico. En consecuencia, el nombramiento del magistrado *ad litem* se prorrogó administrativamente hasta el 28 de febrero de 2019. La prórroga supuso un gasto de 36.548,64 dólares en concepto de remuneración de no funcionarios.

V. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General

101. **El Secretario General considera que las propuestas que figuran en el presente informe aumentarían la eficacia de la administración de justicia en las Naciones Unidas**.

102. **En consecuencia, el Secretario General solicita a la Asamblea General que tome nota de la información proporcionada en el presente informe**.

Anexo I

Visión general del sistema de justicia interna y de las partes que lo integran

A. Introducción

1. El actual sistema interno de administración de justicia para resolver las controversias relacionadas con el empleo en las Naciones Unidas fue establecido por la Asamblea General en sus resoluciones 61/261, 62/228 y 63/253. El sistema entró en funcionamiento el 1 de julio de 2009. La Asamblea decidió, en su resolución 61/261, que el sistema sería independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado y que operaría con arreglo a las normas pertinentes del derecho internacional y a los principios de legalidad y del debido proceso para asegurar que se respetasen los derechos y obligaciones de los funcionarios y que los administradores y los funcionarios respondieran por igual de sus actos.

2. El sistema comprende dos vías para la solución de controversias relacionadas con el empleo: informal y formal.

3. El componente informal del sistema se refiere a la asistencia confidencial, oficiosa e imparcial de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para llegar a una solución informal de los problemas y controversias relacionados con el empleo en cualquier momento, incluso después de haberse recurrido a los mecanismos formales

4. El componente formal se refiere a la revisión interna, objetiva y razonada de la decisión administrativa impugnada y a una estructura judicial en dos niveles: el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en primera instancia y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas en apelación.

5. Cuando recurren al componente formal o informal, o a ambos, los funcionarios de las Naciones Unidas tienen derecho a recibir asistencia jurídica y asesoramiento de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, que, cuando las causas tengan una posibilidad razonable de prosperar, también ofrece representación letrada ante los Tribunales.

6. Además de los métodos informal y formal de solución de controversias de carácter laboral, también hay otras fuentes de apoyo a las que pueden acudir los funcionarios que quieran resolver una controversia de carácter laboral o tengan un problema en la oficina. Entre ellas cabe citar el apoyo entre pares, los directores de programas, los servicios de recursos humanos, las oficinas de ética, los sindicatos y asociaciones del personal, y el Consejero del Personal.

B. Función de evaluación interna

7. El primer paso en el proceso formal para impugnar una decisión administrativa por presunto incumplimiento de las condiciones de servicio o del contrato de empleo del funcionario es solicitar la evaluación interna. En la Secretaría de las Naciones Unidas, las evaluaciones internas son realizadas por la Dependencia de Evaluación Interna de la Oficina de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión. Los fondos, programas y entidades de las Naciones Unidas administrados por separado llevan a cabo evaluaciones internas por conducto de sus propias estructuras administrativas.

8. La evaluación interna consiste en un examen objetivo de la decisión impugnada realizado por personal jurídico que no participó en el proceso de adopción de la

decisión. Sobre la base de ese examen, la Dependencia de Evaluación Interna o la oficina competente en los fondos, programas y entidades administrados por separado formulan una recomendación a la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión o al ejecutivo correspondiente de la administración del fondo, programa o entidad de las Naciones Unidas, quien decide si la decisión administrativa impugnada se adoptó de conformidad con el marco jurídico de la Organización. Si la evaluación interna concluye que la decisión impugnada se adoptó de forma indebida, se proporciona una reparación al funcionario, que puede incluir la modificación de la decisión. En casos apropiados, en la etapa de examen de la evaluación interna se pueden estudiar posibilidades de resolver la cuestión de manera informal, incluida la remisión del caso a la Oficina del Ombudsman.

9. La evaluación interna tiene dos objetivos principales: a) dar a la administración la oportunidad de examinar una decisión impugnada por un funcionario; y b) reducir el número total de casos que se presentan ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. La Dependencia de Evaluación Interna también prepara y difunde guías dirigidas a los administradores con las enseñanzas extraídas de la jurisprudencia de los Tribunales para contribuir a una adopción de decisiones mejor y más coherente.

10. La evaluación interna es un primer paso obligatorio en el proceso formal, a menos que: a) la decisión impugnada entrañe la imposición de una medida disciplinaria o no disciplinaria conforme a la regla 10.2 del Reglamento del Personal a raíz de un procedimiento disciplinario; o b) la decisión se haya adoptado en función del asesoramiento de órganos técnicos. En tales casos, cabe interponer una demanda ante el Tribunal Contencioso-Administrativo para impugnar una decisión administrativa sin tener que solicitar antes una evaluación interna.

C. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

1. Acerca del Tribunal

11. El Tribunal Contencioso-Administrativo es competente para decidir sobre las demandas interpuestas por funcionarios y exfuncionarios de las Naciones Unidas (la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado) en relación con las decisiones administrativas relacionadas con el empleo. Las demandas se interponen contra el Secretario General.

12. El Tribunal Contencioso-Administrativo funciona a tiempo completo. Está compuesto por nueve magistrados profesionales independientes, tres en régimen de dedicación exclusiva y seis en régimen de dedicación parcial. Cuenta con la asistencia de tres secretarías, en Nueva York, Ginebra y Nairobi.

2. Demandante y demandado

13. Los demandantes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo pueden decidir representarse a sí mismos, estar representados por voluntarios que son funcionarios o exfuncionarios de la Organización o por un abogado externo (a sus propias expensas, de haberlas) o acogerse a la asistencia letrada y el asesoramiento de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal.

14. El Secretario General está representado ante el Tribunal Contencioso-Administrativo por la Sección de Apelaciones y Rendición de Cuentas de la Oficina de Recursos Humanos y por otros oficiales jurídicos en las oficinas fuera de la Sede, los fondos y programas, y las comisiones regionales.

D. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

1. Acerca del Tribunal

15. Las sentencias o las órdenes del Tribunal Contencioso-Administrativo pueden ser recurridas ante el Tribunal de Apelaciones por el funcionario que ha interpuesto la demanda o por el Secretario General.

16. Además de resolver los recursos contra las sentencias y contra las órdenes interlocutorias del Tribunal Contencioso-Administrativo (en virtud del artículo 2.1 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones), el Tribunal de Apelaciones tiene competencia para resolver los recursos contra decisiones del Comité Permanente adoptadas en nombre del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en que se aleguen incumplimientos de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (en virtud del artículo 2.9 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones) y los recursos contra las sentencias y decisiones de las entidades que han suscrito acuerdos especiales con el Secretario General (en virtud del artículo 2.10 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones), a saber: 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, la Corte Internacional de Justicia y la Organización Marítima Internacional.

17. El Estatuto del Tribunal de Apelaciones permite presentar recurso en circunstancias específicas, cuando se alegue que el Tribunal Contencioso-Administrativo u otra entidad de primera instancia se ha extralimitado en su competencia o no la ha ejercido o que ha cometido un error sobre una cuestión de hecho o de derecho o de procedimiento.

18. El Tribunal de Apelaciones está integrado por siete magistrados profesionales independientes y su secretaría tiene su sede en Nueva York. No es un tribunal a tiempo completo; normalmente celebra tres períodos de sesiones anuales, cada uno de dos semanas de duración.

2. Apelante y apelado

19. Los recursos de apelación contra las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo u otra entidad pueden ser interpuestos por cualquiera de las partes, a saber: el demandante o una persona que actúe en nombre de un demandante incapacitado o fallecido, o el demandado.

20. Al igual que ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, los apelantes pueden elegir representarse a sí mismos, estar representados por voluntarios que sean funcionarios o exfuncionarios de la Organización o por un abogado externo (a sus propias expensas, de haberlas) o recibir la asistencia letrada de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o, cuando haya una posibilidad razonable de que la causa prospere, estar representados por dicha Oficina.

21. Ante el Tribunal de Apelaciones, el Secretario General está representado por la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría.

E. Oficina de Administración de Justicia

22. La Oficina de Administración de Justicia se creó cuando se estableció el sistema con el argumento de que una Oficina de Administración de Justicia separada y con autonomía funcional y presupuestaria garantizaría la independencia institucional del sistema de justicia interna.

23. La Oficina de Administración de Justicia es una oficina independiente responsable de la coordinación general de los componentes formales del sistema de justicia interna de las Naciones Unidas y de contribuir a que este funcione con imparcialidad, transparencia y eficiencia.

24. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal (sin perjuicio de su independencia funcional) y las secretarías de los Tribunales forman parte de la Oficina de Administración de Justicia. La Oficina de Administración de Justicia tiene su sede en Nueva York y también tiene presencia en Ginebra y Nairobi, por conducto de las secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo y las oficinas locales de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, así como en Addis Abeba y Beirut, a través de las oficinas locales de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal.

25. La Oficina de Administración de Justicia prepara informes anuales sobre su actividad, que proporcionan una visión general de su labor y datos agregados sobre la labor de los Tribunales y de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. En los informes también se incluyen resúmenes de los pronunciamientos jurídicos importantes de los Tribunales sobre diversos temas. Los informes se pueden consultar en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia (www.un.org/es/internaljustice/).

1. Oficina de la Directora Ejecutiva

26. La Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia, nombrada por el Secretario General, dirige la Oficina y es responsable de informar sobre cuestiones sistémicas relacionadas con la administración de justicia interna y recomendar cambios en los reglamentos, las normas y otras disposiciones administrativas que puedan mejorar el funcionamiento del sistema. La Directora Ejecutiva también es responsable de la difusión de información acerca del sistema formal y de la prestación de asistencia al Consejo de Justicia Interna.

2. Secretarías

27. Las secretarías de los Tribunales prestan apoyo sustantivo, técnico y administrativo al Tribunal Contencioso-Administrativo y al Tribunal de Apelaciones.

28. El Tribunal Contencioso-Administrativo tiene tres secretarías, ubicadas en Ginebra, Nairobi y Nueva York. El Tribunal de Apelaciones tiene una secretaría, ubicada en Nueva York. Cada secretaría está dirigida por un Secretario, que se encarga, bajo la autoridad del Secretario Principal y sin perjuicio de la autoridad de los magistrados de los Tribunales respectivos en relación con los asuntos judiciales, de la administración y el buen funcionamiento del Tribunal en el lugar de destino correspondiente.

29. El Secretario Principal es responsable de la supervisión de las actividades de las secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo y la secretaría del Tribunal de Apelaciones, también sin perjuicio de la autoridad de los magistrados de los Tribunales en relación con los asuntos judiciales.

3. Oficina de Asistencia Letrada al Personal

30. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal es un equipo de juristas profesionales a tiempo completo, expertos en derecho laboral y administrativo y litigantes cualificados, que prestan asistencia letrada y asesoramiento a los funcionarios, exfuncionarios y sus beneficiarios de manera independiente e imparcial. En las causas que tengan una posibilidad razonable de prosperar, la Oficina también proporciona representación letrada ante los Tribunales.

31. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal presta asistencia a los funcionarios de las Naciones Unidas de todas las categorías en todo el mundo, en una amplia gama de cuestiones relacionadas con el empleo, entre otras el no nombramiento, la rescisión del contrato, las denuncias de discriminación, acoso o abuso de autoridad, las prestaciones del régimen de pensiones, los casos de faltas de conducta y disciplina, y otras cuestiones relacionadas con derechos y prestaciones en virtud del Reglamento del Personal.

32. La Oficina ofrece a los funcionarios una amplia gama de servicios de asistencia jurídica, entre ellos asesoramiento jurídico sumario, asesoramiento y representación durante la solución informal de controversias y el proceso de mediación, y asistencia en el proceso de evaluación interna y durante el procedimiento disciplinario. En cualquier etapa de una controversia, o incluso en previsión de una controversia, los funcionarios pueden solicitar asesoramiento y asistencia. La Oficina puede asesorar sobre el fundamento jurídico de una causa y las opciones que puede tener el funcionario. Si el funcionario decide seguir adelante con la causa en el sistema formal, la Oficina está disponible para prestar asistencia durante todo el proceso y, a menos que la causa tenga escasas posibilidades de prosperar, proporcionará representación ante los Tribunales y otros órganos de apelación.

33. Los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas no han de pagar ningún honorario personal directo por el asesoramiento jurídico recibido de la Oficina, ya sea por el asesoramiento proporcionado cuando tratan de lograr una solución informal de la controversia o por el asesoramiento y la representación proporcionados si el funcionario decide pasar por el proceso formal. Este servicio jurídico es financiado por las Naciones Unidas y los funcionarios lo complementan mediante un mecanismo de contribuciones voluntarias. Se alienta a todos los funcionarios a que aporten contribuciones al mecanismo.

34. La Oficina tiene una presencia en la Sede en Nueva York, así como en Ginebra, Nairobi, Addis Abeba y Beirut.

F. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado

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

35. Diversas oficinas jurídicas de la Secretaría y los fondos y programas administrados por separado representan al Secretario General en las actuaciones escritas y orales ante el Tribunal Contencioso-Administrativo[1] y se encargan, por tanto, de presentar escritos sobre cuestiones de hecho y de derecho, examinar las alegaciones escritas de los funcionarios que presentan la demanda y comparecer en las reuniones sobre la tramitación de las causas y en las audiencias sobre el fondo, lo

[1] Secretaría: Sección de Apelaciones y Rendición de Cuentas de la Oficina de Recursos Humanos de la Sede (que comprende la Dependencia de Apelaciones y la Dependencia de Cuestiones Disciplinarias), Dependencia de Asuntos Jurídicos del Servicio de Gestión de Recursos Humanos en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi. Fondos y programas y otras entidades administrados por separado: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, Comisión Económica para África, Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos.

que implica interrogar a los testigos y presentar comunicaciones sobre una amplia gama de temas. Además, en su calidad de representantes del Secretario General, las oficinas a menudo participan en las iniciativas para resolver la controversia de manera informal mediante conversaciones para llegar a un arreglo, en las que a veces interviene la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Una vez que el Tribunal Contencioso-Administrativo dicta sentencia, la oficina que representa al Secretario General asesora a la Oficina de Asuntos Jurídicos sobre la conveniencia o no de recurrir la sentencia y sobre la redacción de las alegaciones de la Oficina de Asuntos Jurídicos en apelación. Cuando la sentencia pasa a ser ejecutable, la oficina en cuestión garantiza su ejecución, lo que significa que continúa ocupándose del caso después de que el Tribunal Contencioso-Administrativo haya dictado sentencia.

2. Representación ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

36. En su condición de servicio jurídico central de las Naciones Unidas, la Oficina de Asuntos Jurídicos presta al Secretario General, así como a los órganos principales y subsidiarios de las Naciones Unidas, incluidos los departamentos y oficinas de la Secretaría y los fondos y programas administrados por separado, asesoramiento jurídico sobre todas las actividades y operaciones de la Organización, incluido el sistema de administración de justicia. Las funciones de la Oficina en esta esfera entrañan el análisis de todas las sentencias de los Tribunales a fin de tener un conocimiento amplio de la jurisprudencia del sistema de administración de justicia. La Oficina se basa en ese análisis para: a) asesorar sobre las reclamaciones del personal; b) asesorar a las entidades que representan al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; c) decidir si se recurren las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo; y d) asesorar a los órganos principales y subsidiarios de las Naciones Unidas.

37. Además, la Oficina se encarga de representar al Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones en nombre de todas las entidades de las Naciones Unidas. Esta responsabilidad abarca tanto la interposición de recursos de apelación contra las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo como la respuesta a los recursos presentados por los funcionarios, así como la presentación de peticiones interlocutorias y de respuestas a ellas y la participación en las audiencias orales celebradas ante el Tribunal de Apelaciones. La Oficina también presta asesoramiento sobre la ejecución de las sentencias, sobre sus repercusiones y sobre si deben revisarse políticas concretas a la luz de la jurisprudencia de los Tribunales. Según los casos, la Oficina asesora a la Oficina Ejecutiva del Secretario General sobre las causas que hayan remitido los Tribunales al Secretario General para la adopción de posibles medidas para exigir las responsabilidades que procedan.

G. Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

38. Como partes neutrales e independientes, los ombudsman y mediadores de las Naciones Unidas ayudan a los empleados de las Naciones Unidas a hacer frente a sus problemas relacionados con el trabajo y contribuyen a resolver los conflictos por medios informales. La utilización de medios informales de solución de controversias no es en modo alguno óbice para que el funcionario plantee su causa ante el componente formal del sistema, dentro de los plazos aplicables.

39. Los principios rectores de los ombudsman y mediadores son la independencia, la neutralidad, la imparcialidad, la confidencialidad y la informalidad: un ombudsman o mediador es una persona independiente y neutral que no tomará partido en un

conflicto; no puede imponer una solución ni adoptar una decisión administrativa; las partes tienen pleno control del resultado del proceso; y todas las comunicaciones durante el proceso son confidenciales y no pueden divulgarse sin permiso.

40. La Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ofrece la oportunidad de: a) discutir un problema oficiosamente y con carácter confidencial; b) estudiar alternativas para resolver un problema; c) aumentar la capacidad y confianza del funcionario para enfrentarse a los conflictos; d) recibir asesoramiento individual y orientación sobre la manera de presentar un problema o preocupación. Además de los servicios de solución de controversias, los ombudsman también pueden desarrollar las competencias para resolver conflictos y formular recomendaciones para mejorar el entorno de trabajo.

41. La mediación es un proceso voluntario y requiere el acuerdo de ambas partes para que tenga lugar. El mediador se reúne con las partes en un entorno estrictamente confidencial y facilita así un diálogo efectivo, que permite que cada parte tenga la sensación de haber sido escuchada y que ayuda a desentrañar sus verdaderas necesidades e intereses, con lo que se incrementa la posibilidad de una solución amistosa. El proceso también ayuda a reparar las relaciones de trabajo y, de esa manera, crear un ambiente de trabajo armonioso. El Tribunal Contencioso-Administrativo puede remitir las causas a mediación.

42. Además de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, que presta servicios a la Secretaría, existen ombudsman y servicios de mediación separados y específicos en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Los ombudsman de los fondos, programas y entidades de las Naciones Unidas administrados por separado tienen su sede en Nueva York, y los del ACNUR en Ginebra y Budapest. Prestan servicios a toda la fuerza de trabajo mundial, incluidos los pasantes, los Voluntarios de las Naciones Unidas y demás personal que no es de plantilla.

43. Se puede consultar más información sobre la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas en su sitio web (www.un.org/es/ombudsman/).

H. Consejo de Justicia Interna

44. El Consejo de Justicia Interna es un órgano establecido por la Asamblea General con una función clave en relación con el sistema de justicia interna de las Naciones Unidas.

45. Las tareas principales del Consejo consisten en presentar sus opiniones y recomendaciones a la Asamblea General sobre los candidatos a ocupar los puestos de magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, que corresponde nombre a la Asamblea, así como presentarle sus opiniones sobre el modo en que se aplica el sistema interno de administración de justicia de las Naciones Unidas.

46. El Consejo es un órgano integrado por cinco miembros, a saber, un representante del personal, un representante de la administración y dos juristas externos de renombre, uno de ellos designado por el personal y el otro por la administración, y presidido por un jurista de renombre elegido por consenso por los otros cuatro miembros.

47. El Consejo cuenta con la asistencia, según proceda, de la Oficina de la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia.

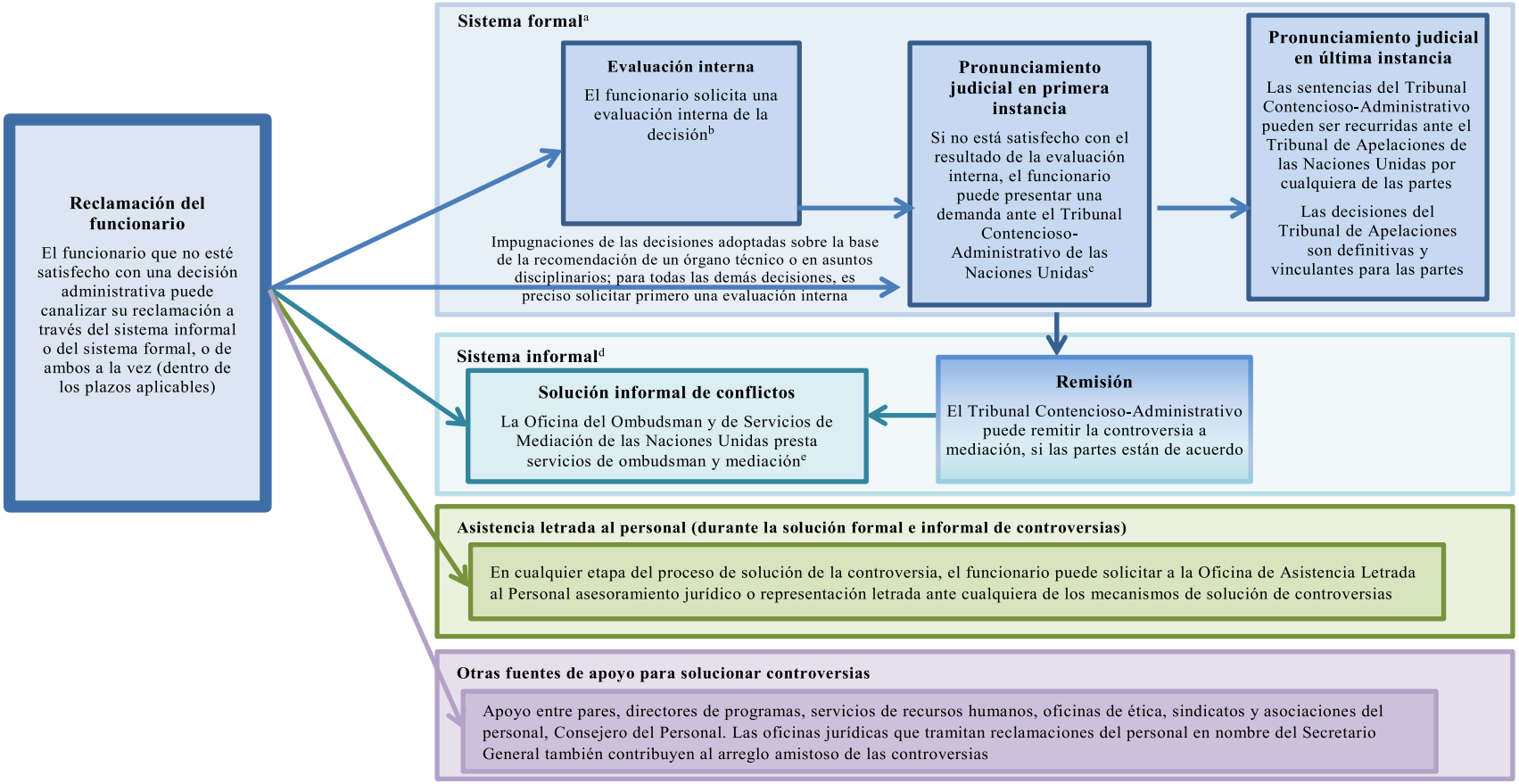
I. Otras fuentes de apoyo para solucionar las controversias de carácter laboral

48. Además de los métodos informal y formal de solución de reclamaciones y controversias de carácter laboral, en las Naciones Unidas hay otras fuentes de apoyo a las que pueden acudir los funcionarios que quieran resolver una controversia de carácter laboral o tengan un problema en la oficina. Entre ellas cabe citar el apoyo entre pares, los directores de programas, los servicios de recursos humanos, las oficinas de ética (Naciones Unidas, PNUD, UNFPA, ACNUR, UNICEF, UNOPS), los sindicatos y asociaciones del personal, el Consejero del Personal y la Coordinadora de las Cuestiones relativas a la Mujer en las Naciones Unidas.

49. Las oficinas jurídicas que tramitan las reclamaciones del personal en nombre del Secretario General también contribuyen al arreglo amistoso de las controversias, a menudo antes de que lleguen al sistema formal o informal de solución de controversias.

Anexo II

Diagrama secuencial de la administración de justicia en las Naciones Unidas



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

[b] La evaluación interna consiste en una valoración objetiva y razonada de si la decisión impugnada se adoptó de conformidad con las normas establecidas. La realiza la Dependencia de Evaluación Interna para las entidades de la Secretaría; los fondos y programas de las Naciones Unidas cuentan con una función similar. La finalidad de esta etapa es dar a la administración la oportunidad de revisar una decisión impugnada por un funcionario o de proporcionar una reparación aceptable en caso de que haya habido irregularidades en el proceso de adopción de la decisión. La Dependencia de Evaluación Interna y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal también pueden contribuir a resolver la controversia informalmente, con o sin la asistencia de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

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

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

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

Anexo III

Respuesta del Secretario General a las observaciones que figuran en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/73/167)

A. Introducción

1. El Secretario General toma nota de las observaciones de la Ombudsman que figuran en el informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/73/167). El Secretario General también toma nota de la observación de la Ombudsman sobre las causas profundas de los conflictos y las cuestiones sistémicas recurrentes en la Secretaría.

2. En dicho informe se vuelve a confirmar que varios factores subyacentes, que la Ombudsman ya señaló anteriormente, están afectando a la productividad, la salud y la motivación del personal, lo que a su vez contribuye a un aumento de los conflictos que se expresan de manera inapropiada. En el informe se presentan oportunidades para que el personal y la administración aborden las causas profundas que impiden la plena realización de un entorno de trabajo cívico y armonioso.

B. Gestión de la actuación profesional y rendición de cuentas

3. El Secretario General observa que se están haciendo progresos en lo que respecta a las oportunidades mencionadas en relación con la cultura de gestión de la actuación profesional y de liderazgo de la Organización. En primer lugar, en varios equipos de la Secretaría se está poniendo a prueba en 2019 un nuevo enfoque de la gestión de la actuación profesional acorde con las oportunidades señaladas en el informe. Este enfoque se basa fundamentalmente en un cambio de comportamiento y un diálogo continuo entre los administradores y el personal a lo largo del ciclo de evaluación del desempeño, en lugar de dos veces al año como en el enfoque actual. En el proyecto piloto, los administradores y el personal pueden crear de manera conjunta planes de trabajo y compartir los progresos alcanzados al respecto. Los resultados hasta la fecha han demostrado que este enfoque estimula la comunicación en línea y en persona y que los equipos cambian impresiones con mayor frecuencia acerca de los éxitos y las dificultades. El nuevo enfoque se basa en la premisa de que los líderes y administradores deben rendir cuentas en mayor medida de sus acciones, incluida la forma en que tratan a sus pares y supervisados. Los resultados del proyecto piloto servirán de base para la revisión del marco de gestión de la actuación profesional de la Organización.

4. En relación con las oportunidades relativas a la elaboración de modelos de conducta, al liderazgo y al cambio de comportamiento que se destacan en el informe, el Secretario General ha puesto en marcha una iniciativa para introducir una evaluación de 360 grados para los directivos superiores. Varios Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos participaron en un proyecto piloto destinado a recabar información de calificadores múltiples, en forma de calificaciones y comentarios de pares, informes directos e informes indirectos. Este programa fue el primero de este tipo para el personal directivo superior de la Organización y fue bien recibido por los participantes, y está permitiendo que los directivos superiores comprendan mejor cuáles son los efectos de su comportamiento y cómo se percibe su liderazgo en toda la Organización. En espera de que se disponga de recursos, el Secretario General está preparando un plan de implantación para ampliar este programa a un grupo mayor de directivos.

5. El informe destaca la oportunidad de desarrollar habilidades para iniciar conversaciones y fortalecer los valores básicos y las competencias en materia de conducta. Habida cuenta de la función decisiva que desempeñan los programas de aprendizaje obligatorio en la articulación de las expectativas y la transformación de las conductas y la cultura, la Oficina de Recursos Humanos llevó a cabo un análisis detallado de los nueve programas de capacitación obligatoria existentes para todo el personal, con el fin de mejorar la eficacia y accesibilidad de los programas de capacitación actuales y futuros. De conformidad con las recomendaciones formuladas en el informe, se están revisando esos programas de capacitación para asegurar que apliquen el mejor enfoque de aprendizaje, de manera que pueda producirse un cambio de comportamiento más eficaz. Además, se está elaborando un nuevo programa de capacitación centrado en la promoción del civismo entre el personal, en colaboración con la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Esta iniciativa tiene por objeto capacitar al personal para que participe más activamente en el establecimiento y mantenimiento de un entorno de trabajo armonioso y cívico. El programa de aprendizaje tendrá un formato combinado, con actividades de aprendizaje en línea, formación en persona y documentos de orientación que estarán disponibles para complementar una serie de recursos publicados en el sitio web titulado “Create a harmonious workplace” (https://hr.un.org/page/create-harmonious-workplace).

6. En respuesta a las oportunidades disponibles para fortalecer las habilidades y comportamientos de liderazgo, la Oficina de Recursos Humanos ha elaborado un nuevo conjunto de programas de desarrollo de la capacidad de gestión y liderazgo sobre la base de nuevas competencias de liderazgo en consonancia con el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas creado en 2017. Los nuevos programas tienen por objeto desarrollar aptitudes de liderazgo progresivo, desde el nivel de supervisión informal (con arreglo al concepto de “gestión del propio trabajo”) hasta el nivel directivo superior, velando por que los supervisores y administradores adquieran los conocimientos y aptitudes necesarios para gestionar sus recursos humanos con arreglo a los valores y competencias básicos de las Naciones Unidas, así como para crear un entorno de trabajo seguro y libre de prejuicios para su personal. En particular, se implementarán dos programas nuevos: a) un programa de gestión ejecutiva, que se pondrá en marcha en 2019 y que estará dirigido a los segundos superiores jerárquicos; y b) un programa de certificados de gestión electrónica, que se pondrá en marcha en 2020 y que estará dirigido a los primeros superiores jerárquicos. Los directores siguen participando en el Programa de Líderes de las Naciones Unidas, de cuatro días de duración, que en 2019 añadió sesiones de asesoramiento individual para sus participantes, así como un seguimiento de medio día para reforzar y aplicar los conocimientos adquiridos. Con el fin de prestar más apoyo a los directivos y administradores, se está creando un centro de aprendizaje de gestión y liderazgo en asociación con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Los recursos digitales y los conocimientos especializados de ese centro están concebidos para ayudar a los administradores a superar las dificultades de cada momento y desempeñar sus responsabilidades y tareas cotidianas.

C. Aplicación de la reforma y gestión del cambio

7. En cuanto a las oportunidades de apoyar la aplicación de la reforma y la gestión del cambio, el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión puso en marcha la estrategia de aprendizaje “Unidos para la reforma” a fin de que el personal pudiera sumarse y apoyar las iniciativas del Secretario General en ese ámbito. Esta estrategia se centra en cuatro áreas principales:

a) Gestión del cambio: se organizan talleres especiales para los equipos y se abordan los problemas de aprendizaje a fin de facilitar la gestión del cambio y desarrollar la capacidad del personal para apoyar los futuros procesos de cambio;

b) Renovación de las competencias: se ofrece una serie de opciones de aprendizaje para que el personal pueda adquirir las competencias necesarias y profundizar sus conocimientos en esferas temáticas específicas a fin de desempeñar nuevas funciones con confianza;

c) Creación de equipos: se ofrecen talleres personalizados de creación de equipos para facilitar la formación de equipos fuertes y cohesionados que cumplan los nuevos mandatos con rapidez y eficacia;

d) Programas de aprendizaje intersectoriales (por ejemplo, sobre accesibilidad, innovación y servicios a los clientes): se presenta una serie de opciones de aprendizaje que permiten desarrollar un conjunto de valores, aptitudes y comportamientos básicos, que se espera que sean adoptados por todos como medio de apoyar la transformación necesaria para crear la Organización del futuro.

8. Si bien la reforma se encuentra en sus primeras etapas, tal como se prevé en la nueva reforma de la gestión del Secretario General, el enfoque de división de funciones y responsabilidades garantizará que las políticas y las estrategias reciban la atención necesaria por parte del personal directivo y permitirá al mismo tiempo desarrollar una cultura de orientación al servicio con miras a lograr una mayor eficiencia y satisfacción de los clientes. La división del trabajo es fundamental para la rendición de cuentas. El Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, mediante el ejercicio de su función de elaboración de políticas y aplicación del nuevo marco de rendición de cuentas a través de la nueva División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales, garantizará un sistema reforzado de controles y equilibrios y una mayor y mejor rendición de cuentas. A partir del 1 de enero de 2019, el marco de rendición de cuentas irá acompañado de una mayor delegación de autoridad, es decir, la División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales supervisará estrecha y sistemáticamente el ejercicio por los administradores de las facultades delegadas. La División se encarga de gestionar el sistema de delegación de autoridad, incluido el mantenimiento de registros oficiales actualizados, así como de supervisar el uso de la autoridad por parte de los administradores. La División de Rendición de Cuentas y Transformación Institucionales colabora estrechamente con el Departamento de Apoyo Operacional para ayudar a los administradores en quienes se ha delegado autoridad a comprender los parámetros de esta, lo que evitará posibles abusos de esa autoridad, como ha señalado la Ombudsman.

D. Encuesta sobre la implicación del personal de las Naciones Unidas

9. A fin de aprovechar los puntos fuertes y subsanar los problemas señalados en la encuesta sobre la implicación del personal de las Naciones Unidas, el Secretario General ha solicitado y está recibiendo de todas las entidades incluidas en la encuesta planes de acción para la implicación. Estos planes de acción servirán de base para que cada oficina elabore y ejecute iniciativas encaminadas a crear, valorizar y mantener un entorno de trabajo que permita una fuerte implicación del personal y un alto rendimiento, y para que la Organización sea un lugar de trabajo más flexible, adaptable y dinámico. Varias oficinas se están centrando en crear un entorno propicio, entre ellas la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, que está celebrando una serie de sesiones de implicación centradas en crear conjuntamente una visión para la Oficina, fomentar la innovación mediante la asunción de riesgos y poner de relieve la importancia del intercambio de ideas y conocimientos entre los diferentes equipos,

así como en crear conjuntamente soluciones bajo el lema “Cómo trabajamos”. Utilizando enfoques que funcionan mejor a nivel local, todas las oficinas han emprendido iniciativas de cambio para crear un entorno propicio y fortalecer la implicación del personal.

E. Adelanto profesional para ascender al Cuadro Orgánico

10. La Secretaría toma nota de las preocupaciones de la Ombudsman sobre las perspectivas de carrera de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos. El Secretario General ha formulado una recomendación al respecto a la Asamblea General, que está siendo examinada. Durante las consultas, la Secretaría proporcionó a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto pruebas de que la eliminación, en el examen de acceso al programa para jóvenes profesionales, del componente relativo al ascenso al Cuadro Orgánico (y la eliminación de la restricción impuesta a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y de las categorías FS-1 a FS-5 del Servicio Móvil para postularse a puestos del Cuadro Orgánico) no tendría un efecto negativo en la distribución geográfica, y de que la consideración primordial seguiría siendo el mérito, teniendo debidamente en cuenta la representación geográfica.

F. Estrategia de salud mental

11. El Secretario General puso en marcha la estrategia de salud mental y bienestar en el lugar de trabajo para el sistema de las Naciones Unidas en octubre de 2018, y se ha establecido una junta encargada de la aplicación que ejerce la supervisión estratégica y presta apoyo para una aplicación práctica y operacional satisfactoria. Se ha reservado un lugar en la junta encargada de la aplicación para un representante de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

12. La Ombudsman de las Naciones Unidas ha sido una asociada clave en la elaboración de la estrategia. Las conclusiones de la encuesta sobre la implicación del personal con respecto a la relación de refuerzo mutuo que existe entre los conflictos en el lugar de trabajo y la salud mental demuestran claramente la importancia de que continúe esta asociación. Las aportaciones de la Ombudsman durante la fase de aplicación siguen siendo bienvenidas.

13. La estrategia de salud mental y bienestar tiene por objeto aumentar la eficacia de las Naciones Unidas optimizando la salud psicológica de su personal y comprende cuatro objetivos temáticos estratégicos, a saber:

a) Crear un lugar de trabajo que mejore la salud y el bienestar mental y físico;

b) Desarrollar, prestar y evaluar servicios psicosociales de alta calidad para el personal de las Naciones Unidas dondequiera que trabaje;

c) Acoger y dar apoyo al personal que vive con problemas de salud mental;

d) Asegurar una financiación sostenible de los servicios de salud mental y bienestar.

Para que tenga éxito, la estrategia quinquenal requerirá cambios tanto a nivel individual como en la cultura institucional, así como un enfoque multifuncional. Se ha comenzado a tomar medidas en relación con cada uno de los cuatro temas y se informará periódicamente sobre los progresos realizados.

Anexo IV

Tasas mensuales de exclusión y aportaciones del personal al mecanismo de financiación complementaria de carácter voluntario en 2018

(En dólares de los Estados Unidos)

	Enero		*Febrero*		*Marzo*		*Abril*		*Mayo*		*Junio*	
Entidad	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*
ACNUR	32,82	11 381,78	32,42	11 732,83	32,46	11 726,27	32,99	11 679,29	32,54	11 850,59	32,13	11 942,90
Sede de las Naciones Unidas[a]	32,52	47 560,89	32,48	48 238,23	32,32	48 212,88	32,45	48 140,09	32,36	48 222,57	33,99	48 823,01
PNUD	42	15 788,00	42	16 205,00	42	16 070,00	42	15 931,00	42	16 046,00	43	15 210,00
UNICEF	91	2 690,46	91	2 764,34	91	2 726,80	91	2 730,33	49	15 150,30	37	22 043,77
UNOPS	49	1 131,94	49	1 121,63	46	1 147,10	49	1 115,62	49	1 160,37	49	1 113,06
Total		**78 553,07**		**80 062,03**		**79 883,05**		**79 596,33**		**92 429,83**		**99 132,74**

	Julio		*Agosto*		*Septiembre*		*Octubre*		*Noviembre*		*Diciembre*	
Entidad	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*	*Tasa de exclusión (porcentaje)*	*Aportación*
ACNUR	32,57	11 859,12	32,23	11 867,13	31,83	12 504,46	32,22	12 125,64	31,63	12 345,45	31,34	12 481,13
Sede de las Naciones Unidas[a]	34,27	48 410,70	34,13	48 623,31	34,04	48 958,00	33,8	49 364,60	33,93	49 461,40	34,06	49 450,30
PNUD	43	14 958,10	43	15 069,00	43	15 401,00	42	15 145,37	41	15 260,43	41	15 568,00
UNICEF	39	17 943,71	39	18 197,22	39	18 769,00	39	18 435,89	39	18 548,18	40	18 653,26
UNOPS	49	1 106,84	48	1 126,51	48	1 123,43	49	1 119,76	49	1 143,54	50	1 129,14
Total		**94 278,47**		**94 883,17**		**96 755,89**		**96 191,26**		**96 759,00**		**97 281,83**
Total de las aportaciones en 2018												**1 006 210,34**

Abreviaciones: ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.

[a] La Sede de las Naciones Unidas proporciona información sobre: la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, la Sede de las Naciones Unidas, el Mecanismo Residual Internacional de los Tribunales Penales, la Comisión Económica para África, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, y los funcionarios de contratación local de las misiones de mantenimiento de la paz y las misiones políticas.

Anexo V

Pagos recomendados por la Dependencia de Evaluación Interna de resultas de un arreglo e indemnizaciones otorgadas por los Tribunales en 2018 o pagadas en 2018

A. Pagos realizados de resultas de un arreglo de conformidad con las recomendaciones de la Dependencia de Evaluación Interna[a]

Departamento del autor de la decisión	*Indemnización*	*Categoría del funcionario*	*Monto (dólares EE.UU.)*	*Motivo de la indemnización*
ONUVT	9 meses de sueldo básico neto	FS-4/10	41 022,75	Decisión de rescisión del nombramiento contraria a la jurisprudencia actual
ONUVT	Diferencia entre GL-5 y GL-6 durante 12 meses	GL-5	4 845,96	Arreglo en el contexto de una decisión de no selección
DAGGC	1 mes de sueldo básico neto	P-4	7 424,25	Arreglo en el contexto de una decisión de no selección
FPNUL	2 meses de sueldo básico neto	GL-5/9	8 300,00	Retraso en el examen de la reclasificación
MONUSCO	Suma fija	GL-3/10	2 500,00	Retraso en el cobro de las prestaciones del régimen de pensiones
MONUSCO	1 mes de sueldo básico neto	FS-4/13	4 868,50	Arreglo en el contexto de la separación del servicio en una operación de reducción de personal
MONUSCO	1 mes de sueldo básico neto	GL-4/10	2 007,91	Arreglo en un asunto relativo a la separación del servicio a raíz de una operación de reducción de personal
MONUSCO	Suma fija	P-3/3	500,00	Demora en el pago
MONUSCO	Pago del sueldo	NO-C/8	13 166,69	Arreglo tras un error en la separación
PNUMA	Suma fija	P-2/13	5 169,00	Arreglo en el contexto de una decisión de no selección
UNMIL y CRSE	Suma fija	G-3/10	4 000,00	Liquidación de una reclamación de recuperación por error
MINUSCA	Sueldo (01/01/18 a 16/08/18)	G-3/6	7 500,00[b]	Pago del sueldo de conformidad con las condiciones originales de nombramiento
OCAH	Suma fija	P-2/13	5 000,00	Arreglo en el contexto de una decisión de no selección
Total			**106 305,06**	

Abreviaciones: CRSE, Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda); DAGGC, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; FPNUL, Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano; FS: Servicio Móvil; G, Cuadro de Servicios Generales; GL, Cuadro de Servicios Generales en lugares de destino sin sedes; MINUSCA, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana; MONUSCO, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo; NO-C: Funcionario Nacional del Cuadro Orgánico de categoría C; OCAH, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la Secretaría; ONUVT, Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua; P, Cuadro Orgánico; PNUMA, Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente; UNMIL, Misión de las Naciones Unidas en Liberia.

[a] Indemnizaciones pagadas en los casos recibidos en 2018, así como las indemnizaciones pagadas en 2018 por casos arrastrados de 2017.

[b] Cantidad aproximada, basada en la liquidación.

B. Indemnizaciones otorgadas por los Tribunales en 2018 o pagadas en 2018

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
UNDT/2016/197	Nairobi	UNMISS	i) Violación de los derechos humanos de la demandante ii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto a la tasa aplicable en la fecha del desalojo iii) Pago de intereses al tipo preferencial de los Estados Unidos dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que la sentencia sea ejecutable, más un 5 % adicional después de los 60 días	–	–	10 400,75	23 de marzo de 2018
UNDT/2016/206	Nairobi	UNAMI	i) Eliminación de las referencias ofensivas que figuran en el expediente administrativo	2017-UNAT-774	i) Confirmada	5 000,00	27 de septiembre de 2018
			ii) Indemnización de 3.000 dólares por error de procedimiento		ii) Anulada	192,02	8 de octubre de 2018
			iii) Indemnización de 15.000 dólares por el daño sufrido		iii) Reducción de la indemnización a 5.000 dólares		
UNDT/2017/036	Nairobi	CESPAO	i) Rescisión de contrato por la administración en base a un error	2018-UNAT-810	i) Confirmada	8 500,00	17 de julio de 2018
			ii) Indemnización de un mes de sueldo básico neto por daño moral causado por el trato en la CESPAO iii) Indemnización de dos meses de sueldo básico neto por el incumplimiento de las condiciones de empleo		ii y iii) Modificación de los motivos de la indemnización; indemnización de 8.500 dólares por los dos motivos alegados		
UNDT/2017/046	Nairobi	UNSOS	Desestimación de la demanda por no ser admisible (no se solicitó una evaluación interna)	2018-UNAT-820	i) Anulación de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo ii) El demandante tiene derecho a percibir el monto de la remuneración que	100 722,72 (está pendiente la recuperación de la pensión pagada al funcionario)	10 de agosto de 2018

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
					habría recibido si el Secretario General hubiera cumplido la orden núm. 494 (NBI/2016) del Tribunal Contencioso-Administrativo relativa a la suspensión de la ejecución de la decisión iii) Intereses a partir de la fecha de la sentencia anulada del Tribunal Contencioso-Administrativo		
UNDT/2017/077	Nueva York	FNUOS	Pago del saldo impagado de la suma fija de la prima de asignación entre el 23 de marzo y el 7 de julio de 2015, de conformidad con la antigua instrucción administrativa ST/AI/2012/1, titulada “Prima de asignación”	–	–	3 704,64	20 de marzo de 2018
UNDT/2017/078	Nueva York	FNUOS	i) Indemnización de 2.100 dólares por la pérdida de iPad y reloj de pulsera en la evacuación del campamento ii) Indemnización de 5.390 dólares por la pérdida de otros artículos personales, según lo acordado con la administración iii) Pago de intereses al tipo preferencial de los Estados Unidos dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que la sentencia sea ejecutable, más un 5 % adicional después de los 60 días	–	–	7 575,62	20 de marzo de 2018
UNDT/2017/096	Nairobi	MONUSCO	i) Violación continua de derechos debido al retraso en varios pagos ii) Indemnización de 6.000 dólares por daños morales	–	–	6 000,00	3 de marzo de 2018

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
UNDT/2018/005	Nueva York	DAES	i) Anulación de la desestimación de la denuncia de acoso y abuso de autoridad; el demandante es víctima de acoso y abuso de autoridad	2018-UNAT-868	i) Anulada	–	–
			ii) Indemnización de un año de sueldo básico neto por daños morales		ii) Anulada		
UNDT/2018/009	Ginebra	DG	i) Anulación de la decisión de conceder al demandante una licencia administrativa sin goce de sueldo	2018-UNAT-869	i) Anulada	–	–
			ii) Pago del sueldo básico neto correspondiente al período de licencia administrativa sin goce de sueldo		ii) Anulada		
UNDT/2018/016	Ginebra	OAJ	i) Anulación de la decisión de no dar curso a la denuncia de acoso y abuso de autoridad	2018-UNAT-873	i) Confirmada	–	–
			ii) Remisión de la denuncia al Subsecretario General de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la incoación de un procedimiento disciplinario, de conformidad con el boletín ST/SGB/2008/5 del Secretario General, titulado “Prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad”		ii) Confirmada		
			iii) Indemnización de 20.000 dólares por daños morales iv) Indemnización de 10.000 dólares por daños y perjuicios como consecuencia de la imposibilidad de investigar la denuncia en toda su amplitud		iii) y iv) Reducción de la indemnización a 10.000 dólares en total		
UNDT/2018/018	Nairobi	CEPA	i) Anulación de la decisión de no crear un grupo de investigación de determinación de los hechos; remisión de la denuncia a la	2018-UNAT-874	i) No recurrida		

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
			administración para su debido examen con arreglo al boletín ST/SGB/2008/5				
			ii) Indemnización de 3.000 dólares por daños morales		ii) Anulada		
UNDT/2018/019	Nairobi	OCAH	Indemnización de un mes de sueldo básico neto por el retraso causado por no haber informado a tiempo al demandante de la retirada de la oferta	–	–	6 930,64	18 de mayo de 2018
UNDT/2018/020	Nueva York	ONUG	Indemnización de 3.000 dólares por daños morales como consecuencia de que la administración no examinara de manera exhaustiva e imparcial la candidatura del demandante a un puesto de categoría P-3	2018-UNAT-878	Anulada		
UNDT/2018/028	Ginebra	OCAH	i) Anulación de la decisión de selección para el puesto de Oficial de Asuntos Humanitarios (Servicio de Seguimiento Financiero) (P-3)	2018-UNAT-880	i) Confirmada	–	–
			ii) Indemnización de dos meses de sueldo básico neto de la categoría P-3, escalón I, como alternativa a la anulación de la decisión impugnada		ii) Confirmada		
UNDT/2018/031	Ginebra	UNICEF	i) Anulación de la decisión de no renovar el nombramiento de la demandante	2018-UNAT-882	i) Confirmada	24 336,63	5 de febrero de 2019
			ii) Reposición o, en su defecto, indemnización de un año de sueldo básico neto		ii) a iv) Confirmada, se rechazaron las alegaciones adicionales de la demandante		
			iii) Indemnización de 5.000 dólares por daños morales				
			iv) Pago de intereses al tipo preferencial de los Estados Unidos dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que la sentencia sea				

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
			ejecutable, más un 5 % adicional después de los 60 días				
UNDT/2018/038	Ginebra	UNICEF	i) Ilicitud de la falta de notificación oficial al demandante de la decisión de no selección	2018-UNAT-886	i) Confirmada	–	–
			ii) Indemnización de 500 dólares por daños morales		ii) Anulada		
UNDT/2018/039/Corr.1	Ginebra	UNICEF	i) Anulación de las decisiones del Jefe de Investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna e Investigaciones, de fechas 12 y 14 de abril de 2016, sobre las denuncias	2018-UNAT-885	i) Confirmada	1 044,66	5 de febrero de 2019
			ii) Remisión de las denuncias del demandante, de fechas 26 de enero y 21 de marzo de 2016, al Director de la Oficina para que las examine nuevamente en un plazo de 60 días a partir de la fecha en que la sentencia sea ejecutable		ii) Confirmada		
			iii) Recusación del Jefe de Investigaciones y el Especialista en Investigaciones que trataron las denuncias		iii) Confirmada		
			iv) Pago de intereses al tipo preferencial de los Estados Unidos dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que la sentencia sea ejecutable, más un 5 % adicional después de los 60 días		iv) Confirmada Se rechazaron las alegaciones adicionales de la demandante		
UNDT/2018/055	Ginebra	UNMIK	i) Anulación de la decisión de deducir el 25 % del sueldo como pensión alimenticia	2018-UNAT-892	i) Confirmada	–	–
			ii) Reembolso de todos los importes deducidos durante el período pertinente menos la asignación por hijo a cargo pagada		ii) Confirmada		

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
UNDT/2018/056	Nueva York	DG	i) Anulación de la decisión de despido por razones disciplinarias; eliminación de la referencia a la sanción disciplinaria en el expediente administrativo	2018-UNAT-889	i) a iii) Anulada	–	–
			ii) Indemnización de 5.000 dólares como alternativa a la anulación de la decisión impugnada				
			iii) Pago del sueldo neto correspondiente al período entre la separación y la expiración del contrato de plazo fijo				
			iv) Desestimación de la solicitud de reposición		iv) Confirmada		
UNDT/2018/060	Ginebra	ACNUDH	i) Anulación de la decisión de no selección	–	–	–	–
			ii) Indemnización de 4.000 dólares como alternativa a la anulación de la decisión impugnada				
UNDT/2018/061	Nairobi	MINUSMA	i) Anulación de la decisión de no selección al puesto de Oficial de Asuntos de Género (P-3)	–	–	16 466,80	7 de septiembre de 2018
			ii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto como alternativa a la anulación de la decisión impugnada				
			iii) Pago de intereses al tipo preferencial de los Estados Unidos dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que la sentencia sea ejecutable, más un 5 % adicional después de los 60 días				
UNDT/2018/066	Nueva York	DAGGC	i) Anulación de la decisión consistente en pedir al demandante que dimitiera, equivalente a un despido encubierto	2019-UNAT-901	i) Confirmada	–	–

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
			ii) Indemnización de 10.000 dólares como alternativa a la anulación de la decisión impugnada		ii) Reducción de la indemnización a 2.000 dólares		
			iii) Pago del sueldo correspondiente a 125 días por pérdida de sueldo, de conformidad con la instrucción administrativa ST/AI/2003/8/Amend.2, titulada “Mantenimiento en el servicio después de la edad de separación obligatoria del servicio y empleo de los jubilados”		iii) Anulada		
			iv) Consideración del demandante como elegible para futuros contratos por períodos de servicios efectivos (CSE)		iv) Anulada		
			v) El magistrado incluyó “observaciones”		v) Supresión de las “Observaciones” de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo		
UNDT/2018/070	Nueva York	OSSI	i) Anulación de las decisiones de supresión de un puesto, de no renovación de un contrato de plazo fijo y de no reasignación por dos meses	2019-UNAT-902	i) Anulada	–	–
			ii) Prórroga con efecto retroactivo del contrato de plazo fijo de dos años		ii) Anulada		
			iii) Colocación del demandante en un puesto adecuado		iii) Anulada		
			iv) Indemnización de 10.000 dólares como alternativa a los apartados i) y ii)		iv) Anulada		
			v) Pago del sueldo básico neto y las cotizaciones a la pensión durante el período de desempleo del demandante resultante de que el		v) Anulada		

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
			contrato no se prorrogara por dos años adicionales				
			vi) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto por daños morales		vi) Anulada		
UNDT/2018/071	Ginebra	OAJ	*Causa 2013/057*:	2018-UNAT-895		–	–
			i) Indemnización de 21 meses de sueldo básico neto por daños pecuniarios por la decisión de no renovación		i) Reducción de la indemnización a 12 meses de sueldo básico neto		
			ii) Indemnización por daños pecuniarios consistente en la mitad del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino correspondiente a 8 meses y 13 días		ii) Anulada		
			iii) Indemnización de 40.000 dólares por daños morales		iii) Reducción de la indemnización a 20.000 dólares		
			iv) Inclusión de una copia de la sentencia en el expediente administrativo		iv) Confirmada		
			Causa 2013/39:				
			v) Indemnización por daños pecuniarios resultantes de la decisión de no renovación en espera de una impugnación, consistente en la mitad del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino correspondiente a siete meses y cinco días, a menos que se efectúe el pago de i)		v) Anulada		
			vi) Indemnización de 10.000 dólares por daños morales		vi) Anulada por solaparse con la indemnización de 40.000 dólares por daños morales por no renovación		

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
UNDT/2018/074	Nairobi	DG	i) Anulación de la decisión de rescisión del nombramiento basada en el abandono del puesto ii) Remisión al Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para la determinación de la incapacidad y del derecho a las prestaciones por discapacidad iii) Se considera que el demandante se encontraba en licencia de enfermedad con certificado médico y que se le pagó el sueldo completo iv) Desestimación de la solicitud de prestación por discapacidad para un hijo discapacitado	–	–	–	–
UNDT/2018/078	Nueva York	DG	i) Anulación del cálculo realizado por la administración de la indemnización por rescisión del nombramiento ii) Obligación de la administración de proporcionar hojas de cálculo actualizadas iii) Indemnización de 5.000 dólares por error de procedimiento	2019-UNAT-906	i) Anulada ii) Anulada iii) Anulada	–	–
UNDT/2018/079	Nairobi	FPNUL	i) Anulación de la decisión de no renovación ii) Reposición del demandante entre el 1 de julio y el 22 de agosto de 2015 y pago del sueldo básico neto y las prestaciones correspondientes a ese período	2019-UNAT-907	i) Confirmada ii) Confirmada	–	–
UNDT/2018/082	Ginebra	UNAMA	i) Pago en concepto de diferencia salarial consistente en nueve meses de subsidio por funciones especiales para P-4	–	–	1 000	21 de diciembre de 2018

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
			ii) Indemnización de 1.000 dólares por daños a las perspectivas de carrera				
UNDT/2018/083	Nairobi	UNAMI	Indemnización por una decisión ilegal de rescisión del nombramiento, consistente en seis meses de sueldo básico neto	2019-UNAT-909	Aumento de la indemnización a 24 meses de sueldo básico neto	–	–
UNDT/2018/084	Ginebra	ACNUR	i) Anulación de la decisión de no promoción	–	–	6 000 francos suizos	18 de octubre de 2018
			ii) Indemnización de 6.000 francos suizos como alternativa a la anulación de la decisión impugnada				
UNDT/2018/086	Ginebra	UNICEF	i) Anulación de la decisión de despido y sustitución por una suspensión sin sueldo durante tres meses	2019-UNAT-913	i) Anulada	–	–
			ii) Indemnización de un año de sueldo básico neto como alternativa a la anulación de la decisión impugnada		ii) Anulada		
UNDT/2018/092	Nueva York	DS	i) Anulación de la decisión de no renovación y reposición retroactiva desde el 1 de marzo de 2017 hasta el 28 de febrero de 2019	2019-UNAT-916	i) Anulada	–	–
			ii) Pago del sueldo y las aportaciones al régimen de pensiones como compensación por la pérdida de ingresos desde el 1 de marzo de 2017 hasta la fecha efectiva de reposición		ii) Anulada		
			iii) Pago de dos años de sueldo básico neto como compensación				
UNDT/2018/093			i) Anulación de la decisión de excluir al demandante de la consideración para el puesto de Traductor (Ruso) (P-3) en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi	Recurrida	–	–	–

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
			ii) Indemnización de dos meses de sueldo básico neto como alternativa a la anulación de la decisión impugnada				
UNDT/2018/099	Nueva York	DG	i) Anulación de la negativa de la administración a rectificar los efectos perjudiciales para las pensiones después de haber prestado servicios en la categoría de Subsecretario General/Secretario General Adjunto ii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto a cada demandante como alternativa a la anulación de la decisión impugnada iii) Indemnización de 10.000 dólares a cada demandante por daños morales iv) Determinación del importe de una compensación justa y razonable por los daños materiales resultantes de la violación	Recurrida	–	–	–
UNDT/2018/103	Ginebra	CESPAP	i) Anulación de la decisión de excluir al demandante de la consideración para el puesto de Revisor (Ruso) (Nueva York) ii) Indemnización de 2.500 dólares como alternativa a la anulación de la decisión impugnada	Recurrida	–	–	–
UNDT/2018/104	Ginebra	CESPAP	i) Anulación de la decisión de excluir al demandante de la consideración para el puesto de Revisor/Traductor Autorrevisor (Ruso) (Viena) ii) Si el demandado opta por pagar una indemnización en lugar de anular la decisión impugnada, deberá pagar una cantidad igual al 25 % de la diferencia, durante un período de dos años, entre el sueldo	Recurrida	–	–	–

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
			básico neto del demandante en su categoría/escalón en el momento de la decisión impugnada y el sueldo básico neto que habría percibido si hubiera sido seleccionado para el puesto				
UNDT/2018/105	Nueva York	DAES	i) Se considera que la demandante tiene derecho a afiliarse al programa de seguro médico posterior a la separación del servicio con efecto retroactivo a partir de la fecha de su jubilación; cobertura del seguro médico posterior a la separación del servicio en vigor a partir del momento en que se cumpla el requisito de 10 años de participación mediante contribuciones adicionales hechas por la demandante ii) No se fijó indemnización como alternativa a la anulación de la decisión impugnada iii) Indemnización de 3.000 dólares por daños morales	Recurrida	–	–	–
UNDT/2018/108	Nairobi	ACNUR	Indemnización de 5.000 dólares por pérdida de oportunidad y de 4.000 dólares por daños morales	Recurrida	–	–	–
UNDT/2018/115	Nairobi	ACNUR	i) Devolución del asunto a la Junta Consultiva de Indemnizaciones, con el consentimiento del Secretario General, para el establecimiento de una junta médica con arreglo al apéndice D del Reglamento del Personal y para la subsanación del procedimiento ii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto por demora en el procedimiento	–	–	–	–

Núm. de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo	*Secretaría*	*Entidad del autor de la decisión*	*Indemnización otorgada/costas impuestas por el Tribunal Contencioso-Administrativo*	*Núm. de la sentencia del Tribunal de Apelaciones*	*Confirmada/anulada/ rechazada/indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones*	*Monto neto pagado (dólares EE.UU., a menos que se indique otra cosa)*	*Fecha del pago*
UNDT/2018/118	Nairobi	UNMIL	i) Incumplimiento de las expectativas legítimas de un nombramiento más largo ii) Indemnización de seis meses de sueldo básico neto, menos la indemnización en lugar del aviso previo que se pagó al demandante al momento de su separación del servicio	–	–	7 054,75	22 de febrero de 2019
UNDT/2018/136	Nueva York	DG	i) Anulación de la decisión de no selección ii) Orden de reiniciar el proceso de selección iii) Indemnización de tres meses de sueldo básico neto como alternativa a la anulación de la decisión impugnada	Recurrida	–	–	–

Abreviaciones: ACNUDH, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; CEPA, Comisión Económica para África; CESPAO, Comisión Económica y Social para Asia Occidental; CESPAP, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico; DAES, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas; DAGGC, Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias; DG, Departamento de Gestión; DS, Departamento de Seguridad; FNUOS, Fuerza de las Naciones Unidas de la Observación de la Separación; FPNUL, Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano; MINUSMA, Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí; MONUSCO, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo; OAJ, Oficina de Administración de Justicia; OCAH, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de la Secretaría; ONUG, Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra; OSSI, Oficina de Servicios de Supervisión Interna; UNAMA, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán; UNAMI, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq; UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; UNMIK, Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo; UNMIL, Misión de las Naciones Unidas en Liberia; UNMISS, Misión de las Naciones Unidas en Sudán del Sur; UNSOS, Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia.