



Asamblea General

Distr. general
7 de agosto de 2012
Español
Original: inglés

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Temas 130, 141 y 146 del programa provisional*

Presupuesto por programas para el bienio 2012-2013

Administración de justicia en las Naciones Unidas

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

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Informe del Secretario General

Resumen

En sus resoluciones 61/261, 62/228 y 63/253, la Asamblea General decidió establecer un sistema de administración de justicia para las Naciones Unidas independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado. Dicho sistema empezó a funcionar el 1 de julio de 2009. Desde la creación del nuevo sistema de administración de justicia, la Asamblea ha reconocido los logros de este nuevo sistema y que este se encuentra en un estado de evolución, y ha seguido vigilándolo para asegurar que siga cumpliendo su mandato.

En el presente informe, el Secretario General aporta estadísticas sobre el funcionamiento del nuevo sistema de administración de justicia durante el año civil 2011, según le fue solicitado. En ese lapso, la Dependencia de Evaluación Interna recibió 952 solicitudes de revisión y dio por cerrados o resolvió 520 asuntos. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal recibió 702 causas nuevas y dio por cerradas o resolvió 526. Las oficinas que representan al Secretario General recibieron 282 causas nuevas y actuaron como letrados patrocinantes en 219 de las sentencias dictadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. La Oficina de Asuntos Jurídicos actuó como letrado patrocinante del Secretario General en 80 de las sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

* A/67/150.



Durante 2011, el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas recibió 282 causas nuevas y resolvió 272. Dictó 219 sentencias y 672 órdenes, celebró 249 audiencias y remitió nueve causas a la División de Mediación de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

En 2011 se presentaron en total 96 nuevas apelaciones ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. El Tribunal celebró tres períodos de sesiones y dictó 88 sentencias y 44 órdenes.

Durante su sexagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea General determinó distintas esferas en que se debe reforzar al nuevo sistema y, en su resolución 66/237, solicitó al Secretario General que informara de varias cuestiones en un informe único y amplio sobre la administración de justicia, que debía presentarse en su sexagésimo séptimo período de sesiones. El presente informe incluye la respuesta consolidada a dicha solicitud.

En su informe sobre la administración de justicia, presentado a la Asamblea General en su sexagésimo sexto período de sesiones (A/66/275 y Corr.1), el Secretario General indicó la necesidad de reforzar el sistema en distintos aspectos fundamentales a fin de mantener el actual ritmo de trabajo y poner en práctica todos los mandatos encomendados por la Asamblea respecto del nuevo sistema. En su sexagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea reforzó algunas esferas del sistema, y el Secretario General considera que, en este momento, deben reforzarse otras, a saber, los Tribunales, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y la Dependencia de Evaluación Interna. En consecuencia, el presente informe incluye una solicitud de recursos adicionales por valor de 1.688.300 dólares en cifras netas (1.793.900 dólares en cifras brutas) en el presupuesto por programas para el bienio 2012-2013, en la sección I, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales (1.645.400 dólares), sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (42.900 dólares) y sección 37, Contribuciones del personal (105.600 dólares), que se compensará con un monto equivalente en la sección 1 de Ingresos, Ingresos por concepto de contribuciones del personal.

Índice

	<i>Página</i>
Resumen.....	1
I. Sinopsis	6
II. Examen del sistema formal de justicia.....	7
A. Dependencia de Evaluación Interna	7
B. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.....	9
C. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.....	14
D. Oficina de Asistencia Letrada al Personal.....	16
E. Oficina del Director Ejecutivo.....	24
F. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado	27
III. Respuestas a cuestiones relativas a la administración de justicia	45
A. Sinopsis	45
B. Respuestas.....	45
IV. Recursos necesarios.....	54
V. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General	55
 Anexos	
I. Opiniones del Secretario General sobre las recomendaciones formuladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales.....	57
II. Distintas opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos y mecanismo obligatorio financiado por el personal en apoyo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal	66
III. Práctica de tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros con respecto a la imposición del pago de daños y perjuicios ejemplares o punitivos	79
IV. Procedimientos de arbitraje acelerado para los consultores y contratistas particulares.....	94
V. Análisis de las consecuencias normativas y financieras en caso de que los consultores y contratistas particulares comprendidos en los procedimientos de arbitraje acelerado propuestos pudieran acceder a la mediación bajo el sistema informal	105
VI. Acceso al sistema de administración de justicia de las diferentes categorías del personal que no es de plantilla y no está contemplado en el mecanismo de resolución de controversias y otras medidas que deberían adoptarse para resolver las controversias.....	109
VII. Propuestas y análisis de un mecanismo que permita adoptar medidas respecto de las posibles faltas de conducta de los magistrados.....	115
VIII. Recomendaciones y análisis sobre la propuesta del Consejo de Justicia Interna relativa a un código de conducta para la representación jurídica.....	120
IX. Indemnizaciones otorgadas por la Dependencia de Evaluación Interna, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones	124

Abreviaturas

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
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CEPA	Comisión Económica para África
CEPAL	Comisión económica para América Latina y el Caribe
CEPE	Comisión Económica para Europa
CESPAO	Comisión Económica para Asia Occidental
CESPAP	Comisión Económica para Asia y el Pacífico
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
CNUDMI	Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional
DAAT	Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno
DAES	Departamento de Asuntos Económicos y Sociales
DAP	Departamento de Asuntos Políticos
DG	Departamento de Gestión
DGACM	Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
DIP	Departamento de Información Pública
DOMP	Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz
DS	Departamento de Seguridad
DSTI	División de Servicios de Tecnología de la Información
MINUEE	Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea
MINURSO	Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental
MINUSTAH	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OAJ	Oficina de Asuntos Jurídicos
OCAH	Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

ONUB	Operación de las Naciones Unidas en Burundi
ONUG	Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra
ONUN	Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
ONUW	Oficina de las Naciones Unidas en Viena
ONUVT	Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua
OPPP	Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General
OPPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OSSI	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
OTIC	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUFID	Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización Internacional de Drogas
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UNAMI	Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq
UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNFICYP	Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
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
UNMIS	Misión de las Naciones Unidas en el Sudán
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

I. Sinopsis

1. En sus resoluciones 61/261, 62/228 y 63/253, la Asamblea General decidió establecer un sistema de administración de justicia independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado, coherente con las normas pertinentes del derecho internacional y los principios del estado de derecho y las garantías procesales, a fin de asegurar que se respeten los derechos y las obligaciones de los funcionarios y la rendición de cuentas de tanto el personal directivo como los funcionarios.

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

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

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

5. En el presente informe se aportan estadísticas sobre el funcionamiento del sistema de administración de justicia respecto de 2011 y se responde a las solicitudes concretas hechas por la Asamblea General que figuran en su resolución 66/237, para su examen en su sexagésimo séptimo período de sesiones. También se incluyen solicitudes de recursos en relación con el Tribunal Contencioso-Administrativo, la Dependencia de Evaluación Interna y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal.

II. Examen del sistema formal de justicia

A. Dependencia de Evaluación Interna

6. La Dependencia de Evaluación Interna depende de la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión y constituye el primer paso del sistema formal de administración de justicia. Las funciones básicas de la Dependencia son: a) realizar una evaluación interna oportuna de las decisiones administrativas impugnadas por los funcionarios relativas a sus contratos de empleo y los términos y condiciones del nombramiento; b) prestar asistencia al Secretario General Adjunto respondiendo de manera oportuna y razonada a las solicitudes de evaluación interna; c) y prestar asistencia al Secretario General Adjunto en el logro de la rendición de cuentas por parte de los funcionarios directivos.

7. En 2011, la Dependencia de Evaluación Interna recibió 952 solicitudes de evaluación interna. El proceso de evaluación interna brinda a la administración la oportunidad de determinar de manera oportuna: a) cuándo se ha adoptado una decisión errónea y, en consecuencia, prevenir litigios innecesarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, y b) hacer conocer a quienes adoptan decisiones la experiencia adquirida, lo que entraña grandes economías para la Organización. De las solicitudes recibidas por la Dependencia en 2011, el 33% concluyó gracias a las resoluciones adoptadas por la Dependencia misma, y también mediante su resolución informal por conducto de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

8. En 2011, de las solicitudes presentadas a la Dependencia de Evaluación Interna que no fueron resueltas por acuerdo mutuo entre el funcionario y la Organización, en el 93% de los casos la decisión impugnada fue confirmada por el Secretario General después de la recomendación hecha por la Dependencia en el sentido de que la decisión se adecuaba a las normas y la jurisprudencia de la Organización.

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

10. A menos que se llegue a un acuerdo con la Organización, y con posterioridad a la conclusión del proceso de evaluación interna, los funcionarios tienen el derecho de llevar ante el Tribunal Contencioso-Administrativo su queja contra la decisión administrativa confirmada (resolución 62/228 de la Asamblea General, párr. 51). La Dependencia de Evaluación Interna ha observado que es menos probable que los funcionarios que han recurrido al sistema formal debido a que perciben falta de transparencia o de respeto hacia ellos en el proceso de adopción de decisiones administrativas decidan continuar el proceso ante el Tribunal Contencioso-Administrativo después de la evaluación interna si perciben que el proceso ha sido objetivo e imparcial. La respuesta razonada por escrito que se da a los funcionarios

al concluir el proceso de evaluación interna es un medio importante para restablecer la credibilidad del proceso. De las evaluaciones internas de fondo resueltas en 2011, el 52% de las decisiones que fueron confirmadas por recomendación de la Dependencia no fueron impugnadas por los funcionarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

11. En 2011, en el 87% de los casos en que entendió el Tribunal Contencioso-Administrativo después de la evaluación interna, la resolución adoptada por el Tribunal en la causa fue la misma que la recomendada por la Dependencia de Evaluación Interna. Aunque existen cuestiones de interpretación del derecho interno que todavía no han quedado establecidas por el Tribunal de Apelaciones y que la Dependencia cuenta con una capacidad limitada para determinar los hechos, la situación demuestra la objetividad y exactitud de la Dependencia.

12. Desde su creación el 1 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, la Dependencia de Evaluación Interna recibió un total de 1.563 solicitudes de evaluación interna; de ellas 184 en 2009, 427 en 2010 y 952 en 2011. De las 1.563 solicitudes recibidas, al 31 de diciembre de 2011 la Dependencia había declarado cerradas 1.115. Al 31 de diciembre de 2011 había recomendado otorgar una indemnización respecto de 33 solicitudes de evaluación interna (el 3% de las solicitudes cerradas).

1. Plazos legales

13. Las evaluaciones internas se deben completar en el plazo de 30 días civiles en el caso de los funcionarios de la Sede y de 45 días civiles para los funcionarios en oficinas extrasede, después de la presentación de la solicitud (resolución 62/228, párr. 54). Los plazos solo se pueden prorrogar cuando el asunto se ha remitido a la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas en las condiciones establecidas por el Secretario General o por el Tribunal Contencioso-Administrativo, por un máximo de 15 días, en circunstancias excepcionales cuando así lo acuerden ambas partes en la controversia (resolución 66/237, párr. 32).

14. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto manifestó que debe hacerse todo lo posible por resolver las causas antes de recurrir al litigio y que la función de evaluación interna es una oportunidad importante de hacerlo (A/65/557, párr. 16). En los casos en que la Dependencia de Evaluación Interna considera que la decisión impugnada no se adecua al derecho interno de la Organización y el Secretario General Adjunto de Gestión hace suya la posibilidad de llegar a un arreglo, la Dependencia trata de facilitar la resolución de la solicitud. La experiencia de la Dependencia indica que este tipo de resolución entraña una amplia comunicación con el funcionario y quien adoptó la decisión y que, con frecuencia, se exceden los plazos legales. Sin embargo, hasta el momento ningún funcionario solicitante de evaluación interna ni la Organización ha pedido al Tribunal Contencioso-Administrativo una prórroga de 15 días.

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

15. El número de causas en que entiende la Dependencia Evaluación Interna ha aumentado constantemente desde el 1 de julio de 2009, llegando a 952 solicitudes de evaluación interna en 2011. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2012, la Dependencia ya había recibido 535 solicitudes de evaluación interna, lo que indica que en 2012 quizás el número de causas supere el millar.

16. En el sistema de administración de justicia, los plazos de 30 y 45 días solo se aplican al proceso de evaluación interna. Esos plazos son muy útiles para resolver rápidamente las controversias, pero a la Dependencia le resultan muy difíciles de cumplir, habida cuenta del gran número de solicitudes y el consecuente volumen de trabajo, teniendo en cuenta los recursos de que dispone.

17. De 2010 a 2011 el número de solicitudes aumentó en un 123%. Aproximadamente el 30% de todas las solicitudes proviene de funcionarios en misiones de mantenimiento de la paz; sin embargo, la Dependencia de Evaluación Interna no recibe recursos de la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz. **En consecuencia, el Secretario General recomienda que se apruebe un puesto adicional de oficial jurídico de categoría P-3 para la Dependencia de Evaluación Interna, por seis meses, financiado con cargo a la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz.**

B. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

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

18. El 16 de abril de 2012, la Asamblea General celebró elecciones para llenar las vacantes en el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y eligió los magistrados siguientes:

a) Sra. Memooda Ebrahim-Carstens (Botswana), magistrada en régimen de dedicación exclusiva, por un segundo mandato que comienza el 1 de julio de 2012 y finaliza el 30 de junio de 2019;

b) Sr. Goolam Hoosen Kader Meeran (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), magistrado en régimen de media dedicación, por un segundo mandato que comienza el 1 de julio de 2012 y finaliza el 30 de junio de 2019;

c) Sra. Alessandra Greceanu (Rumania), magistrada ad litem, por un mandato que comienza el 16 de abril de 2012 y finaliza el 31 de diciembre de 2012.

19. En la misma sesión, la Asamblea General decidió prorrogar los mandatos de los magistrados ad litem titulares del Tribunal Contencioso-Administrativo, Sr. Jean-François Cousin (Francia) y Sra. Nkemdilim Amelia Izuako (Nigeria) hasta el 31 de diciembre de 2012.

20. Al momento de la preparación del presente informe, la composición del Tribunal Contencioso-Administrativo era la siguiente:

a) Magistrado Vinod Boolell (Mauricio), magistrado en régimen de dedicación exclusiva con sede en Nairobi;

b) Magistrada Memooda Ebrahim-Carstens (Botswana), magistrada en régimen de dedicación exclusiva con sede en Nueva York;

c) Magistrado Thomas Laker (Alemania), magistrado en régimen de dedicación exclusiva con sede en Ginebra;

d) Magistrado Goolam Hoosen Kader Meeran (Reino Unido), magistrado en régimen de media dedicación;

e) Magistrada Coral Shaw (Nueva Zelanda), magistrada en régimen de media dedicación;

f) Magistrado Jean-François Cousin (Francia), magistrado ad litem con sede en Ginebra;

g) Magistrada Nkemdilim Amelia Izuako (Nigeria), magistrada ad litem con sede en Nairobi;

h) Magistrada Alessandra Greceanu (Rumania), magistrada ad litem con sede en Nueva York.

2. Elección del Presidente

21. El 2 de julio de 2012 el magistrado Vinod Boolell fue elegido Presidente del Tribunal Contencioso-Administrativo para el año que finaliza el 30 de junio de 2013.

3. Sesiones plenarias

22. Los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo celebraron una sesión plenaria en 2011, del 27 de junio al 1 de julio. En 2012, el Tribunal celebró una sesión plenaria del 23 al 27 de abril y ha previsto celebrar una segunda del 15 al 19 de octubre.

4. Actividad general del Tribunal Contencioso-Administrativo

23. Al 1 de enero de 2011, el Tribunal Contencioso-Administrativo tenía 259 causas pendientes, incluidas 110 provenientes del sistema de justicia anterior. Durante el período de que se informa, el Tribunal recibió 282 causas nuevas, incluidas cinco remitidas por el Tribunal de Apelaciones y 11 transferencias entre secretarías) y resolvió 272 causas (incluidas 11 transferencias entre secretarías). Se trata de un aumento importante en relación con 2010, en que el Tribunal recibió 162 causas nuevas (incluidas seis remitidas por el Tribunal de Apelaciones). Al 31 de diciembre de 2011, el Tribunal tenía 269 causas pendientes, de las cuales 30 provenían del sistema anterior.

24. De las 282 causas recibidas durante el período de que se informa, 166 se originaron en la Secretaría (excluidas las misiones de mantenimiento de la paz y políticas); 61 en misiones de mantenimiento de la paz y políticas; y 55 en otras entidades de las Naciones Unidas, incluidos el ACNUR, el PNUD y el UNICEF.

5. Causas del sistema anterior transferidas al Tribunal Contencioso-Administrativo

25. El 1 de julio de 2009, se transfirieron al Tribunal Contencioso-Administrativo 169 causas que estaban pendientes ante la Junta Mixta de Apelación y el Comité Mixto de Disciplina. El 1 de enero de 2010, 143 causas que estaban pendientes ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas se transfirieron al Tribunal Contencioso-Administrativo.

26. Al 1 de enero de 2011, de esas causas 110 todavía estaban pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, de las cuales 22 correspondían a la Junta Mixta de Apelación y al Comité Mixto de Disciplina (incluidas tres causas remitidas por el Tribunal de Apelaciones) y 88 al Tribunal Administrativo. Durante 2011, el Tribunal Contencioso-Administrativo dispuso de 78 de esas causas transferidas, de las cuales 16 correspondían a la Junta Mixta de Apelación y al Comité Mixto de Disciplina (incluidas tres causas remitidas por el Tribunal de Apelaciones) y 62 al Tribunal Administrativo. Además, dos causas del anterior Tribunal Administrativo

se cerraron mediante transferencias entre secretarías, de la Secretaría de Nueva York a la de Ginebra, en donde se registraron como causas nuevas que posteriormente fueron resueltas. Al 31 de diciembre de 2011, quedaban pendientes 30 causas transferidas: 6 de la Junta Mixta de Apelación y el Comité Mixto de Disciplina (incluida una remitida por el Tribunal de Apelaciones) y 24 del Tribunal Administrativo.

6. Número de sentencias, órdenes y audiencias

27. Durante 2011, el Tribunal Contencioso-Administrativo dictó 219 sentencias y 672 órdenes y celebró 249 audiencias.

7. Causas remitidas a la División de Mediación

28. Además de las cuatro causas arrastradas de 2010, durante 2011 el Tribunal Contencioso-Administrativo determinó que nueve causas eran idóneas para ser sometidas a mediación y las remitió a la oficina de mediación competente. La mediación tuvo éxito en nueve causas y falló en dos. Al 31 de diciembre de 2011, seguían en mediación dos causas.

8. Temas de que son objeto las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo

29. La naturaleza de las causas planteadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en el período a que se refiere el informe puede dividirse en seis categorías principales: a) cuestiones relacionadas con nombramientos; b) prestaciones y derechos; c) clasificación; d) cuestiones disciplinarias; e) separación del servicio; y f) otros asuntos.

30. De las 282 causas recibidas durante el período de que se informa, 114 se referían a cuestiones de nombramiento; 23 a prestaciones y derechos; 2 a cuestiones de clasificación; 31 a cuestiones disciplinarias; 70 a casos de separación del servicio; y 42 a otros asuntos.

9. Cuestiones relativas a la dotación de personal del Tribunal Contencioso-Administrativo y sus Secretarías

31. El Tribunal Contencioso-Administrativo sigue tramitando un elevado número de causas. Desde enero de 2011 no solo se ha producido un aumento constante en el número de nuevas causas registradas, sino que también el Tribunal ha debido entender en más solicitudes de suspensión de la ejecución, que se deben resolver en el plazo legal de cinco días.

32. A pesar de la continua asistencia prestada por los magistrados *ad litem*, cuyos mandatos se prorrogaron hasta el 31 de diciembre de 2012, y la labor de los magistrados en régimen de media dedicación, el tiempo necesario para completar una causa y dictar la sentencia está aumentando, esencialmente a resultas del número adicional de causas incoadas. Si se redujera la capacidad judicial del Tribunal Contencioso-Administrativo, no podrá seguir tramitando correctamente el gran número de causas. Es esencial que en cada lugar de destino haya dos magistrados en régimen de dedicación exclusiva. De lo contrario, se corre el peligro real de que se produzca un nuevo atraso, lo que causará demoras en la resolución de las causas y fue uno de los defectos más criticados del anterior sistema de justicia.

33. Contar con un solo magistrado de dedicación exclusiva en cada lugar de destino tiene otros inconvenientes, que se detallaron en el informe del Secretario General del año último (A/66/275 y Corr.1). A continuación se destacan algunas de las principales inquietudes. Una de las piedras angulares del nuevo sistema es contar con un tribunal descentralizado, al que pueden tener acceso los funcionarios de todos los lugares de destino. El fundamento de contar con un sistema descentralizado se truncaría si una localidad tuviera que dejar de funcionar debido a la ausencia de su único magistrado, por ejemplo, en casos de licencia, enfermedad o renuncia. Igualmente, la recusación del magistrado en una localidad entrañaría automáticamente la transferencia de la causa a otra localidad alejada del solicitante. Las salas integradas por tres magistrados solo se pueden establecer de manera eficaz cuando por lo menos se cuenta con dos magistrados en cada sede de los tribunales. Además, existe el requisito legal de que las solicitudes de suspensión de la ejecución se resuelvan en cinco días, lo que sería prácticamente imposible de lograr con un magistrado único sin comprometer la tramitación de las solicitudes de fondo. Por último, el Presidente del Tribunal Contencioso-Administrativo, que dirige la labor del Tribunal y las secretarías, debe valerse de la presencia y el apoyo del otro magistrado destacado en su localidad mientras dura su mandato a fin de que no disminuya el ritmo de resolución de las causas.

34. Además de su función principal de dictar sentencias, los magistrados realizan otras muchas tareas. Se encargan de la gestión administrativa de todas las causas, desde la recepción de la solicitud hasta la sentencia definitiva. Ello entraña la celebración de audiencias, que pueden durar varios días, y el dictado de un gran número de órdenes, que exigen un tiempo considerable de preparación. También deben examinar las solicitudes de suspensión de la ejecución en plazos muy estrictos.

35. La naturaleza descentralizada del Tribunal Contencioso-Administrativo exige que los magistrados se reúnan periódicamente a fin de examinar asuntos de interés común y velar por la armonización de las prácticas entre las tres secretarías. Se debe dedicar tiempo a las sesiones plenarias, en que el Tribunal Contencioso-Administrativo examina y promulga directrices prácticas que aportan orientaciones a las partes que comparecen ante el Tribunal, prepara enmiendas a las normas de procedimiento para su presentación a la Asamblea General, examina asuntos relativos al funcionamiento del Tribunal y aborda cuestiones que la Asamblea remite a la consideración de los magistrados.

36. Por todas estas razones, es esencial que los magistrados *ad litem* y el personal de apoyo jurídico y administrativo actual puedan continuar por otro año, hasta el 31 de diciembre de 2013^a.

37. En consecuencia, se recomienda que la Asamblea General prorrogue por un año el mandato de los tres magistrados *ad litem* en funciones del Tribunal Contencioso-Administrativo, y apruebe, por concepto de personal temporario general, tres oficiales jurídicos (P-3), dos funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías) y uno del Cuadro de Servicios Generales (contratación local) para prestar apoyo a los magistrados *ad litem* durante el mismo período.

^a La necesidad de contar con la asistencia continua de los magistrados *ad litem* y de su personal de apoyo también fue señalada por el Consejo de Justicia Interna (véase A/67/98, párrs. 20 a 22).

10. Cuestiones no relacionadas con la dotación de personal

a) Salas de audiencia

38. En su resolución 66/237, la Asamblea General reiteró la necesidad de construir salas de audiencia totalmente equipadas para los Tribunales y solicitó al Secretario General que, con carácter urgente, pusiera a disposición salas de audiencia funcionales con servicios e instalaciones adecuados. En consecuencia, en la sección 34 del presupuesto para el bienio 2012-2013 se han incluido partidas para construcción, mobiliario y equipos.

39. Durante los dos años últimos, los magistrados en Nueva York han utilizado la sala de audiencias provisional ubicada en las instalaciones temporales de la Oficina de Administración de Justicia. Como en el primer semestre de 2013 la Oficina se reubicará en otro espacio, se están celebrando conversaciones a fin de proveer al Tribunal Contencioso-Administrativo un nuevo local para la celebración de las audiencias. En Ginebra, se están concertando arreglos para construir dos cabinas de interpretación adyacentes a la actual sala de audiencias. Al mismo tiempo, se están celebrando conversaciones para suministrar el Tribunal Contencioso-Administrativo una instalación permanente, que incluirá una nueva sala de audiencias permanente, una vez que se complete el plan estratégico de conservación del patrimonio. En Nairobi, está bien en marcha la construcción de una sala de audiencias permanente y exclusiva, cerca de las nuevas oficinas permanentes del Tribunal.

b) Viajes y comunicaciones

40. Con arreglo a la decisión de la Asamblea General de que el nuevo sistema de administración de justicia fuera descentralizado, el Tribunal Contencioso-Administrativo y sus secretarías están ubicados en Ginebra, Nairobi y Nueva York. A fin de armonizar sus prácticas y actuar de manera homogénea, los magistrados y las secretarías deben comunicarse periódicamente. La mayor parte de las comunicaciones se celebran por teléfono, correo electrónico y videoconferencia y solo intermitentemente en persona.

41. Los magistrados celebran reuniones quincenales periódicas por videoconferencia, y uno de los magistrados en régimen de media dedicación participa por teléfono cuando es posible, mientras que la otra magistrada en régimen de media dedicación solo puede participar cuando está presente en un lugar de destino, habida cuenta de la diferencia horaria entre Nueva York y Nueva Zelandia, en donde vive. Esas reuniones son relativamente cortas, a raíz de la diferencia horaria entre los distintos lugares de destino y los significativos costos conexos a las videoconferencias, que se deben sufragar con cargo a los recursos existentes. Sin embargo, la regularidad de esas reuniones ha dado lugar a un mayor nivel de comunicación entre los magistrados y han demostrado ser invalorable para mantener la uniformidad de las prácticas. La celebración de las reuniones permite al Tribunal Contencioso-Administrativo adoptar decisiones importantes respecto de su labor.

42. Entre julio de 2009 y junio de 2012, el Tribunal Contencioso-Administrativo celebró seis sesiones plenarias. Esas reuniones, que duran una semana completa, permiten a los magistrados reunirse en persona y celebrar debates a fondo sobre distintas cuestiones jurídicas, decidir directivas prácticas que se publican a fin de asesorar a las partes sobre las conductas esperadas por el Tribunal, consultar con

interesados sobre asuntos importantes que afectan al sistema de justicia formal, como las enmiendas propuestas al Estatuto y al Reglamento del Tribunal y, en general, resolver cuestiones administrativas. A la luz de la experiencia de los tres años últimos, el Tribunal Contencioso-Administrativo considera que necesita celebrar dos sesiones plenarias por año, ya que resulta mucho más difícil celebrar conversaciones sobre esos temas importante por correo electrónico, teléfono o videoconferencia.

C. Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

1. Composición del Tribunal de Apelaciones

43. El 23 de febrero de 2012, la Asamblea General celebró elecciones para llenar las vacantes en el Tribunal que se producirían el 30 de junio de 2012, y eligió a los magistrados siguientes:

- a) Sr. Jean Courtial (Francia), por un segundo mandato que comienza el 1 de julio de 2012 y finaliza el 30 de junio de 2019;
- b) Sr. Richard Lussick (Samoa), por un segundo mandato que comienza el 1 de julio de 2012 y finaliza el 30 de junio de 2019;
- c) Sra. Rosalyn Chapman (Estados Unidos de América); por un mandato que comienza el 1 de julio de 2012 y finaliza el 30 de junio de 2019.

44. Al momento de la preparación del presente informe, la composición del Tribunal era la siguiente:

- a) Magistrado Luis María Simón (Uruguay);
- b) Magistrada Inés Weinberg de Roca (Argentina);
- c) Magistrada Mary Faherty (Irlanda);
- d) Magistrada Sophia Adinyira (Ghana);
- e) Magistrado Jean Courtial (Francia);
- f) Magistrado Richard Lussick (Samoa);
- g) Magistrada Rosalyn Chapman (Estados Unidos).

2. Elección del Presidente y los Vicepresidentes

45. El 29 de junio de 2012, el Tribunal de Apelaciones eligió la Mesa para el período comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013, en que el Magistrado Simón se desempeñará como Presidente, la Magistrada Weinberg de Roca como Primera Vicepresidente y la Magistrada Faherty como Segunda Vicepresidente.

3. Períodos de sesiones de trabajo

46. En 2011, el Tribunal de Apelaciones celebró tres períodos de sesiones de trabajo, dos en Nueva York (28 de febrero a 11 de marzo y 10 a 21 de octubre) y uno en Ginebra (27 de junio a 8 de julio).

4. Actividad general del Tribunal de Apelaciones

47. En 2011, el Tribunal de Apelaciones recibió 96 apelaciones nuevas, dictó 88 sentencias, pronunció 44 órdenes y resolvió 102 apelaciones, incluidas cuatro apelaciones cruzadas.

48. Las 96 apelaciones nuevas incluían 89 apelaciones contra sentencias y órdenes del Tribunal Contencioso-Administrativo (58 interpuestas por funcionarios y 31 por el Secretario General), cinco apelaciones contra decisiones del OOPS, incluidas tres contra órdenes o sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo del OOPS, una contra una decisión de la OACI, y una contra una decisión de la Organización Marítima Internacional (OMI).

Resultado de las causas resueltas

49. De las 88 sentencias, 72 se referían a sentencias u órdenes del Tribunal Contencioso-Administrativo, cuatro a decisiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, dos a decisiones del Comisionado General del OOPS, una a una decisión de la OACI, una a una solicitud de interpretación de una sentencia anterior del Tribunal de Apelaciones, seis a solicitudes de revisión de sentencias anteriores y dos a solicitudes de revisión de sentencias dictadas por el anterior Tribunal Administrativo.

50. De las apelaciones relacionadas con decisiones del Tribunal Contencioso-Administrativo, 53 fueron interpuestas por funcionarios y 27 en nombre del Secretario General^b. De las 53 apelaciones interpuestas por funcionarios, el Tribunal de Apelaciones confirmó lo dispuesto por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 45 ocasiones, lo revocó en dos y reenvió seis al Tribunal Contencioso-Administrativo. De las 27 apelaciones interpuestas por el Secretario General, el Tribunal de Apelaciones confirmó lo resuelto por el Tribunal Contencioso-Administrativo en ocho ocasiones, lo revocó en 17 y reenvió dos al Tribunal Contencioso-Administrativo.

51. El Tribunal de Apelaciones confirmó tres decisiones del Comité Mixto y revocó una. Confirmó en una ocasión lo decidido por el Comisionado General y lo revocó en otra. La apelación de la OACI se rechazó por incompetencia.

52. Al 31 de diciembre de 2011, había 93 apelaciones pendientes ante el Tribunal de Apelaciones.

5. Cuestiones relativas al funcionamiento del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y su Secretaría

53. El artículo 4.1 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones establece que este puede celebrar varios períodos de sesiones por año, según el número de causas pendientes. En 2010 y 2011, el Tribunal celebró tres períodos de sesiones por año.

54. Al 30 de junio de 2012, el Tribunal de Apelaciones tenía pendientes de resolución 75 apelaciones. Habida cuenta del volumen de trabajo, el Tribunal se ve obligado a celebrar en 2012 un tercer período de sesiones a fin de evitar la

^b Debe señalarse que el número total de apelaciones interpuestas tanto por funcionarios como por el Secretario General no se corresponde con el número total de fallos de alzada relativos a sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo, porque en esas cifras se incluyen las apelaciones cruzadas y las consolidadas.

reaparición del atraso en la resolución de las causas. Ese atraso demoraría la resolución de las causas, que fue uno de los principales inconvenientes del anterior sistema de administración de justicia.

D. Oficina de Asistencia Letrada al Personal

1. Introducción

55. El mandato de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal consiste en “prestar asistencia a los funcionarios y a sus representantes voluntarios en la tramitación de las reclamaciones en el sistema formal de administración de justicia” (resolución 63/253 de la Asamblea General, párr. 12). La Oficina presta servicios a funcionarios, exfuncionarios y a sus beneficiarios jurídicos (a los fines del presente informe, denominados colectivamente “funcionarios” o “personal”) que se desempeñan en la Secretaría de las Naciones Unidas, las oficinas extrasede, las misiones de mantenimiento de la paz y políticas, algunos tribunales de las Naciones Unidas y 22 fondos, programas y otras entidades, en todos los lugares de destino de la Organización. En total, la Oficina presta servicios a aproximadamente 75.000 funcionarios.

2. Recursos

56. La dotación de personal de la Oficina en Nueva York consiste de un Jefe de Oficina de categoría P-5, un oficial jurídico de categoría P-3, un oficial jurídico adjunto de categoría P-2 y un auxiliar jurídico de categoría G-6 y dos de categoría G-5. En Addis Abeba y en Beirut, la Oficina cuenta con un oficial jurídico de categoría P-3 en cada localidad. La Oficina cuenta en Nairobi con un oficial jurídico de categoría P-3 y un segundo oficial jurídico de categoría P-3 (personal temporario general) financiado con cargo a la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz. La oficina de Ginebra cuenta con un oficial jurídico. Además, actualmente también se cuenta con un oficial jurídico de categoría P-3 prestado por el ACNUR. Ninguna de las oficinas extrasede de la Oficina cuenta con funcionarios administrativos.

57. La plantilla de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se ha mantenido intacta desde su creación. En consecuencia, la disparidad de recursos entre los abogados del demandado y los abogados asignados a los funcionarios ha aumentado desde que el nuevo sistema de administración de justicia comenzó a funcionar.

58. Sobre la base del actual volumen de más de 700 causas por año, cada oficial jurídico de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal está encargado en principio de tramitar como media unas 100 causas por año. Además, los oficiales tienen a su cargo actividades de difusión, mantenimiento de estadísticas y redacción de informes, además de otras actividades objeto de mandato y administrativas.

59. El tiempo necesario para tramitar una causa varía según la complejidad, el tipo de asistencia prestada, la intensidad de la investigación jurídica necesaria y la complejidad de las negociaciones encaminadas a un arreglo. Se estima que los oficiales jurídicos de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal necesitan como media unas 10 horas para completar las causas en que se requiere un asesoramiento sumario, 10 a 15 horas para completar las causas en que se presenta una solicitud de evaluación interna, y 20 a 25 horas para completar las causas disciplinarias que no

entrañan representación en el juicio. El número medio de días de trabajo necesarios para tramitar una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo puede llegar a 15. El tiempo de preparación para las audiencias puede ser sustancial, ya que se deben realizar consultas con las oficinas competentes y, para las audiencias sobre el fondo, la preparación exige ubicar e informar a los testigos y obtener declaraciones testimoniales. Para completar una apelación ante el Tribunal de Apelaciones se pueden necesitar siete días de trabajo, o incluso más.

60. Se han hecho esfuerzos considerables por apanárselas y funcionar con los recursos existentes. Hasta la fecha, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal ha tramitado sus causas con la plantilla existente sobre la base del gran esfuerzo, la dedicación y la buena voluntad de sus abogados, que rutinariamente han dedicado un número significativo de horas extraordinarias para completar la labor. Además, la Oficina se ha valido de abogados voluntarios, incluidos los servicios a tiempo parcial de algunos pocos funcionarios en actividad y retirados de las Naciones Unidas, que colectivamente se encargan de varias causas. En Nueva York y en las oficinas sobre el terreno, la Oficina también cuenta con pasantes con experiencia jurídica y que no reciben paga, que prestan asistencia en la gestión de las causas. Esos recursos voluntarios, si bien muy valiosos, no pueden reemplazar la labor plenamente responsable de los oficiales jurídicos de dedicación exclusiva.

61. En sus informes sobre la administración de justicia de 2010 y 2011, el Secretario General determinó que el reto más difícil que afrontaba la Oficina de Asistencia Letrada al Personal era responder al gran volumen de solicitudes de asistencia con un número limitado de funcionarios y con limitados recursos no relacionados con los puestos, y recomendó la aprobación de puestos y recursos no relacionados con los puestos adicionales^c. La Asamblea General no adoptó medida alguna respecto de esas recomendaciones.

62. En un informe a la Quinta Comisión, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto señaló que, hasta que no se adoptaran decisiones sobre un mecanismo financiado por el personal para respaldar la prestación de asistencia jurídica y apoyo al personal y sobre el mandato y el alcance de las funciones de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, no recomendaría la aprobación de nuevos puestos para la Oficina (A/66/7/Add.6, párr. 39). En su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que presentara un informe exhaustivo en el que propusiera diferentes opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos, incluida una propuesta detallada de un mecanismo obligatorio financiado por el personal. El informe sobre un mecanismo obligatorio financiado por el personal para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal figura en el anexo II del presente informe. Las propuestas que presuponen que se consignarán recursos adicionales a la Oficina, según se indica también en el anexo.

^c A/66/275 y Corr.1, párrs. 83 a 92 y A/65/373 y Corr.1, párrs. 58 a 69. En su informe al sexagésimo período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General recomendó reforzar la Oficina de Asistencia Letrada al personal con la adición de dos puestos de categoría P-4 y dos puestos del Cuadro de Servicios Generales, junto con la continuación del puesto de categoría P-3 financiado con cargo a la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz, y consignar fondos adicionales para comunicaciones, viajes, suministros y materiales. El Consejo de Justicia Interna ha hecho recomendaciones similares (A/65/304, párrs. 70 a 72, A/66/158, párrs. 41 y 42, y A/66/798, párr. 46).

63. En el sexagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, el Secretario General solicitó la prórroga por un año más, hasta fines de diciembre de 2012, del puesto de categoría P-3 en Nairobi que actualmente se financia como personal temporario general con cargo la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz. Con carácter temporal, la Asamblea aprobó un puesto adicional de categoría P-3, con sede en Nairobi, para prestar apoyo a los funcionarios que se desempeñan en misiones sobre el terreno. **Habida cuenta de la tendencia continua al aumento del número de causas relacionadas con funcionarios de las misiones sobre el terreno, lo que demuestra una necesidad en curso, y considerando además que el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz participan en la financiación actual del sistema formal sobre la base de su participación en los gastos, el Secretario General recomienda que el puesto de categoría P-3 en Nairobi dedicado a prestar apoyo a los funcionarios de las misiones sobre el terreno continúe por un período de seis meses, del 1 de enero al 30 de junio de 2013, financiado con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz. La continuación del puesto de categoría de P-3 con posterioridad al 30 de junio de 2013 se propondrá en el contexto del presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al ejercicio financiero 2013/14.**

3. Logros

64. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal presta asistencia a los funcionarios en asuntos disciplinarios, cuestiones relacionadas con el empleo (desde la negativa de nombramiento hasta la rescisión), discriminación y hostigamiento, prestaciones del régimen de pensiones y otros asuntos. Los oficiales jurídicos de la Oficina han representado a todas las categorías de funcionarios, desde el Cuadro de Servicios Generales hasta Secretarios Generales Adjuntos, en lugares de destino de todo el mundo, incluidos la Secretaría, organismos, fondos y programas. La Oficina ofrece a los funcionarios una serie de servicios jurídicos, entre ellos asesoramiento jurídico sumario, asesoramiento y representación durante la resolución informal de las controversias, asistencia en el proceso de evaluación interna y representación ante los tribunales internos y otros órganos en que se tramitan recursos. Cada una de esas actividades se registra en la Oficina como “causa”.

65. En 2011, la Oficina recibió 702 causas nuevas y dio por cerradas o resolvió un total de 526 (incluidas 39 arrastradas de 2009, 79 de 2010 y 408 causas nuevas recibidas en 2011). Al 31 de diciembre de 2011, la Oficina tenía 764 causas pendientes. Desde su creación hasta el 31 de diciembre de 2011, la Oficina ha recibido un total de 1.896 causas, incluidas 346 causas transferidas de la antigua Lista de Asesores Letrados, y ha dado por cerradas o resuelto 1.138.

a) *Asesoramiento jurídico y representación a los funcionarios, desglosado por tipo de asistencia prestada*

66. En el cuadro 1 *infra* se ofrece un desglose de las causas recibidas en 2009, 2010 y 2011 según el tipo de asistencia prestada. Los “asuntos disciplinarios” entrañan causas en que la Oficina prestó asistencia a funcionarios sometidos a un proceso disciplinario a fin de que comprendieran las denuncias de falta de conducta hechas contra ellos, a responder de manera adecuada y a velar por que se protejan

sus garantías procesales. “Asuntos relacionados con la evaluación interna” y “otros asuntos” entrañan causas en que la Oficina celebró consultas y prestó asesoramiento jurídico, redactó presentaciones en nombre de funcionarios, celebró conversaciones con abogados de la administración y negoció arreglos. En los casos tramitados ante los Tribunales, los oficiales jurídicos de la Oficina prestaron asesoramiento jurídico, se encargaron de todas las tareas preliminares al juicio, incluidas investigaciones jurídicas, tentativas de negociar arreglos antes de la audiencia y representación de los funcionarios en las audiencias. “Asesoramiento jurídico sumario” es asesoramiento jurídico en asuntos que no exigen seguir una tramitación en particular. Por ejemplo, con frecuencia los funcionarios se acercan a la Oficina para solicitar asesoramiento jurídico después de haber recibido una carta de evaluación interna en que se confirma una decisión administrativa impugnada. Cuando la Oficina considera que la Dependencia de Evaluación Interna ha resuelto el caso de manera adecuada, aconseja en tal sentido al funcionario y se abstiene de representarlo ante los Tribunales.

67. Con frecuencia la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas remite funcionarios a la Oficina para que les preste asistencia durante el proceso de resolución informal. La Oficina está comprometida prestar asistencia a los funcionarios para que resuelvan los asuntos de manera informal y los alienta en todas las ocasiones a proceder en tal sentido.

68. Desde 2009 se ha producido un aumento considerable en el número total de causas, que en gran parte se puede atribuir a servicios prestados fuera de los Tribunales. El número de funcionarios que se acerca a la Oficina a fin de recibir asesoramiento sumario ha aumentado de manera significativa y los oficiales jurídicos de la Oficina ha trabajado cada vez más en la etapa de evaluación interna con miras a resolver las causas. Los conocimientos especializados necesarios para prestar asesoramiento sumario experto y para tener acceso a la administración y al personal encargado de la evaluación interna en beneficio de los funcionarios no se pueden conseguir fácilmente fuera de la Organización. La Oficina ofrece explicaciones a los funcionarios cuando la queja carece de mérito y, en consecuencia, evita que ese tipo de quejas ingrese al sistema^d. Además, los abogados de la Oficina, en su condición de funcionario de las Naciones Unidas, no tienen incentivos para litigar casos sin mérito jurídico^e.

^d Esto fue señalado por el Consejo de Justicia Interna (véase A/67/98, párr. 41).

^e En los “Principios rectores de conducta para los oficiales jurídicos de la Oficina de Asesoramiento Letrado al Personal de las Naciones Unidas que representan a funcionarios” se establece, entre otras cosas, que “respecto del cumplimiento de sus obligaciones, los letrados no solicitarán ni aceptarán ninguna recompensa ni beneficio material (que no sea el sueldo de las Naciones Unidas en el caso de los oficiales jurídicos de la Oficina) ni ninguna ventaja en la carrera. Los letrados tampoco estarán inhibidos de prestar todo asesoramiento o de seguir todo curso de acción que consideren procedente por temor a sufrir consecuencias adversas. Los letrados no procurarán ni aceptarán directivas de ningún tipo durante el cumplimiento de sus obligaciones al cliente, salvo las dimanadas de la relación entre abogado y cliente”.

Cuadro 1
Causas recibidas, desglosadas por el tipo de asistencia prestada

<i>Tipo de asistencia prestada</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
Asuntos disciplinarios	173	67	51
Asuntos relacionados con la evaluación interna	60	87	109
Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo	189	81	112
Representación ante el Tribunal de Apelaciones ^a	21	33	26
Otros asuntos	65	39	9
Asesoramiento sumario	114	265	395
Total	622	572	702

^a Incluye causas del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas recibidas en 2009 y transferidas al Tribunal de Apelaciones.

69. De las 112 causas nuevas en que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal representó a funcionarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, el 41% se tramitó ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de Nairobi, el 31% ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de Nueva York y el 28% ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de Ginebra.

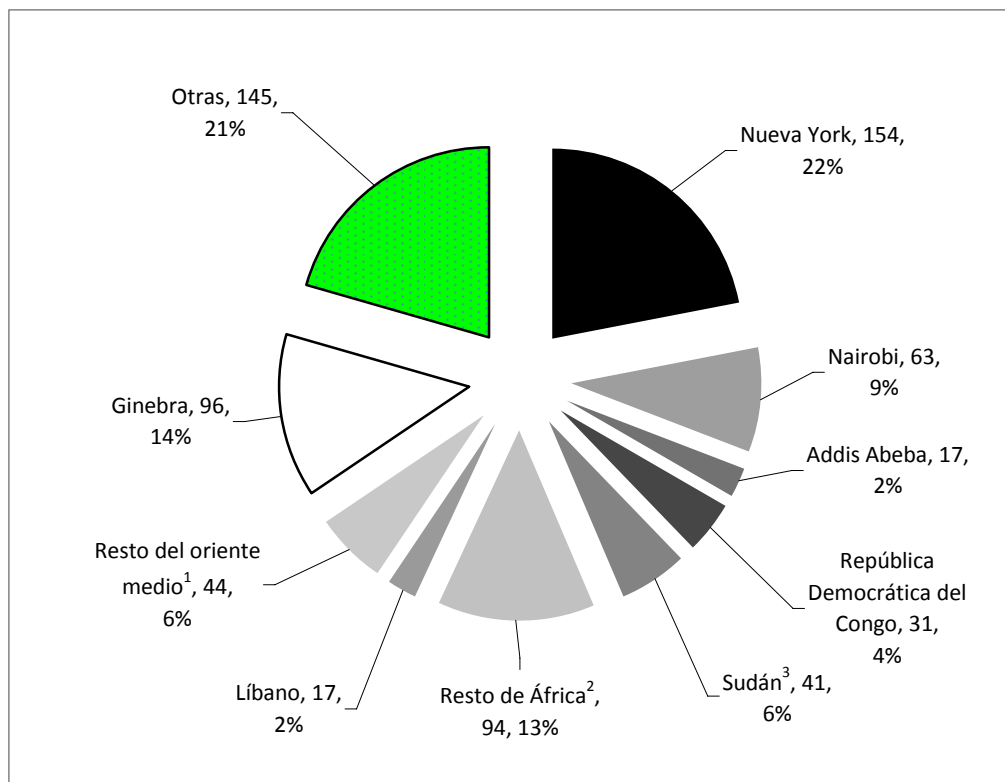
70. La categoría más numerosa de causas de que se encarga la Oficina de Asistencia Letrada al Personal son las formas de separación del servicio no relacionadas con asuntos disciplinarios (por ejemplo, falta de renovación, decisión y supresión de puestos) (18%). Las causas disciplinarias son la segunda categoría más numerosa (16%). Las relativas a la no selección para un puesto comprenden el 13% de las causas. Una parte sustancial de las causas tramitadas por la Oficina se refiere aspectos no monetarios, como la protección contra el hostigamiento y la discriminación, el desempeño profesional y las asignaciones (aproximadamente el 10%) y el mantenimiento de los derechos durante el litigio (5%). El resto de las causas clasificables se refiere en su mayoría a prestaciones y derechos.

b) Distribución de las causas por lugar de destino

71. En el gráfico I se indica el volumen de causas de la Oficina (no restringidas a las causas ante el Tribunal Contencioso Administrativo) desglosadas por lugar de destino del funcionario y del encargado de adoptar la decisión. Aproximadamente el 43% de las causas se originan en entidades de las Naciones Unidas de Competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de Nairobi^f. Esta distribución de las causas se refleja en el gran número de causas provenientes de misiones sobre el terreno del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de que se encarga la Oficina.

^f La UNAMI (Bagdad) no está a cargo de la oficina de Nairobi, aunque aparece como parte de "Resto del oriente medio" en el gráfico I.

Gráfico I
**Causas recibidas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal en 2011,
 desglosadas por lugar de destino**



¹ Incluye Kuwait, Gaza, Bagdad, Jordania, Kabul y Jerusalén.

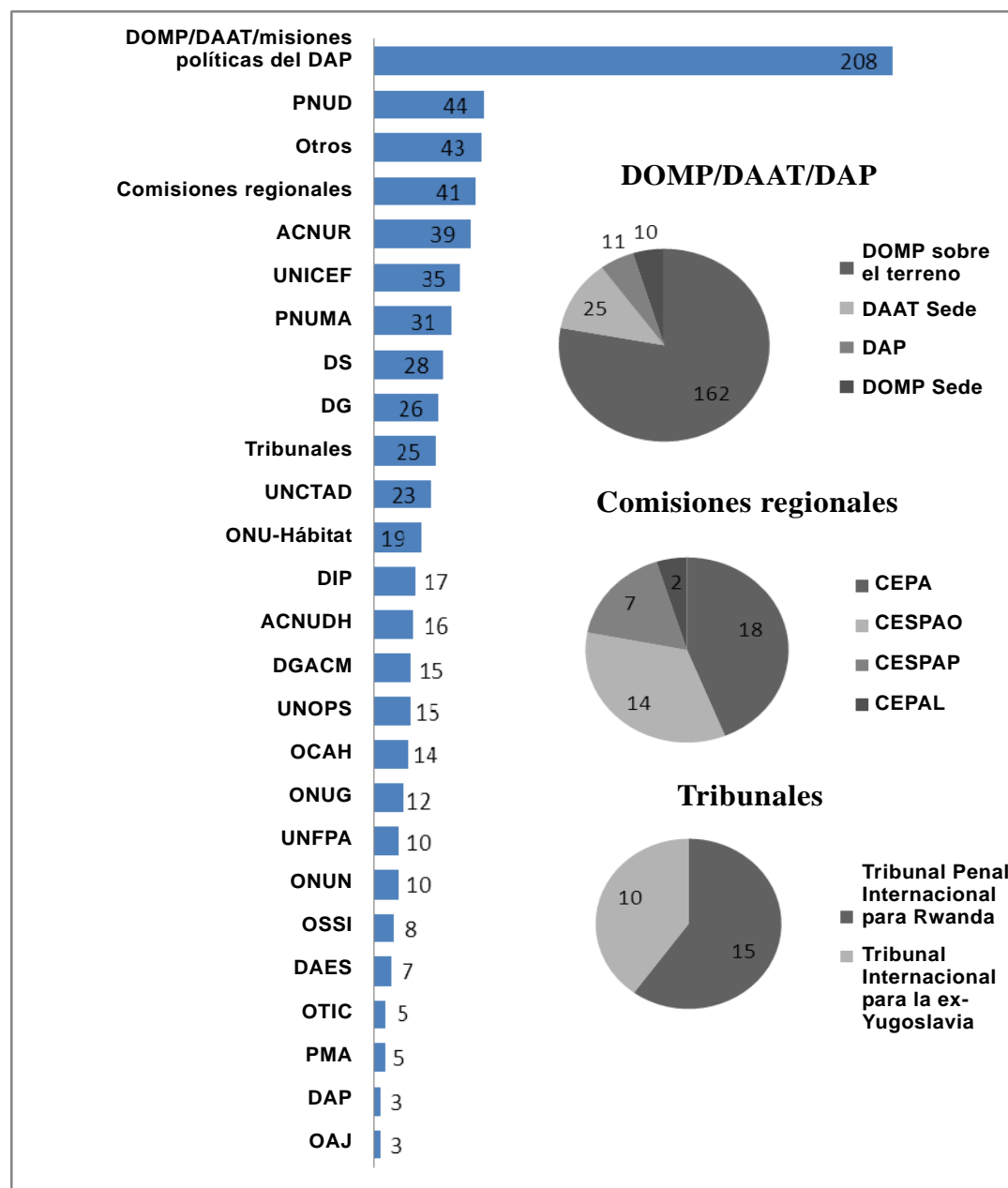
² Incluye Abidján, Arusha, Kigali, Laayoune, Monrovia, Sierra Leona, Chad y Somalia.

³ Las causas que figuran en "Sudán" incluyen tanto Sudán del Sur como el Sudán.

c. *Distribución de las causas de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal desglosadas por departamento, organismo, fondo o programa*

72. En el gráfico II se ofrece un desglose del número de causas nuevas recibidas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal según la entidad a que pertenece el funcionario, incluidos departamentos de la Secretaría, misiones de mantenimiento de la paz y políticas y organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas. Al igual que en años anteriores, los funcionarios que prestan servicios en misiones de mantenimiento de la paz y políticas sobre el terreno cuentan con un número significativamente mayor de causas que los funcionarios de otras entidades de las Naciones Unidas, lo que refleja el importante componente de personal de esas misiones más que necesariamente una mayor incidencia de problemas de recursos humanos o jurídicos.

Gráfico II
Causas recibidas en 2011, desglosadas por entidad a que pertenece el funcionario
(departamento, fondo, programa, organismo u otra entidad)



d) *Asistencia denegada o demorada*

73. Como política, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se abstiene de representar a un funcionario ante los tribunales internos u otro organismo en que se presentan recursos si, en opinión de la Oficina, no hay una posibilidad razonable de

que la causa tenga éxito. De las 47 sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo dictadas en 2011 en causas en que la Oficina actuó como letrado del funcionario, 38 (81%) se resolvieron a favor del funcionario. La Oficina no pierde un tiempo valioso ni recursos limitados en litigar causas carentes de mérito. Por ejemplo, de las 101 causas en 2011 en que la Oficina se abstuvo de prestar asistencia, 22 habían prescrito, y en 23 la Oficina negó la asistencia porque el solicitante no estaba legitimado para actuar en el sistema de justicia interno. En esos casos, la Oficina trató de explicar la situación jurídica a los funcionarios del caso. En dos causas, la Oficina se abstuvo de actuar o dio por finalizada la representación debido a una cuestión de ética profesional que podía comprometer las obligaciones jurídicas del abogado o frustrar la relación entre abogado y cliente^g. En otros dos casos, la Oficina se abstuvo de prestar asistencia hasta que se resolvieran otros procedimientos, ya que ello se adecuaba a las circunstancias; sin embargo, cabe señalar que normalmente la Oficina no se niega a prestar asistencia ni la suspende durante el trámite de resolución informal, sino que sigue prestando asistencia jurídica al funcionario durante el proceso.

74. Normalmente, los funcionarios deciden no continuar el litigio después de haber recibido asesoramiento de la Oficina en el sentido de que la causa carece de mérito y que la Oficina no habrá de representarlos. Sin embargo, algunos funcionarios insisten en continuar el trámite en el sistema formal. La Oficina tiene conocimiento de 17 causas de ese tipo; en todas ellas el funcionario no tuvo éxito ante los Tribunales.

e) Resolución de causas fuera del sistema formal

75. Como ya se señaló, en todas las causas la Oficina presta asistencia activa a los funcionarios para tratar de lograr una solución extrajudicial, ya sea celebrando conversaciones con los letrados de la administración y con funcionarios directivos de categoría superior, o en conjunción con las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas en la Secretaría o en los fondos y programas. Cuando no se puede alcanzar una solución negociada, la Oficina presta asistencia al funcionario para evaluar los costos y beneficios de una solución formal, incluido el litigio. En la experiencia de la Oficina, las actividades encaminadas a llegar a un arreglo extrajudicial tienen más posibilidades de éxito en las causas que pasan al Tribunal Contencioso-Administrativo; estas posibilidades son moderadas durante la evaluación interna y más limitadas en las causas disciplinarias.

^g El “Formulario de consentimiento para la representación letrada prestada por la Oficina de Representación Letrada al Personal”, que todos los clientes la Oficina deben leer y firmar, incluye una disposición en el sentido de que un letrado de la Oficina puede retirar sus servicios con causa fundamentada, que incluye toda situación en que el cliente insista en un curso de acción incompatible con las obligaciones del letrado con arreglo al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, el derecho y la ética jurídica, y con las que le incumben ante los Tribunales de las Naciones Unidas en su condición de oficial del tribunal.

E. Oficina del Director Ejecutivo

1. Examen de la Oficina del Director Ejecutivo

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

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

78. Bajo la autoridad de la Directora Ejecutiva, la Secretaria Principal se encarga de la coordinación del apoyo sustantivo, técnico y administrativo a los magistrados de los Tribunales. La Secretaria Principal presta asesoramiento sobre el uso óptimo de los recursos humanos y financieros asignados a los Tribunales, analiza las consecuencias de las cuestiones en surgimiento en los Tribunales, hace recomendaciones sobre estrategias y medidas posibles y presta asesoramiento en todos los asuntos relacionados con las actividades operacionales de las secretarías.

79. El 28 de junio de 2010 la Oficina del Director Ejecutivo puso en marcha un sitio web en que se explican en los seis idiomas oficiales de la Organización todos los aspectos del sistema formal. El sitio cuenta con un instrumento de búsqueda rudimentario que permite investigar la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones. En 2011 el sitio recibió 103.156 visitas, de las cuales el 26% fueron de visitantes nuevos. En general, está aumentando el uso del sitio web. En 2011 el número medio de visitas mensuales fue de 8.596, lo que constituye un aumento de 1.600 visitas mensuales respecto de los niveles de 2010. La Oficina sigue mejorando la estructura y el contenido del sitio web. En julio de 2011 se añadió una sección sobre la presentación electrónica de escritos, que ofrece a los funcionarios información sobre la manera de presentar en línea sus reclamos mediante el nuevo sistema de gestión de causas y les permite solicitar una cuenta para tener acceso al portal de presentación electrónica de escritos y a las causas en trámite.

80. El 6 de julio de 2011 se puso en marcha un sistema basado en la web para la gestión de causas ante los Tribunales, que permite a los funcionarios de cualquier lugar de destino hacer sus presentaciones ante los Tribunales de manera electrónica

y que las partes litigantes vigilen sus causas de manera electrónica desde cualquier ubicación geográfica. En la actualidad unas 895 causas se gestionan por conducto del nuevo sistema. El sistema también incluye una herramienta interna de gestión de causas que permite a las secretarías del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones centralizar la gestión de las causas que se tramitan ante ellos. También se incluye una herramienta separada de gestión de causas para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, que actualmente se encuentra en la etapa de desarrollo.

81. La Oficina del Director Ejecutivo prestó apoyo administrativo y técnico al Consejo de Justicia Interna en relación con el proceso de selección para llenar las vacantes judiciales surgidas al expirar el 30 de junio de 2012 los mandatos de tres años de duración de magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, y con la organización de la elección de los magistrados. La elección de los magistrados del Tribunal de Apelaciones se celebró el 3 de febrero de 2012 y la de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo el 16 de abril de 2012. El Consejo, en su informe a la Asamblea General, incluyó una descripción del proceso de selección judicial (véase A/66/664 y Add.1)

82. La Oficina del Director Ejecutivo también prestó apoyo administrativo y técnico al Consejo de Justicia Interna en la preparación del informe anual a la Asamblea General sobre la aplicación del nuevo sistema de administración de justicia (A/67/98).

83. La Oficina del Director Ejecutivo mantuvo enlaces con la administración y los funcionarios con miras a facilitar el nombramiento de los nuevos miembros del Consejo de Justicia Interna. El nombramiento de los nuevos miembros sigue pendiente y, en consecuencia, no se han celebrado las consultas con el Consejo solicitadas por la Asamblea General en su resolución 66/237.

2. Asuntos relativos al funcionamiento de la Oficina del Director Ejecutivo

84. Como se describió precedentemente, la Oficina del Director Ejecutivo realiza una amplia labor. La necesidad de contar con más asistencia se destacó en el informe del Secretario General sobre administración de justicia presentado a la Asamblea General en su sexagésimo sexto período de sesiones (véase A/66/275 y Corr.1, párrs. 103 y 104), y también fue señalada por el Consejo de Justicia Interna (A/67/98, párr. 57). El volumen de trabajo de la Oficina no ha disminuido, en particular habida cuenta de la labor que le solicitó la Asamblea en su resolución 66/237 y del considerable apoyo prestado al Consejo. El mandato se ha podido cumplir únicamente gracias a la constante y considerable labor durante horas extraordinarias realizada por los miembros de la Oficina y con la ayuda de personal temporario. Si bien en este momento no se hace ninguna solicitud de puestos adicionales, de seguir aumentando el volumen de trabajo, habrá que volver a examinar el asunto.

85. El presupuesto para viajes de la Oficina de Administración de Justicia debe ocuparse de los viajes de la Directora Ejecutiva y sus funcionarios, viajes de funcionarios en relación con dos sesiones plenarias del Tribunal Contencioso-Administrativo y tres del Tribunal de Apelaciones; viajes de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de otros participantes en audiencias cuando así lo requieran los Tribunales, y demás funcionarios de la Oficina de Administración de Justicia, así como de todos los viajes de los miembros del Consejo de Justicia Interna. Mediante

el redespiegue de recursos se están haciendo los mayores esfuerzos posibles por satisfacer las necesidades por concepto de viajes, pero a consecuencia de ello se han visto afectadas otras actividades, como la capacitación de los funcionarios.

86. El Consejo de Justicia Interna es un órgano independiente con un mandato sustancial que incluye una función fundamental de supervisión y vigilancia. En el párrafo 45 de su resolución 66/237, la Asamblea General destacó que el Consejo de Justicia Interna puede contribuir a asegurar la independencia, profesionalidad y rendición de cuentas en el sistema de administración de justicia y solicitó al Secretario General que encomendara al Consejo la tarea de incluir en sus informes anuales las opiniones del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones. A solicitud de la Asamblea, el Consejo también actúa como órgano consultivo respecto de varias cuestiones.

87. Ni en el presupuesto actual ni en los anteriores de la Oficina de Administración de Justicia se hizo consignación alguna para remunerar a los miembros externos del Consejo cuando desempeñan sus considerables funciones. Ese costo, incluido el pago final a los anteriores miembros externos del Consejo, deberá ser considerado con carácter prioritario, dentro de los límites de los recursos existentes, tal como se hizo en el pasado.

88. La descentralización del nuevo sistema de administración de justicia y el mandato de que la Oficina de Administración de Justicia sea descentralizada exige valerse en gran medida de soluciones tecnológicas que deben mantenerse y actualizarse a fin de mantener el ritmo con las necesidades de los usuarios y la tecnología. Se han determinado tres importantes proyectos de tecnología de la información. En primer lugar es necesario migrar el sistema de gestión de causas a una nueva versión de la plataforma, a fin de asegurar un apoyo técnico continuo, a lo que habrá que dar prioridad dentro de los límites de los recursos existentes.

89. En segundo término, se necesitan varias actualizaciones fundamentales para facilitar y mejorar el acceso de los usuarios al sistema de gestión de causas. Por ejemplo en la actualidad no hay una versión en francés del portal para la presentación electrónica de escritos, aunque el francés es uno de los idiomas de trabajo de los Tribunales. A fin de prestar servicios a los usuarios de habla francesa, el portal debe ofrecerse en francés. En la actualidad, los funcionarios que deseen utilizar el portal de presentación electrónica de escritos deben tener acceso a computadoras que tengan instalado el navegador Internet Explorer. Se debe seguir desarrollando el sistema para permitir la compatibilidad con otros navegadores. Igualmente, se deberán agregar al sistema otros campos a fin de mejorar su capacidad de capturar y compaginar datos con fines estadísticos. Sin esas mejoras, los datos generados por el sistema deberán complementarse con datos reunidos manualmente, lo que resulta ineficiente, consume mucho tiempo y podría comprometer la capacidad de la Oficina del Director Ejecutivo de ofrecer estadísticas exactas. Se está trabajando para realizar la mayor cantidad posible de actualizaciones al sistema dentro de los límites de los recursos existentes, mediante la fijación de prioridades y el redespiegue de fondos.

90. En tercer lugar, la herramienta de búsqueda del sitio web no cuenta con filtros avanzados que permitan aplicar técnicas avanzadas de búsqueda. Es necesario mejorar esta herramienta para que los usuarios puedan realizar búsquedas más sofisticadas respecto de las sentencias y órdenes de los Tribunales. A medida que aumenta la jurisprudencia de ambos Tribunales, resulta cada vez más difícil a los

usuarios realizar investigaciones jurídicas, y la necesidad de contar con una herramienta de búsqueda mejorada se ha vuelto apremiante. Se están realizando esfuerzos por ejecutar este proyecto dentro de los límites de los recursos existentes mediante la fijación de prioridades y el despliegue de fondos.

91. Por último, en los presupuestos anteriores no se hicieron consignaciones para el arancel que debe pagarse al Departamento de Información Pública para albergar y mantener el sitio web. Para el bienio 2012-2013, habrá que dar a ese arancel carácter prioritario dentro de los límites de los recursos existentes.

F. Oficinas jurídicas que representan al Secretario General como demandado

1. Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

92. Representan Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo funcionarios jurídicos destacados en la Sede y en oficinas extrasede en Ginebra, Nairobi y Viena. Debido al aumento del número de causas incoadas por funcionarios y los cortos plazos para contestar las demandas, las oficinas y dependencias que representan Secretario General como demandado siguen funcionando al máximo, o más allá, de su capacidad.

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

93. La Sección de Derecho Administrativo depende del Servicio de Políticas de Recursos Humanos, de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La Sección consta de una Dependencia de Apelaciones y de una Dependencia de Cuestiones Disciplinarias. La Sección se encarga de representar al Secretario General, en su condición de demandado, ante el Tribunal Contencioso-Administrativo respecto de las causas incoadas por funcionarios que prestan servicios en toda la Secretaría, así como en las causas de funcionarios del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y del Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia. Las causas incoadas por funcionarios de las oficinas de las Naciones Unidas administradas por Ginebra, Nairobi y Viena, el PNUMA y ONU-Hábitat están a cargo de funcionarios de esos lugares de destino.

94. La Sección de Derecho Administrativo también se ocupa de las cuestiones disciplinarias remitidas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos respecto de todos los funcionarios de la Secretaría y los funcionarios de los tribunales internacionales. También presta asesoramiento a los funcionarios directivos respecto del sistema de justicia interna en general, así como sobre ciertos aspectos de apelaciones y causas disciplinarias en particular.

i) Dependencia de Apelaciones

95. Después de recibir del Tribunal Contencioso-Administrativo una demanda, la Sección de Derecho Administrativo se encarga de recabar de los funcionarios directivos pertinentes observaciones respecto de la demanda y de redactar una contestación. El plazo para presentar la contestación es de 30 días, lo que exige una rápida acción por parte de la Sección y de los funcionarios directivos pertinentes. La Sección trabaja en colaboración estrecha con otras oficinas de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en la tramitación de las causas en que entiende el Tribunal

Contencioso-Administrativo. Las demandas que se presentan ante el Tribunal Contencioso-Administrativo se centran en la interpretación y la aplicación del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Los conocimientos de los profesionales en recursos humanos son un aspecto crítico de la preparación de la contestación de las demandas y para determinar estrategias viables para la resolución informal de las reclamaciones.

96. A lo largo del trámite, los funcionarios jurídicos de la Sección de Derecho Administrativo participan en audiencias sobre cuestiones procesales y sobre el fondo y hacen otras presentaciones por escrito, según ordene el Tribunal Contencioso-Administrativo. La representación en las audiencias exige mucho tiempo de preparación, incluidas consultas con las oficinas pertinentes y, si procede, con la Oficina de Asuntos Jurídicos, reuniones con los testigos de demandado y la preparación de repreguntas a los testigos ofrecidos por el demandante y/o por el Tribunal Contencioso-Administrativo.

97. La Sección de Derecho Administrativo también se ocupa de ofrecer asesoramiento sobre si se debe tratar de lograr una solución informal o si se debe proseguir el litigio. En las recomendaciones se ofrece un análisis de los hechos y las normas aplicables al caso y se asesora sobre la manera más eficaz en relación con los costos de resolver la controversia. Si se aceptara la recomendación de procurar una solución informal, la Sección es la responsable de obtener las aprobaciones necesarias, prestar asesoramiento en el curso de las negociaciones al demandante y/o a su letrado, trabajar con la Oficina del Ombudsman para ultimar el acuerdo y hacer el seguimiento de su ejecución. Con frecuencia las negociaciones son prolongadas y exigentes; sin embargo, la solución informal de una controversia puede entrañar beneficios sustanciales.

98. Cuando se dicta la sentencia definitiva, la Sección de Derecho Administrativo establece contacto con la Oficina de Asuntos Jurídicos, que determina si se debe apelar la sentencia ante el Tribunal de Apelaciones. La Sección también se encarga de la ejecución de la sentencia final, obtener la información necesaria y comunicar a los funcionarios pertinentes las sentencias para su ejecución.

99. La Sección también representa al Secretario General en las actuaciones de suspensión de la ejecución, en que una parte procura la suspensión urgente de la ejecución de una decisión administrativa mientras se tramita la evaluación interna. Esas solicitudes deben resolverse sin demora y exigen una atención urgente y una preparación intensa, en particular cuando la oficina del caso y los posibles testigos están fuera de la sede y las diferencias horarias constituyen un problema.

100. El número de demandas incoadas por funcionarios durante el período de que se informa ha aumentado de manera significativa^h. Durante ese período, la Sección tramitó 337 causas pendientes de sentencia o ejecución, incluidas 162 causas nuevas recibidas en 2011. Se trata de un aumento en comparación con el número de causas tramitadas en el período de que se informó previamenteⁱ. En cualquier momento dado del período de que se informa, la Sección se ocupaba de aproximadamente 200

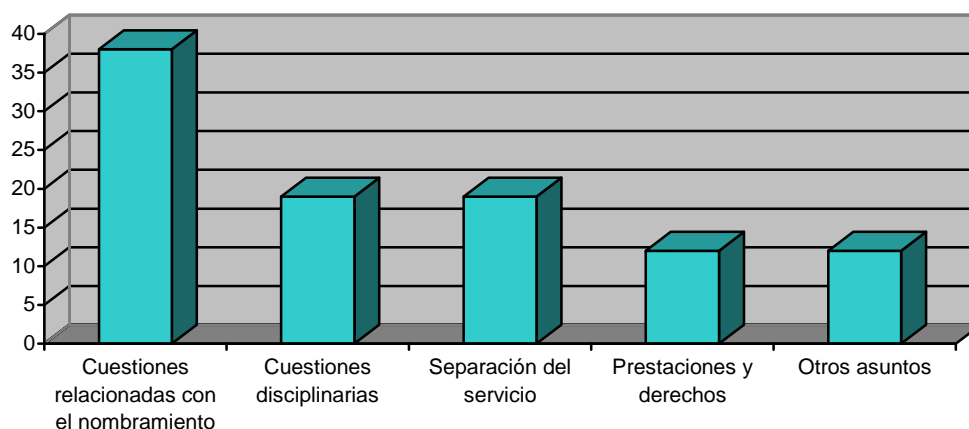
^h En 2010, la Sección de Derecho Administrativo recibió menos de 100 causas nuevas en la forma de demandas incoadas por funcionarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. En 2011 la Sección recibió 162 causas del Tribunal Contencioso-Administrativo. A mediados de julio de 2012, la Sección ya había recibido más de 110 causas nuevas.

ⁱ Durante el período de que se informó previamente (1 de julio de 2010 a 31 de junio de 2011), la Sección tramitó 318 causas.

causas abiertas pendiente de sentencia definitiva o ejecución^j. De ellas, aproximadamente el 38% se refería a cuestiones relacionadas con el nombramiento, el 18% eran apelaciones sobre cuestiones disciplinarias, el 13% se refería a prestaciones y derechos, el 18% a separación del servicio y el 13% se refería a otros asuntos.

Gráfico III

Causas tramitadas por la Sección de Derecho Administrativo del Tribunal Contencioso-Administrativo durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011



101. Durante el período de que se informa, el Tribunal Contencioso-Administrativo dictó 77 sentencias en causas tramitadas por la Sección de Derecho Administrativo. De ellas, 41 se decidieron en favor de la administración y 19 en favor del demandante, mientras que 14 causas se resolvieron después de haberse llegado a un arreglo o desistido, y 3 sentencias se referían únicamente a recursos. De las sentencias contrarias a la administración, 9 fueron apeladas. Dos sentencias fueron revocadas, en dos causas se redujo el monto de la indemnización y 5 siguen pendientes ante el Tribunal de Apelaciones.

102. Durante el período de que se informa, se presentaron 48 solicitudes de suspensión de la ejecución, de las cuales se rechazaron 29, se concedieron 11 y 8 fueron resueltas por mutuo acuerdo o desistidas. Se apelaron tres órdenes de suspensión de la ejecución en que se concedía un alivio. Una fue confirmada y dos siguen pendientes ante el Tribunal de Apelaciones.

ii) *Dependencia de Cuestiones Disciplinarias*

103. La Dependencia de Cuestiones Disciplinarias de la Sección de Derecho Administrativo se encarga de la tramitación de las cuestiones disciplinarias que se remiten a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas.

^j A mediados de 2012 el número había aumentado a más de 270 causas abiertas a la espera de sentencia definitiva o ejecución.

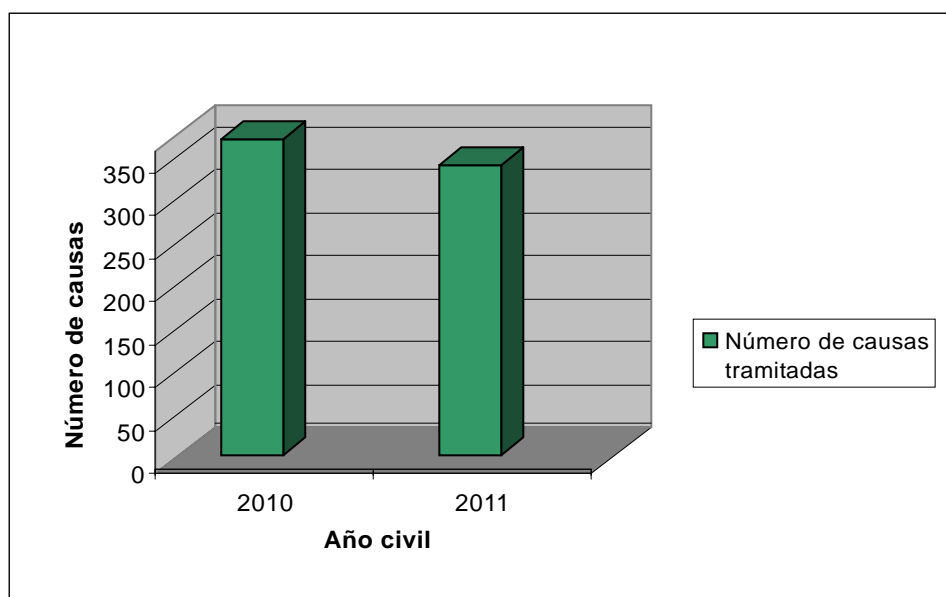
Después de la supresión de los comités mixtos de disciplina, es ahora la Dependencia la encargada de realizar un examen sustantivo de los hechos y analizar cada caso. En su análisis de las causas disciplinarias y al formular recomendaciones para la tramitación de las causas, la Dependencia a menudo trabaja en colaboración estrecha con la Dependencia de Conducta y Disciplina del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, los equipos de conducta y disciplina sobre el terreno y la entidad encargada de la investigación.

104. Durante el período de que se informa, la Sección recibió 122 causas disciplinarias nuevas. Esto representa un aumento de casi el 5% respecto de 2010.

105. En el mismo período, la Sección tramitó 344 causas disciplinarias, que incluían causas arrastradas de 2010. El menor número de causas tramitadas, en comparación con los años anteriores, refleja los progresos alcanzados en la reducción en el número de causas atrasadas que no se habían completado antes de la introducción del nuevo sistema de justicia interna.

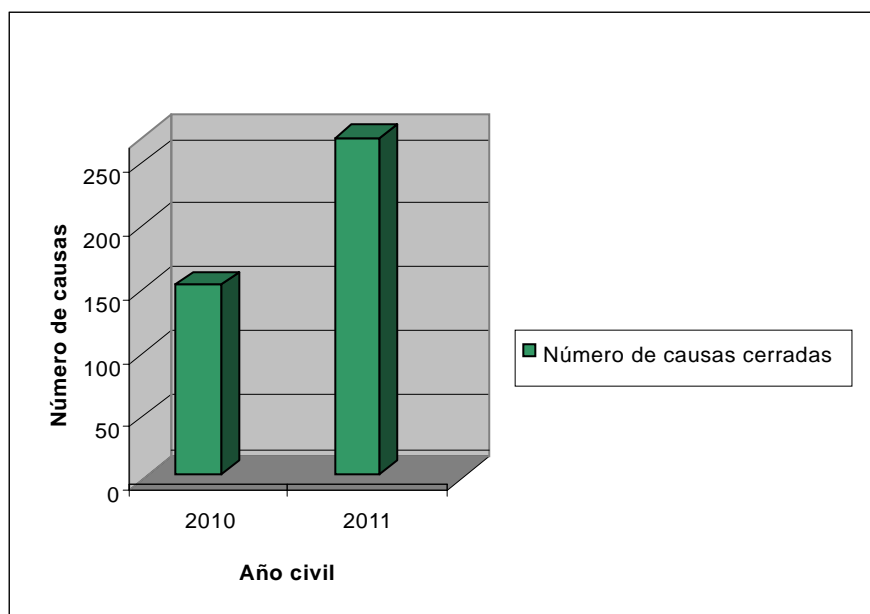
Gráfico IV

Número de causas tramitadas por la Sección de Derecho Administrativo



106. Durante el período de que se informa, la Sección de Derecho Administrativo dio por cerradas 273 causas, lo que entraña un aumento significativo respecto de los períodos anteriores y un aumento del 80% respecto del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 (véase el gráfico V).

Gráfico V
Número de causas cerradas por la Sección de Derecho Administrativo



107. Con arreglo al nuevo sistema de administración de justicia, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encarga de producir análisis cada vez más detallados de los aspectos fácticos y jurídicos de las causas. En consecuencia, se necesita un tiempo sustancial para examinar en detalle las causas que se le remiten para adoptar medidas disciplinarias, lo que incluye obtener aclaraciones y pruebas adicionales de la entidad encargada de la investigación o del funcionario del caso. Según la complejidad del asunto, el proceso disciplinario puede durar desde unos tres meses en las causas relativamente simples hasta unos dos años en los asuntos más complejos.

108. Cuando un funcionario interpone apelación respecto de su causa disciplinaria, la Dependencia de Cuestiones Disciplinarias representa al Secretario General en la apelación. Habida cuenta del estudio detallado realizado por la Sección de Derecho Administrativo durante el proceso disciplinario y su proximidad a quienes adoptan las decisiones en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y en el Departamento de Gestión, la Sección se encuentra en una posición única para ocuparse de la defensa de las causas que tramitan ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

109. En el informe del Secretario General sobre su práctica en cuestiones disciplinarias, que se presenta por separado a la Asamblea General, figura más información sobre la tramitación por parte de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de las cuestiones disciplinarias entre julio de 2011 y junio de 2012 (A/67/171).

iii) Función de asesoramiento de la Sección de Derecho Administrativo

110. La Sección de Derecho Administrativo sigue prestando asesoramiento a los funcionarios directivos respecto de asuntos dimanados del sistema de administración

de justicia, incluidas denuncias individuales, interpretación y aplicación del Estatuto y Reglamento del Personal y de publicaciones administrativas, causas disciplinarias individuales y el proceso de investigación.

111. Durante el período de que se informa se llevaron a cabo varias iniciativas de gestión encaminadas a mejorar la capacidad de la Organización para responder a las exigencias del nuevo sistema de justicia, y al respecto la Sección ha desempeñado un papel fundamental.

112. En diciembre de 2011 se adoptaron medidas para velar por que los funcionarios directivos tomaran conocimiento de las novedades en esta importante esfera, que se encuentra en evolución. El Departamento de Gestión publicó el tercer volumen de sus directrices sobre la experiencia adquirida, preparadas para los funcionarios directivos por la Sección de Derecho Administrativo en conjunción con la Dependencia de Evaluación Interna, en que se incluye una sinopsis de los procesos de investigación y disciplinario aplicables a los funcionarios, prestando especial atención a las funciones y responsabilidades de los funcionarios directivos en relación con esos procesos.

iv) Recursos de la Sección de Derecho Administrativo

113. La aumento en el número de causas que se deben tramitar, los breves plazos para la presentación de las respuestas del demandado, el gran número de audiencias celebradas por el Tribunal Contencioso-Administrativo y las diferencias horarias entre Nueva York y los demás lugares de destino en donde están ubicados los departamentos y oficinas, los testigos y las salas del Tribunal Contencioso-Administrativo dan lugar a un gran volumen de trabajo y aumentan la presión sobre los funcionarios de la Sección. El Tribunal Contencioso-Administrativo periódicamente exige al demandado que haga numerosas presentaciones por escrito, y también hay que realizar preparativos para asistir a las audiencias sobre la gestión de las causas y el fondo. A menudo el tiempo necesario para la preparación de las audiencias es sustancial y una cantidad considerable de recursos de la Sección se debe dedicar a responder de manera eficaz a los pedidos del Tribunal Contencioso-Administrativo de múltiples presentaciones y de celebración de audiencias en ciertas causas.

114. En su resolución 66/237, la Asamblea General hizo lugar a tres de los cinco puestos de oficial jurídico solicitados para la Sección de Derecho Administrativo en el informe anterior del Secretario General (A/66/275 y Corr.1). Dos de esos puestos de oficial jurídico de categoría P-3 ya se han llenado. El proceso de contratación para el tercero se encuentra en la etapa final. La adición de esos puestos ha solucionado en parte el problema causado por el gran volumen de trabajo en la Sección y su necesidad de contar con una base de recursos sostenible. Sin embargo, de continuar la tendencia al aumento en el número de causas incoadas por funcionarios ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, quizás la situación se vuelva más aguda.

b) Oficina de las Naciones Unidas en Viena

115. En la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y en la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la responsabilidad general de actuar como representante del Secretario General en asuntos relacionados con la administración de justicia se ha delegado al Director de la División de Gestión. La responsabilidad

cotidiana de tramitar las denuncias de faltas de conducta antes de su remisión a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el asesoramiento jurídico respecto de las solicitudes de evaluación interna, la representación de la Organización ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y la presentación de información a la Oficina de Asuntos Jurídicos respecto de las apelaciones ante el Tribunal de Apelaciones se ha asignado al Servicio de Gestión de Recursos Humanos, y la coordinación dentro del Servicio está a cargo del Oficial de Políticas de Recursos Humanos.

116. La Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito respaldan enérgicamente la posibilidad de resolver las controversias de manera informal y un gran número de causas se ha resuelto con éxito por conducto de la Oficina del Ombudsman. Respecto del sistema formal, esas dos entidades colaboran de manera eficiente y positiva con la Dependencia de Gestión Interna y el Tribunal Contencioso-Administrativo de Ginebra y su secretaria, en donde tramita la mayor parte de las demandas presentadas por los funcionarios de las dos entidades.

117. La Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito siguen observando un aumento en las solicitudes de asesoramiento jurídico y de confirmación de que los funcionarios directivos cumplen las normas aplicables pertinentes. Si bien esto tiene consecuencias importantes en el Servicio de Gestión de Recursos Humanos, los resultados de esa inversión han sido positivos porque han permitido abordar cuestiones potencialmente litigiosas en una etapa temprana. En cuanto al sistema formal, las dos entidades de Viena siguen observando un aumento en el número de causas, así como un aumento en el número de audiencias ante Tribunal Contencioso-Administrativo y en el de órdenes dictadas por el Tribunal, que obligan a adoptar medidas en plazos muy breves.

118. A fin de seguir manteniendo informados a funcionarios y personal directivo de las novedades en el sistema de administración de justicia, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito celebran reuniones de información, ofrecen oportunidades de capacitación, celebran foros a la hora del almuerzo y reuniones generales del personal, así como difunden la información pertinente mediante mensajes electrónicos a funcionarios en Viena y sobre el terreno.

119. El sistema de justicia interna ha seguido exigiendo al límite de capacidad de apoyo jurídico, y se ha asignado un oficial de políticas de recursos humanos del Servicio de Gestión de Recursos Humanos a fin de responder a las demandas del sistema. Ello ha afectado el cumplimiento de las funciones normales de ese oficial y, en consecuencia, del Servicio en conjunto. En tal sentido, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito agradecen el puesto de oficial jurídico de categoría P-4 establecido recientemente con arreglo a la resolución 66/137 de la Asamblea General. Esas dos entidades siguen trabajando en colaboración estrecha con la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra en la elaboración de modalidades de colaboración práctica a fin de aumentar la capacidad jurídica existente.

c) Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra

120. En la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, un oficial de recursos jurídicos de categoría P-4 con conocimientos jurídicos actúa como representante del

Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en las causas incoadas por funcionarios de la Oficina y de las organizaciones a las que presta servicios^k. Además, en su resolución 66/137, la Asamblea General aprobó un puesto de oficial jurídico de categoría P-4 y uno de auxiliar jurídico del Cuadro de Servicios Generales, que se financiarán con cargo a personal temporario general en el bienio 2012-2013. Se ha completado el proceso de contratación del puesto del Cuadro de Servicios Generales, y ese proceso está en marcha para el puesto de categoría P-4. Entre tanto, a fin de hacer frente al cada vez mayor volumen de trabajo, ha sido necesario agregar un funcionario jurídico de categoría P-3, financiado mediante la participación en los gastos por las organizaciones a las que presta servicios (ACNUDH, UNCTAD, CEPE y Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios). Sin embargo, este arreglo sólo durará hasta fines de 2012. El equipo jurídico depende de la autoridad del Jefe del Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

121. En la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la combinación de conocimientos jurídicos y de políticas de recursos humanos ha demostrado ser muy útil, ya que a menudo el Tribunal Contencioso-Administrativo pide al demandado que aporte un análisis jurídico detallado de las normas y los reglamentos aplicables. Esos conocimientos también han sido útiles en el contexto de la resolución informal de controversias por conducto de la Oficina del Ombudsman, y se han negociado varios arreglos. Cuando se dicta la sentencia definitiva, el Servicio de Gestión de Recursos Humanos de Ginebra se comunica con la Oficina de Asuntos Jurídicos a fin de preparar la apelación ante el Tribunal de Apelaciones, si procede. También se encarga de la ejecución de las sentencias definitivas.

122. Además, el equipo jurídico del Servicio de Gestión de Recursos Humanos presta asesoramiento sobre una amplia gama de cuestiones jurídicas y de recursos humanos a los funcionarios directivos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y de las organizaciones a las que presta servicios. Organiza reuniones de capacitación e información sobre la administración de justicia y la jurisprudencia pertinente. También presta asistencia a los funcionarios directivos en la redacción de sus respuestas a la Dependencia de Evaluación Interna. El equipo jurídico también se encarga de la tramitación de las cuestiones disciplinarias en el marco de su autoridad delegada y aconseja a los funcionarios afectados sobre los trámites correspondientes.

123. De continuar el actual volumen de trabajo será necesario reexaminar la financiación de los puestos de categoría P-4 y del Cuadro de Servicios Generales para después de 2013.

d) Comisiones regionales y tribunales internacionales

124. Con arreglo al nuevo sistema, las oficinas de recursos humanos de las comisiones regionales (CEPE, CESPAP, CEPAL, CEPA y CESPAP) y de los tribunales internacionales (ex Yugoslavia y Rwanda) deben desempeñar funciones y prestar servicios adicionales.

^k ACNUDH, UNCTAD, Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios, CEPE y otras entidades menores.

125. Las oficinas de recursos humanos se encargan de la tramitación cotidiana de las causas disciplinarias, antes de remitirlas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y de las solicitudes de evaluación interna. Además, prestan asesoramiento y ofrecen directrices a los funcionarios directivos sobre la nueva jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo. Además, establecen enlaces con la Sección de Derecho Administrativo respecto de las causas en trámite, responden a las solicitudes de información adicional hechas por el Tribunal Contencioso-Administrativo, establecen contacto con los testigos y aportan la información que se necesite para la ejecución de la sentencia.

126. En su resolución 66/237, la Asamblea General hizo suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de aprobar para el bienio 2012-2013 un puesto de oficial de políticas de recursos humanos con conocimientos jurídicos, de categoría P-4, a fin de asesorar internamente a la administración y a los servicios de recursos humanos de la CESPAP y la CESPAP y un puesto del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías), que se financiarán con cargo a personal temporario general. Está en marcha el proceso de contratación para esos puestos.

127. Los funcionarios jurídicos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra prestan apoyo a la labor de la CEPE. Los oficiales jurídicos con sede en Nueva York se encargan de prestar asesoramiento a la CEPAL. El puesto de oficial jurídico en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi prestará apoyo a la labor de la CEPA.

e) Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

128. La Oficina de Apoyo Jurídico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) es una oficina jurídica integrada para el PNUD y sus organismos afiliados, cuya labor abarca todos los aspectos del derecho institucional y administrativo, con especial atención en políticas y capacitación. El Grupo de Prácticas de Derecho Administrativo está compuesto de seis abogados, a saber, el Jefe de Prácticas (P-5), un oficial jurídico de categoría P-5, tres de categoría P-4 y uno de categoría P-3, que reciben asistencia de dos funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (G-6 y G-5). El Grupo se encarga de la tramitación de todas las cuestiones de derecho administrativo relativas a funcionarios contratados en virtud de una carta de nombramiento del PNUD y de los Voluntarios de las Naciones Unidas, y de la prestación de asesoramiento y apoyo jurídicos al PNUD y a sus entidades afiliadas. Tramita todas las solicitudes de evaluación interna, todas las causas disciplinarias y todas las causas tramitadas en el Tribunal Contencioso-Administrativo. Además, el Grupo presta asesoramiento jurídico respecto de las políticas de trabajo, se encarga de la capacitación jurídica y responde a todo tipo de consultas jurídicas sobre cuestiones que van desde obligaciones jurídicas privadas a asesoramiento sobre impuestos y jubilación.

129. La Oficina de Apoyo Jurídico participa en todas las etapas de la resolución, tanto informal como formal, de las reclamaciones de los funcionarios. En la etapa informal, la Oficina presta asesoramiento y da directrices a los funcionarios directivos, incluidas la Oficina de Recursos Humanos, las oficinas en los países y las oficinas regionales, con miras a resolver las controversias antes de que se transformen en una demanda o apelación formal. Cuando procede, la Oficina puede solicitar la intervención del Ombudsman de los Fondos y Programas. Esta labor preventiva de la Oficina ha aumentado significativamente en los últimos años, a

medida que más funcionarios directivos solicitan asesoramiento jurídico para velar por que sus decisiones se adopten de conformidad con el marco jurídico del PNUD, lo que ha dado lugar a un mayor empleo de tiempo y recursos.

130. Cuando las cuestiones no se resuelven en la etapa informal, la Oficina de Apoyo Jurídico hace recomendaciones al Administrador Auxiliar y Director de la Oficina de Gestión sobre la resolución de las solicitudes de evaluación interna. La Oficina de Apoyo Jurídico también representa al PNUD ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; participa en los trámites de mediación; y coordina con la Oficina de Asuntos Jurídicos de la Secretaría respecto de la representación del Secretario General en las causas del PNUD ante el Tribunal de Apelaciones. La Oficina también recomienda medidas desde la perspectiva de la rendición de cuentas, cuando procede.

131. Además de prestar asesoramiento jurídico y tramitar apelaciones y causas disciplinarias, la Oficina de Apoyo Jurídico sigue realizando activamente actividades de difusión. En 2011, condujo un curso de capacitación para funcionarios directivos de distintas regiones a fin de crear conciencia sobre las cuestiones jurídicas pertinentes, incluido el sistema de justicia interna. Además, el curso de derecho en línea elaborado por la Oficina, que todos los funcionarios del PNUD deben tomar obligatoriamente, ha sido un instrumento muy exitoso para crear conciencia sobre las cuestiones jurídicas relacionadas con el sistema de justicia interna. Además, habida cuenta de la cada vez mayor importancia de las audiencias y de la tramitación llevada a su término en las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, todos los abogados del Grupo de Prácticas de Derecho Administrativo han tomado cursos especializados de capacitación en las esferas de la promoción y los litigios.

Cuadro 2

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Causas de evaluación interna (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas de evaluación interna^a</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas resueltas^b</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
18	11	3	1	4	-	-	-	1

^a Incluye 2 causas arrastradas de 2010 y años anteriores y 16 causas recibidas en 2011.

^b Incluye todas las causas en que la cuestión se resolvió total o parcialmente a resultados de la evaluación interna.

^c Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^d Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^e Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o que se encontraban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

Cuadro 3
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Causas disciplinarias (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas disciplinarias recibidas^a</i>	<i>Total de medidas disciplinarias impuestas</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>	<i>Causas arrastradas^c</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^d</i>			
				<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
43	11	4	9	1	-	-	3

^a Incluye 21 causas arrastradas de 2010 y años anteriores y 22 causas recibidas en 2011.

^b Incluye todas las causas que fueron apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^c Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^d Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

Cuadro 4
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo
(al 31 de diciembre de 2011)

<i>Tipo de causa</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^a</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>			
		<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
Empleo ^c	13	5	-	1	7
Disciplinaria	7	1	-	-	6
Total	20	6	-	1	13

^a Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o se apelaron al Tribunal en 2010 o años anteriores y se arrastraron a 2011.

^b Incluye todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

^c Incluye todas las causas no disciplinarias, incluidas aquellas en que se realizó una evaluación interna y otras causas no disciplinarias que se remitieron directamente al Tribunal Contencioso-Administrativo.

f) Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

132. La Oficina del Asesor Principal del Director Ejecutivo, que depende de la Oficina del Director Ejecutivo, tiene la responsabilidad general del apoyo y el asesoramiento jurídicos en el UNICEF. La Sección de Políticas y Derecho Administrativo de la División de Recursos Humanos sigue tramitado las solicitudes de evaluación internas y representa al UNICEF en el Tribunal Contencioso-Administrativo.

133. Tal como lo confirman las estadísticas que figuran a continuación, el UNICEF otorga particular importancia a las evaluaciones internas, no sólo para evitar litigios innecesarios, sino esencialmente para garantizar que se respeten cabalmente los derechos de sus funcionarios.

Cuadro 5
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
Causas de evaluación interna (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas recibidas para evaluación interna</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas resueltas^a</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>	<i>Causas arrastradas^c</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^d</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
47	39	8	7	7	-	-	-	7

^a Incluye todas las causas en que la cuestión se resolvió total o parcialmente a resultados de la evaluación interna.

^b Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^c Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^d Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o que se encontraban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

Cuadro 6
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
Causas disciplinarias (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas disciplinarias recibidas</i>	<i>Total de medidas disciplinarias impuestas</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^a</i>	<i>Causas arrastradas^b</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>			
				<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
55	22	2	2	-	-	-	2

^a Incluye todas las causas que fueron apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^b Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^c Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

Cuadro 7
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo
(al 31 de diciembre de 2011)

<i>Tipo de causa</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^a</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>			
		<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
Empleo ^c	14	-	2 resueltas	1	11
Disciplinaria	4	1	-	1	2
Total	18	1	2	2	13

^a Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o se apelaron al Tribunal en 2010 o años anteriores y se arrastraron a 2011.

^b Incluye todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

^c Incluye todas las causas no disciplinarias, incluidas aquellas en que se realizó una evaluación interna y otras causas no disciplinarias que se remitieron directamente al Tribunal Contencioso-Administrativo.

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

134. Antes de la reforma del sistema de administración de justicia, el examen administrativo de las decisiones relativas al personal de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) estaba a cargo de la Dependencia de Derecho Administrativo de la Secretaría. En la actualidad, el ACNUR realiza sus propias evaluaciones internas, que se delegan en el Alto Comisionado Adjunto. El Servicio de Asuntos Jurídicos depende directamente del Alto Comisionado Adjunto y le presta asesoramiento en todas las evaluaciones internas.

135. El ACNUR ha tenido una experiencia muy positiva con el proceso de evaluación interna, que permite a los funcionarios directivos realizar un examen crítico de sus decisiones, adoptar medidas correctivas antes de que las causas pasen al Tribunal Contencioso-Administrativo y examinar y mejorar sus procedimientos. En muchos casos, el proceso ha permitido restablecer el diálogo entre el ACNUR y el funcionario afectado.

136. El ACNUR está representado ante el Tribunal Contencioso-Administrativo por el Director de la División de Gestión de Recursos Humanos. El Servicio de Asuntos Jurídicos presta asesoramiento al Director en todas las causas en trámite.

137. En el ACNUR se ha hecho gran hincapié en la resolución informal de las reclamaciones en sus primeras etapas, y varias causas se han resuelto de manera informal mediante la participación del Ombudsman del ACNUR. Sin embargo, desde la introducción del nuevo sistema, se ha producido un notable aumento en el número de reclamaciones que los funcionarios tratan de resolver por conducto del sistema formal.

138. El ACNUR sigue respaldando la labor de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal mediante el préstamo no reembolsable de un oficial jurídico a su oficina de Ginebra.

139. En los cuadros que figuran a continuación se ofrece información estadística sobre el número de causas tramitadas por el ACNUR y su resultado.

Cuadro 8

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
Causas de evaluación interna (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas recibidas para evaluación interna^a</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas resueltas^b</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
77	23	4	27	29	9	2	2	17

^a Incluye 8 causas arrastradas de 2010 y años anteriores y 69 causas recibidas en 2011.

^b Incluye todas las causas en que la cuestión se resolvió total o parcialmente a resultas de la evaluación interna. No incluye 22 causas desistidas o consideradas abstractas o no admisibles.

^c Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^d Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^e Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o que se encontraban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011. No incluye 10 causas desistidas.

Cuadro 9

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
Causas disciplinarias (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas disciplinarias recibidas^a</i>	<i>Total de medidas disciplinarias impuestas</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>	<i>Causas arrastradas^c</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^d</i>			
				<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
18	4	0	5	-	-	4	-

^a Incluye 6 causas arrastradas de 2010 y años anteriores y 12 causas recibidas en 2011.

^b Incluye todas las causas que fueron apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^c Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^d Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011. No incluye 1 causa rechazada.

Cuadro 10

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo
(al 31 de diciembre de 2011)

<i>Tipo de causa</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^a</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>			
		<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
Empleo ^c	45	9	2	2	17
Disciplinaria	-	-	-	4	-
Total	45	9	2	6	17

^a Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o se apelaron al Tribunal en 2010 o años anteriores y se arrastraron a 2011.

^b Incluye todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011. No incluye 11 causas desistidas o rechazadas.

^c Incluye todas las causas no disciplinarias, incluidas aquellas en que se realizó una evaluación interna y otras causas no disciplinarias que se remitieron directamente al Tribunal Contencioso-Administrativo.

h) Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos

140. Como es relativamente pequeña, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), no ha recibido muchas causas. El Grupo de Prácticas Jurídicas tramita esas causas, con un oficial jurídico en la Sede que se encarga, entre otras cosas, de vigilar las novedades en el sistema de justicia (incluidas la jurisprudencia y las prácticas de l Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones). Todas las causas incoadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, así como toda cuestión que pueda dar lugar a una causa, incluidas las solicitudes de evaluación interna, están a cargo del oficial jurídico de la UNOPS en cuya oficina regional se ha planteado la causa o el asunto, con el apoyo del oficial jurídico de la Sede. Esta labor se realiza bajo la supervisión general del Asesor Jurídico de la UNOPS. De conformidad con lo establecido en el

boletín del secretario general ST/SGB/2008/13, la Oficina de Asuntos Jurídicos tramita todas las apelaciones relativas al UNOPS interpuestas ante el Tribunal de Apelaciones.

141. En los cuadros siguientes se ofrece información estadística sobre el número de causas tramitadas en la UNOPS y su resultado.

Cuadro 11

Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
Causas de evaluación interna (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas recibidas para evaluación interna^a</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas resueltas^b</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes^f</i>
4	3	1	2	-	-	-	-	2

^a Incluye 1 causa arrastrada de 2010 y años anteriores y 3 causas recibidas en 2011, pero no incluye causas incoadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo antes de 2011.

^b Incluye todas las causas en que la cuestión se resolvió total o parcialmente a resultas de la evaluación interna y causas en que la evaluación interna fue en total favor del funcionario pero el asunto quedó sin resolver.

^c Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^d Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012 (por ejemplo, la evaluación interna que no se terminó antes del 1 de enero de 2012).

^e Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o que se encontraban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011 (incluidas causas incoadas ante el Tribunal antes de 2011).

^f No incluye una sentencia sobre indemnización en una causa en que la sentencia sobre la responsabilidad se había dictado en 2010.

Cuadro 12

Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
Causas disciplinarias (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas disciplinarias recibidas^a</i>	<i>Total de medidas disciplinarias impuestas^b</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
				<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
4	3	2	1	-	-	-	1

^a Incluye una causa arrastrada de 2010 y años anteriores y tres causas recibidas en 2011, pero no incluye causas incoadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo antes de 2011. No incluye un asunto relativo a un funcionario que renunció antes de que se impusieran cargos en su contra.

^b Incluye una causa en que se llegó a un acuerdo sobre la sanción. No hubo causa alguna en que se hubiera decidido que no correspondía imponer una sanción.

^c Incluye todas las causas que fueron apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^d Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012 (es decir, causas en que no se impusieron medidas disciplinarias antes del 1 de enero de 2012).

^e Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011, y causas incoadas ante el Tribunal antes de 2011.

Cuadro 13
Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo
(al 31 de diciembre de 2011)

<i>Tipo de causa</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^a</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>			
		<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
Empleo ^c	2	-	-	-	2
Disciplinaria	1	-	-	-	1
Total	3	-	-	-	3

^a Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o se apelaron al Tribunal en 2010 o años anteriores y se arrastraron a 2011, pero no incluye una sentencia sobre indemnización en una causa en que el Tribunal había dictado sentencia previamente sobre la responsabilidad en 2011.

^b Incluye todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011. No incluye 11 causas desistidas o rechazadas. No incluye una sentencia sobre indemnización en una causa en que el Tribunal había dictado sentencia previamente sobre la responsabilidad en 2011.

^c Incluye todas las causas no disciplinarias, incluidas aquellas en que se realizó una evaluación interna y otras causas no disciplinarias que se remitieron directamente al Tribunal Contencioso-Administrativo.

i) Fondo de Población de las Naciones Unidas

142. La Dependencia Jurídica del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) es una dependencia administrativa que depende de la Oficina del Director Ejecutivo. La Dependencia ofrece una gran variedad de apoyo jurídico y servicios de asesoramiento en a oficinas del UNFPA en los países y sobre el terreno, así como a las oficinas y divisiones de la sede del UNFPA. La Dependencia presta asistencia a los funcionarios directivos en las actividades encaminadas a solucionar las controversias de manera alternativa, encabeza la función de evaluación interna del UNFPA y lo representa ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. Recientemente la Dependencia contrató un especialista jurídico adicional y está integrada ahora por tres funcionarios. El UNFPA sigue prestando especial atención a la evaluación interna, al igual que a distintas opciones para la resolución alternativa de las controversias, incluida la mediación.

143. En los cuadros que siguen se ofrece información estadística sobre el número de causas tramitadas en el FNUAP y su resultado.

Cuadro 14
Fondo de Población de las Naciones Unidas
Causas de evaluación interna (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas recibidas para evaluación interna^a</i>	<i>Causas confirmadas</i>	<i>Causas resueltas^b</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^c</i>	<i>Causas arrastradas^d</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^e</i>			
					<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
6	3	3	1	-	-	1	1	5

^a No hay ninguna causa arrastrada de 2010 y años anteriores e incluye 6 causas recibidas en 2011.

^b Incluye todas las causas en que la cuestión se resolvió total o parcialmente a resultas de la evaluación interna.

^c Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^d Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^e Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o que se encontraban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

Cuadro 15
Fondo de Población de las Naciones Unidas
Causas disciplinarias (al 31 de diciembre de 2011)

<i>Total de causas disciplinarias recibidas^a</i>	<i>Total de medidas disciplinarias impuestas</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>	<i>Causas arrastradas^c</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^d</i>			
				<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
17	3	2	12	-	-	1	2

^a Incluye 3 causas arrastrada de 2010 y años anteriores y 14 causas recibidas en 2011.

^b Incluye todas las causas que fueron apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011.

^c Incluye todas las causas que no se resolvieron en 2011 y se arrastraron a 2012.

^d Incluye todas las causas que fueron resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

Cuadro 16
Fondo de Población de las Naciones Unidas
Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo
(al 31 de diciembre de 2011)

<i>Tipo de causa</i>	<i>Causas apeladas al Tribunal Contencioso-Administrativo^a</i>	<i>Resultado de las causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo^b</i>			
		<i>Confirmadas</i>	<i>Confirmadas parcialmente</i>	<i>Revocadas</i>	<i>Pendientes</i>
Empleo ^c	1	-	1	1	5
Disciplinaria	2	-	-	-	2
Total	3	-	1	1	7

^a Incluye todas las causas que se apelaron al Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o se apelaron al Tribunal en 2010 o años anteriores y se arrastraron a 2011.

^b Incluye todas las causas resueltas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en 2011 o estaban pendientes ante el Tribunal al 31 de diciembre de 2011.

^c Incluye todas las causas no disciplinarias, incluidas aquellas en que se realizó una evaluación interna y otras causas no disciplinarias que se remitieron directamente al Tribunal Contencioso-Administrativo.

2. Representación del Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones

Oficina de Asuntos Jurídicos

144. En su condición de servicio jurídico central de la Organización, la Oficina de Asuntos Jurídicos presta asesoramiento jurídico al Secretario General, a los departamentos y oficinas de la Secretaría, a los fondos y programas y a los órganos de las Naciones Unidas en distintas esferas, incluido el sistema de administración de justicia. Dentro de la Oficina, la dependencia orgánica encargada de prestar asesoramiento jurídico respecto de asuntos de administración y gestión es la División de Asuntos Jurídicos Generales. Las responsabilidades de la División respecto de esos asuntos varía desde asesoramiento jurídico en la preparación de publicaciones administrativas hasta la representación del Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

145. La División se encarga de dar el visto bueno jurídico a todas las publicaciones administrativas relativas a la política de gestión de recursos humanos antes de su promulgación. La División también presta asesoramiento sobre asuntos jurídicos antes de que se adopte una decisión administrativa, incluso respecto de la recomendación de destituir a un funcionario.

146. Además, la División examina y analiza todas las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, para de esa manera tener una visión amplia de la jurisprudencia del sistema de administración de justicia. La División aprovecha esos análisis cuando presta asesoramiento jurídico en las etapas iniciales de las reclamaciones presentadas por los funcionarios, mucho antes de que la reclamación se convierta en un litigio. La División también aprovecha esos análisis para dar asesoramiento en casos específicos a las entidades que representan al Secretario General en la primera instancia del proceso judicial y para informarles en general de las novedades jurídicas. Este tipo de asesoramiento e información asegura la coordinación y la coherencia en las estrategias y argumentos

jurídicos presentados por el Secretario General respecto de cuestiones de políticas y principios. Además, la División aprovecha esos análisis para determinar si redunda en interés de las Organización apelar una sentencia determinada Tribunal Contencioso-Administrativo.

147. La División también se encarga de representar al Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones. Esta responsabilidad comprende tanto la interposición de apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo como responder a las apelaciones interpuestas por los funcionarios. También entraña la presentación de escritos y respuestas a escritos, así como la participación oral en las audiencias celebradas en el Tribunal de Apelaciones en apoyo de las presentaciones hechas por escrito por el Secretario General.

148. En 2011, la División examinó 307 sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones. La División también presentó 117 escritos en causas tramitadas ante el Tribunal de Apelaciones en que el Secretario General era parte.

149. En 2011, el Tribunal de Apelaciones dictó 80 sentencias en causas en que el Secretario General era parte. La División obtuvo un resultado favorable para el Secretario General en el 80% de esas sentencias. Además, en las sentencias dimanadas de apelaciones interpuestas por la División, el Tribunal de Apelaciones redujo las indemnizaciones otorgadas por el Tribunal Contencioso-Administrativo en una suma superior al millón y medio de dólares.

III. Respuestas a cuestiones relativas a la administración de justicia

A. Sinopsis

150. En esta sección se responde a las cuestiones planteadas por la Asamblea General en su resolución 66/237.

B. Respuestas

1. Institucionalización de buenas prácticas de gestión

151. En el párrafo 11 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que hiciera todo lo posible por institucionalizar las buenas prácticas de gestión a fin de abordar los factores subyacentes que provocan controversias en el lugar de trabajo.

152. Al prestar asistencia al Secretario General Adjunto de Gestión, la Dependencia de Evaluación Interna examina las solicitudes y al mismo tiempo determina las tendencias y las cuestiones sistémicas, lo que posteriormente se vuelca en sus informes. La Dependencia también presta apoyo al Secretario General en la compilación de la guía de experiencia adquirida preparada para funcionarios directivos y las notas orientativas que se distribuyen a todos los jefes de oficinas y departamentos y, por su conducto, a sus funcionarios directivos. Ya se han publicado tres guías sobre la experiencia adquirida preparadas para funcionarios directivos, que incluyen un estudio de la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-

Administrativo y del Tribunal de Apelaciones y examinan la manera en que en las sentencias se interpreta y aplica el derecho interno de la Organización.

153. Constantemente el Secretario General hace todo lo posible por institucionalizar las buenas prácticas de gestión a fin de abordar los factores subyacentes que provocan controversias en el lugar de trabajo, en particular, la falta de un diálogo oportuno y abierto entre el personal directivo y los funcionarios en las cuestiones relacionadas con la evaluación del personal, la falta de comprensión plena por los funcionarios directivos de la legislación y los procedimientos internos de la Organización, la poca claridad de algunos elementos de la legislación interna y el reto general de gestión de adoptar decisiones y comunicarlas.

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

2. Rendición de cuenta de los funcionarios directivos

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

156. Las solicitudes de evaluación interna y las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones facilitan que el Secretario General tenga varias opciones respecto de las medidas concretas que puede adoptar para hacer realidad la rendición de cuentas, a saber:

- Modificar o cambiar la decisión impugnada cuando se determine que el funcionario directivo ejerció inadecuadamente la autoridad delegada al adoptar esa decisión y, en consecuencia, retirando la autoridad de adoptar decisiones de ese funcionario respecto de tal decisión en particular;
- Examinar con el funcionario directivo en cuestión la decisión impugnada, explicar la razón por la cual la decisión fue incorrecta y debatir la experiencia adquirida;
- Remitir la causa para que se la investigue, cuando se determine que el ejercicio incorrecto de la autoridad delegada por parte del funcionario directivo pueda llegar al nivel de una posible falta de conducta;
- Reflejar en su evaluación de la actuación profesional el hecho de que el funcionario directivo no haya cumplido a tiempo con la solicitud hecha por la Dependencia de Evaluación Interna de ofrecer comentarios o explicaciones respecto de la decisión adoptada;
- Poner una nota en el legajo oficial del funcionario directivo en cuestión en que se señale la decisión incorrecta, con sujeción a lo establecido en la instrucción

administrativa ST/AI/292, Registro de información desfavorable en el legajo personal;

- Establecer objetivos específicos en la evaluación de la actuación profesional del funcionario directivo cuando se haya determinado que la decisión impugnada se adoptó a resultas de un mal desempeño administrativo;
- Exigir al funcionario administrativo que asista a cursos de capacitación, a la luz de haber adoptado una decisión incorrecta;
- Decidir que se evalúe específicamente la actuación profesional del funcionario directivo a resultas de la decisión administrativa que fue revocada.

157. Con arreglo al artículo 10 8) de su Estatuto, el Tribunal Contencioso-Administrativo puede remitir las causas pertinentes al Secretario General de las Naciones Unidas o a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente a fin de que puedan tomar medidas para exigir las responsabilidades que procedan. En 2011, el Tribunal Contencioso-Administrativo remitió una causa de ese tipo.

3. Cuestiones relativas al examen de los estatutos de los Tribunales

158. En el párrafo 14 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe actualizado sobre cuestiones atinentes a su examen de los estatutos de los Tribunales.

159. En este momento no existen cuestiones adicionales atinentes al examen de los estatutos de los Tribunales para señalar a la atención de la Asamblea General.

4. Medidas para alentar el recurso a la resolución informal de controversias

160. En el párrafo 16 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que recomendara medidas adicionales para alentar el recurso a la resolución informal de controversias y evitar litigios innecesarios.

161. Las recomendaciones del Secretario General respecto de medidas adicionales para alentar el recurso a la resolución informal de controversias y evitar litigios innecesarios se incluyen en su informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas presentado en el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General.

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

162. En el párrafo 19 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que trabajara con los fondos y programas de las Naciones Unidas a fin de ultimar lo antes posible el mandato revisado de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas de modo que refleje la responsabilidad del Ombudsman de las Naciones Unidas de supervisar toda la Oficina y mejorar la coordinación entre sus tres pilares, y que, en la parte principal de su sexagésimo séptimo período de sesiones, le presentara un informe al respecto.

163. En su resolución 62/228, la Asamblea General prestó apoyo a la reforma de la función del Ombudsman en el sistema de las Naciones Unidas sobre la base de la propuesta de reforma al sistema de administración de justicia de las Naciones

Unidas hecha por el Grupo de Reforma. Ese grupo de expertos externos previó una reforma que pasaba de un sistema integrado anteriormente por distintas oficinas de Ombudsman y propuso una Oficina del Ombudsman ampliada, integrada y descentralizada desde el punto de vista geográfico que pueda unificar los procesos oficiosos de solución de controversias, que en la actualidad son heterogéneos y yuxtapuestos y de ese modo podría proporcionar un valioso complemento al sistema judicial. El Grupo de Reforma consideraba que la Oficina del Ombudsman era la institución que más posibilidades tenía de ser una alternativa viable e integrada de solución de controversias en el sistema de las Naciones Unidas. El Secretario General respaldó esa reforma y así fue que se estableció una nueva entidad, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (véase A/61/205).

164. En su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó posteriormente al Secretario General que ultimara el mandato revisado de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas. El proceso consistió de aportaciones de expertos externos, su examen por el Comité del Personal y la Administración, amplias consultas entre la Secretaría, los fondos y programas y el ACNUR, aportes de los departamentos sustantivos y, por último, examen y decisión final del Secretario General.

165. El mandato se está revisando como paso previo a su promulgación por el Secretario General, y en él se refuerza la función crucial que desempeña la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas en la resolución informal de controversias en la Organización. El Secretario General respalda enérgicamente el mandato y la estructura de una oficina única del Ombudsman prevista por el Grupo de Reforma y la Asamblea General, que ofrece servicios y acceso mejorados a todos los funcionarios, en particular a los que no trabajan en la Sede y que previamente no tenían fácil acceso a esos servicios. En el nuevo mandato se establece un amplio apoyo a una continua y dedicada resolución informal de los conflictos para los funcionarios de las entidades de competencia de la Oficina. También se hace gran hincapié en prestar servicios a los funcionarios que trabajan sobre el terreno, mediante la creación de oficinas regionales descentralizadas geográficamente, y se establece la manera en que funcionarán los servicios de mediación. Por último, se refuerzan los principios reconocidos internacionalmente de independencia, neutralidad e imparcialidad, confidencialidad e informalidad con que funciona la Oficina.

6. Recomendaciones para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales

166. En el párrafo 21 de su resolución 66/237, la Asamblea General indicó que acogía con beneplácito las recomendaciones formuladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales y solicitó al Secretario General que le presentara un informe en que figurasen sus opiniones sobre las recomendaciones.

167. Las opiniones del Secretario General sobre las recomendaciones formuladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales figuran en el anexo I.

7. Representación más coherente y uso más eficiente de los recursos

168. En el párrafo 23 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que estudiara todas las formas posibles de conseguir una

representación más coherente y un uso más eficiente de los recursos, teniendo en cuenta la naturaleza específica de la representación que le corresponde ante los Tribunales, y que la informara al respecto. Ese informe figura a continuación.

a) Estructura actual y sus fundamentos

169. El Secretario General está representado ante el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas por: la Sección de Derecho Administrativo, que depende de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; los funcionarios jurídicos de los servicios de recursos humanos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, y la Oficina del Director General en la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la Oficina de Operaciones del PNUMA, la Dependencia de Asuntos Jurídicos de ONU-Hábitat; y funcionarios jurídicos de los fondos y programas administrados separadamente (UNICEF, ACNUR, PNUD, UNFPA y UNOPS).

170. El Secretario General está representado ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas por la Oficina de Asuntos Jurídicos, que desempeña esa función respecto de todas las causas en que son parte las oficinas y los departamentos de la Secretaría, incluidas las misiones de mantenimiento de la paz, así como los fondos y programas.

171. El centro de atención de los procedimientos del sistema de administración de justicia es diferente entre el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. En el Tribunal Contencioso-Administrativo se hace hincapié en establecer los hechos. En el Tribunal de Apelaciones tienen más importancia las cuestiones de derecho. La división de tareas en la representación del Secretario General se debe a esas exigencias diferentes.

172. El Secretario General, al dividir la responsabilidad de su representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, ha procurado disponer de conocimientos técnicos específicos según el tipo de representación necesaria ante cada Tribunal. Los abogados que representan al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo se han vuelto muy efectivos en la reunión y el examen de documentos y en el registro de declaraciones testimoniales. También son muy hábiles en la presentación de pruebas documentales y el interrogatorio y las repreguntas a los testigos en las audiencias. Los abogados que representan al Secretario General ante el Tribunal de Apelaciones se han vuelto eficientes en la búsqueda de posibles errores en las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo. También son especialistas en investigaciones jurídicas, la presentación de escritos jurídicos definitivos y en argumentos orales en la instancia de apelación. Al acumular conocimientos técnicos en la representación en los distintos Tribunales, el objetivo ha sido formar abogados con la capacidad de planificar las causas de la manera más efectiva ante cada Tribunal en particular.

b) Alternativas a la estructura actual

173. Se ha planteado el interrogante de si, a fin de utilizar los recursos de manera más eficiente, convendría que fuera la Oficina de Asuntos Jurídicos la encargada de representar al Secretario General ante ambos Tribunales. El Secretario General considera que esa reestructuración no redundaría en ventajas operativas ni en economías.

174. La consolidación de la responsabilidad de representar al Secretario General ante los Tribunales no entrañaría la eliminación de ningún tipo de tarea y, en consecuencia, no se lograrían economías. Por el contrario, habría que seguir realizando la misma cantidad de tareas, ya sea por abogados en la misma o distintas oficinas. El volumen de trabajo sería el mismo, sin que importe que un abogado en particular tramite causas del Tribunal Contencioso-Administrativo o del Tribunal de Apelaciones. Sería necesaria producir la misma cantidad de pruebas y escritos. Habría que asistir al mismo número de audiencias. En consecuencia, el hecho de centralizar todas las funciones de representación en una oficina única no entrañaría un uso más eficiente de los recursos ni se lograría economía alguna.

175. En cambio, la consolidación de la responsabilidad de representar al Secretario General únicamente en la Oficina de Asuntos Jurídicos provocaría demoras y en el corto y mediano plazo, causaría una pérdida de eficiencia, ya que sería necesario realizar una reorganización significativa en las oficinas intervinientes, no sólo en la Oficina de Asuntos Jurídicos y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, sino también en los servicios de recursos humanos de las Oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra y en Viena, la Oficina del Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, en la Oficina de Operaciones del PNUMA y en la Dependencia de Asuntos Jurídicos de ONU-Hábitat, y posiblemente en las oficinas jurídicas de los fondos y programas. Habría que transferir partidas presupuestarias completas de esas oficinas a la Oficina de Asuntos Jurídicos. Habría que transferir a la Oficina de Asuntos Jurídicos los abogados que representan al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, o bien la Oficina de Asuntos Jurídicos debería contratar abogados nuevos a fin de tramitar las causas en los Tribunales. La Oficina de Asuntos Jurídicos también tendría que establecer suboficinas, por ejemplo en Ginebra y Nairobi, a fin de representar al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en esos lugares de destino, y el establecimiento de esas suboficinas entrañaría un gasto significativo y provocaría más demoras.

8. Opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos, incluido un mecanismo obligatorio financiado por el personal en apoyo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

176. En el párrafo 28 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que, tras consultar con el Consejo de Justicia Interna y otros órganos competentes, presentara un informe exhaustivo en el que proponga diferentes opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos, teniendo en cuenta la totalidad de las resoluciones y los informes pertinentes, incluidas las cartas dirigidas a la Quinta Comisión por la Sexta Comisión, y las recomendaciones correspondientes formuladas por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto que figuran en su informe, así como una propuesta detallada de un mecanismo obligatorio financiado por el personal, y donde se indiquen, si fuera necesario, las consecuencias de las distintas propuestas, para someterlo al examen de la Quinta Comisión y de la Sexta Comisión, en sus respectivos ámbitos de competencia, durante el sexagésimo séptimo período de sesiones.

177. El informe del Secretario General en que propone distintas opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos y un mecanismo obligatorio financiado por el personal figura en el anexo II.

9. Práctica de tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros con respecto a la imposición del pago de daños y perjuicios ejemplares o punitivos

178. En el párrafo 34 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe sobre la práctica de tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros comparables al Tribunal Contencioso-Administrativo y al Tribunal de Apelaciones “con respecto a la imposición del pago de daños y perjuicios ejemplares o punitivos, incluida su práctica en relación con el pago de indemnizaciones por daño moral, trastornos emocionales, irregularidades procesales y violación de las garantías procesales”.

179. En cumplimiento de esa solicitud, la Secretaría solicitó a todos los Estados Miembros y las secretarías de tribunales administrativos internacionales comparables información sobre sus prácticas. La Secretaría recibió respuestas de siete Estados Miembros y de siete tribunales administrativos internacionales. Las respuestas recibidas se resumen en el anexo III del presente informe. Las respuestas completas están archivadas en la Secretaría y se pondrán a disposición de quien las solicite.

180. De la práctica de que se ha tomado conocimiento en esta encuesta comparativa inicial, se pueden sacar algunas conclusiones generales. Como norma general, los regímenes jurídicos, tanto internacionales como nacionales, en la esfera del empleo público permiten indemnizar por daño moral (o no pecuniario), daño que se puede caracterizar de distintas maneras y que a menudo se solapan. Un subconjunto común de este tipo de daño es el daño o trastorno emocional. Al mismo tiempo, en ciertos casos la legislación establece topes monetarios respecto de ciertos tipos de indemnización, por ejemplo, en el caso de violación de las garantías procesales. La mayoría de la práctica está en contra de los daños ejemplares o punitivos en esta esfera del sector público. En general, a pesar de la incertidumbre propia de evaluar la entidad de este tipo de daño, el daño moral, cualquiera sea la forma en que se lo defina, se debe establecer individualmente y debe tener una entidad suficiente que justifique el otorgamiento de una indemnización. En la esfera de las garantías procesales, algunos sistemas tienden a asumir que una violación material justifica por sí misma el otorgamiento de una indemnización, mientras que en otros casos la víctima debe demostrar un daño específico resultante de la violación de las garantías procesales antes de que se pueda otorgar la indemnización.

181. Habida cuenta de la relativamente escasa información recibida, el Secretario General considera que sería útil recibir más información al respecto de los Estados Miembros que todavía no lo habían hecho al momento de prepararse el presente informe. En consecuencia, el Secretario General recomienda a la Asamblea General que solicite mayor información sobre el tema, que habrá de presentarse en su próximo período de sesiones.

10. Procedimientos de arbitraje acelerado para los consultores y contratistas particulares

182. En el párrafo 38 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe en que figurasen: a) una propuesta para poner en práctica el mecanismo propuesto para procedimientos de arbitraje acelerado para los consultores y contratistas particulares contemplado en el anexo II del informe del Secretario General sobre la administración de justicia, incluidas las

consecuencias financieras de los diferentes aspectos de la propuesta; y b) un análisis de las consecuencias normativas y financieras en caso de que los consultores y contratistas particulares previstos en la propuesta de procedimiento de arbitraje acelerado pudieran acceder a la mediación bajo el sistema informal.

183. La propuesta del Secretario General sobre un mecanismo de arbitraje acelerado para los consultores y contratistas particulares figura en el anexo IV del presente informe.

184. El análisis del Secretario General de las consecuencias normativas y financieras en caso de que los consultores y contratistas particulares pudieran acceder a la mediación bajo el sistema informal figura en el anexo V del presente informe.

11. Acceso al sistema de administración de justicia de las diferentes categorías del personal que no es de plantilla y no está contemplado en el mecanismo de resolución de controversias y otras medidas que deberían adoptarse para resolver las controversias

185. En los párrafos 39 y 40 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentase un informe sobre el acceso al sistema de administración de justicia de las diferentes categorías del personal que no es de plantilla y no está contemplado en el mecanismo de resolución de controversias propuesto en el anexo II del informe del Secretario General que figura en el documento A/66/275 y Corr.1, y sobre las medidas que deberían adoptarse en relación con los aspectos formal e informal del sistema de administración de justicia para prestar asistencia a ese personal que no es de plantilla en la resolución de las controversias que puedan surgir.

186. El informe del Secretario General sobre el acceso al sistema de administración de justicia de las diferentes categorías del personal que no es de plantilla y no está contemplado en el mecanismo de resolución de controversias y otras medidas que deberían adoptarse para resolver las controversias figura en el anexo VI del presente informe.

12. Estado del acuerdo sobre el arreglo de participación en la financiación de los gastos para el sistema de justicia interna en su conjunto

187. En el párrafo 43 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que hiciera todo lo posible por acelerar la conclusión de un acuerdo sobre el arreglo de participación en la financiación de los gastos para el sistema de justicia interna en su conjunto y la informara de ello en la parte principal de su sexagésimo séptimo período de sesiones, incluso acerca del reembolso previsto de aproximadamente 6,8 millones de dólares de los Estados Unidos por parte de las entidades participantes de las Naciones Unidas.

188. Si bien el memorando de entendimiento todavía no se ha concluido, las partes han logrado progresos importantes y, con excepción de un componente de la Oficina del Ombudsman, que está pendiente hasta que se llegue a un acuerdo sobre su mandato, todas las demás cuestiones ya se han resuelto. Como se señala en el párrafo 165 del presente informe, el mandato está siendo examinado por el Secretario General antes de su promulgación.

189. Como resultado de los acuerdos ya concluidos por las partes respecto de cómo se habrá de actuar en el futuro, la Secretaría ya ha recibido reembolsos parciales de algunas de las entidades participantes de las Naciones Unidas por los gastos incurridos en el bienio 2010-2011, por un total de 2.358.348 dólares, como se indica en el cuadro 17 *infra*:

Cuadro 17

Reembolsos recibidos de las entidades de las Naciones Unidas participantes

<i>Organización</i>	<i>Monto debido (dólares EE.UU.)</i>	<i>Monto recibido (dólares EE.UU.)</i>
ACNUR	1 578 888,93	-
UNICEF	2 335 600 37	-
PNUD	1 964 348,97	1 964 348,97
UNFPA	584 743,95	-
UNOPS	243 404,01	243 404,01
UNFCCC	105 515,57	105 515,57
ONU-Mujeres	45 079,52	45 079,52
Total	6 857 581,32	2 358 348,07

190. Se espera que las entidades de las Naciones Unidas habrán de rembolsar los montos debidos una vez que se firme el memorando de entendimiento. Los fondos recibidos se tratarán como ingresos varios y se acreditarán al Fondo General de las Naciones Unidas.

13. Propuestas y análisis de un mecanismo que permita adoptar medidas respecto de las posibles faltas de conducta de los magistrados

191. En el párrafo 44 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe en el que figuren propuestas y un análisis de un mecanismo que permita adoptar medidas respecto de las posibles faltas de conducta de los magistrados así como opiniones o estudios adicionales sobre las propuestas presentadas en los informes del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/63/314, párrs. 73 a 79, y A/66/275 y Corr.1, párrs. 55 a 60) y en los informes del Consejo de Justicia Interna (véase A/65/304, párr. 40, y A/66/158, párr. 7), así como otras propuestas, entre ellas la de un nuevo mecanismo para juzgar esas faltas de conducta, compuesto por cinco juristas, uno por cada región geográfica, seleccionados por sus respectivos Estados Miembros de origen entre los integrantes de su más alta instancia judicial y nombrados o elegidos por la Asamblea General para que ejerzan sus funciones cuando se requiera.

192. El informe del Secretario General con propuestas y análisis de un mecanismo que permita adoptar medidas respecto de las posibles faltas de conducta de los magistrados figura en el anexo VII del presente informe.

14. Recomendaciones y análisis sobre la propuesta relativa a un código de conducta para la representación jurídica

193. En el párrafo 46 de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe en el que formule recomendaciones y un análisis sobre la propuesta relativa a un código de conducta para la representación jurídica que figura en el informe que le presentó el Consejo de Justicia Interna. El informe del Secretario General figura en el anexo VII del presente informe.

15. Indemnizaciones pecuniarias otorgada por los Tribunales

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

195. La información sobre el monto de las indemnizaciones otorgadas por los Tribunales, así como por la Dependencia de Evaluación Interna, y pagadas a los funcionarios y exfuncionarios figura en el anexo IX del presente informe. También se incluye información sobre las indemnizaciones otorgadas por la Dependencia de Evaluación Interna.

IV. Recursos necesarios

196. El Secretario General ha determinado varias esferas del sistema formal de justicia que deben reforzarse a fin de cumplir el mandato del nuevo sistema. Por las razones señaladas precedentemente, el Secretario General recomienda a la Asamblea General que considere mejorar el sistema formal de justicia con los recursos siguientes, en adición a los aprobados en el presupuesto por programas para el bienio 2012-2013:

a) Respecto de la Dependencia de Evaluación Interna, por las razones señaladas en los párrafos 15 a 17 *supra*, el Secretario General recomienda a la Asamblea General que apruebe un puesto adicional de oficial jurídico de categoría P-3 para la Dependencia de Evaluación Interna, por un período de seis meses, que se financiará con cargo al presupuesto de la cuenta de apoyo para operaciones de mantenimiento de la paz;

b) Respecto del Tribunal Contencioso-Administrativo y sus secretarías, por las razones expuestas en los párrafos 32 a 37 *supra*, el Secretario General recomienda a la Asamblea General que se prorrogue el mandato de los tres magistrados *ad litem* titulares del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, y que apruebe para el mismo período, con cargo a personal temporario general, la dotación de personal complementaria actual para los magistrados *ad litem*;

c) Respecto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, por las razones señaladas en el párrafo 63 *supra*, el Secretario General recomienda que se prorrogue por un nuevo período de seis meses el puesto de oficial jurídico de categoría P-3 establecido en la resolución 65/251 con efecto a partir del 1 de enero de 2011, y que

actualmente se financia con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz.

197. En consecuencia, si la Asamblea General aprobara las propuestas mencionadas precedentemente, se necesitarían recursos adicionales por valor de 1.688.300 dólares en cifras netas (1.793.900 dólares en cifras brutas) en el presupuesto por programas para el bienio 2012-2013.

V. Conclusiones y medidas que deberá adoptar la Asamblea General

198. El Secretario General solicita a la Asamblea General que examine debidamente las recomendaciones y propuestas que figuran en el presente informe y que apruebe los recursos necesarios para dar apoyo adicional al sistema de administración de justicia.

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

a) Apruebe un puesto adicional de oficial jurídico de categoría P-3 para la Dependencia de Evaluación Interna por un período de seis meses, que se financiará con cargo al presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz, y los costos conexos de que se informará en el contexto del informe de ejecución relativo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013;

b) Apruebe la prórroga de los tres jueces *ad litem* titulares, con cargo a personal temporario general, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013;

c) Apruebe la prórroga de la dotación complementaria de personal para los jueces *ad litem*, con cargo a personal temporario general, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, que comprende tres puestos de oficial jurídico de categoría P-3 y tres auxiliares administrativos (dos del Cuadro de Servicios Generales (otras categorías) y uno del Cuadro de Servicios Generales (contratación local));

d) Apruebe la continuación del puesto de oficial jurídico de categoría P-3 en la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de Nairobi, con efecto a partir del 1 de enero de 2013, por un período adicional de seis meses, que se financiará con cargo al presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz, y los costos conexos, de que se informará en el contexto del informe de ejecución relativo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio de 2012 y el 30 de junio de 2013; la continuación del puesto de categoría P-3 después del 30 de junio de 2013 se propondrá en el contexto del presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al ejercicio fiscal 2013/14;

e) Consigne la suma total de 1.688.300 dólares en cifras netas (1.793.900 dólares en cifras brutas) para el presupuesto por programas de 2012-2013, en la sección I, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales

(1.645.400 dólares), sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (42.900 dólares) y sección 37, Contribuciones del personal (105.600 dólares), que se compensará con un monto equivalente en la sección 1 de Ingresos, Ingresos por concepto de contribuciones del personal;

f) Con arreglo a lo establecido en el párrafo 28 de la resolución 66/237, tome nota de las distintas opciones que figuran en el anexo II para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos y de un mecanismo obligatorio financiado por el personal en apoyo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y, con arreglo a lo establecido en el párrafo 28 de la resolución 66/237, solicite a la Quinta Comisión y a la Sexta Comisión que, en sus respectivos ámbitos de competencia, examinen la cuestión de si un mecanismo obligatorio financiado por el personal en apoyo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se adecua a lo establecido en la Carta de las Naciones Unidas, en particular, con el párrafo 2 de su Artículo 17;

g) Tome nota de que la introducción de procedimientos acelerados de arbitraje para resolver las controversias con consultores y contratistas individuales exigirá de la Organización recursos adicionales significativos, según se señala en el anexo IV; recuerde que la Organización cuenta actualmente con un mecanismo para la resolución de controversias con consultores y contratistas individuales mediante arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional; y siga ocupándose de la cuestión;

h) Considere el análisis de las consecuencias financieras en caso de que se permita a los consultores y contratistas individuales acceso a mediación con arreglo al sistema informal (según se describe en el anexo V) y adopte una decisión sobre la cuestión. En caso de que la Asamblea General decida otorgar acceso al sistema informal a esas categorías de personal, se producirían las consecuencias financieras indicadas en el anexo V;

i) Haga suya la preparación de un código de conducta para los representantes jurídicos que sean ajenos a la Organización y no funcionarios, y pide a la Oficina de Administración de Justicia que coordine la preparación de ese código de conducta, en consulta con los representantes jurídicos del Secretario General y del personal, los Tribunales y el Consejo de Justicia Interna.

Anexo I

Opiniones del Secretario General sobre las recomendaciones formuladas por la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para abordar las cuestiones sistémicas e intersectoriales

A. Introducción

1. El presente informe, en que se abordan las cuestiones determinadas en el informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas (A/66/224 y A/65/303), es presentado por la Oficina de Administración de Justicia con arreglo a lo establecido en las resoluciones 66/237, 66/207, 64/233 y 63/253 de la Asamblea General. Debido al número y extensión de las recomendaciones, no se las han repetido aquí, sino que se las ha resumido, con las respuestas que procedan.

B. Cuestiones sistémicas determinadas por la Secretaría

1. Puesto y carrera

a) Cuestiones determinadas

2. Las recomendaciones que figuran en la sección II.B.1 del informe del Secretario General que figura en el documento A/66/224 y en la sección III.B.1 del informe del Secretario General que figura en el documento A/65/303 se refieren a una amplia gama de cuestiones relacionadas con el puesto y la carrera, como movilidad, gestión de la actuación profesional y verificación de las referencias.

b) Medidas adoptadas

3. Respecto de las solicitudes de contar con una política desarrollada de movilidad, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en colaboración con la División de Personal sobre el Terreno del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, ha trabajado en la elaboración de un criterio estructurado para la movilidad. En ese contexto, debe señalarse que programas voluntarios como el VINES solo permitieron el traslado de un número limitado de personas. La experiencia adquirida con el VINES, así como las mejores prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas, se están examinando como parte de la elaboración de la nueva política. Si bien se presta especial atención a elaborar un mecanismo de movilidad para toda la Secretaría, se está examinando si también, cuando procede, podrían existir oportunidades de movilidad con los organismos, fondos y programas. Si bien, a fin de facilitar la movilidad, la política incluirá medidas mejoradas y selectivas de apoyo a las perspectivas de carrera, cabe señalar que las iniciativas encaminadas al asesoramiento individual en cuestiones de carrera requieren muchos recursos.

4. Respecto de la recomendación de que los funcionarios directivos deben dar capacitación y apoyo al perfeccionamiento profesional, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos señala que el sistema de gestión de la actuación profesional

exige a los funcionarios directivos realizar ese tipo de actividades (ST/AI/2010/5, sección 5 1) d)).

5. En cuanto a la recomendación de directrices claras sobre las circunstancias en que se considera aplicable que corresponde jubilarse a los 62 años de edad a los funcionarios que se reincorporaron a la Organización después del 1 de enero de 1990, en octubre de 2010 la Secretaria General Adjunta de Gestión aclaró que, de conformidad con la regla 4.17 del Reglamento del Personal, cuando un exfuncionario reciba un nuevo nombramiento, se aplicarán las condiciones del nuevo nombramiento, sin tenerse en cuenta las correspondientes a las de períodos de servicio anteriores. En consecuencia, a los fines de la cláusula 9.2 del Estatuto del Personal, la edad de jubilación obligatoria es de 62 años.

6. Respecto de la verificación de las referencias, se señala que todos los controles se completan antes de expedir la carta de oferta. Se da a los candidatos dos meses para hacer arreglos a fin de que sus instituciones educativas y empleadores remitan cartas de referencia a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y la Oficina envía recordatorios periódicos. Cuando a fin de cumplir un mandato se requiere la contratación inmediata, la Oficina expide una oferta provisional si se ha verificado el título profesional de mayor categoría obtenido por el candidato. A fin de acelerar el proceso de verificación de las referencias, la Oficina aprueba los candidatos sobre la base del examen de copias electrónicas.

7. A fin de reforzar la capacidad de verificar las referencias de la manera más eficiente y eficaz posible, la Oficina está normalizando a nivel mundial las prácticas al respecto, así como centralizando el almacenamiento de los datos. Como parte de ese proceso, la Oficina está ultimando directrices sobre la realización de la verificación de las referencias, a fin de asegurar la coherencia en las prácticas. En las directrices se examina el proceso de verificación de las referencias y el contenido que debe ser verificado, y se dan ejemplos prácticos que puede encontrar el responsable de la verificación. En las directrices se incluyen los plazos que se deben observar para la finalización general de la verificación, recordatorios a los candidatos y el recibo de los acuerdos de revelación de información entregados por los candidatos.

8. La centralización de los datos de la verificación de las referencias comenzará a fines de 2012, por conducto del sistema Inspira. Las referencias recibidas sobre las cualificaciones de un candidato elegido para un puesto que figure en Inspira se cargarán en ese sistema y se almacenarán en una base de datos central a que tendrán acceso las oficinas de recursos humanos de todo el mundo.

9. Por último, las organizaciones que participan en la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas han convenido en que es necesaria una mayor coordinación en la verificación de las referencias, y han convenido en estudiar qué medidas sería posible adoptar al respecto.

2. Relaciones de evaluación y entre pares y colegas

a) Cuestiones determinadas

10. Las recomendaciones que figuran en la sección II.B.2 del informe A/66/224 y en la sección III.B.2 del informe A/65/303 se refieran a las relaciones de evaluación y entre pares y colegas, en particular al mejoramiento de capacidades tales como

gestión de la actuación profesional, resolución de conflictos y programas eficaces de orientación para funcionarios directivos.

b) Medidas adoptadas

11. La cuestión del mejoramiento de las capacidades de gestión de la actuación profesional se abordará mediante un nuevo programa obligatorio de capacitación en gestión de la actuación profesional. La incorporación a este tipo de capacitación de la experiencia adquirida a resultas de reclamaciones contra los funcionarios directivos se podría examinar en coordinación con la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas, que también podría añadir valor creando conciencia entre el personal y los funcionarios directivos acerca de los beneficios de la solución de las controversias por medios informales y que no entrañen el recurso a mecanismos de investigación o disciplinarios. El Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos examinarán la posibilidad de introducir indicadores de la actuación en el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos, lo que permitiría determinar de manera eficaz y eficiente esas cuestiones y debatirlas en la Junta de Gestión de la Actuación Profesional.

12. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos sigue ejecutando programas de resolución de conflicto encaminados a mejorar la capacidad de resolución de conflictos en la Organización. Las cuestiones relativas al trato respetuoso al personal se abordan en el proyecto revisado del marco de competencias.

13. En cuanto a mejorar y simplificar la orientación que se da al personal directivo y al personal directivo superior, las oficinas y departamentos tienen la opción de solicitar apoyo a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para que ésta ofrezca la intervención de equipos, incluso para creación y planificación de equipos.

3. Remuneración y prestaciones y servicios y administración

a) Cuestiones determinadas

14. Las recomendaciones que figuran en la sección II.B.3 del informe A/66/224 y en la sección III.B.5 del informe A/65/303 se refieren a remuneración y prestaciones y servicios y administración, en particular a la uniformidad de las condiciones de servicio, y la claridad y las respuestas a las comunicaciones al respecto.

b) Medidas adoptadas

15. Respecto de la uniformidad de los derechos y las prestaciones en todo el sistema de Naciones Unidas, cabe señalar que el la Comisión de Administración Pública Internacional es la entidad encargada de esas cuestiones y que establece los montos de los derechos y las prestaciones que se aplican en todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas cuentan con amplia delegación de autoridad en cuestiones de recursos humanos y, por razones operativas, existen algunas variaciones entre las organizaciones. En la medida de lo posible, la Secretaría de las Naciones Unidas y los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas se esfuerzan por armonizarlos, por conducto de estructuras como el Comité Permanente sobre Lugares de Destino sobre el Terreno de la Red de Recursos Humanos.

16. Respecto de la uniformidad de la aplicación en la Secretaría, los servicios de recursos humanos de la Sede celebran reuniones semanales para asegurar una

comprensión mejor y uniforme de las normas, políticas y operaciones de recursos humanos. También se celebran reuniones, cuando resulta necesario, con la Sección de Políticas y Condiciones de Servicio. Se han establecido grupos de trabajo para examinar las prácticas de orientación y mejorar las comunicaciones y la difusión. Se han empezado a celebrar sesiones de capacitación sobre temas que incluyen “registro de nombramientos en el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS)” y “prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles”, a fin de asegurar una mayor uniformidad. Además, se está examinando la instrucción administrativa que rige el subsidio por funciones especiales, a fin de simplificar su trámite. Sin embargo, como los grupos encargados del subsidio se establecieron en consulta con el personal, la recomendación de suprimir esos grupos se debe resolver mediante la celebración de nuevas consultas.

17. En apoyo de su labor encaminada a que las prácticas sean uniformes, los servicios de recursos humanos también han elaborado indicadores operativos para el sistema de puntuación de la gestión de los recursos humanos y han establecido estándares de base para los servicios de recursos humanos. Se ha previsto que en el futuro se elaborará una base de datos de seguimiento de la gestión de los recursos humanos a fin de vigilar las principales actividades de los servicios de recursos humanos e informar sobre ellos.

18. En cuanto al mejoramiento de las comunicaciones respecto de las prestaciones, se espera que la nueva página web de los servicios de recursos humanos, actualmente en preparación, permitirá a los funcionarios tener fácil acceso a la información relativa a sus prestaciones, incluida una sección con respuestas a las preguntas más frecuentes. Una vez que se ponga en marcha el sistema Umoja, los funcionarios podrán en cualquier momento hacer el seguimiento del estado en que se encuentren sus solicitudes.

19. En un sentido más amplio, el sitio web “*It’s for real*” da a los funcionarios información accesible, uniforme y coordinada sobre toda la gama de cuestiones de recursos humanos, incluidos folletos informativos y respuestas a las preguntas más frecuentes.

4. Cuestiones jurídicas, reglamentarias, financieras y de cumplimiento

a) Cuestiones determinadas

20. Las recomendaciones que figuran en la sección II.B.4 del informe A/66/224 y en la sección III.B.4 del informe A/65/303 se refieren a cuestiones jurídicas, reglamentarias, financieras y de cumplimiento, en particular relativas a hostigamiento, conducta y disciplina y la tramitación de las investigaciones.

b) Medidas adoptadas

21. En cuanto a la recomendación de que se deben establecer procedimientos operativos estándar para abordar las denuncias de hostigamiento, discriminación o abuso de poder, el Secretario General es consciente de que los funcionarios directivos superiores necesitan apoyo en esa esfera. A tal fin, en diciembre de 2011 el Departamento de Gestión publicó una guía para funcionarios directivos acerca de su función y responsabilidad en las investigaciones y los asuntos disciplinarios, sobre la base de la experiencia adquirida a partir de la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. Respecto de las

cuestiones de que se ocupa específicamente el boletín del Secretario General ST/SGB/2008/5 (Prohibición de la discriminación y el hostigamiento, incluidos el hostigamiento sexual y el abuso de autoridad), la Oficina de Gestión de Recursos Humanos periódicamente presta apoyo, por escrito y oralmente, a los funcionarios directivos encargados de tramitar esas cuestiones. La Oficina también está preparando directrices generales por escrito respecto de esas cuestiones, en consulta con la Oficina de Ética.

22. Respecto del mejoramiento de la capacitación relativa a la prevención del hostigamiento y el abuso de autoridad, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos participa en un proyecto interinstitucional encargado de actualizar y revisar para fines de 2012 la capacitación que se ofrece actualmente en línea sobre el tema. Se incluirá un módulo centrado específicamente en la capacitación de los funcionarios directivos. Respecto de la capacitación en persona, la Oficina está preparando un programa de orientación para funcionarios directivos superiores que incluirá directrices sobre la prevención del hostigamiento y el abuso de autoridad y sobre el sistema de administración de justicia. Esta capacitación se está preparando en coordinación con la Oficina de Ética y la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas; se espera que comience a ponerse en práctica en 2013.

23. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos también está examinando distintas opciones para la posible elaboración de un programa de certificación para funcionarios superiores, que incluye cuestiones relativas a la prevención del hostigamiento y el abuso de autoridad.

24. Por su parte, la Oficina de Ética presta apoyo a varias iniciativas ideadas para reforzar en toda la Organización el compromiso con la rendición de cuentas, la integridad, la transparencia y el respeto. También ofrece directrices escritas e instrumentos de gestión ideados para: a) facilitar el acceso a los recursos de la Secretaría (véase *The Roadmap*, publicado en 2011); b) aplicar los estándares y expectativas de conducta de las Naciones Unidas en la labor cotidiana (*Putting ethics to work: a guide for United Nations staff*, que se publicará en 2012); y c) mejorar la comprensión sobre los principios éticos de las Naciones Unidas y el compromiso con ellos (véase el sitio web actualizado de la Oficina de Ética, que se puede consultar en www.un.org/es/ethics). La Oficina de Ética colabora con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en la preparación de material de comunicaciones y de difusión, como la revisión y nuevo lanzamiento del programa de capacitación en línea sobre ética e integridad. En 2011, la Oficina de Ética también prestaba asesoramiento confidencial a los funcionarios directivos superiores sobre su perfeccionamiento en su condición de líderes en cuestiones éticas, por conducto de una iniciativa de evaluación de la conducta ética de los líderes. La Oficina también celebra reuniones informativas de orientación individuales y confidenciales con todos los nuevos Subsecretarios Generales y Secretarios Generales Adjuntos, y reuniones informativas en grupo para los funcionarios de categoría D-1 y D-2. A partir de 2011, la Oficina de Ética comenzó su programa de diálogo con los líderes, en los cuales todos los funcionarios podrán participar anualmente en una sesión de diálogo guiado con su supervisor directo acerca de temas escogidos relacionados con la ética.

25. En cuanto a las investigaciones, en su informe que figura en el documento A/66/275, el Secretario General examinó la necesidad de reforzar de manera integral la gestión oportuna de los asuntos disciplinarios, desde la presentación de informes sobre las faltas de conducta hasta las investigaciones y la finalización del proceso disciplinario. Posteriormente, la Asamblea General hizo suya la propuesta de ese informe de ejecutar un proyecto experimental, con sede en Nairobi, para ensayar la viabilidad de descentralizar elementos críticos de la administración de justicia, la puesta en práctica de un sistema de vía rápida para los casos que se tramitarían con arreglo al proyecto experimental y la delegación de autoridad al Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno de poner a los funcionarios sobre el terreno en licencia administrativa con goce de sueldo. El Secretario General presentará a la Asamblea General, en su sexagésimo octavo período de sesiones, un informe amplio sobre el proyecto experimental.

26. En lo que respecta a mantener a los funcionarios al tanto del progreso de las investigaciones, se señala que las investigaciones realizadas con arreglo al boletín del Secretario General ST/SGB/2008/5 están a cargo de los jefes de departamento u oficina. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos aconseja a los directores de programa sobre la manera de realizar esas investigaciones, incluso en relación con la información que se debe dar a los denunciantes al comienzo de la investigación y cuando esta finaliza, si la cuestión no se remite para adoptar posibles medidas disciplinarias. Si la cuestión se remite para adoptar posibles medidas disciplinarias, al finalizar el proceso la Oficina de Gestión de Recursos Humanos notifica al denunciante el resultado de la investigación y las medidas adoptadas. En los casos en que el funcionario hace un seguimiento sobre el estado de su denuncia durante períodos intermedios, la Oficina responde con una nota sobre el estado de la causa y también puede dar orientaciones a los directores de programa sobre la respuesta adecuada a esas solicitudes.

5. Cuestiones de organización, liderazgo y gestión

a) Cuestiones determinadas

27. Las recomendaciones que figuran en la sección II.B.5 del informe A/66/224 y en la sección III.B.5 del informe A/65/303 se refieren a cuestiones de organización, liderazgo y gestión, en particular, la manera en que se deben encarar la gestión del cambio y la resolución de conflictos.

b) Medidas adoptadas

28. La gestión eficaz del cambio, incluidas cuestiones de liderazgo, comunicación y participación del personal, fue examinada por los funcionarios directivos superiores en una reunión de un comité conjunto de gestión y políticas celebrada el 28 de abril de 2011. En esa reunión se decidió establecer un equipo de gestión del cambio que encabezaría el proceso de gestión del cambio y lo llevaría adelante. Los funcionarios han tenido participación en ese proceso desde un primer momento: por ejemplo, una de las primeras medidas del equipo fue solicitar a todos los departamentos y oficinas que, por conducto de un coordinador, reunieran y comunicaran propuestas de reforma presentadas por el personal. El equipo solicitó aportaciones sobre todas las propuestas de gestión del cambio, incluso de los coordinadores de personal del Comité del Personal y la Administración. También elaboró una estrategia de comunicaciones que incluye un sitio web dedicado al

tema, así como historias que se publican en iSeek, presentaciones y otros materiales de comunicación, a fin de poner al tanto de las novedades a funcionarios y personal directivo de la Secretaría.

29. En su informe final, el equipo de gestión del cambio presentó una serie de iniciativas sobre el cambio. Uno de los cuatro entregables cruciales del plan del cambio es la necesidad de crear más confianza. La creación de confianza entre la administración y el personal exige fomentar una cultura de cooperación y lograr una mayor transparencia mediante el mejoramiento de las comunicaciones con el personal y dando a los funcionarios más oportunidades de ser escuchados. Entre las propuestas concretas se incluye una encuesta bienal del personal en que se solicitan aportaciones periódicas y sistemáticas, así como la elaboración de una estrategia interna amplia de comunicaciones.

30. Después de que el Secretario General aprobó la iniciativa sobre gestión del cambio, la Asamblea General, en su resolución 66/257, hizo notar la iniciativa del Secretario General y le pidió que le presentara, para su examen y aprobación previa, toda propuesta o medida relacionada con 29 de las 61 recomendaciones. Posteriormente, el Secretario estableció un equipo de gestión del cambio a fin de llevar adelante esa labor.

31. En lo que respecta a la cuestión concreta del cambio en la esfera de los recursos humanos, *"It's for real"* es un instrumento coordinado de comunicación que mantiene al personal al tanto de las últimas novedades en gestión de recursos humanos. También se invita al personal a participar en el fomento del cambio: por ejemplo, el grupo de trabajo sobre movilidad, integrado por representantes de la administración y del personal, solicitó específicamente la opinión del personal por medio de una encuesta mundial y grupos de estudio.

32. En cuanto a la necesidad de prestar apoyo a los funcionarios directivos a fin de establecer un entorno de trabajo armonioso para su personal, se cuenta con varios programas de solución de conflictos que se pueden ofrecer a los equipos, dependencias de trabajo y secciones a pedido de estos, adaptándolos a sus necesidades particulares. Además, las unidades y secciones de trabajo pueden solicitar la intervención de equipos, incluidos los especializados en solución de conflictos, lo que periódicamente se lleva a cabo en la Sede de Nueva York, las oficinas extrasede y las comisiones regionales. Esas intervenciones se preparan individualmente, a fin de satisfacer las necesidades y la situación concretas de la dependencia de trabajo del caso.

33. A fin de asesorar y prestar apoyo a quienes deben adoptar decisiones en lo que respecta a la gestión del personal, el Departamento de Gestión pública para los funcionarios directivos una guía de la experiencia adquirida, en que se resume la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones en temas como procedimientos de selección y ascenso y decisiones sobre la renovación o rescisión de los nombramientos, que resulta de gran ayuda para la gestión.

6. Cuestiones de seguridad, salud, bienestar, estrés y de la vida laboral y personal

a) Cuestiones determinadas

34. Las recomendaciones que figuran en la sección II.B.6 del informe A/66/224 y en la sección III.B.6 del informe A/65/303 se refieren a cuestiones de seguridad,

salud, bienestar, estrés y de la vida laboral y personal, en especial la respuesta a las crisis, los efectos en la salud de condiciones de trabajo estresantes, en particular sobre el terreno, y la necesidad de lograr un mejor equilibrio en la habilidad de trabajo.

b) Medidas adoptadas

35. Respecto de la cuestión de gestionar eficazmente a los funcionarios afectados por una crisis, el Equipo de Preparación y Apoyo para Emergencias de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en consulta con el Departamento de Seguridad, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno y otros interesados, está preparando para la Organización un programa mejorado sobre la obligación de prestar atención antes, durante y después de la crisis. En particular, se está prestando atención a la preparación mediante la creación de capacidad de primera respuesta en todos los lugares de destino mediante módulos de capacitación especializada para el personal y los funcionarios directivos, planificación y actividades predeterminadas ante distintas hipótesis. Sobre la base de la experiencia adquirida en situaciones pasadas de gestión de crisis, se establecerán un criterio y un marco armonizados que permitan adoptar un criterio uniforme a la gestión de crisis futuras.

36. Respecto de la recomendación de establecer una política amplia de salud y seguridad ocupacionales, que tenga en cuenta la posibilidad de que se produzcan consecuencias negativas en la salud a resultas de una mala gestión de los conflictos, se acepta la recomendación y se la pondrá en práctica cuando se elabore la política.

37. En cuanto a la recomendación de revisar las directrices relativas al examen de los casos por la Junta Médica, a fin de incluir la posibilidad de resolver las diferencias de manera informal, se está preparando una nueva instrucción administrativa sobre las juntas médicas y, en ese contexto, se tendrá en cuenta la recomendación.

38. La propuesta de reforzar el actual programa de servicios de asesoramiento en todo el sistema y que hasta el final del mandato de una misión se ofrezcan servicios completos de asesoramiento al personal se adecua a las recomendaciones de la propia Dependencia de Gestión del Estrés Postraumático del Departamento de Seguridad respecto de la necesidad de reforzar la capacidad de asesoramiento al personal en las misiones sobre el terreno. Sin embargo, el examen de los recursos adicionales necesarios es de competencia de la Asamblea General.

39. En el informe también se recomienda a la Organización que aumente su capacidad de procurar recursos en materia asesoramiento según sea necesario y para el largo plazo, más que únicamente en respuesta a un desastre. Además, se recomienda rotar periódicamente entre las distintas regiones a los equipos móviles de consejeros. En tal sentido, se señala que la estrategia que aplica la Dependencia de Gestión del Estrés Postraumático se basa en un criterio de niveles múltiples en el plano nacional, regional y de la Sede. Se cuenta con un plan para imprevistos respecto de cada misión y a nivel regional, en coordinación con los asesores del personal en materia de estrés de los organismos, fondos y programas. Además, la Dependencia cuenta con una red de profesionales en salud mental en las distintas regiones, a los que las misiones pueden acceder si resulta necesario.

40. En el informe también se recomienda que, a fin de asegurar el bienestar del personal y solucionar rápidamente los problemas relacionados con el empleo, se

deben desplegar equipos de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas. Si bien podría ser deseable contar con servicios adicionales de mediación y otro tipo de participación del ombudsman, ello tendría importantes consecuencias en los recursos, a lo que debería prestar su acuerdo la Asamblea General.

41. En cuanto a la recomendación de que la División de Servicios Médicos comparta sus experiencias respecto de las inquietudes del personal sobre el terreno de que ha tomado conocimiento, y de sus recomendaciones sobre cómo abordarlas, debe señalarse que la Dependencia de Gestión del Estrés Postraumático trabaja en coordinación tanto con los servicios médicos como con los de recursos humanos en el contexto del Grupo de Trabajo sobre el Estrés Postraumático. De todas las crisis se extraen experiencias. La Dependencia acoge con beneplácito la participación de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas como observador en las deliberaciones del Grupo de Trabajo y en el futuro compartirá esas experiencias con la Oficina.

42. En cuanto a ayudar a los funcionarios a convivir con un ambiente laboral estresante sobre el terreno, se señala que la recomendación de ofrecer capacitación obligatoria a los funcionarios que se encuentran en situaciones de estrés no especifica el número de funcionarios a que se aplica ni define el significado de “entorno laboral estresante”. En consecuencia, resulta difícil interpretar o poner en práctica una recomendación tan abierta, especialmente en el actual clima financiero.

43. En el informe también se recomienda la inclusión de estrategias de gestión del estrés como competencia que se debe observar durante las entrevistas para puestos directivos sobre el terreno. Esto no resulta práctico, ya que el marco de competencias se aplica en toda la Secretaría. Sin embargo, es claro que los encargados de las entrevistas tienen libertad para examinar esta cuestión durante el debate general. Respecto a contar con consejeros para el personal en todas las operaciones sobre el terreno, está bien establecida y se ha documentado ampliamente la importancia de que los funcionarios de las Naciones reciban apoyo sicosocial durante situaciones de emergencia, e incluso en las que no lo son. La política de la Dependencia de Gestión del Estrés Postraumático es que todas las misiones deben contar con un consejero y, cuando ello no ocurre, realiza actividades de cabildeo y promoción para que se apruebe el nombramiento de ese funcionario. Al respecto, se ha sugerido que, del principio al fin de toda misión de mantenimiento de la paz o política, cualquiera sea su tamaño, se debe considerar que una dependencia de asesoramiento al personal debe ser parte necesaria e integral. De esta manera se volvería superflua la recomendación del informe de contar con equipos móviles de consejeros.

44. En cuanto a la promoción de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, los arreglos flexibles de trabajo son una parte fundamental del plan del cambio. En la actualidad se está ejecutando un proyecto experimental para facilitar la elaboración de una política amplia y revisada de arreglos flexibles de trabajo, que se presentará a la Asamblea General.

Anexo II

Distintas opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos y mecanismo obligatorio financiado por el personal en apoyo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

A. Introducción

1. En su sexagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe exhaustivo en el que proponga diferentes opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos, así como una propuesta detallada de un mecanismo obligatorio financiado por el personal, y donde se indiquen, si fuera necesario, las consecuencias de las distintas propuestas, para someterlo al examen de la Quinta Comisión y de la Sexta Comisión (resolución 66/237, párr. 28).

2. El presente informe se ha preparado en respuesta a la solicitud. Está compuesto de cuatro secciones. La sección B contiene opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos. La sección C contiene un análisis detallado de cada una de las tres opciones de un mecanismo obligatorio para la financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, a cargo del personal, que figuran en el documento de concepto que se incluyó en el informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas en su sexagésimo sexto período de sesiones. Se consideran las ventajas y desventajas de cada opción y se describe el funcionamiento de cada una de ellas. En la sección D figuran las consecuencias de un mecanismo obligatorio, que habrán de ser examinadas por la Asamblea.

3. El contenido del presente informe se distribuyó a fines de consulta, incluidos los fondos y programas y representantes de funcionarios y personal directivo, en la reunión del Comité del Personal en la Administración celebrada en Arusha (República Unida de Tanzania) en junio de 2012. Sus observaciones se han reflejado en el presente. No fue posible celebrar consultas con el Consejo de Justicia Interna, ya que todavía no se han nombrado sus nuevos miembros.

B. Opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos

4. En la presente sección se señalan cuatro opciones para la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos: a) representación a cargo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal; b) representación a cargo de letrados externos, ya sea pagados o *pro bono*; c) representación a cargo de exfuncionarios o funcionarios; y d) representación en causa propia.

5. Debe señalarse que en 2011 se registraron 282 causas en el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. En 105 de esas causas (37%) los funcionarios estuvieron representados por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, en 44 (16%) por letrados particulares externos, en 12 (4%) por

exfuncionarios o funcionarios, y en 131 (43%) los funcionarios se representaron en causa propia.

6. En 2011, el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas recibió 96 apelaciones, de las cuales 89 correspondían a sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo^a. La Oficina de Asistencia Letrada al Personal representó a funcionarios en 21 de las 89 apelaciones (24%). En tres apelaciones, la Oficina actuó en nombre de funcionarios o exfuncionarios que apelaban la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo, y en 18 causas actuó como letrado de funcionarios que respondían a apelaciones interpuestas en nombre del Secretario General.

7. De las 96 apelaciones, en 27 (28%) los funcionarios estuvieron representados por letrados externos; en cinco (5%) por exfuncionarios o funcionarios, y en 43 (45%) los funcionarios se representaron en causa propia.

1. Opción de representación a cargo de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

8. El Grupo de Reforma consideraba –como también sostiene el Secretario General– que, con arreglo al principio de que el nuevo sistema de administración de justicia debía ser más profesional y descentralizado, el acceso a asistencia letrada a cargo de funcionarios de dedicación exclusiva y con conocimientos jurídicos ayudaría a garantizar que ambas partes actuaran en igualdad de condiciones ante el sistema de justicia formal. Que los funcionarios cuenten con asistencia letrada de profesionales especializados en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas redunda tanto en interés de los funcionarios como de la Organización (véase A/62/294 y A/62/748 y Corr.1).

9. Se recuerda que en la instrucción administrativa ST/AI/351 y Amend.1, la Organización reconoció durante decenios antes de la creación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal la importancia de que los funcionarios contaran con asesoramiento y asistencia y, si procede, representación por letrados, como elemento importante de la administración de justicia en las Naciones Unidas. En el sistema anterior, la Lista de Asesores Letrados ofrecía representación jurídica gratuita a los funcionarios.

10. En su informe de 2006, el Grupo de Reforma señaló que la Lista de Asesores Letrados estaba investida de la función de prestar asistencia y representación jurídicas al personal de las Naciones Unidas en las actuaciones iniciadas en el marco del sistema interno de justicia (A/61/205, párr. 100). También señaló que había una desigualdad de medios de defensa entre la administración y el personal (ibíd., párr. 106) y, en respuesta, propuso que se reforzara la asistencia letrada al personal asegurando que todos los letrados contaran con las cualificaciones jurídicas adecuadas y que, en los principales lugares de destino y de operaciones de paz sobre el terreno, existiera una oficina de asistencia letrada al personal con recursos y capacidad adecuados (ibíd., párrs. 107, 109 y 110).

11. El Grupo de Reforma recomendó que se creara una oficina de asesores letrados de carácter profesional, dotada de personal que poseyera antecedentes jurídicos reconocidos por los tribunales de los Estados Miembros; su dedicación debería ser a

^a Las siete apelaciones restantes se referían a decisiones adoptadas por jefes de entidades que habían concertado un acuerdo especial con el Secretario General con arreglo al artículo 2.10 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

tiempo completo y debería contar con los recursos necesarios (ibíd., párr. 107). En consecuencia, como parte integral del nuevo sistema de administración de justicia, se estableció la Oficina de Asistencia Letrada al Personal en sustitución de la Lista de Asesores Letrados a fin reforzar la asistencia letrada ofrecida al personal (resolución 62/228 de la Asamblea General, párr. 13).

12. La Asamblea General también reconoció que la prestación de asistencia letrada profesional era fundamental para la utilización efectiva y apropiada de los mecanismos disponibles dentro del sistema de administración de justicia (resolución 62/228, párr. 12, y resolución 65/251, párr. 35). En su sexagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea General decidió que la función de los letrados de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal sería prestar asistencia a los funcionarios y a sus representantes voluntarios en la tramitación de las reclamaciones en el sistema formal de administración de justicia (resolución 63/253, párr. 12). Posteriormente, la Asamblea General observó que la Oficina representaba a funcionarios en casos en que entiende el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas en Nueva York, Ginebra y Nairobi (resolución 65/251, párr. 36).

13. En su sexagésimo sexto período de sesiones, la Asamblea General decidió que, a la espera de un examen más detenido de la cuestión en su sexagésimo séptimo período de sesiones, la función de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal siguiera siendo la prestación de asistencia a los funcionarios y a sus representantes voluntarios en la tramitación de las reclamaciones en el sistema formal de administración de justicia, incluida la representación (resolución 66/237, párr. 27).

14. Habida cuenta de que el mandato de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal dimana de la Asamblea General, su costo está financiado por la Organización.

15. Las ventajas que ofrece esta opción son las siguientes^b:

a) La Oficina ofrece acceso gratuito a asistencia letrada a cargo de abogados profesionales que tienen conocimiento del sistema de administración de justicia respecto de los contratos de empleo y las condiciones de nombramiento, dondequiera que los funcionarios presten servicios en la Organización;

b) La Oficina es parte integrante de la arquitectura de rendición de cuentas de las Naciones Unidas. Ayuda a garantizar que se corrijan las decisiones administrativas incorrectas y contribuye a que en la Organización se adopten mejores decisiones. A menudo ello se logra en las primeras etapas del proceso, de manera que las cuestiones se resuelven informalmente;

c) La Oficina actúa como filtro en el sistema de administración de justicia, al alentar a los funcionarios a buscar una solución en el sistema informal de justicia y al negarse a representar a los funcionarios en las causas que considera carentes de mérito (A/66/158, párr. 39);

d) Los oficiales jurídicos de la Oficina cobran un sueldo fijo y, en consecuencia, no tienen un incentivo financiero en prolongar los trámites;

^b Véase el informe del Consejo de Justicia Interna (A/67/98, párrs. 50 a 52), en donde el Consejo respaldó la función continua de la Oficina de Asistencia Letrada al personal de representar a los funcionarios.

e) La Oficina está comprometida con los valores básicos de la Organización^c. Sus oficiales jurídicos deben firmar una declaración escrita en que prometen, entre otras cosas, desempeñar en todos los casos con lealtad, discreción y a conciencia las funciones que se les encomienda en su carácter de funcionarios públicos de las Naciones Unidas y prometen respetar el Estatuto y Reglamento del Personal (véase la cláusula 1.1.b) del Estatuto del Personal). La Oficina también ha publicado los “Principios rectores de conducta de los letrados afiliados a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas”^d, que incluye obligaciones establecidas en el Estatuto y Reglamento del Personal, como sinceridad y confidencialidad, y la obligación de abstenerse de aceptar casos carentes de mérito para su tramitación en los Tribunales internos (A/62/294, párr. 28);

f) La Oficina ayuda a garantizar la accesibilidad a la justicia, ya que vela por que los funcionarios, en particular los que prestan servicios sobre el terreno, tengan acceso a representación letrada ante los Tribunales internos.

16. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

a) Se considera que el Secretario General es responsable de las decisiones operativas que adopta la Oficina de Asistencia Letrada al Personal al representar a un funcionario, y sobre las cuales no tiene control alguno. Hasta la fecha, se han presentado dos casos en que se ha impugnado la decisión de la Oficina de negarse a actuar en nombre de un funcionario o la manera en que la Oficina representó al funcionario;

b) La posibilidad de obtener acceso gratuito los Tribunales podría ser un factor para que algunos funcionarios, en algún tipo de causas, tomen la decisión de resolver la controversia en el sistema informal o en el formal.

2. Opción de representación por letrados externos

17. Además de recurrir a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, los funcionarios están en libertad, entre otras cosas, de procurar la asistencia y representación de letrados externos. Ciertamente, el Grupo de Reforma reconoció que la existencia de una oficina de asistencia letrada profesional no impediría a los funcionarios recurrir a los servicios de letrados externos, ya sea con carácter *pro bono* o bien pagando personalmente sus honorarios (A/61/205, párr. 108).

18. Los funcionarios que contratan letrados externos tienen a su cargo el pago de los honorarios por esa representación ante los Tribunales internos.

a) Representación por letrados externos pagados

19. Si bien en cualquier momento durante la resolución del proceso los funcionarios pueden solicitar asistencia, incluida representación, a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, también están en libertad de contratar letrados particulares, a su propia costa, para que los asistan y representen ante los Tribunales internos.

20. Las ventajas que ofrece esta opción son las siguientes:

^c Véase la resolución 65/251. La Asamblea General ha reconocido la función que desempeña la Oficina de prestar asistencia letrada a los funcionarios de manera independiente e imparcial.

^d Se puede consultar en: http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf.

a) Los letrados externos podrían hacerse cargo de causas que la Oficina se negase a aceptar, o bien no pudiera hacerlo, incluidas causas en que la Oficina considere que existe un conflicto de intereses;

b) Los funcionarios tendrían más flexibilidad para elegir un letrado que considerasen mejor para satisfacer sus necesidades y representar sus intereses;

c) Los funcionarios podrían sentirse más cómodos con letrados externos que no tengan una relación contractual preexistente con la Organización, o bien tener más confianza en ellos. De esa manera también podrían evitarse litigios relacionados con posibles conflictos de intereses a resultas de la participación de la Oficina;

d) Los letrados externos están sujetos a la jurisdicción de sus colegios de abogados nacionales, lo que permitiría a los funcionarios recurrir a mecanismos de ejecución para velar por que el letrado actúe con arreglo a sus obligaciones profesionales;

e) No se plantearía la cuestión señalada en el párrafo 16 a) *supra*.

21. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

a) Dos terceras partes de los funcionarios de las Naciones Unidas trabajan en operaciones sobre el terreno, fuera de la Sede. Muchas de esas operaciones están localizadas en zonas de posconflicto, en donde las instituciones jurídicas son deficientes y quizás haya muy pocos abogados;

b) No todos los funcionarios pueden pagar letrados externos, cuyos honorarios quizás sean prohibitivamente onerosos, en particular para los funcionarios destituidos. Igualmente, los funcionarios de contratación nacional y los del Cuadro de Servicios Generales y categorías conexas quizás carezcan de medios financieros para contratar los servicios de letrados externos (véase A/62/748, párr. 66);

c) Si a los letrados externos se les pagan honorarios con arreglo a un arancel horario o un pacto de cuota litis, quizás tengan un incentivo financiero para aumentar la complejidad de las causas y promover litigios;

d) Los letrados externos no están sujetos al Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y quizás tramiten las causas de una manera que no se ajuste a los valores y la cultura básicos de las Naciones Unidas;

e) Ya se ha señalado que recurrir a letrados externos para asuntos relativos al empleo en las Naciones Unidas es poco práctico y, con frecuencia, contraproducente^e. Para prestar asistencia letrada a los funcionarios es necesario estar familiarizado con el marco jurídico único de las Naciones Unidas, incluidas las normas y reglamentos de la Organización, sus mecanismos e instituciones judiciales y la jurisprudencia de los Tribunales internos, todo lo cual difiere mucho de las normas y los tribunales nacionales (véase A/62/748, párr. 63, y A/66/294, párr. 25). También se ha señalado que, a resultas de la falta de experiencia y conocimientos necesarios para prestar asistencia a los funcionarios en los asuntos relacionados con su empleo en el sistema de las Naciones Unidas, quizás los letrados externos no comprendan los principios jurídicos pertinentes a una cuestión o traten de valerse de

^e Véase el informe del Consejo de Justicia Interna (A/67/98, párr. 51), en que el Consejo señaló los problemas que entrañaba la contratación de letrados externos.

principios jurídicos nacionales o locales no aplicables en el contexto de las Naciones Unidas (A/62/748, párr. 64). Al mismo tiempo, como se señaló precedentemente, hay letrados externos que representan a funcionarios ante los Tribunales internos y que están adquiriendo experiencia en el marco jurídico de las Naciones Unidas;

f) Los funcionarios que tengan éxito en las causas tramitadas en los Tribunales internos podrían argumentar que no se los ha indemnizado adecuadamente a menos que el Tribunal imponga las costas. Con arreglo al Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, cuando el Tribunal determine que una parte ha abusado manifiestamente del procedimiento ante él, podrá condenarla en costas^f.

b) *Representación por letrados externos pro bono*

22. La labor jurídica *pro bono* está a cargo de abogados que trabajan voluntariamente y sin cobrar honorarios, o con honorarios reducidos, como servicio público o cuando el caso entraña cuestiones de interés para el letrado que presta el servicio. En general, los servicios *pro bono* permiten tener acceso a la justicia al ofrecer servicios jurídicos a quienes carecen de medios para sufragarlos.

23. Quizás los funcionarios que se valen de un letrado *pro bono* no necesiten financiar su representación ante los Tribunales, ni tampoco necesitan recurrir a los servicios de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal.

24. Se aplican a los letrados *pro bono* las mismas ventajas señaladas en el párrafo 20 *supra* respecto de los letrados externos.

25. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

a) Quizás los funcionarios no satisfagan los requisitos de elegibilidad financiera y/o los relativos al tema del litigio que permitan su representación con arreglo a algún tipo particular de programa *pro bono*;

b) Quizás no existan servicios jurídicos *pro bono* en donde los funcionarios prestan servicios, especialmente en los casos de servicios sobre el terreno.

3. Opción de representación por exfuncionarios o funcionarios

26. Siempre ha sido una opción, y lo sigue siendo, que los funcionarios sean representados ante los Tribunales internos de la Organización por exfuncionarios o funcionarios.

27. Según sean los arreglos concertados entre el funcionario que litiga y el exfuncionario o funcionario que lo representa, quizás no se produzcan gastos

^f Varios tribunales administrativos internacionales han impuesto costas en favor de los litigantes ganadores, entre ellos el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, el Fondo Monetario Internacional y el Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea. El anterior Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas también impuso las costas en casos excepcionales, cuando se demostró que las costas eran inevitables, de un monto razonable y excedían los gastos normales de un litigio ante el Tribunal (véase A/CN/R.1, de 18 de diciembre de 1950). En la mayor parte de los ordenamientos jurídicos internos, la atribución de las costas típicamente se adecua al resultado de la causa, y la corte o el tribunal las imponen en favor de la parte ganadora.

directos, ni para el funcionario ni para la Organización, conexos a este tipo de representación.

28. Las ventajas que ofrece esta opción son las siguientes:

a) Los funcionarios voluntarios con formación jurídica que conocen las normas internas de la Organización y el sistema de administración de justicia pueden ocuparse de causas declinadas por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, incluidas las causas en que la Oficina considere que existe un conflicto de intereses; y

b) Los voluntarios, que desempeñan otras funciones en la Organización, no tienen incentivos para prolongar los procedimientos.

29. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

a) Quizás los voluntarios carezcan de cualificaciones jurídicas y no puedan representar adecuadamente los intereses de sus colegas en los Tribunales internos. Como señaló el Grupo de Reforma, la anterior Lista de Asesores Letrados, al valerse de voluntarios sin formación jurídica, daba lugar a una desigualdad de recursos jurídicos en el sistema de justicia interna (A/62/205, párr. 106);

b) Como señaló el Grupo de Reforma en su informe (ibíd., párr. 104), en ocasiones los voluntarios eran renuentes a prestar servicios en la Lista de Asesores Letrados porque podrían enfrentarse con alguno de los cargos de la administración encargados de renovar su contrato de trabajo;

c) Los voluntarios deben cumplir sus obligaciones normales, además de prestar asistencia a sus colegas. No existe disposición alguna que permita a los voluntarios tomar tiempo compensatorio con ese fin;

d) La disponibilidad de voluntarios es incierta. No existen mecanismos que den a los funcionarios incentivos para actuar como voluntarios para prestar asistencia a sus colegas. Los problemas conexos a la disponibilidad de voluntarios podrían causar demoras.

4. Opción de que los funcionarios actúen en causa propia

30. En el sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas siempre ha sido una opción, y lo sigue siendo, que los funcionarios actúen en causa propia.

31. La actuación de los funcionarios en causa propia no entraña costos directos ni para estos ni para la Organización.

32. La ventaja que ofrece esta opción es la siguiente: los funcionarios pueden alegar toda posición o argumento que consideren más ventajoso.

33. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

a) En su mayoría, los funcionarios no tiene capacitación jurídica y, en consecuencia, quizás no puedan discernir ni alegar coherentemente sus posiciones y argumentos. Además, quizás no estén familiarizados con las normas de procedimiento y prueba aplicables, con plazos cruciales, lo que puede llevar a que se pierda una causa con mérito, lo que entraña una carga indebida sobre los magistrados, las secretarías y los letrados de la parte contraria y podría causar demoras en los procedimientos;

b) La actuación en causa propia de los funcionarios ante los Tribunales internos podría dar lugar a una desigualdad de los recursos disponibles para las partes que litigan en los Tribunales y, en consecuencia, limitar significativamente el acceso al sistema formal de administración de justicia (véase también el informe del Consejo de Justicia Interna, A/67/98, párr. 50).

C. Opciones propuestas de un mecanismo obligatorio de financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a cargo del personal

34. En la presente sección se avanza sobre lo expresado en el documento de concepto sobre un mecanismo obligatorio de financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a cargo del personal, que figura en el informe del Secretario General sobre la administración de justicia presentado en el sexagésimo sexto período de sesiones (A/66/275 y Corr.1, anexo I). En ese documento de concepto se señalan tres opciones para un mecanismo obligatorio de financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a cargo del personal: a) un modelo obligatorio universal, en el cual los funcionarios estarían obligados a contribuir un porcentaje de su sueldo sobre la base de deducciones automáticas en la nómina; b) un modelo de “pago obligatorio para los usuarios”, en el cual los funcionarios que utilizan los servicios de la Oficina deben pagarlos; y c) un modelo de pago obligatorio con cargo a las cuotas cobradas por los sindicatos y asociaciones del personal, en el cual, para financiar a la Oficina, se utilizaría un porcentaje de las cuotas cobradas por los sindicatos y asociaciones.

35. Habida cuenta de que en su sexagésimo sexto período de sesiones la Asamblea General decidió que, a la espera de un examen más detenido de esta cuestión en su sexagésimo séptimo período de sesiones, la función de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal siguiera siendo la prestación de asistencia a los funcionarios y a sus representantes voluntarios en la tramitación de las reclamaciones en el sistema formal de administración de justicia, incluida la representación, cada una de las opciones que se indican a continuación se basa en el mandato actual de la Oficina, incluidas la representación y las necesidades por concepto de recursos.

36. Como parte de las consultas solicitadas por la Asamblea General, las tres opciones de mecanismo obligatorio de financiación para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a cargo del personal se presentaron en la reunión del Comité del Personal y la Administración celebrada en Arusha (República Unida de Tanzania) en junio de 2012. En principio, los representantes del personal se opusieron uniformemente a toda opción o propuesta obligatoria, pero indicaron que prestaban un enérgico apoyo a la Oficina.

37. Los representantes del personal consideraban que, habida cuenta de que los funcionarios, cuando se suman a la Naciones Unidas, renuncian a toda posibilidad de recurrir a sus sistemas jurídicos internos, la Organización debe ofrecer y financiar a los funcionarios la asistencia letrada, incluida la representación, como parte del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas. También indicaron que, en todo mecanismo obligatorio, el personal procuraría participar en la selección de los magistrados y los oficiales jurídicos de la Oficina.

1. Opción del modelo de contribución obligatoria universal

38. Con arreglo al modelo de contribución obligatoria universal, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se financiaría por medio de una contribución obligatoria que se descontaría directamente de la nómina de todos los funcionarios.

39. Con arreglo a esta opción, la Asamblea General seguiría financiando los recursos aprobados para el presupuesto de la Oficina^g. Los fondos que se obtuvieran de los funcionarios se aplicarían para añadir recursos a la Oficina. También se separaría un pequeño porcentaje como fondo para imprevistos, a fin de sufragar todo déficit no anticipado, como la repentina reducción de personal debida a la reducción de misiones.

40. Con fines de equidad y para facilitar la gestión, se recomienda que el gravamen impuesto a todos los funcionarios se base en un porcentaje fijo del sueldo; ese porcentaje sería el mismo para todos los funcionarios.

41. Los recursos adicionales consistirían de dos oficiales jurídicos de categoría P-4, cuatro funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y 52.000 dólares por concepto de recursos adicionales no relacionados con puestos. Se ha calculado que el costo de los recursos adicionales ascendería a aproximadamente 895.000 dólares.

42. Para financiar esos recursos adicionales el porcentaje de deducción de la nómina sería de aproximadamente el 0,029%, que se aplicaría al sueldo básico neto. El valor del porcentaje deducido guarda relación con el monto de recursos adicionales procurados. En consecuencia, la aplicación de un porcentaje más reducido o mayor redundaría en menos o más recursos.

43. Con arreglo a esas cifras, a continuación figuran ejemplos de las consecuencias que la deducción de la nómina tendría en el sueldo de funcionarios de distintas categorías y que prestan servicios en distintos lugares de destino. De allí surge que los efectos de la deducción variarían de 0,16 dólares a 4,60 dólares por mes, de la manera siguiente:

<i>Lugar de destino del funcionario</i>	<i>Categoría del funcionario</i>	<i>Sueldo básico neto (por mes) (dólares EE.UU.)</i>	<i>Deducción para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal (por mes) (dólares EE.UU.)</i>
Ginebra	P-5, escalón 5	16 055,95	4,60
Nueva York	P-3, escalón 3	8 106,34	2,32
Sudán del Sur	G-5, escalón 7	1 510,42	0,43
Nairobi	G-4, escalón 4	1 345,41	0,39
Somalia	G-2, escalón 4	552,50	0,16

44. Las ventajas que ofrece esta opción son las siguientes:

a) Constituiría una fuente constante de recursos para sufragar gastos adicionales de la Oficina;

^g Los Estados Miembros financiarían el presupuesto actual de la Oficina, incluida la dotación de personal complementaria establecida con arreglo a la resolución 63/253 de la Asamblea General (1 puesto de categoría P-5, 5 P-3, 1 P-2 y 3 del Cuadro de Servicios Generales), más un puesto de categoría P-3 (personal temporario general) financiado con cargo a la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz.

b) Habida cuenta del gran número de funcionarios de la Organización, aun las contribuciones individuales de valor simbólico podrían dar lugar a que la financiación alcanzara un monto considerable;

c) Probablemente sería relativamente fácil de gestionar y su costo administrativo sería mínimo.

45. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

a) En la actualidad, menos del 1% de la totalidad de los funcionarios interpone demandas en el sistema formal de justicia. Con arreglo a este sistema, aproximadamente el 99% de los funcionarios debería pagar por un servicio que muy probablemente no utilicen. En consecuencia, los funcionarios que se valieran de los Servicios de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal pagarían, por conducto de la deducción en la nómina, una suma inferior al costo real de los servicios, ya que el costo de los recursos adicionales para la Oficina estaría subsidiado por la población general de funcionarios;

b) La contribución obligatoria podría ser impugnada por los funcionarios obligados a pagar un mandato de la Organización que establece servicios que no utilizan;

c) El sistema podría crear en los funcionarios, individualmente o por conducto de sus representantes, la expectativa de que tendrían derecho a participar en las decisiones operativas de la Oficina, incluidas las de política, las decisiones sobre la selección del personal de la Oficina y las decisiones adoptadas en causas individuales. Esto podría socavar la función que desempeña la Oficina como agente independiente en el sistema de administración de justicia.

2. Opción de pago obligatorio para los usuarios

46. Con arreglo a la opción de pago obligatorio para los usuarios, únicamente los funcionarios que utilicen los servicios de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal contribuirían a financiar la Oficina mediante el pago de honorarios a cambio de los servicios prestados. Este modelo tiene tres variantes básicas: a) los honorarios podrían consistir de una tarifa plana única, según la cual los funcionarios pagarían una suma fija por todos los servicios jurídicos prestados^h; b) los honorarios se podrían basar en un arancel horario fijo, según el cual los funcionarios pagarían por los servicios prestados sobre la base de las horas trabajadasⁱ; o c) los honorarios se podrían basar en una tabla con aranceles predeterminados, según la cual los funcionarios pagarían una suma fija según el tipo específico de servicio prestado.

47. La tercera variante aparentemente sería la más práctica y justa de las tres. Una tabla con aranceles predeterminados, con una suma fija según el tipo específico de servicio jurídico prestado, se puede calcular con la asistencia de peritos con

^h Según esta variante, los funcionarios cuyas reclamaciones se resolvieran rápidamente pagarían lo mismo que los funcionarios cuyas causas fueran a juicio. En consecuencia, la tarifa plana única afectaría negativamente a los funcionarios que resolvieran rápidamente sus causas y beneficiaría financieramente a aquellos que pasaran a la etapa del juicio. Con arreglo a las variantes de aranceles horarios y tablas fijas, lo que se cobraría a los funcionarios dependería del tipo de servicio prestado.

ⁱ Esta variante obligaría a los oficiales jurídicos a mantener un registro de las horas trabajadas y facturar a los funcionarios con arreglo a un arancel horario fijo, según el tiempo trabajado.

experiencia en la elaboración de este tipo de tablas en los sistemas jurídicos nacionales. Por ejemplo, se podrían establecer aranceles separados para:

- a) Consulta inicial;
- b) Asistencia durante la etapa de evaluación interna;
- c) Asistencia durante la mediación;
- d) Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo que entrañe presentación de escritos;
- e) Representación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo que entrañe participación en audiencias;
- f) Representación ante el Tribunal de Apelaciones que entrañe presentación de escritos;
- g) Representación ante el Tribunal de Apelaciones que entrañe participación en audiencias.

48. Además de una tabla de aranceles según el distinto tipo de servicio prestado, también sería aconsejable elaborar una escala deslizante para esos aranceles, que dependería de si el funcionario es de contratación internacional o nacional, o si es del Cuadro Orgánico o del Cuadro de Servicios Generales y categoría conexas. Esa escala deslizante serviría para tener en cuenta las distintas escalas de sueldos de las distintas categorías de personal y asegurar que los honorarios sean razonables y estén al alcance del funcionario del caso.

49. La opción de pago obligatorio a cargo del usuario exigiría el establecimiento de modalidades para la facturación y el cobro de los honorarios. Si se exigiera a los funcionarios firmar una declaración que autorice que los honorarios se deduzcan de la nómina antes de aceptar el beneficio de los servicios que presta la Oficina, se podría garantizar el pago oportuno de los honorarios de manera transparente y fiable.

50. Las ventajas que ofrece esta opción son las siguientes:

- a) Los honorarios se pagarían de manera directa, y solo lo harían los funcionarios que realmente utilizaran los servicios de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, en vez de exigir a los funcionarios que financien servicios que probablemente nunca habrán de utilizar;
- b) El costo de los servicios jurídicos no estaría subsidiado por la población general de funcionarios. En consecuencia, aumentaría el costo de la asistencia letrada, lo que podría evitar que se interpusieran demandas carentes de mérito.

51. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

- a) Sería poco probable lograr una corriente de ingresos continua y fiable. La poca fiabilidad inherente del sistema como fuente de ingresos haría incierto que la Oficina pudiera tener acceso a los recursos adicionales necesarios para gestionar el volumen de trabajo;
- b) Sería más difícil de administrar que el modelo obligatorio universal y los gastos administrativos serían mayores;

c) Quizás los funcionarios que tengan una causa con mérito no lo lleven a juicio por razones financieras, con el resultado de que no se examinarían algunas decisiones incorrectas; y

d) Los funcionarios que tengan éxito en sus demandas en los Tribunales internos podrían afirmar que no han sido indemnizados adecuadamente si no existe un mecanismo para repetir, mediante la imposición de costas, los honorarios jurídicos que hayan pagado, o al menos parte de ellos.

3. Opción de pago obligatorio con cargo a las cuotas cobradas por los sindicatos y asociaciones del personal

52. En el documento de concepto presentado en el sexagésimo sexto período de sesiones se incluía una tercera opción de mecanismo obligatorio para prestar apoyo a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, en virtud del cual se exigiría a las asociaciones y sindicatos del personal contribuir con una parte de las cuotas que cobran a los funcionarios. En ese documento se indicaban tres posibilidades para fijar la cantidad que se ha de pagar, a saber: a) establecer un porcentaje sobre las cuotas cobradas por cada sindicato o asociación del personal; b) fijar la cantidad que se ha de pagar en función del número de funcionarios representados; y c) establecer una cantidad fija que deberían abonar todos los sindicatos y asociaciones.

53. Debe señalarse que toda tentativa de imponer un gravamen obligatorio a los sindicatos y asociaciones del personal podría ser impugnada como injerencia ilícita en sus asuntos internos.

54. Debe recordarse que los sindicatos y asociaciones de las Naciones Unidas no pueden imponer cuotas obligatorias a los funcionarios que representan. En consecuencia, todo gravamen impuesto a los sindicatos y asociaciones beneficiaría a los funcionarios que son miembros de ellos pero que no pagan cuotas, ya que estarían en condiciones de beneficiarse con los servicios de la Oficina sin pagar por ellos, ya sea directamente por conducto de una deducción obligatoria de la nómina o el pago de honorarios por el usuario, o bien indirectamente mediante el pago de las cuotas sindicales. En consecuencia, este mecanismo no distribuiría equitativamente entre los funcionarios los costos y beneficios.

55. Esta opción quizás tampoco aportaría una corriente de ingresos adecuada para satisfacer las necesidades adicionales de recursos de la Oficina, ya que el monto y la fuente de los ingresos de los sindicatos y asociaciones del personal varían significativamente. Los comités de personal de los lugares de destino sobre el terreno y de las comisiones regionales son relativamente pequeños y sus ingresos por todo concepto son relativamente reducidos. En consecuencia, no podrían contribuir con más que una suma simbólica a cualquier tipo de mecanismo financiado con cargo al personal. Como los sindicatos de Nueva York y Ginebra son los que tienen ingresos más altos, la imposición de un mecanismo basado en el porcentaje de ingresos en general redundaría en que los funcionarios que son miembros de los sindicatos de esos lugares de destino subsidiarían con sus contribuciones a la Oficina a los funcionarios de otras partes de la Organización.

56. La determinación de la contribución de los sindicatos y asociaciones sobre la base de un porcentaje fijo de sus ingresos dimanados de las cuotas pagadas por el personal plantearía dificultades, habida cuenta de la diferencia en las fuentes de ingreso. Por ejemplo, el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas de Nueva

York genera la mayor parte de sus ingresos a partir de las cuotas, mientras que el Comité de Coordinación del Personal de las Naciones Unidas de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra genera la mayor parte de sus ingresos a partir de la tienda cooperativa del Palacio de las Naciones. Sólo un muy reducido porcentaje de sus ingresos proviene de las cuotas del personal. En consecuencia, las contribuciones basadas en un porcentaje de los ingresos dimanados de las cuotas favorecerían al Consejo de Coordinación del Personal de las Naciones Unidas de Ginebra y penalizarían al Sindicato del Personal de las Naciones Unidas de Nueva York y a otros que no tienen fuentes alternativas de ingresos.

57. La ventaja que ofrece esta opción es la siguiente: la financiación a cargo de los sindicatos y asociaciones del personal reflejaría los beneficios que los miembros del sindicato obtienen a resultados de los servicios que presta la Oficina.

58. Las desventajas de esta opción son las siguientes:

a) La tentativa de imponer una contribución obligatoria a los sindicatos y asociaciones del personal podría ser impugnada como injerencia ilícita en sus asuntos internos;

b) Los recursos financieros de los sindicatos y asociaciones del personal de las Naciones Unidas varían significativamente;

c) Los funcionarios que no pagan cuotas sindicales no financiarían en manera alguna a la Oficina, y los funcionarios podrían evitar el pago a la Oficina simplemente renunciando a pagar las cuotas a los sindicatos y asociaciones;

d) Algunos sindicatos y asociaciones, en particular los que no están bien financiados, podrían quejarse de que la imposición de un gravamen afectaría su capacidad de prestar servicios básicos a sus miembros;

e) Si se obligara a los sindicatos y asociaciones del personal a contribuir a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, podrían solicitar a la Oficina que los asesorara directamente sobre asuntos relativos a la administración de justicia y a asistirlos en la redacción de presentaciones *amicus curiae*;

f) Al igual que con los demás mecanismos obligatorios, las asociaciones y sindicatos del personal podrían procurar algún tipo de control o participación en las decisiones operativas y en los proyectos de presupuesto de la Oficina.

D. Consecuencias de un mecanismo obligatorio de financiación a cargo del personal para su examen por la Asamblea General

59. Con arreglo a lo establecido en el párrafo 28 de la resolución 66/237, el Secretario General recomienda a la Asamblea General que tome nota de las distintas opciones para: a) la representación de los funcionarios ante los Tribunales internos; y b) un mecanismo obligatorio de financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a cargo del personal, y de sus respectivas ventajas y desventajas.

60. El Secretario General recomienda asimismo que la Asamblea General examine la cuestión de si un mecanismo obligatorio de financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a cargo del personal se adecua a la Carta de las Naciones Unidas y, en particular, al párrafo 2 de su Artículo 17.

Anexo III

Práctica de tribunales de otras organizaciones internacionales y de los Estados Miembros con respecto a la imposición del pago de daños y perjuicios ejemplares o punitivos

A. Práctica de los Estados

1. Se recibieron de siete Estados Miembros respuestas en que se abordaba la práctica en sus jurisdicciones respectivas. A continuación figura un resumen de cada una de ellas.

1. Austria

2. La Misión Permanente de Austria indicó que, con arreglo a la Ley de Trato Equitativo, las empresas y agencias de empleo se abstienen de discriminar cuando publican anuncios de empleo, tanto internos como externos. Una infracción inicial contra el principio de no discriminación en los anuncios de empleo entraña una sanción administrativa impuesta por la autoridad administrativa de distrito; las infracciones siguientes pueden dar lugar a una multa administrativa de hasta 360 euros. Las sanciones por discriminación en el contexto de la relación de empleo (establecimiento del empleo: monto del sueldo, ascenso, rescisión del empleo o cualquier otra condición de trabajo) puede incluir la imposición de medidas encaminadas a eliminar la discriminación o daños y perjuicios e indemnización por concepto de “humillación personal sostenida”. En caso de hostigamiento sexual u hostigamiento con fundamento en edad, religión y creencia u orientación sexual, la persona afectada tiene derecho a daños y perjuicios por un mínimo de 1.000 euros por concepto de “humillación personal sostenida”.

3. En el pasado no existía un registro federal central de ese tipo de datos, que sólo podían ser aportados por cada entidad federal respecto de los funcionarios públicos y los empleados contractuales. Sin embargo, una enmienda de 2011 a la Ley de Administración Pública establece la obligación de informar a la Cancillería Federal de la imposición de ese tipo de sanciones, con vigor a partir del 1 de enero de 2012, lo que permitirá en el futuro a aportar este tipo de información.

2. Ecuador

4. La Misión Permanente del Ecuador aportó datos estadísticos sobre el número, la situación y el resultado de las reclamaciones por daño moral en el período de tres años comprendido entre 2010 y 2012. Los datos están desagregados por forma jurídica de la reclamación y por provincia.

3. Japón

5. La Misión Permanente del Japón informó de que la Autoridad Nacional del Personal es una entidad cuasijudicial con jurisdicción sobre las apelaciones hechas por los funcionarios públicos contra “medidas desventajosas”. La Autoridad puede rescindir la medida impugnada y ordenar la reincorporación del funcionario del caso, si lo considera necesario. Sin embargo, en el contexto de los trámites ante la Autoridad, el funcionario no puede solicitar al gobierno una indemnización por

concepto de daño moral o trastornos emocionales causados por la “medida desventajosa” en cuestión. Sin embargo, además del proceso ante la Autoridad, los funcionarios públicos pueden reclamar una indemnización por los daños sufridos mediante demandas civiles y acciones contra el Estado.

4. Nueva Zelandia

6. La Misión Permanente de Nueva Zelandia informó de que su derecho interno aplica a todos los empleadores los mismos estándares de empleo, ya sea que se trate o no de autoridades gubernamentales y públicas. Con arreglo al mecanismo establecido en la Ley de Relaciones Laborales de 2000, todo empleado puede interponer una reclamación contra el empleador con fundamento en la destitución injustificada o en una medida injustificada. Antes de que la Autoridad de Relaciones Laborales entienda en el asunto, se alienta a las partes a recurrir a mediación por conducto de los servicios de mediación que ofrece el Departamento de Trabajo. En la mediación, las partes pueden convenir en distintos tipos de solución. La mediación es confidencial, al igual que su resultado.

7. La Autoridad de Relaciones Laborales determina si las medidas adoptadas por el empleador justifican la reclamación, para lo cual examina tanto los aspectos procesales como la justificación de fondo de la medida adoptada por el empleador contra el empleado. Si la Autoridad considera que la reclamación está bien fundada, entre las soluciones posibles se incluyen reincorporación, indemnización por el sueldo dejado de percibir e indemnización por daños y humillación, para lo cual un factor que puede tenerse en cuenta es si la conducta del empleado ha sido un factor contributivo. Las decisiones de la Autoridad son apelables ante la Corte de Empleo.

8. En cuanto a la indemnización por sueldo dejado de percibir, se utiliza como parámetro un plazo de tres meses. Respecto de la indemnización por daños y humillación, la Misión Permanente aportó una encuesta sobre distintos montos de indemnizaciones en esa esfera durante el período comprendido entre julio y diciembre de 2011. De las 93 decisiones sobre el tema adoptadas por la Autoridad de Relaciones Laborales y las 5 por la Corte de Empleo, 80 de la primera y las 5 de la segunda oscilaron entre 1 y 9.999 dólares neozelandeses. La Autoridad otorgó 4 indemnizaciones que oscilaban entre 10.000 y 14.999 dólares neozelandeses y 4 de 15.000 dólares neozelandeses o más.

9. La Misión Permanente también aportó una guía de mejores prácticas para el otorgamiento de pagos por cese en el servicio en el sector público, publicada por el Contralor y Auditor General. En la guía se aclara que no existe un tope de establecido para el monto de la indemnización por cese en el servicio, pero que éste debe ser razonable con arreglo a las circunstancias y se debe poder justificar como un uso adecuado de los fondos públicos.

5. Filipinas

10. La Misión Permanente de Filipinas señaló que, con arreglo a la legislación y jurisprudencia nacionales, es posible otorgar una indemnización tanto por concepto de daño moral como de daños ejemplares. Según el artículo 2217 del Código Civil, el daño moral incluye sufrimiento físico, angustia mental, temor, ansiedad grave, reputación mancillada, sentimientos heridos, conmoción, humillación social y daños similares. Más que tener un carácter punitivo, con esta indemnización se compensa o mitiga esos tipos de daño. Aunque no es posible computarlo pecuniariamente, se

puede otorgar daño moral si se establece satisfactoriamente que el daño es el resultado próximo del acto u omisión ilícito del demandado, en una medida proporcional a ese acto u omisión.

11. A fin de otorgar una indemnización por daño moral se deben satisfacer las condiciones siguientes: a) debe existir un daño, ya sea físico, mental o psicológico, claramente sufrido por el demandante; b) se debe establecer en los hechos que se ha cometido un acto u omisión culpable; y c) el acto u omisión ilícito del demandado debe ser la causa próxima del daño sufrido por el demandante. El otorgamiento de la indemnización se basa en las causas establecidas en el artículo 2219. Se puede solicitar daño moral cuando el demandado ha actuado de mala fe, con negligencia grave, con total desprecio de las obligaciones contractuales y, con carácter excepcional, cuando el incumplimiento contractual mismo constituya un agravio que dé lugar a daños físicos.

12. El artículo 2229 del Código Civil establece que, además de los daños materiales, los daños ejemplares o correctivos se imponen, a modo de ejemplo o corrección, por razones de bien público. Este tipo de daños corresponde a un acto realizado de mala fe o que haya sido de otro modo arbitrario, fraudulento, opresivo o malévolo. Este tipo de indemnización no se otorga automáticamente; el derecho del demandante a este tipo de daños debe ser demostrado. El monto de los daños ejemplares también varía según lo que se otorgue por concepto de daños y perjuicios.

13. Con arreglo a la doctrina constitucional de la inmunidad soberana, no se puede demandar al Estado sin su consentimiento. La doctrina se extiende a las demandas contra un funcionario público por actos realizados en el desempeño de funciones oficiales. El consentimiento a la demanda se puede otorgar mediante una ley especial o por implicación necesaria. La renuncia a la inmunidad está implícita cuando el Estado mismo comienza el litigio y solicita un remedio afirmativo contra el demandado, quedando así expuesto a una reconvencción. Igualmente, el Estado renuncia a su inmunidad cuando el gobierno celebra un contrato no relacionado con actos soberanos.

14. La Corte Suprema ha otorgado daño moral o daños ejemplares en controversias laborales contra el gobierno. En otra serie de casos, la Corte Suprema ha determinado que los actos ilícitos cometidos por funcionarios públicos respecto de empleados públicos entrañaban su responsabilidad personal, más que responsabilidad de la entidad gubernamental.

15. El umbral de prueba necesario para el otorgamiento de daño moral y daños ejemplares varía según la causa de acción. Sin embargo, las controversias laborales del sector público normalmente se resuelven mediante procesos administrativos, en los que se necesita únicamente una "prueba sustancial". Según este estándar, se trata de la prueba pertinente que una persona razonable puede aceptar como adecuada para respaldar una conclusión.

6. España

16. La Misión Permanente de España señaló que el artículo 106.2 de la Constitución de España establece el principio general de la responsabilidad pecuniaria del Estado por el funcionamiento de los servicios públicos.

17. En cuanto a la responsabilidad pecuniaria del Estado en general, el artículo 106.2 de la Constitución también se refleja en el artículo 139 de la ley No. 30/1992, que establece que “los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos. En todo caso, el daño alegado habrá de ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas”. En tal sentido, la jurisprudencia española ha establecido que no habrá responsabilidad pecuniaria de las autoridades públicas a menos que: a) el particular sufra un daño respecto de sus bienes o derechos que no estuviera obligado a soportar, b) el daño sea real, tangible, evaluable económicamente y atribuible a la autoridad pública, y c) el daño resulte del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos. En consecuencia, debe haber una relación de causa-efecto entre el funcionamiento del servicio y el daño, siempre que el daño no sea causado por fuerza mayor.

18. Como, según la jurisprudencia española, la responsabilidad pecuniaria es objetiva y basada en los resultados, la cuestión pertinente no es tanto la ilicitud de los actos de la autoridad, sino más bien la ilicitud del resultado o el daño. En consecuencia, debe existir un nexo causal entre el funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos y el resultado dañoso producido. El principio de la ilicitud del daño sufrido está establecido en la jurisprudencia de España porque la ilicitud es un requisito previo a la atribución de los daños y al deber de indemnizar impuesto a la autoridad pública.

19. El artículo 121 de la Constitución regula específicamente la responsabilidad pecuniaria del Estado por el funcionamiento anormal del sistema judicial. Este principio constitucional se amplía en el Capítulo III, Título V, artículos 292 a 297, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, de 1985, que establece dos circunstancias – error judicial y anormal funcionamiento de la administración de justicia- que dan lugar al derecho a ser indemnizado por el Estado, excepto en caso de fuerza mayor, y siempre que el daño alegado sea efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas. La mera revocación o anulación de las resoluciones judiciales no presupone por sí sola derecho a indemnización, y en ningún caso habrá lugar a la indemnización cuando el error judicial o el anormal funcionamiento de los servicios tuviera por causa la conducta dolosa o culposa del perjudicado.

20. En cuanto al daño moral o los trastornos emocionales causados por la autoridad pública y que dan derecho a una indemnización pecuniaria a resultas de la imposibilidad de otorgar una indemnización específica, la práctica judicial ha demostrado que entre los daños objeto de indemnización se incluye el daño moral, pero que este es difícil de evaluar, especialmente si se combina con la indemnización por otro tipo de daño material. En la práctica judicial no se controvierte en principio que este tipo de daño debe ser indemnizado. La cuestión que se debate es más bien si se trata del concepto tradicional de daño moral o uno más amplio, y si abarca o no los derechos relativos a la personalidad y similares.

21. En cuanto a las formas de prueba necesarias para establecer las causas de este tipo de indemnización y las limitaciones al respecto, el procedimiento específico para determinar la indemnización figura en la reglamentación de la responsabilidad pecuniaria del Estado (artículos 142 y 143 de la Ley No. 30/1992 y Decreto Real

No. 429/1993, que regulan los procedimientos que rigen la responsabilidad de las autoridades públicas. El objeto de los procedimientos es determinar el monto y método de la indemnización y establecer el momento en que se produjo el daño; también se especifican los procedimientos para informar al Consejo de Estado. El Consejo de Estado se expide sobre la existencia o no de una relación causal entre el funcionamiento de los servicios públicos y el daño causado y, si procede, sobre el valor del daño causado, su monto y los métodos de indemnización, mientras que el Consejo General del Poder Judicial informa de las demandas por responsabilidad pecuniaria del Estado a resultados del funcionamiento ilícito de la administración de justicia.

22. La Misión Permanente informó en gran detalle del contexto específico de la indemnización por error judicial, incluida la detención preventiva que termina en absolución o sobreseimiento libre, y por la demora indebida en los procedimientos. Las pruebas tangibles que se pueden aducir a fin de establecer los topes de la indemnización pueden variar según el caso. Por ejemplo, para determinar si ha existido una demora procesal indebida que causa daño, se deben tener en cuenta distintos criterios, por ejemplo, la complejidad de la causa, el volumen de trabajo del tribunal y los problemas estructurales del sistema judicial, la conducta de los litigantes durante el proceso, las actividades de los organismos judiciales y las consecuencias negativas que la demora ha tenido en los litigantes. Como el incumplimiento de los plazos procesales no genera por sí mismo derecho a indemnización, se debe demostrar que la demora de los organismos judiciales produjo un daño.

7. Suiza

23. La Misión Permanente de Suiza informó sobre los criterios de indemnización que se adoptan en caso de: a) terminación de la relación de empleo declarada nula o inválida, b) discriminación de género, o c) otras violaciones de la ley.

24. Cuando se declare que la terminación de empleo fue nula, por ejemplo, a resultas de una irregularidad procesal importante, o se la invalidó por ser ilícita o abusiva, el empleado recibe una indemnización si no se le puede encontrar un empleo sustitutivo, y que de ello no sea responsable el demandante. La indemnización que se paga en esos casos equivale a: a) el sueldo que se le habría pagado durante el período establecido de protección contra el despido, si la destitución fue sumaria, o b) de tres meses a dos años de sueldo en otros casos. Entre los criterios aplicables para determinar el monto de la indemnización se incluyen, entre otras cosas, las circunstancias sociales y económicas de las partes, la fuerza y duración de la relación de empleo y las circunstancias de la terminación. En la práctica, sólo en muy pocos casos se ha otorgando una indemnización después de una terminación porque el demandante no pudo conseguir un nuevo empleo.

25. En los casos de discriminación basada en el género, incluidos el hostigamiento sexual y la negativa a contratar, la ley establece una indemnización especial que es tanto de naturaleza punitiva como correctiva. Cuando la discriminación entraña hostigamiento sexual, se puede ordenar al empleador que pague al empleado una indemnización, a menos que haya pruebas que demuestren que el empleador adoptó las medidas que podían esperarse razonablemente -sobre la base de experiencia y a la luz las circunstancias- para impedir ese tipo de actos o ponerles fin. La indemnización se otorga teniendo en cuenta todas las circunstancias y se calcula

sobre la base de los sueldos medios en Suiza, hasta un máximo de seis meses de sueldo.

26. En los casos de hostigamiento sexual, raramente los tribunales otorgan el monto máximo de seis meses de sueldo establecido en la Ley Federal de 1995 sobre igualdad de género. En algunos pocos casos (por ejemplo, cuando también existe violación), la indemnización por hostigamiento sexual –cuyo propósito es tanto sancionar al empleador por no haber satisfecho la obligación de diligencia debida y remediar el daño causado por esa negligencia– se complementa con la indemnización por daño moral. Sin embargo, la jurisprudencia sobre este asunto se limita al sector privado.

27. Cuando la discriminación entraña la negativa a contratar, la parte lesionada puede pedir una indemnización al empleador. La indemnización se otorga teniendo en cuenta todas las circunstancias y se calcula sobre la base del sueldo anual a que razonablemente podría haber tenido derecho la víctima de la discriminación, hasta un máximo equivalente a tres meses de sueldo. Aun cuando sean varias las personas que reclamen una indemnización en razón de la negativa a ser contratadas a un mismo puesto, el monto total de la indemnización no deberá superar esa cifra. En los casos de discriminación en el sueldo, el empleado puede solicitar que se le pague el sueldo atrasado que debió haber recibido. Además, se puede pedir el pago de daños e intereses y daño moral cuando así lo justifique la gravedad de la infracción.

28. En lo que respecta a otras violaciones de la ley, en general en Suiza se indemnizan los daños causados ilícitamente a un tercero por un empleado que actúe a título oficial, sin que importe la culpa de ese empleado. Se acepta ahora que esa norma también se aplica para la indemnizar a un empleado (y no sólo a un tercero) lesionado por otro empleado que actúe a título oficial. Por ejemplo, en el contexto de las relaciones laborales, aun cuando no existen normas específicas al respecto, el gobierno, en su condición de empleador, indemniza a los empleados que son víctimas de una violación de la ley. En tales casos, se obliga a remediar el daño causado y, si procede, a pagar una indemnización equivalente al valor objetivo del daño.

29. Respecto de la cuestión de la indemnización por daño moral, cuando un empleado gubernamental es víctima de una falta de conducta cometida por otro empleado gubernamental, la autoridad competente, teniendo en cuenta las circunstancias concretas del caso, puede otorgar una indemnización de equidad a la víctima de la lesión corporal (o, en caso de muerte, a la familia de la víctima) por concepto de daño moral. Toda víctima de una violación de sus derechos cometida por un empleado tiene derecho a una suma de dinero por concepto de daño moral, siempre que ello esté justificado por la gravedad del delito y que el autor no haya ofrecido otra forma de reparación. Por ejemplo, en un caso de hostigamiento psicológico se otorgó una indemnización de 20.000 francos suizos.

30. La suma que se pague por concepto de daño moral dependerá esencialmente de la gravedad del sufrimiento físico o psicológico de la víctima y de la posibilidad de reducir ese sufrimiento de manera significativa mediante el pago de una suma de dinero. Por su naturaleza, la indemnización por daño moral tiene por objeto remediar un daño que no se puede reducir fácilmente a una simple suma de dinero y que es difícil de calcular matemáticamente. En consecuencia, no puede superar un cierto monto; la indemnización otorgada debe ser equitativa. Ha habido algunos pocos casos de daño moral en que el gobierno ha sido parte, pero la jurisprudencia

es más abundante respecto del sector privado. Como las normas jurídicas que rigen el daño moral en los sectores público y privado son similares, la jurisprudencia civil puede servir de parámetro para establecer los montos que podrían otorgar los tribunales administrativos. En las causas civiles, los tribunales suizos han actuado con precaución al otorgar ese tipo de indemnización que, en principio, ha oscilado entre 1.000 y 5.000 francos suizos y, en casos extremos, entre 15.000 y 25.000 francos suizos.

31. En cuanto el fundamento probatorio de la indemnización, en las controversias de empleo contra el gobierno, la autoridad administrativa realiza su propia investigación y, si procede, procura obtener las pruebas de manera inquisitiva. Sin embargo, en ciertos casos las partes están obligadas a cooperar con la investigación, incluso en los procedimientos que ellas mismas hayan incoado. Cuando no hay pruebas o estas no se pueden obtener razonablemente, cada parte debe demostrar lo que haya alegado en apoyo de su causa. En cuanto al estándar de prueba, como norma, no debe haber ninguna duda razonable para que un hecho sea admitido como prueba. En algunos casos, se prevé un estándar menos riguroso y una carga menos pesada. Por ejemplo, en casos de hostigamiento psicológico, puede bastar la coexistencia de inferencias uniformes. En casos de discriminación, según se la define en la Ley Federal de 1995 sobre igualdad de género, la persona que considera que es víctima de discriminación de género sólo debe demostrar la plausibilidad de una discriminación de ese tipo. Se invierte así la carga de la prueba y es el empleador el que debe demostrar concluyentemente que no hubo diferencia de trato o que existían fundamentos objetivos para esa diferencia. La carga de la prueba se reduce para todas las formas de discriminación prohibidas por la ley, con la excepción de la discriminación al contratar y el hostigamiento sexual.

B. Práctica de tribunales administrativos comparables de organizaciones internacionales

32. Se recibieron respuestas de siete tribunales administrativos comparables de organizaciones internacionales en que se abordaba la práctica en sus jurisdicciones respectivas.

1. Tribunal administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

33. La secretaría del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo presentó una sinopsis del criterio que aplica el Tribunal respecto del daño moral, pero señaló que para realizar una evaluación exhaustiva necesitaría más tiempo, habida cuenta del volumen de su jurisprudencia. Como cuestión de principio, el criterio del Tribunal ha sido que, con arreglo a todo contrato de nombramiento, una organización internacional está obligada a respetar la dignidad y reputación de sus funcionarios y debe evitar de ponerlos innecesariamente en una situación personal difícil. Si una organización incumple esa obligación, se le puede ordenar que pague una indemnización, aun cuando no se haya revocado decisión administrativa alguna. Sin embargo, la indemnización sólo se otorgará por un ilícito grave, que probablemente cause un daño a la carrera del funcionario.

34. La jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT ha dejado en claro que una organización internacional es responsable por los daños materiales y morales dimanados de una lesión causada a un funcionario por sus superiores a raíz del trato

en el lugar de trabajo que resulte en una afrenta a la dignidad personal y profesional del funcionario, y por todas victimización posterior al trato inadecuado. El Tribunal acepta que, como las fricciones son un aspecto inevitable de la vida, no se debe otorgar una indemnización por cualquier tipo de trastorno emocional. El trastorno emocional sólo se indemniza en circunstancias excepcionales. En consecuencia, el Tribunal ha sostenido que es poco probable que entienda en causas que no sean aquellas en que un daño grave no ha sido reparado y puede afectar la carrera del funcionario.

35. Normalmente, se otorga una indemnización cuando la decisión administrativa impugnada se revoca por ser ilícita. Cuando decisión la impugnada es ilícita, el Tribunal considera que no es necesario que la ilicitud sea especialmente grave para que se otorgue una indemnización por concepto de daño moral: basta al Tribunal considera que se trata de un ilícito grave. El demandante tiene derecho a una indemnización por concepto de daño moral siempre que haya habido una lesión seria a sus sentimientos, que en un caso en particular se cuantificó en 8.000 dólares. Cuando se hace lugar a la demanda y se revoca la decisión impugnada, el demandante también puede recibir una indemnización por daño moral a resultados de las demoras en la tramitación de la apelación interna. Las indemnizaciones por este concepto han incluido una de 250 euros para cada demandante en un caso de una demora inexcusable de dos años desde la presentación de la apelación interna hasta la respuesta de la Organización, y de 1.000 euros por daño moral a resultados de la demora interna y la falta de atención.

36. También ha habido casos en que el Tribunal otorgó una indemnización aun cuando no se revocó la decisión impugnada. En tal sentido, se otorgaron indemnizaciones en un caso de demoras en el procedimiento de apelación interno (5.000 dólares, 2.000 dólares y 2.000 francos suizos). En un caso en que la organización no tramitó la apelación de manera oportuna y diligente, se otorgaron 1.000 euros por ese concepto, mientras que en otro en que se consideró que la organización había actuado con negligencia, se otorgaron 3.000 euros. En otra causa, se otorgaron 8.000 euros por la excesiva demora desde el comienzo de las actividades de clasificación de un puesto hasta que se adoptó la decisión final, mientras que en otro la inobservancia por la organización de sus propias normas dio lugar a una indemnización de 500 euros. En otro caso, en que el procedimiento de apelación se prolongó por dos largos años en una causa no muy difícil y que debía resolverse rápidamente habida cuenta de la naturaleza de la decisión que había que adoptar y la edad del demandante, el Tribunal decidió que la organización había actuado con negligencia y otorgó una indemnización de 3.000 euros. Sin embargo, si el demandante es responsable total o parcialmente de la demora, se puede rechazar la reclamación por ese concepto.

37. La secretaría del Tribunal destaca que, como norma general, una demanda por indemnización debe estar suficientemente sustanciada y justificada. Se rechaza si el funcionario no demuestra los daños alegados ni prueba que la decisión o la sanción tuvo por objeto dañar su reputación y dignidad, y que ese fue su efecto. No basta con una simple alegación pero, en los casos en que el funcionario ha probado su existencia, las indemnizaciones por concepto de daño moral otorgadas por el Tribunal han oscilado entre 1.000 y 10.000 dólares, e incluso han llegado a 100.000 dólares. Como ejemplo, el haber distribuido entre todos los funcionarios de la organización, por iniciativa propia de esta, un mensaje que contenía declaraciones difamatorias respecto del demandante, constituyó un quebrantamiento especialmente

serio de las obligaciones de la organización, lo que dio lugar a una indemnización de 10.000 francos suizos.

38. En un caso anterior, el Tribunal decidió que era justificado otorgar una indemnización por daño moral únicamente por la manera en que se había ejecutado una decisión que, por lo demás, era válida. Si bien decidió que en ese tipo de casos la indemnización por daño moral tenía carácter muy excepcional y sólo se justificaba en circunstancias en que era posible que hubiera quedado sin solucionar una lesión grave que podría poner en peligro la carrera de un funcionario, el Tribunal consideró que el efecto “calamitoso” de los acontecimientos posteriores, sumado a una gran falta de sensibilidad por parte de la organización, justificaba una indemnización de 30.000 francos suizos por los perjuicios morales y profesionales dimanados de la lesión a los sentimientos y la reputación del demandante.

39. La jurisprudencia del Tribunal ha establecido que la lesión a la reputación personal o profesional constituye hostigamiento y, como tal, da derecho al demandante a recibir una indemnización por daño moral. Al mismo tiempo, el Tribunal ha mantenido una distinción fundamental entre el perjuicio personal indebido cometido contra un funcionario y el convencimiento, erróneo o no, de que la opinión profesional de un funcionario es incorrecta. El primero debe ser demostrado por el funcionario, mientras que el segundo no basta para otorgar una indemnización.

40. La secretaría señaló que, cuando un funcionario hace acusaciones tan serias como las de hostigamiento sexual, el Tribunal exige a la organización que haga todo lo posible por ofrecer protección y que, al mismo tiempo, realice una investigación cabal y adecuada que respete los derechos del acusado. En un caso, por no haberse actuado de esa manera, el demandante recibió una indemnización de 10.000 dólares. En otra ocasión, el Tribunal consideró que el hecho de que la organización no había adoptado medidas para resolver una reclamación por hostigamiento había facilitado la creación de un entorno adverso y prolongó el plazo en que pudieron circular declaraciones que lastimaron al demandante y dañar su reputación. Por ello otorgó una indemnización de 30.000 francos suizos por concepto de daño moral. En otro caso, a resultas de la revelación de acusaciones contra el demandante a personas que no tenían derecho a tener conocimiento de ellas, y porque la organización no adoptó las medidas necesarias para proteger la reputación del demandante, el Tribunal otorgó una indemnización de 30.000 francos suizos por concepto de daño moral, aunque el demandante no demostró que el estrés hubiera afectado su carrera o salud.

41. En el contexto de las medidas disciplinarias, aun cuando no se pueda demostrar la mala fe de la organización o que esta haya actuado con fines indebidos, el Tribunal puede otorgar una indemnización por daño moral. En un caso en que el demandante fue víctima de un largo proceso disciplinario claramente erróneo, porque en él no se respetaron sus garantías procesales, en que organización debió haber sabido que el proceso fue tramitando erróneamente, y a resultas de cual inevitablemente el buen nombre y la reputación del demandante se vieron comprometidos gravemente porque en ese proceso se llegó a la determinación de que había cometido delitos graves, el Tribunal otorgó una indemnización de 30.000 dólares. En cuanto a los daños ejemplares o punitivos, en ciertas circunstancias del Tribunal otorga indemnizaciones por esos conceptos.

2. Tribunal Administrativo del Banco Mundial

42. La secretaría del Tribunal Administrativo del Banco Mundial señaló que si el Tribunal considera que una demanda está bien fundada, ordena la revocación de la decisión impugnada o el cumplimiento específico de la obligación invocada, a menos que el Tribunal considere que el demandado ha determinado razonablemente que la rescisión o el cumplimiento específico no serían practicables ni redundarían en beneficio de la institución. En tal caso, el Estatuto del Tribunal establece que este ordenará, en cambio, que la institución pague una indemnización por la suma que sea razonablemente necesaria para indemnizar al demandante por los daños realmente sufridos. La secretaría nota que en 2001 se enmendó el artículo XII 1) del estatuto y se introdujo el concepto de “daño real”, con lo que ya no existe un tope para el monto de la indemnización que se puede otorgar.

43. Si bien el texto del nuevo estatuto aparentemente establece una exclusividad mutua entre la rescisión o el cumplimiento específico por un lado y la indemnización por el otro, en la práctica no ha habido una división estricta entre los dos tipos de solución. En cambio, el Tribunal ha seguido procediendo sobre la base de que es posible que la rescisión o el cumplimiento específico no puedan remediar todos los daños resultantes de una violación, de modo que es posible hacer lugar a ambos modos de solución a fin de remediar las distintas facetas de un ilícito.

44. En lo que respecta al carácter específico de los petitorios, el artículo 7 3) del reglamento del Tribunal exige al demandante que indique el monto de la indemnización solicitada para el caso de que el Tribunal considere que la institución demandada haya determinado que la rescisión o el cumplimiento específico no serían practicables ni redundarían en interés de la institución, que señale todo otro remedio que solicite con arreglo a lo establecido en el estatuto y que precise el monto de las costas que solicite. El estatuto no obliga al Tribunal a otorgar ni limitar la indemnización con arreglo a lo solicitado por el demandante.

45. El Tribunal ha reconocido que su mandato no lo autoriza a otorgar daños punitivos, ya que estos van más allá de ofrecer al demandante una indemnización suficiente por los daños reales sufridos. Al mismo tiempo, el Tribunal ha señalado que quizás sus fallos tengan un efecto ejemplificador, en el sentido de que procura velar por que el Banco adopte medidas correctivas en interés de todos los funcionarios.

46. En cuanto al daño moral, en los últimos decenios en varios casos el Tribunal ha otorgado daños “evaluados equitativamente” a demandantes que habían sufrido una lesión o trastornos emocionales, para lo cual la rescisión o el cumplimiento específico no es una solución adecuada. El Tribunal ha definido ese tipo de daños como una “indemnización razonable”. Si bien a menudo esas indemnizaciones se parecen a las otorgadas por daño “intangible” o “moral”, en otras causas esa relación se ha hecho explícita. El Tribunal también ha otorgado indemnizaciones por daño moral, pero no ha hecho una diferenciación clara entre este y el “intangible”.

47. La secretaría sugiere que, si es que existe una distinción, se podría argumentar que daño moral es un tipo de daño intangible que ocurre cuando se ha producido una desviación ilícita de la conducta normal de gestión o de tratamiento al personal, incluso cuando resulta de la inobservancia de las garantías procesales o de un error procesal, que dan lugar a un daño intangible diferente. En una etapa anterior, el uso por el propio Tribunal esos términos sugería que eran esencialmente sinónimos, pero

más recientemente ha tendido a ofrecer una distinción. En una causa que sentó precedente, el Tribunal otorgó una indemnización por daño intangible, resultante de la inobservancia de las garantías procesales del demandante, porque durante una investigación no se respetó su derecho a la confidencialidad, así como una indemnización separada por daño moral a raíz de las medidas de seguridad excesivas que se impusieron en su contra, a pesar de que no había pruebas de conducta violenta o amenazante de su parte.

48. En otra causa, el Tribunal observó que el demandante había reclamado daño moral, pero otorgó una indemnización de tipo no especificado por un nivel inusual de vigilancia y estigma y bochorno, por habérselo mantenido en un plan de mejoramiento de la actuación profesional que violaba las normas pertinentes. Más recientemente, el Tribunal aparentemente rechazó el término daño “moral”, según habían solicitado los demandantes, en favor del término “intangible”, en una causa en que el daño había sido provocado directamente por la inobservancia de las garantías procesales.

49. En otras causas pertinentes, el Tribunal ha otorgado una indemnización a results del estrés, la confusión y otros daños intangibles sufridos por el demandante, causados porque su Director cruzó la línea que separa las relaciones de camaradería amistosa de la conducta indebida, mientras que en otras el Tribunal otorgó una indemnización por daño moral a raíz de las excesivas medidas de seguridad adoptadas. En otra ocasión, el demandante reclamó daño profesional y moral, pero el Tribunal le otorgó indemnización por daño tanto material como moral a raíz de la decisión de rescindir su contrato adoptada en violación de las normas y políticas del Banco.

50. En lo que respecta a los daños por irregularidades procesales e inobservancia de las garantías procesales, el Tribunal ha utilizado uniformemente el término “daño intangible” para identificar a los ilícitos pasibles de indemnización en muchas (si bien no en todas) las causas: a) en que no se observaron las garantías procesales o se infringieron los derechos procesales del demandante, b) cuando el Banco incumplió una promesa; o c) la revocación de la decisión impugnada o la ejecución específica son soluciones injustificadas o inadecuadas. Este criterio se pueden clasificar en distintas categorías en que, o bien observa la existencia de un daño a raíz de la violación en cuestión, o bien el daño no se observa.

51. En la primera categoría, en que se observa un daño dimanado de la violación, el Tribunal ha otorgado un tipo no especificado de indemnización por la suma de irregularidades y la inobservancia de las garantías procesales que inevitablemente menoscabaron la carrera del demandante en el Banco y que constituyen un abuso de discreción que el Tribunal no puede aprobar. La secretaría sugiere que esta serie de ilícitos podría constituir colectivamente un daño intangible dimanado de la aplicación incorrecta de los procedimientos del Banco.

52. En otra causa, el Tribunal otorgó una indemnización porque el Banco no reveló rápida ni sinceramente los motivos de la rescisión del contrato del demandante, impidió que por cuatro meses el demandante pudiera abordar con conocimiento de causa las medidas adoptadas por el Banco y, en consecuencia, le causó un daño intangible. El Tribunal también ha sostenido que los procedimientos de investigación y de ejecución defectuosos quizás afectaron la capacidad del demandante de presentar su caso y, en consecuencia, le causaron un daño intangible por el cual corresponde otorgar una indemnización. También ha mantenido que un

demandante sufrió un daño intangible cuando durante el examen administrativo no se observaron plenamente estándares de justicia adecuados, y que procedía otorgar una indemnización por el daño intangible causado por una violación del derecho del demandante a la confidencialidad, después de que el Banco entregó sus registros médicos a un investigador, en violación del estatuto del personal. Igualmente, el Tribunal otorgó una indemnización por concepto de daño intangible a raíz de la retención indebida y el uso en un litigio de los formularios de impuestos del demandante.

53. Aun cuando ha sido difícil para el Tribunal dar un valor concreto a los daños intangibles causados cuando el trato dado por el Banco al demandante no llega a un estándar adecuado de justicia, consideró adecuado otorgar como indemnización un año de sueldo básico neto porque en las circunstancias del caso, la rescisión de la decisión impugnada o la ejecución específica de la obligación invocada no era la solución adecuada para el daño causado. Similarmente, en otra causa el Tribunal otorgó una indemnización por el daño intangible dimanado de la inobservancia de las garantías procesales y porque el Banco no gestionó correctamente la causa del demandante, y la revocación de la decisión de rescindir el contrato y la reincorporación no eran soluciones realistas.

54. En un caso de indemnización por despido, el Tribunal señaló que el demandante reclamaba un daño intangible, pero le otorgó un tipo no especificado de indemnización porque si bien no se revocó ninguna decisión en particular del demandado, la conducta del demandado respecto del demandante, considerada en su conjunto, constituyó una gestión indebida de la carrera del demandante, reveló errores de juicio que, considerados en su conjunto, constituían arbitrariedad y falta de razonabilidad y no se compadecían con los estándares de trato al personal que se exigen al Banco.

55. En una causa en que el Tribunal determinó que el demandante había sufrido un daño a resultas de irregularidades procesales, le otorgó una indemnización por ese concepto por un total de cuatro meses de sueldo neto más las costas. En otra instancia en que el demandado no siguió los procedimientos correspondientes en los procesos de reasignación y despido, el Tribunal consideró que el demandante tenía derecho a dos años de sueldo básico neto como indemnización por la inobservancia de las garantías procesales y el abuso de discreción que le causaron un daño, aun cuando las decisiones administrativas no se revocaron.

56. El Tribunal ha considerado que no todas las irregularidades procesales justifican una solución específica. En otros casos, el Tribunal ha aceptado que la indemnización puede dimanar directamente del incumplimiento procesal. Por ejemplo, ha sostenido que, en casos en que no se había respetado el Reglamento del Personal, no era necesario demostrar que para el demandante el resultado habría sido distinto de haberse respetado las normas, ya que el objeto del Reglamento es velar por que los procedimientos sean transparentes y no se afecten las garantías procesales de los funcionarios. En consecuencia, el Tribunal decidió que el demandante tenía que ser indemnizado porque el demandado no había respetado el Reglamento del Personal.

57. En otro caso, el Tribunal razonó que, si bien el Banco no había cumplido lo suficiente, ello no entrañaba necesariamente una irregularidad que daba lugar a indemnización. Aunque concluyó que era muy improbable que se hubiera ascendido al demandante, aun de haberse realizado un examen adecuado, concluyó que, sin

embargo, el proceso es una exigencia inherente a la relación de empleo y, en consecuencia, puede corresponder sancionar las irregularidades procesales, aun cuando en definitiva el resultado de fondo no habría sido diferente. En consecuencia, el Tribunal consideró que se debía ordenar al demandado pagar una indemnización por no haber respetado los derechos procesales del demandante, aun sin necesidad de demostrar que las actividades de calificación habrían dado lugar a que se le otorgara el ascenso.

58. Respecto de las pruebas necesarias y la carga de la prueba, cabe resaltar que en varias causas el Tribunal no detalló por qué eligió un tipo de indemnización determinado. En parte ello quizás se deba a que el daño indemnizado en estos casos podía caracterizarse, al menos parcialmente, como daño moral. Por otro lado, en otras ocasiones el Tribunal ha considerado claramente que la indemnización otorgada sólo se refería a los daños materiales sufridos por el demandante. En la práctica del Tribunal quizás no siempre se pueda establecer científicamente el daño material, y no está sujeto a una prueba minuciosa respecto de los daños reales sufridos. Al mismo tiempo, el Tribunal destacó que el demandante debe alegar y demostrar específicamente cuál es la pérdida sufrida, y que la pérdida se puede atribuir directamente a las acciones u omisiones del Banco.

3. Tribunal Administrativo del Fondo Monetario Internacional

59. La secretaría del Tribunal Administrativo del Fondo Monetario Internacional señaló el criterio aplicado por la jurisprudencia del Tribunal, según el cual puede rechazar el fondo de la impugnación a una decisión administrativa y, sin embargo, otorgar una indemnización por inobservancia de las garantías procesales, irregularidades procesales o daños intangibles. El monto de esos daños se puede evaluar en una cifra concreta en dólares o bien en relación con el sueldo del funcionario. En los cuatro casos citados, la indemnización otorgada al respecto fue diversa: seis meses de sueldo neto por irregularidades procesales e inobservancia de las garantías procesales; 45.000 dólares por inobservancia de las garantías procesales; 75.000 dólares por no haberse tramitado un proceso justo y por irregularidades procesales; y 100.000 dólares por daño intangible.

4. Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea

60. La secretaría del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea señaló, respecto de la cuestión del daño a la reputación y el trastorno emocional, que esos tipos de daño constituyen los fundamentos más importantes de la indemnización por concepto de daño moral. En un análisis de distintos casos relacionados con el daño a la reputación a resultas de la filtración de información confidencial, la secretaría detectó indemnizaciones que variaban de 90.000 euros a resultas de un agravamiento significativo en la reputación e integridad profesional del demandante, hasta 15.000 euros por concepto de daños no materiales sufridos por el demandante a resultas del perjuicio a su honor y reputación. En un contexto relacionado, el Tribunal otorgó una indemnización por concepto de daño no material por ansiedad e incertidumbre, aun cuando la integridad profesional del funcionario ya se había comprometido a raíz de la publicación de un artículo de prensa difamatorio, porque se consideró que la administración había agravado el daño al no haber actuado públicamente para restablecer el honor y la dignidad del demandante.

61. En lo que respecta a la inobservancia de las garantías procesales, la secretaría señaló que el concepto no existe como tal en la práctica del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea, pero que ha habido casos en que diversas inobservancias de las garantías procesales se consideraron causales de daño moral. En una instancia, el Tribunal otorgó 100.000 francos belgas como indemnización por daño no material a raíz de la ansiedad e incertidumbre que había sufrido el demandante después de enterarse que durante casi 10 años la administración había mantenido un legajo personal paralelo y adverso, del que no había tenido oportunidad de defenderse. En un caso de irregularidades procesales que dio lugar a la anulación del informe sobre el funcionario, el tribunal otorgó 1.000 euros por concepto de irregularidades procesales que causaron un daño no material. Consideró que el daño no material causado por un informe ilícito relativo al funcionario no quedaba suficientemente compensado con su anulación cuando, en violación del derecho de fondo de ser oído, la administración se abstuvo sistemáticamente de entablar un diálogo con la persona interesado.

62. Respecto de los tipos de prueba y el umbral probatorio exigido, el Tribunal nunca ha escuchado testigos ni peritos. Ocasionalmente, los funcionarios podrían utilizar los conocimientos de peritos internos a los fines de aclarar los hechos, pero no para establecer ni probar el daño moral.

5. Tribunal Administrativo del Banco Asiático de Desarrollo

63. La secretaría ejecutiva del Tribunal Administrativo del Banco Asiático de Desarrollo señaló que, aparte de las decisiones sobre daños que figuran en los fallos publicados del Tribunal, no tiene una práctica o política formada relativa al otorgamiento de indemnización por daño moral o por inobservancia de las garantías procesales. Todas las causas que llegan al Tribunal por vía de apelación se deciden sobre la base de las cuestiones planteadas, los hechos demostrados y de conformidad con las políticas, normas y reglamentos vigentes.

6. Tribunal Administrativo del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo

64. La Oficina del Asesor Jurídico General del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo señaló a la atención el artículo 8.05 a) de los procedimientos de apelación del Banco. Con arreglo a esa disposición, que se refiere al otorgamiento de una indemnización en sustitución de medidas correctivas, el Tribunal, al ordenar una medida correctiva distinta del pago de una suma de dinero, también debe establecer la suma que el demandado debe pagar como indemnización en caso de no ejecutar a la medida. El artículo continúa estableciendo que la suma determinada por el Tribunal no será tres veces mayor que el sueldo vigente anual del apelante (o, si hubiera cesado el empleo, que el sueldo final).

65. La Oficina del Asesor Jurídico General señaló la posición del Banco de que el tope general de tres sueldos anuales se aplica a todas las formas de indemnización, incluso por daño moral, pero indicó que el Tribunal todavía no ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la validez de ese tope.

7. Tribunal Administrativo de la Organización de los Estados Americanos

66. La secretaría del Tribunal Administrativo de la Organización de los Estados Americanos aportó detalles pertinentes acerca del estatuto del Tribunal y un cuadro con 35 causas relativas a la solicitud que se le hizo. El estatuto establece distintos

topes concretos para las indemnizaciones. Cuando el Tribunal dispone que el recurrente sea reintegrado al cargo, con arreglo al artículo IX(2) del Estatuto, la indemnización no excederá del equivalente de dos años de sueldo básico del recurrente y el Tribunal también podrá, en casos excepcionales, ordenar el pago de una indemnización mayor, hasta de un año más, debiendo consignar las razones que la justifican. Cuando se envía un caso al Secretario General para que se corrija un error de procedimiento, el Tribunal puede ordenar que se pague al recurrente una indemnización que no exceda del equivalente a tres meses de sueldo básico por los perjuicios que le haya causado la demora (artículo IX(4)). Por último, el artículo IX(5) autoriza a imponer a la parte perdedora una indemnización correspondiente a honorarios de abogado y a las costas por un importe máximo que no podrá superar un mes de remuneración del nivel P-4 (en un juicio en que haya a lo sumo diez recurrentes, y el doble de esa suma en un juicio en que haya más de diez recurrentes) cuando la parte perdedora haya planteado un recurso u objeción evidentemente temerarios, carezca de fundamentos sólidos para litigar, haya sido vencida en todos los aspectos, o se haya probado que actuó con malicia expresa.

67. La jurisprudencia de 1976 hasta 2004 incluye 27 causas con cuestiones relativas a garantías procesales, 6 a daño moral y 2 con una combinación de las anteriores. En su práctica, el Tribunal no ha considerado que las irregularidades de menor cuantía entrañen una inobservancia de las garantías procesales. Por el contrario, el Tribunal ha determinado que no se han observado las garantías procesales en casos de, por ejemplo: a) rescisión ilícita de contrato; b) abuso del proceso, cuando se canceló un concurso y todo lo que quedaba por hacer para ultimar el proceso era el acto administrativo de nombramiento a cargo del Secretario General; c) actos arbitrarios que exceden las facultades discrecionales de la administración; d) inobservancia de las garantías procesales administrativas, como el derecho de defensa y a una audiencia justa; e) falta de acceso de los funcionarios a los procedimientos internos; f) irregularidades procesales graves, entre ellas no haberse cumplido estrictamente las normas de forma o no haber agotado los procedimientos administrativos internos; y g) demoras sustanciales en la adopción de decisiones o en la aplicación de los procedimientos establecidos.

68. En lo que respecta al daño moral, la secretaría señaló indemnizaciones otorgadas en relación con la inobservancia de las garantías procesales, así como con una amplia gama de cuestiones basadas en derechos humanos, como la discriminación durante la tramitación de un concurso. En un caso, los daños se demostraron con un certificado psiquiátrico. El Tribunal también se ha negado a indemnizar por las circunstancias siguientes: a) ausencia de pruebas en favor del recurrente; b) cuando en general la administración actuó de manera lícita y de buena fe; c) cuando se llegó a una solución negociada; o d) cuando los hechos presuntamente adversos se encontraban debidamente en el dominio público.

Anexo IV

Procedimientos de arbitraje acelerado para los consultores y contratistas particulares

A. Introducción

1. En el párrafo 38 a) de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe en que figure una propuesta para poner en práctica el mecanismo propuesto para procedimientos de arbitraje acelerado para los consultores y contratistas particulares^a, incluidas las consecuencias financieras de los diferentes aspectos de la propuesta. Esos mecanismos se definieron en el anexo II del informe del Secretario General sobre administración de justicia de las Naciones Unidas presentado a la Asamblea General en su sexagésimo sexto período de sesiones (A/66/275 y Corr.1)^b. El presente informe se presenta en respuesta a esa solicitud.

2. El informe se divide en dos secciones. La primera contiene la propuesta del Secretario General para poner en práctica un mecanismo de procedimientos de arbitraje acelerado para consultores y contratistas individuales. La segunda contiene las consecuencias financieras de distintos aspectos de la propuesta.

B. Propuesta de ejecución

1. Preparación del reglamento de arbitraje acelerado

3. Como se señala en el párrafo 6 del anexo II del documento A/66/275 y Corr.1, el procedimiento de arbitraje acelerado (en adelante el “reglamento de arbitraje acelerado”) se celebrará con arreglo a una nueva serie de normas de arbitraje, que se basarían las disposiciones del Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI, con las modificaciones necesarias para incorporar el procedimiento acelerado. La Oficina de Asuntos Jurídicos prepararía el texto del reglamento de arbitraje acelerado en consulta con los fondos, programas y entidades participantes en su uso.

2. Aplicación del reglamento de arbitraje acelerado

4. El reglamento de arbitraje acelerado se pondría en práctica de la manera que se describe a continuación para todos los contratos celebrados entre las Naciones Unidas o un fondo o programa participante (entidad de las Naciones Unidas) y sus consultores y contratistas individuales.

^a Como se señaló en el documento A/66/275 y Corr.1, anexo II, párrafo 1, los procedimientos acelerados se aplicarían únicamente a personas contratadas con arreglo a contratos de servicios de consultores o contratistas individuales y, en consecuencia, no se aplicarían a otras categorías de personal que no son de plantilla.

^b El presente documento fue elaborado por la División de Asuntos Jurídicos Generales de la Oficina de Asuntos Jurídicos, en consulta con los fondos y programas de las Naciones Unidas. Cabe destacar que el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y el Fondo de Población de las Naciones Unidas se han reservado el derecho a quedarse al margen del procedimiento de arbitraje simplificado propuesto.

5. Para esos contratos, la Oficina de Asuntos Jurídicos preparará, en consulta con los fondos y programas participantes, una disposición modelo de solución de controversias en que se establecería un proceso de dos etapas para resolver las controversias relativas a ese tipo de contrato. En la primera etapa participarán únicamente la entidad de las Naciones Unidas y el consultor o contratista individual pertinente. En esa etapa, las partes tratarán de solucionar la controversia de manera amistosa, como se hace en la actualidad. Si las partes no pudieran solucionar amistosamente la controversia, cualquiera de ellas podrá comenzar el procedimiento de arbitraje con arreglo a lo establecido en el reglamento de arbitraje acelerado (la segunda etapa).

6. La disposición modelo de solución de controversias servirá para garantizar que se ajuste al reglamento de arbitraje acelerado y la uniformidad entre las disposiciones de solución de controversias de los formularios utilizados para los contratos por los distintos fondos y programas participantes. La disposición de solución de controversias incorporará el reglamento de arbitraje acelerado haciendo referencia a este y establecerá que el arbitraje se rige por él. Cada fondo o programa participante será responsable de adoptar las medidas necesarias para conformar a la disposición modelo las disposiciones de solución de controversias que figuran en sus contratos.

7. El documento del contrato establecerá que el consultor o contratista individual ha sido informado de la aplicación del reglamento de arbitraje acelerado como parte integrante del contrato en caso de que se plantee una controversia con una entidad de las Naciones Unidas, y que ha prestado su conformidad a ello. El reglamento de arbitraje acelerado, al igual que toda información adicional sobre el proceso de arbitraje, se podrá consultar en línea.

3. La entidad neutral

8. Según se propone en el anexo II, párrafos 5 y 23 a 26, del documento A/66/275, y se describe a continuación, un elemento básico del procedimiento de arbitraje acelerado será la entidad neutral. Las funciones básicas de la entidad neutral serán: a) evaluar a los árbitros propuestos para su inclusión en la lista de árbitros; b) establecer y mantener la lista de árbitros; c) nombrar a los árbitros para las causas que se tramiten con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado; d) examinar y resolver las impugnaciones a los árbitros hechas por las partes en una causa de arbitraje; y e) retener, gestionar y, si procede, desembolsar los depósitos relacionados con los honorarios y costas de los árbitros que deben pagar las partes en una causa de arbitraje. Si bien las funciones de la entidad neutral no incluirán toda la serie de servicios que típicamente prestan las instituciones de arbitraje, podría considerarse añadir a la entidad neutral otras funciones administrativas.

9. Se propone que haya una entidad neutral única, que la Secretaría seleccionará y contratará de conformidad con las normas, reglamentos y políticas de las Naciones Unidas sobre adquisiciones.

10. El arancel anual y los gastos generales (es decir, los que no estén relacionados con una causa en particular) de la entidad neutral se compartirán entre las Naciones Unidas y los fondos y programas participantes. Sin embargo, si la entidad neutral cobrara gastos adicionales relacionados con un arbitraje en particular (como los gastos incurridos respecto de la impugnación a un árbitro o en relación con los depósitos hechos por las partes), esos gastos adicionales serán sufragados –por

partes iguales— por las partes en la causa. La mitad de esos gastos adicionales serán pagados individualmente por la entidad de las Naciones Unidas que participe en ese arbitraje en particular.

4. Árbitros

a) Lista de árbitros

11. La entidad neutral promulgará y mantendrá una lista de árbitros, según se explica a continuación.

12. La Oficina de Asuntos Jurídicos consultará con los fondos y programas participantes y con la entidad neutral respecto de una lista inicial de árbitros. Después de las consultas, la Oficina propondrá a la entidad neutral, para su inclusión en la lista inicial, los nombres de los árbitros convenidos entre la Oficina y los fondos y programas participantes, y aportará a la entidad neutral el currículo de esos árbitros. A continuación, la entidad neutral evaluará a todos los árbitros así propuestos y excluirá de la lista inicial a todo árbitro que no satisfaga las cualificaciones especificadas para actuar como árbitro con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado (véanse los párrafos 13 y 14 *infra*). Posteriormente la entidad neutral promulgará una lista inicial de árbitros, que incluirá a todos los árbitros propuestos que hubiera aprobado. Después de la promulgación de la lista, se añadirán o excluirán árbitros de la lista procediendo de la misma manera.

13. Para su inclusión en la lista, se exigirá a los árbitros tener conocimiento del derecho mercantil y experiencia en casos de arbitraje internacional, en particular respecto del Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI, estar familiarizados con la Naciones Unidas u otras organizaciones internacionales y las cuestiones y funciones propias de ese tipo de organizaciones; ser competentes en por lo menos inglés, francés o español, y gozar de buena reputación. En la medida de lo posible, los árbitros incluidos en la lista deberán provenir de distintas zonas geográficas.

14. Como condición para su inclusión en la lista, se exigirá los árbitros que firmen un documento en que convengan en que, de ser nombrados árbitros en una causa, conducirán el proceso con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado, y en los honorarios fijos y las condiciones de pago establecidos en el reglamento de arbitraje acelerado (véanse los párrafos 17 a 21 *infra*).

b) Selección y nombramiento de un árbitro para una causa

15. Cada causa estará a cargo de un árbitro único, que será nombrado por la entidad neutral de la manera que se describe a continuación.

16. Si en la solicitud de arbitraje el demandante propusiera un árbitro de la lista y el demandado conviniera en la propuesta, la entidad neutral nombrará a dicho árbitro. Si las partes no convinieran en un árbitro, la entidad neutral empleará un sistema de clasificación, de la manera siguiente: la entidad neutral propondrá a las partes tres árbitros de la lista; cada parte ordenará a los árbitros en orden de preferencia; la entidad neutral nombrará árbitro al que hubiera recibido la clasificación más alta de ambas partes.

c) *Honorarios y costas*

17. Las partes en una causa compartirán por partes iguales los honorarios del árbitro y las costas.

18. El reglamento de arbitraje acelerado establecerá un honorario fijo para la labor del árbitro en la causa, y fijará las normas y condiciones para el que el árbitro tenga derecho al pago de sus honorarios fijos (véase el párrafo 21 *infra*). Además, se reembolsarán al árbitro las costas en que haya incurrido razonablemente en relación con la causa. Se propone que el monto del honorario fijo dependa del monto de la controversia, según se detalla en el párrafo 34 *infra*.

19. Se propone además que los honorarios del árbitro se paguen de la manera siguiente: cuando el demandante presente a la entidad neutral una solicitud de arbitraje y un escrito de demanda, se le exigirá que al mismo tiempo pague a la entidad neutral, como depósito respecto de los honorarios y las costas del árbitro, el 25% de los honorarios fijos que corresponderían al árbitro en la causa (es decir la mitad del 50% que el demandante debe pagar por ese concepto). Con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado, el árbitro sólo comenzará las actuaciones después de: a) la presentación de la solicitud de arbitraje y el escrito de demanda, y b) el pago por el demandante del depósito inicial (25%) de los honorarios fijos del árbitro.

20. Cuando el demandado presente su respuesta a la solicitud de arbitraje, se le exigirá que al mismo tiempo pague a la entidad neutral el 25% por ciento de los honorarios del árbitro (es decir, la mitad del 50% que el demandado debe pagar por ese concepto). Se exigirá a la entidad neutral que mantenga esos depósitos en una cuenta de garantía bloqueada, separada de todos otros fondos que tuviera a su cargo, y que desembolsará al árbitro en el momento en que este tenga derecho al pago (véase el párrafo 21 *infra*).

21. El árbitro tendrá derecho a cobrar sus honorarios con arreglo a las condiciones siguientes:

a) Si la causa se resolviera por mutuo acuerdo o se le diera fin por otros medios antes de que el demandado presentara su respuesta al pedido de arbitraje hecho por el demandante: el árbitro no cobrará honorario alguno;

b) Si la causa se resolviera por mutuo acuerdo o se le diera fin por otros medios después de que el demandado presente su respuesta al pedido de arbitraje hecho por el demandante, pero antes del cierre del procedimiento y el comienzo del plazo para el dictado del laudo (véase el documento A/66/275 y Corr.1, anexo II, párrafo 36): el árbitro sólo tendrá derecho a los depósitos pagados por las partes a la entidad neutral y a que se le reembolsen las costas razonables;

c) Si la causa no se resolviera por mutuo acuerdo ni se le diera fin por otros medios antes del cierre del procedimiento y el comienzo del plazo para el dictado del laudo: el árbitro notificará a las partes el cierre del procedimiento y, en la notificación, solicitará a cada parte que pague a la entidad neutral el saldo de la parte que corresponde a cada una de ellas de los honorarios fijos del árbitro, es decir, un 25% adicional del honorario fijo. Una vez comenzado el plazo para el dictado del laudo, el árbitro tendrá derecho a la totalidad del honorario fijo, ya sea que la causa se haya resuelto o no por mutuo acuerdo o se le haya dado fin por otros medios antes del dictado del laudo. Si la causa se resolviera por mutuo acuerdo o se

le diera fin durante el plazo para el dictado del laudo, el árbitro tendrá derecho a retener la orden en que figure el convenio (si lo hubiera) o la terminación del procedimiento hasta que las partes realicen esos pagos. Si la causa no se resolviera ni se le diera fin, el árbitro tendrá derecho a retener el dictado del laudo hasta que las partes hayan hecho sus pagos.

5. Tramitación de las causas de arbitraje

a) Aspectos generales

22. Como en la actualidad, la Oficina de Asuntos Jurídicos representará a la entidad de las Naciones Unidas en las causas de arbitraje.

23. Cuando la solicitud de arbitraje sea presentada por un consultor o contratista individual contratado por un fondo o programa participante, el fondo o programa participante designaría a un funcionario para que trabaje con la Oficina de Asuntos Jurídicos en la tramitación del asunto.

b) Procedimiento

24. La Oficina de Asuntos Jurídicos preparará modelos estándar para los escritos del procedimiento de arbitraje. Esos modelos de prepararán en español, francés e inglés. Los modelos se anexarán al reglamento de arbitraje acelerado.

25. El consultor o contratista individual iniciará el arbitraje mediante la presentación a la entidad neutral de su solicitud de arbitraje y escrito de demanda contra la entidad de las Naciones Unidas demandada y el depósito inicial correspondiente al honorario fijo del árbitro, según se establece en el párrafo 19 *supra*. Ello se especificará en el texto del reglamento de arbitraje acelerado. En los modelos de solicitud de arbitraje y escrito de demanda figurarán instrucciones específicas sobre la manera en que el demandante debe presentar sus escritos y hacer los depósitos necesarios, incluidos el número pertinente de facsímil o la dirección electrónica.

c) Idiomas del procedimiento

26. En el reglamento acelerado de arbitraje se establecerá que los idiomas del arbitraje serán el español, francés e inglés, según decida el árbitro después de consultar con las partes si éstas no hubieran convenido en el idioma por utilizar. La parte que desee presentar un documento o testimonio en un idioma distinto del arbitraje estará obligada a suministrar una traducción o interpretación al idioma del arbitraje, a su propia costa. El documento o testimonio deberá presentarse, en su versión original y traducida, dentro de los plazos establecidos en el reglamento, a menos que, en circunstancias excepcionales, el árbitro decida conceder a la parte un breve plazo adicional para procurar la traducción.

27. La propuesta precedente de limitar el idioma del arbitraje al español, francés e inglés se basa en las consideraciones siguientes. Habida cuenta de la naturaleza acelerada del procedimiento y para reducir los costos, se debe minimizar la necesidad de traducción e interpretación. Cabe presumir que la mayoría, sino todos, los consultores y contratistas individuales cuyos servicios se contratan trabajan en español, francés o inglés. En consecuencia, es probable que los documentos pertinentes para la causa sometida a arbitraje, como los documentos expedidos por la entidad de las Naciones Unidas y los que presenten sus consultores o contratistas

individuales, así como las comunicaciones entre la entidad de las Naciones Unidas y sus consultores o contratistas individuales, se encuentren en uno de esos tres idiomas. Para los escasos documentos que no se encuentren en uno de esos idiomas, en el reglamento de arbitraje acelerado se establecerá que se los debe traducir a costa de quien los presente.

C. Consecuencias financieras

28. En la presente sección se examinan distintos elementos que figuran en la propuesta de ejecución de la sección B que probablemente tengan consecuencias financieras. Esos costos se dividen en externos e internos. Entre los costos externos figuran los correspondientes a la entidad neutral y el arbitraje. Entre los externos cabe mencionar los costos no recurrentes de puesta en marcha y operativos conexos a la ejecución de la propuesta de arbitraje simplificado. Cabe señalar que, como se examina en más detalle en relación con cada una de las categorías siguientes, los costos que se indican son, por necesidad, únicamente estimaciones.

1. Costos externos

a) *Costos de la entidad neutral*

29. Entre los costos correspondientes a la entidad neutral se incluyen su arancel anual y, de cobrarse por separado, sus gastos. Como se señala el párrafo 10 *supra*, el arancel anual y los gastos generales de la entidad neutral serán compartidos entre las Naciones Unidas y los fondos y programas participantes. Las costas de la entidad neutral conexos a una causa en particular serán pagados individualmente por la entidad de las Naciones Unidas que participe en ese arbitraje.

30. En el presente informe no es posible hacer una estimación exacta del arancel de la entidad neutral, por las razones siguientes. El monto del arancel de la entidad neutral se establecerá después del proceso de licitación que se lleve a cabo para elegirla (véase el párrafo 9 *supra*). En consecuencia, sólo se podrá saber el monto del arancel anual una vez completado el proceso. Además, los aranceles que cobran las instituciones de arbitraje por sus servicios no son lo suficientemente análogos como para fundamentar una estimación del arancel de entidad neutral. De hecho, el conjunto particular de funciones que deberá llevar a cabo la entidad neutral, que se enumeran en el párrafo 8 *supra*, es sui géneris. Mientras que las instituciones de arbitraje típicamente prestan sus servicios a las partes en una controversia en casos individuales, y estructuran sus aranceles sobre esa base, la entidad neutral deberá desempeñar ciertas funciones permanentes que no se relacionan con una causa en particular, por ejemplo, la selección de los árbitros, promulgar la lista de árbitros y mantener, gestionar y desembolsar los depósitos hechos por las partes (véase el párrafo 8 *supra*) y debe estar disponible continuamente para desempeñar sus demás funciones a medida que se le presentan causas.

31. A los fines de estimar por lo menos una parte de los costos que entrañará la entidad neutral, cabe señalar que aun cuando la entidad neutral desempeñe únicamente la función de una autoridad de nombramiento, función que algunas instituciones de arbitraje ya desempeñan, el costo promedio anual sería de aproximadamente 482.400 dólares. Esa cifra se basa en el arancel medio por nombramiento que cobran distintas instituciones de arbitraje (1.608 dólares), según se indica en el cuadro que figura a continuación, y sobre la base de que la

promulgación del reglamento de arbitraje acelerado daría lugar a 300 causas por año (véase el párrafo 44 *infra*).

<i>Institución de arbitraje</i> ¹	<i>Arancel de nombramiento (por causa)</i> <i>(dólares EE.UU.)</i> ²
Corte Permanente de Arbitraje	1 986,75
Centro Internacional de Arreglo de Diferencias	2 000,00
Cámara de Comercio Internacional	3 000,00
Corte de Arbitraje Internacional de Londres	1 626,00
Instituto de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Estocolmo	1 986,75
Centro de Arbitraje Internacional de Dubai	137,35
Centro de Arbitraje Internacional de Singapur	1 614,20
Centro de Arbitraje Internacional de Hong Kong	515,20

¹ Las instituciones de arbitraje internacional incluidas en el cuadro son únicamente aquellas que; a) en la actualidad ofrecen servicios de autoridad de nombramiento, y b) publican la información sobre el arancel que cobran para actuar como autoridad de nombramiento.

² A los fines de la comparación, los aranceles se indican en dólares de los Estados Unidos. En el caso de las instituciones que utilizan una divisa diferente, el arancel expresado en dólares resulta de la aplicación del tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas al arancel que actualmente cobra la institución del caso.

32. Sin embargo, debe subrayarse que los aranceles indicados precedentemente de las instituciones que actúan como autoridad de nombramiento pueden considerarse un primer paso en el examen del posible costo de un entidad neutral, por las razones analizadas en los párrafos 29 y 30 *supra*. Como se señaló precedentemente, se prevé que la entidad neutral habrá de desempeñar otras funciones (además de actuar como autoridad de nombramiento) y que también desempeñará funciones permanentes no relacionadas con una causa en particular. Además los aranceles que figuran en el cuadro precedente indican las sumas que cobran las instituciones de arbitraje para actuar como autoridad de nombramiento en una sola causa. Es probable que esa cifra varíe con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado, en virtud del cual la entidad neutral podría tener que examinar hasta unas 300 causas por año. Por último, la estimación señalada más arriba de 482.400 dólares es una cifra preliminar, sujeta al resultado del proceso de licitación que habrá que realizar para elegir la entidad neutral (véase el párrafo 9 *supra*).

b) Costos de los árbitros

33. El costo de los árbitros en una causa tramitada con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado consistiría de sus honorarios y costas razonables incurridas en relación con la causa. Como se señaló en los párrafos 17 a 21 *supra*, la compensación que recibiría el árbitro en relación con la causa sería fija, ya sea como honorario fijo (cuando el trámite va más allá del cierre del procedimiento y el comienzo del plazo para dictar el laudo), o un porcentaje del honorario fijo (cuando el caso se resuelve de común acuerdo o se termina en otra forma antes de ese momento, pero después de que el demandado haya presentado su respuesta a la solicitud de arbitraje del demandante).

34. Se propone que el monto del honorario fijo dependa del monto de la controversia, como se indica en el cuadro que figura a continuación^c.

<i>Monto de la controversia (dólares EE.UU.)</i>	<i>Honorario fijo (dólares EE.UU.)</i>	<i>Observaciones</i>
Hasta 10.000	3.500	El arancel fijo propuesto tiene en cuenta: a) el arancel medio de los árbitros establecido por instituciones de arbitraje internacionales reconocidas para demandas de 10.000 dólares, así como b) la adecuación de ese monto para compensar a un árbitro único en una causa de hasta 10.000 dólares y su grado esperado de complejidad, sin imponer una carga indebida a los posibles demandantes.
10.001 a 50.000	5.000	El arancel fijo propuesto tiene en cuenta: a) el arancel medio de los árbitros establecido por instituciones de arbitraje internacionales reconocidas para demandas de 50.000 dólares, así como b) la adecuación de ese monto para compensar a un árbitro único en una causa de 10.001 a 50.000 dólares y su grado esperado de complejidad, sin imponer una carga indebida a los posibles demandantes.
50.000 a 100.000	7.000	El arancel fijo propuesto tiene en cuenta: a) el arancel medio de los árbitros establecido por instituciones de arbitraje internacionales reconocidas para demandas de 100.000 dólares, así como b) la adecuación de ese monto para compensar a un árbitro único en una causa de 50.001 a 100.000 dólares y su grado esperado de complejidad, sin imponer una carga indebida a los posibles demandantes.
Más de 100.000	15.000	El arancel fijo propuesto tiene en cuenta: a) el arancel medio de los árbitros establecido por instituciones de arbitraje internacionales reconocidas para demandas de más de 100.000 dólares, así como b) la adecuación de ese monto para compensar a un árbitro único en una causa de más de 100.000 dólares y su grado esperado de complejidad, sin imponer una carga indebida a los posibles demandantes.

35. Sobre la base de los aranceles fijos sugeridos y la presunción de que la promulgación del reglamento de arbitraje acelerado quizás dé lugar a 300 causas por año (véase el párrafo 44 *infra*), en la presente etapa sólo es posible estimar una parte de los costos totales que deberá sufragar la Organización. Con arreglo al cuadro que figura a continuación, el costo total que deberá sufragar Organización por concepto de honorarios de árbitros oscilará entre 948.750 y 1.143.750 dólares.

^c El consultor o contratista individual estaría obligado a indicar el monto demandado en su solicitud de arbitraje y escrito de demanda.

	<i>Demanda</i>	<i>Respuesta</i>	<i>Procedimiento</i>	<i>Laudo</i>
Monto de la controversia: hasta 10.000 dólares ^a			3.500 dólares	
Demandante	875 dólares		875 dólares	
Demandado		875 dólares	875 dólares	
Monto de la controversia: de 10.001 a 50.000 dólares			5.000 dólares	
Demandante	1.250 dólares		1.250 dólares	
Demandado		1.250 dólares	1.250 dólares	
Monto de la controversia: de 50.001 a 100.000 dólares			7.000 dólares	
Demandante	1.750 dólares		1.750 dólares	
Demandado		1.750 dólares	1.750 dólares	
Monto de la controversia: más de 100.000 dólares			15.000 dólares	
Demandante	3.750 dólares		3.750 dólares	
Demandado		3.750 dólares	3.780 dólares	
<i>Presunciones</i>				
	<i>Hasta 10.000 dólares</i>	<i>De 10.001 a 50.000 dólares</i>	<i>De 50.001 a 100.000 dólares</i>	<i>Más de 100.000 dólares</i>
Total de consultores y contratistas individuales		80.000		
Casos sujetos a controversia (menos del 0,5%)		300		
Número de causas	15	135	135	15
Costo para las Naciones Unidas	26.250 dólares	337.500 dólares	472.500 dólares	112.500 dólares
Número de causas	75	75	75	75
Costo para las Naciones Unidas	131.250 dólares	187.500 dólares	262.500 dólares	562.500 dólares
Costo total del arbitraje para las Naciones Unidas ^b		De 948.750 a 1.143.750 dólares		

^a A los fines de la comparación, todas las cifras se expresan en dólares estadounidenses.

^b Con exclusión de las sumas que deban pagar las Naciones Unidas con arreglo a lo ordenado en los laudos.

36. Aunque *per se* no se trata de un costo relacionado con la ejecución de los procedimientos acelerados, se producirán consecuencias financieras a resultas las causas que se sometan al procedimiento acelerado que den lugar a un arreglo por mutuo acuerdo o a un laudo indemnizatorio en contra la Organización y a favor del demandante.

2. Costos internos

a) *Costos de puesta en marcha*

37. La Oficina de Asuntos Jurídicos y los fondos y programas participantes incurrirán en gastos respecto del tiempo que ocupen sus funcionarios respectivos en abordar las distintas cuestiones administrativas relacionadas con la ejecución del reglamento de arbitraje acelerado. Se espera que se trate esencialmente de costos no recurrentes en relación con lo siguiente: a) preparación y ejecución de los procedimientos de licitación para la elección y contratación de la entidad neutral; b) establecimientos de la lista de árbitros, incluidas consultas de la Oficina de Asuntos Jurídicos con la entidad neutral y los fondos y programas participantes, y preparación y presentación a la entidad neutral de la lista inicial de árbitros propuestos (véase el párrafo 12 *supra*); c) preparación y ultimación del reglamento de arbitraje acelerado (véase el párrafo 3 *supra*); y d) preparación por la Oficina de Asuntos Jurídicos, en consulta con los fondos y programas participantes, de disposiciones modelo sobre arreglo de controversias y los modelos de los escritos que deben presentarse con arreglo al reglamento.

38. En una oficina como la de Asuntos Jurídicos, impulsada por la demanda, las funciones mencionadas precedentemente no se pueden abordar mediante un cambio en las prioridades ni tampoco pagarse con cargo a los recursos existentes; en consecuencia, habrá que asignársele personal temporario general. Se estima que se necesitará un oficial jurídico de categoría P-4 durante nueve meses para abordar los asuntos relacionados con la puesta en marcha del reglamento de arbitraje acelerado. El costo aproximado de un oficial jurídico de categoría P-4 durante nueve meses ascendería a 204.000 dólares.

b) *Costos operativos*

39. Entre esos costos se incluyen los correspondientes a funcionarios de la Oficina de Asuntos Jurídicos que representen a la entidad de las Naciones Unidas en las causas que se tramiten con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado y el costo de los funcionarios de los fondos y programas que participen en esas causas.

40. El costo de los funcionarios de la Oficina de Asuntos Jurídicos se estimó sobre la base del tiempo medio que ha llevado a la Oficina tramitar las causas anteriores de arbitraje con la participación de consultores y subcontratistas individuales y otras reclamaciones moderadamente simples. En consecuencia, se estimó que el tiempo medio por causa que necesitan los funcionarios de la Oficina es de aproximadamente 24 días laborables para un funcionario de categoría P-4. En especial, esa estimación se basa en la experiencia en la tramitación de las anteriores causas de arbitraje en que la mayoría de las cuestiones prácticas y jurídicas eran moderadamente simples. Para causas más complicadas, o que por cualquier otra razón exijan más tiempo al personal, los costos serían mayores.

41. Un aumento en el número de causas sometidas arbitraje exigiría un aumento correspondiente de los recursos de la Oficina de Asuntos Jurídicos. Aun en el caso de que la promulgación del reglamento de arbitraje acelerado diera lugar a 11 causas por año, habría que contratar un oficial jurídico adicional de categoría P-4 para tramitar esas causas (sobre la base de tiempo medio por causa que necesita un oficial jurídico de categoría P-4, según se señaló en el párrafo 40 *supra*). El costo actual de un funcionario jurídico de categoría P-4 es de 271.900 dólares. Sobre la

base de la estimación de que quizás se entablen hasta 300 causas nuevas por año (véase el párrafo 44 *infra*), la Oficina necesitaría recursos adicionales significativos.

42. Los fondos y programas participantes también incurrirían en costos adicionales.

3. Volumen estimado de causas tramitadas con arreglo al reglamento de arbitraje acelerado

43. El costo general para la Organización de adoptar el reglamento de arbitraje acelerado dependería del número de causas que se tramiten con arreglo a él. No se cuenta con una analogía adecuada que permita estimar con una exactitud razonable cuál sería ese número. Si bien la naturaleza simplificada del reglamento de arbitraje acelerado entrañaría un ahorro neto respecto de cada causa individual, es razonable esperar un aumento importante de litigios, en la medida en que la simplificación del procedimiento lo haría menos oneroso para los consultores y contratistas individuales, lo que facilitaría el acceso al arbitraje^d.

44. Se puede estimar aproximadamente que el número total de consultores y contratistas individuales que trabajan para la Secretaría y los fondos y programas supera los 80.000. Aun si menos del 0.5% de esos consultores y subcontratistas individuales incoaran una causa de arbitraje, ello entrañaría unas 300 causas de arbitraje por año. Sobre la base de las estimaciones de costos hechas precedentemente respecto únicamente de la entidad neutral y los honorarios de los árbitros, el costo anual estimado del procedimiento de arbitraje acelerado oscilaría entre 1.431.150 y 1.626.150 dólares. A ese total habría que añadir personal temporario general, por valor de 204.000 dólares (costos de puesta en marcha), según se señaló en el párrafo 38 *supra*, así como los costos operativos internos de la Oficina de Asuntos Jurídicos y de los fondos y programas participantes.

D. Consecuencias del establecimiento de un procedimiento de arbitraje acelerado para los consultores y contratistas individuales

45. La información presentada en este informe responde a la solicitud hecha por Asamblea General en su resolución 66/237 y contiene la propuesta del Secretario General para poner en práctica el procedimiento de arbitraje acelerado para consultores y contratistas individuales, incluidas las consecuencias financieras de esos procedimientos.

46. El Secretario General recomienda la Asamblea General que:

a) Tome nota de que la introducción de un procedimiento de arbitraje acelerado para resolver controversias con consultores y contratistas individuales exigiría a la Organización recursos adicionales significativos, según se señala en el presente informe;

b) Recuerde que la Organización ofrece actualmente un mecanismo para la solución de controversias con consultores y contratistas individuales mediante el arbitraje con arreglo al Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI. Para más

^d En ciertas jurisdicciones nacionales, varios consultores y contratistas individuales participan activamente en causas contra la Organización que se tramitan en los tribunales nacionales (véase A/62/748 y Corr.1, párr. 16).

información sobre el actual mecanismo de solución de controversias a que pueden recurrir contratistas y consultores individuales, véase el documento A/62/748, párrs. 12 a 18;

- c) Siga ocupándose del asunto.

Anexo V

Análisis de las consecuencias normativas y financieras en caso de que los consultores y contratistas particulares comprendidos en los procedimientos de arbitraje acelerado propuestos pudieran acceder a la mediación bajo el sistema informal

1. En el párrafo 38 b) de su resolución 66/237, la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en la parte principal de su sexagésimo séptimo período de sesiones, le presentara un informe en que figurase un análisis de las consecuencias normativas y financieras en caso de que los consultores y contratistas particulares comprendidos en los procedimientos de arbitraje acelerado propuestos pudieran acceder a la mediación bajo el sistema informal^a. La información que sigue se presenta en respuesta a esa solicitud y en ella se incluye una evaluación de las consecuencias financieras respecto de los contratistas y consultores administrados por la Secretaría de las Naciones Unidas.
2. Como se señaló en el informe que el Secretario General presentó a la Asamblea General sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, la Oficina considera importante que todo el personal de las Naciones Unidas, cualquiera sea su categoría, tenga acceso al sistema informal de solución de controversias (A/66/224, párr. 2).
3. Desde el establecimiento de la función del ombudsman en las Secretarías, la Oficina está en contacto constante con contratistas individuales y consultores que procuran resolver informalmente sus reclamos. Con carácter excepcional y cuando ello ha sido viable dentro de los límites de los recursos existentes, se han prestado servicios en casos en que fácilmente se podía llegar a una solución informal. Debe señalarse que muchas de esas personas están incorporadas al lugar de trabajo de la Secretaría y a menudo sus reclamaciones tienen consecuencias en los funcionarios de la Organización, así como en la productividad de la Secretaría. Sin embargo, con el constante aumento en el uso del Ombudsman y de los servicios de mediación desde que se puso en marcha el nuevo sistema de administración de justicia, esa categoría de empleados ha tenido que ser remitida a otros mecanismos.
4. A fin de evaluar el posible aumento en el volumen de trabajo y las consiguientes consecuencias financieras conexas a permitir que los contratistas individuales y consultores tengan acceso al sistema informal, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ha examinado su actual tasa de utilización como indicador del posible uso de los servicios por no funcionarios. En 2011, aproximadamente el 3,2% (1.588 casos) de la población de funcionarios elegibles de la Secretaría se valió del sistema informal. Sobre la base de experiencia, no todos los casos remitidos al Ombudsman pasan a la etapa de mediación, sino que se pueden tramitar con otros métodos informales de solución de controversias. Entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2009, el número de contratistas individuales y consultores contratados por la Secretaría de las

^a Cabe destacar que el UNICEF y el PNUD se han reservado el derecho a quedarse al margen en caso de que los consultores y contratistas particulares comprendidos en los procedimientos de arbitraje acelerado propuestos pudieran acceder a la mediación bajo el sistema informal.

Naciones Unidas fue de 35.231, de los cuales 10.080 participaban en operaciones que no eran sobre el terreno (véase A/65/350/Add.1). Como el volumen de trabajo de la Oficina ha venido aumentando en los últimos años, ello no podría ser absorbido con los recursos existentes de la Oficina a nivel del Cuadro Orgánico.

5. Para poder prestar a los contratistas individuales y consultores servicios informales de resolución de conflictos que sean eficaces, se necesitarán recursos de personal adicionales a fin de recibir y analizar los casos, determinar los mecanismos de resolución adecuados y las cuestiones sistémicas, interactuar con los interesados a fin de determinar distintas opciones de resolución, remisión y mediación y ejecutar las demás tareas administrativas relacionadas con los casos. Ello incluiría recursos para hacer frente al volumen de trabajo administrativo necesario para prestar asistencia a los oficiales que tramitan los casos.

6. También se necesitarán recursos por concepto de capacitación y viajes, a fin de prestar servicios en persona a no funcionarios que trabajan en oficinas extrasede y en operaciones sobre el terreno.

7. Se proponen dos hipótesis diferentes para su examen por la Asamblea General respecto de la etapa inicial de permitir que los consultores y contratistas tengan acceso al sistema informal. Las hipótesis se basan en la experiencia actual sobre el volumen de trabajo y las tasas de utilización de la población a la que actualmente se prestan servicios. En la propuesta también se tiene en cuenta que la Asamblea General establezca los puestos de ombudsman regional/oficial superior de solución de controversias, de categoría P-5, a fin de prestar servicios a ese grupo de personas en particular.

Hipótesis 1 (sobre la base de recibir 300 causas durante la etapa inicial)

Sede

Un oficial superior de solución de conflictos (P-5) para ocuparse de toda la gama de servicios de solución informal de conflictos para no funcionarios y para establecer enlaces con el Servicio de Mediación en las causas que requieran mediación. El oficial superior de solución de conflictos gestionaría el programa general de prestar servicios informales de solución de conflictos a no funcionarios (preparación, ejecución y evaluación de las actividades), establecería enlaces con los interesados, realizaría actividades de difusión, prepararía documentación y desempeñaría funciones de supervisión. Se exigiría a este oficial prestar servicios en persona a funcionarios sobre el terreno mediante la realización de tres misiones de difusión por año, de 10 días de duración cada una, en las regiones principales. Se necesitan recursos adicionales para la capacitación especializada en otras formas de solución de controversias.

Un oficial de causas (P-3) para prestar apoyo al oficial superior de solución de conflictos en la solución de causas, investigar la información relacionada con las causas, determinar distintas opciones de solución, realizar actividades de seguimiento con los visitantes, intercambiar información y realizar análisis de información estadística a los fines de la preparación de informes. El oficial de causas tramitaría las causas que se le asignen.

Un auxiliar administrativo (G-5) para prestar apoyo al oficial superior de solución de conflictos y al oficial de causas en el desempeño de sus funciones.

Sobre el terreno

Un oficial de solución de conflictos (P-4), con sede en Nairobi, prestaría servicios exclusivamente a no funcionarios sobre el terreno. El oficial de solución de conflictos trabajaría en la actual Subdivisión Regional de Nairobi y recibiría apoyo de la infraestructura ya existente. El oficial de solución de conflictos realizaría dos viajes por año (de cinco días cada uno) a fin de prestar servicios sobre el terreno a las principales operaciones sobre el terreno y a otros funcionarios de la región. Se necesitarían recursos adicionales para su participación en el retiro bienal de la Oficina (cinco días en Nueva York) y para capacitación especializada en otras formas de solución de controversias, incluidos viajes.

Hipótesis 2 (sobre la base de recibir 450 causas durante la etapa inicial)

Esta hipótesis incluye los recursos indicados en la hipótesis 1, y un oficial de solución de conflictos adicional, según se describe a continuación.

Un oficial de solución de conflictos (P-4), con sede en Ginebra, que prestaría servicios a no funcionarios de la región. El oficial de solución de conflictos realizaría cuatro viajes por año (cinco días cada uno) para prestar servicios sobre el terreno en Europa, Europa Oriental, el oriente medio y otras regiones, según proceda. Se necesitan recursos adicionales para su participación en el retiro bienal de la Oficina en Nueva York (cinco días) y para recibir capacitación especializada. El apoyo administrativo estaría a cargo de una de las subdivisiones regionales.

8. En ambas hipótesis, las actividades necesarias de difusión a fin de poner en conocimiento de contratistas y consultores la disponibilidad del servicio se absorberían en la etapa inicial con los recursos existentes. La labor conexa a la gestión, administración y otros tipos de apoyo para los nuevos puestos se aportarían por conducto de los recursos existentes de la Sede.

9. Durante la etapa inicial del establecimiento del nuevo servicio, la Oficina realizará una evaluación exhaustiva de los recursos realmente necesarios y, una vez que se cuente con experiencia real, ofrecerá a la Asamblea General un análisis más detallado de los recursos realmente necesarios.

10. En caso de que la Asamblea General decida permitir a los contratistas individuales y consultores acceder al sistema informal, las consecuencias financieras serían las siguientes:

a) Recursos para viajes por valor de 57.900 dólares, para permitir las visitas anuales del oficial superior de solución de conflictos a cada una de las tres principales regiones extrasede (Asia, Europa y África). Recursos adicionales para que los nuevos funcionarios que trabajen fuera de Nueva York puedan sumarse al retiro bienal de la Oficina;

b) Recursos por concepto de capacitación por valor de 24.000 dólares, para sufragar los aranceles de la capacitación especializada en solución alternativa de controversias y los gastos de viaje conexos;

c) Recursos para puestos por valor de 489.600 dólares en cifras netas (543.700 dólares en cifras brutas) para sufragar los gastos conexos a los cinco puestos nuevos (uno de categoría P-5, dos P-4, un P-3 y uno del Cuadro de Servicios Generales, otras categorías);

d) Se propone que todos los nuevos puestos que figuran en el presente informe se establezcan a partir del 1 de enero de 2013, en caso de que se permita a los contratistas individuales y consultores acceder al sistema informal. Habida cuenta de que la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, en el párrafo 20 de su primer informe sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 (A/62/7), recomendó que en toda nueva propuesta se informara de los efectos retardados de los puestos, quizás la Asamblea desee observar que las necesidades adicionales para sufragar los costos completos de los cinco puestos nuevos propuestos para el bienio 2014-2015 se estiman en la actualidad en 2.105.800 dólares (en cifras brutas) en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales (1.900.000 dólares); y en la sección 37, Contribuciones del personal (205.800 dólares), que se compensa con una similar en la sección 1 de ingresos, Ingresos por concepto de contribuciones del personal;

e) Si la Asamblea General decidiera ampliar los servicios de ombudsman y de mediación a los contratistas individuales y consultores, en las condiciones que se indican en el presente informe, quizás desee:

- i) Aprobar la creación de cinco puestos nuevos (uno de categoría P-5, dos P-4, un P-3 y uno del Cuadro de Servicios Generales, otras categorías) para la etapa inicial;
- ii) Consignar la suma total de 691.300 dólares en cifras netas (742.900 en cifras brutas) en el presupuesto por programas para el período 2012-2013, en la sección 1, Determinación de políticas, dirección y coordinación generales (459.600 dólares); sección 29D, Oficina de Servicios Centrales de Apoyo (149.100 dólares); sección 29E, Administración, Ginebra (39.300 dólares); sección 29G, administración, Nairobi (43.300 dólares); y sección 37, Contribuciones del personal (51.600 dólares), que se compensa con una similar en la sección 1 de ingresos, Ingresos por concepto de contribuciones del personal.

11. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General de presentar un análisis de las consecuencias financieras en caso de que los consultores y contratistas particulares puedan acceder a la mediación bajo el sistema informal, el Secretario General recomienda a la Asamblea que examine las consecuencias financieras que figuran en el presente este informe y que adopte una decisión sobre el asunto. En caso de que la Asamblea decida otorgar acceso a esas categorías del personal al sistema informal, se producirían las consecuencias financieras que se indicaron precedentemente.

Anexo VI

Acceso al sistema de administración de justicia de las diferentes categorías del personal que no es de plantilla y no está contemplado en el mecanismo de resolución de controversias y otras medidas que deberían adoptarse para resolver las controversias

A. Introducción

1. Las categorías de personal que no es de plantilla y no está contemplado en el mecanismo de resolución de controversias propuesto en el anexo II del informe del Secretario General sobre administración de justicia (A/66/275.y Corr.1) ni en el procedimiento propuesto de arbitraje acelerado que figura en el anexo IV del presente informe incluyen:

- a) Voluntarios de las Naciones Unidas;
- b) Funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría;
- c) Expertos en misión no contratados como consultores;
- d) Jornaleros;
- e) Pasantes;
- f) Personal proporcionado gratuitamente del tipo II;
- g) Voluntarios (que no son Voluntarios de las Naciones Unidas);

h) Personas que realizan tareas en conjunción con la entrega de bienes o la prestación de servicios que van más allá de su propio servicio personal, o en virtud de un contrato celebrado con el proveedor, el contratista o la empresa consultora.

2. En la subsecciones siguientes se ofrece, para cada categoría: a) una descripción de la categoría y b) un debate sobre i) la medida en que cada categoría tiene acceso sistema de justicia, detener acceso, y ii) toda otra medida de que pueden valerse para solucionar las controversias.

B. Categorías de no funcionarios

1. Voluntarios de las Naciones Unidas

a) Descripción de la categoría

3. Los Voluntarios de las Naciones Unidas son personas que trabajan con entidades de las Naciones Unidas y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a título voluntario durante períodos breves y que no son funcionarios. Los Voluntarios son contratados por el programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, representado en todo el mundo por conducto de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Los Voluntarios de las Naciones Unidas son contratados de conformidad con las condiciones de servicio de los Voluntarios Internacionales de las Naciones Unidas.

4. En 2011 se habían asignado unos 7.500 voluntarios de las Naciones Unidas.

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

5. Los Voluntarios de las Naciones Unidas pueden apelar la decisión administrativa al Coordinador Ejecutivo del programa de Voluntarios de las Naciones Unidas y, posteriormente, al Administrador del PNUD. Por último, pueden llevar su controversia a arbitraje con arreglo al Reglamento de la CNUDMI. El procedimiento propuesto de arbitraje acelerado no se pondría a disposición de los Voluntarios de las Naciones Unidas.

6. Los Voluntarios de las Naciones Unidas pueden procurar una mediación y solución informales de sus asuntos por conducto de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Sin embargo, no tienen acceso al sistema formal de justicia.

7. Los Voluntarios de las Naciones Unidas pueden presentar reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad contra funcionarios, con arreglo a las políticas y procedimientos de la Organización.

2. Funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría

a) Descripción de la categoría

8. Los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría desempeñan funciones específicas para la Organización, sustancialmente en régimen de dedicación exclusiva. Esos funcionarios son nombrados por los órganos legislativos y no por el Secretario General. Tienen categoría de funcionarios de la Organización con arreglo a los artículos V y VII de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. Se reconoce como funcionarios a las personas siguientes:

- El Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto
- El Presidente y el Vicepresidente de la Comisión de Administración Pública Internacional
- Los inspectores de la Dependencia Común de Inspección (11 miembros)
- Los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas (8 magistrados).

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

9. Las condiciones de servicio de esos funcionarios, incluida la posibilidad de valerse de mecanismos y procedimientos de recurso, las establece el órgano que efectúa el nombramiento. Pero como esos funcionarios son nombrados por los órganos legislativos, el Secretario General no tiene conocimiento de las disposiciones contractuales que rigen su servicio, incluidas las disposiciones sobre solución de controversias.

10. Los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría no tienen acceso al sistema formal de justicia ni a la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas. Pueden abordar las controversias que se presenten mediante negociaciones directas con la Organización. También pueden presentar contra funcionarios reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad, con arreglo a las políticas y prácticas de la Organización.

3. Expertos en misión no contratados como consultores

a) Descripción de la categoría

11. A las personas que desempeñan funciones para la Organización que no son funcionarios ni forman parte del personal se les puede otorgar la condición de expertos en misión, con arreglo al artículo 22 de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. Si bien se puede expedir a los expertos en misión un contrato que establezca las condiciones de servicio, con inclusión de una disposición sobre solución de controversias, muchos expertos en misión no prestan servicios con arreglo a contratos de ese tipo. Entre los expertos en misión que prestan servicios sin contrato cabe mencionar los siguientes^a:

- Miembros de la Comisión de Derecho Internacional (34 miembros)
- Miembros de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (excepto el Presidente) (15 miembros)
- Miembros de la Comisión de Administración Pública Internacional (excepto el Presidente y el Vicepresidente) (13 miembros)
- Relatores especiales, expertos independientes y representantes especiales designados en el marco de mandatos de la Comisión de Derechos Humanos que fueron asumidos posteriormente por el Consejo de Derechos Humanos (34 personas)
- Magistrados del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (7 magistrados)

12. El número total de expertos en misión que no presta servicios con arreglo a un contrato de consultor o contratista individual asciende a unos 17.000.

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

13. Las condiciones de servicio de los expertos en misión, incluido todo mecanismo o procedimiento de recurso, las establece el organismo que efectúa el nombramiento.

14. Los expertos en misión no tienen acceso al sistema formal de justicia ni a la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas. Pueden abordar las controversias que se presenten mediante negociaciones directas con la Organización. También pueden presentar contra funcionarios reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad, con arreglo a las políticas y prácticas de la Organización.

4. Jornaleros

a) Descripción de la categoría

15. Los jornaleros son utilizados en algunas misiones de mantenimiento de la paz para labores no especializadas necesarias ocasionalmente. La Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos emplea unos 1.400 jornaleros en misiones en Sudán del Sur, Haití, Sri Lanka, el Pakistán y el Afganistán. El

^a Los observadores militares y el personal de policía civil de las misiones de mantenimiento de la paz también son expertos en misión; sin embargo, se rigen por su propio conjunto de directivas y políticas.

Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno emplea unos 37 jornaleros en misiones de mantenimiento de la paz en Guinea-Bissau, Sierra Leona y la República Árabe Siria.

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

16. Los jornaleros no tienen acceso al sistema formal de justicia ni a la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas. Pueden abordar las controversias que se presenten mediante negociaciones directas con la Organización. También pueden presentar contra funcionarios reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad, con arreglo a las políticas y prácticas de la Organización.

5. Pasantes

a) Descripción de la categoría

17. Los pasantes trabajan en la Organización por conducto del Programa de Pasantías de las Naciones Unidas. Para poder participar en el programa, el pasante debe estar matriculado en un programa con título de posgrado o haber completado cuatro años de estudios universitarios. El programa permite a los pasantes mejorar su experiencia educativa y experimentar de primera mano la labor de la Organización.

18. En el bienio 2010-2011 trabajaron en la Organización 4.364 pasantes.

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

19. Los pasantes pueden solicitar la evaluación interna de las decisiones administrativas impugnadas; sin embargo, no tienen acceso al Tribunal Contencioso-Administrativo ni al Tribunal de Apelaciones. La Dependencia de Evaluación Interna recibió de pasantes una solicitud de evaluación interna en 2011 y tres en 2010. Los pasantes no tienen acceso a los servicios de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas.

20. Los pasantes pueden abordar las controversias que se presenten mediante negociaciones directas con la Organización. También pueden presentar contra funcionarios reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad, con arreglo a las políticas y prácticas de la Organización.

6. Personal proporcionado gratuitamente del tipo II

a) Descripción de la categoría

21. El personal proporcionado gratuitamente del tipo II es recibido por la Organización de gobiernos y otras entidades responsables de la remuneración de los servicios de esas personas, que no prestan servicios bajo ningún otro régimen establecido. El número total de personas de esta categoría empleadas en el bienio 2010-2011 fue de 90.

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

22. Este tipo de personal puede solicitar la evaluación interna de las decisiones administrativas impugnadas; sin embargo, no tiene acceso al Tribunal Contencioso-Administrativo ni al Tribunal de Apelaciones. Hasta el momento, la Dependencia de Evaluación Interna no ha recibido solicitud alguna de esta categoría de personal, que

tampoco tiene acceso a los servicios de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas.

23. El personal proporcionado gratuitamente del tipo II puede abordar las controversias que se presenten mediante negociaciones directas con la Organización. También puede presentar contra funcionarios reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad, con arreglo a las políticas y prácticas de la Organización.

7. Voluntarios (que no son Voluntarios de las Naciones Unidas)

a) Descripción de la categoría

24. Los voluntarios (que no son Voluntarios de las Naciones Unidas) prestan servicios a la Organización sin remuneración en una condición distinta de los pasantes, el personal proporcionado gratuitamente de tipo II o cualquiera otra categoría de no personal. Entre los tipos de asistencia que prestan los voluntarios cabe mencionar ofrecer en Nueva York información sobre visitas, vivienda, viajes y actividades culturales.

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

25. Los voluntarios pueden solicitar la evaluación interna de las decisiones administrativas impugnadas; sin embargo, no tienen acceso al Tribunal Contencioso-Administrativo ni al Tribunal de Apelaciones. Hasta el momento, la Dependencia de Evaluación Interna no ha recibido solicitud alguna de voluntarios, que tampoco tienen acceso a los servicios de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas.

26. Los voluntarios pueden abordar las controversias que se presenten mediante negociaciones directas con la Organización. También pueden presentar contra funcionarios reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad, con arreglo a las políticas y prácticas de la Organización.

8. Personas que realizan tareas en conjunción con la entrega de bienes o prestación de servicios que van más allá de su propio servicio personal, o en virtud de un contrato celebrado con el proveedor, el contratista o la empresa consultora

a) Descripción de la categoría

27. Las personas que realizan tareas en conjunción con la entrega de bienes o prestación de servicios que van más allá de su propio servicio personal, o en virtud de un contrato celebrado con el proveedor, el contratista o la empresa consultora son personas empleadas por proveedores y contratistas contratados por la Organización para suministrar bienes o prestar servicios en relación con el cumplimiento de sus objetivos (es decir, son empleados de proveedores y contratistas).

b) Acceso al sistema de justicia y otras medidas de solución de controversias

28. Los empleados de proveedores y contratistas están sujetos a las condiciones y políticas de empleo de su empleador, así como a las leyes y reglamentos del país de establecimiento de su empleador, el país en que realizan su labor, o ambos. El recurso contra toda medida administrativa o disciplinaria adversa dimanada de su empleo en relación con las actividades de las Naciones Unidas se realiza por

conducto de los procedimientos internos de su empleador y el sistema jurídico del país que corresponda.

29. Los empleados de proveedores y contratistas no tienen acceso al sistema forma de justicia ni a los servicios de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas, pero pueden presentar reclamaciones por discriminación, hostigamiento y abuso de autoridad.

Anexo VII

Propuestas y análisis de un mecanismo que permita adoptar medidas respecto de las posibles faltas de conducta de los magistrados

A. Introducción

1. La Asamblea General, el Secretario General y el Consejo de Justicia Interna han presentado individualmente propuestas para abordar las denuncias de falta de conducta policial. Esas propuestas figuran a continuación, junto con opiniones y análisis adicionales.

B. Propuesta del Secretario General

2. En sus informes que figuran en los documentos A/63/314 y A/66/275 y Corr.1, el Secretario General propuso que las denuncias respecto de falta de conducta o incapacidad de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo o del Tribunal de Apelaciones deben ser informadas al Presidente de Tribunal pertinente. Después de recibir esa denuncia y de realizar un examen preliminar, el Presidente establecerá un panel de expertos para investigar las denuncias e informar de sus conclusiones y recomendaciones al Tribunal. Todos los magistrados del Tribunal, excepto el investigado, examinarán el informe del panel. De haber una opinión unánime en el sentido de que la denuncia de falta de conducta o incapacidad está bien fundada y cuando el asunto sea lo suficientemente grave como para sugerir se justificaría la destitución del magistrado, asesorarán en tal sentido al Presidente del Tribunal, que informará del asunto a la Asamblea General y solicitará la destitución del magistrado. Cuando se determine que la denuncia de falta de conducta o incapacidad está bien fundada, pero no es suficiente para justificar la destitución del magistrado, el Presidente estará autorizado a adoptar las medidas correctivas que proceda. Entre esas medidas correctivas podrá incluirse una amonestación o una advertencia. Posteriormente, el Presidente presentará a la Asamblea General un informe sobre la resolución de las denuncias. Los tipos de falta de conducta que justificarían sancionar a un magistrado serían violaciones del código de conducta de los magistrados o violaciones del Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión, según se establece en el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/9.

3. La propuesta del Secretario General se adecua a la práctica de varias organizaciones internacionales. El Banco Africano de Desarrollo, el Banco Asiático de Desarrollo, el Fondo Monetario Internacional y el anterior Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas establecen en sus estatutos que la decisión de destituir a un magistrado exige el acuerdo de todos los demás magistrados del tribunal. Del mismo modo, se necesita la concurrencia de una mayoría de los magistrados para destituir a un magistrado con arreglo al estatuto de la Corte Penal

Internacional y el del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea^a. Además, la propuesta de que el tribunal que examina la denuncia contra un magistrado pueda adoptar medidas correctivas, como una amonestación o advertencia, está reconocida en los sistemas judiciales de varios Estados Miembros. Por ejemplo, en los Países Bajos y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, el examen de las denuncias contra un magistrado está a cargo de magistrados de la instancia que puede amonestar o advertir al magistrado del caso. Al mismo tiempo, la destitución de los magistrados está a cargo de una autoridad judicial superior, como la Corte Suprema en los Países Bajos o el Lord Canciller o Lord Jefe del Poder Judicial en el Reino Unido.

4. Desde el punto de vista operativo, la propuesta tiene varias ventajas. El examen de las denuncias a cargo de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones se beneficiaría con la experiencia que esos magistrados tienen respecto del sistema de las Naciones Unidas y su familiaridad con las normas y procedimientos de la Organización. No se necesitaría dar ningún tipo de capacitación a magistrados que ya se encuentran prestando servicios ni adoptar otras medidas de transición costosas y que causarían demoras. Además, como el examen estaría a cargo de magistrados, se salvaguarda el principio de independencia judicial. Como los magistrados ya están prestando servicios en los Tribunales, la propuesta del Secretario General se podría poner en práctica casi de inmediato, a fin de que las denuncias pendientes se puedan abordar rápidamente. Esta propuesta también se adecuaría a la opinión expresada por los magistrados en el sentido de que deben participar en ese mecanismo^b.

5. La propuesta del Secretario General contempla que el Presidente del Tribunal pertinente establezca un panel de expertos para investigar las denuncias. Se deberá prestar al panel apoyo logístico y administrativo. Se necesitarán recursos adicionales para que la Oficina de Administración de Justicia pueda prestar ese apoyo.

C. Propuesta del Consejo de Justicia Interna

6. En su informe que figura en el documento A/65/304, el Consejo de Justicia Interna sugirió que, por tratarse del organismo que recomienda a la Asamblea General magistrados para su nombramiento, aparentemente sería también el organismo adecuado para investigar las denuncias contra magistrados. Esa propuesta se detalló en los informes del Consejo que figuran en los documentos A/66/158 y A/67/98, en donde sugirió que los tres miembros externos del Consejo (el presidente y los dos juristas externos distinguidos nombrados por el personal y la administración, respectivamente, integrasen un panel de denuncias, a fin de examinar las denuncias contra los magistrados. El panel recibiría pruebas del denunciante y del magistrado y determinaría si se justifica proseguir la investigación y adoptar una decisión. El panel estaría facultado para rechazar denuncias después de haberlas investigado o, de considerar que la denuncia está bien fundada, para dar

^a Los estatutos de varios tribunales internacionales, como el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, el Tribunal Internacional para la ex-Yugoslavia, el Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Administrativo del Banco Mundial, no incluyen procedimientos para la destitución de sus magistrados.

^b Informe de Consejo de Justicia Interna (A/67/98, párr. 13). Cabe señalar que el Consejo adoptó una posición diferente.

asesoramiento o directrices en privado al magistrado del caso o amonestarlo públicamente, si procede. Si el panel considerase que se justifica la destitución del magistrado, prepararía para la Asamblea General un informe con una recomendación en tal sentido. En su informe a la Asamblea que figura en el documento A/66/275 y Corr.1, el Secretario General informó de la propuesta del Consejo de Justicia Interna de enmendar su mandato a fin de otorgarle la responsabilidad de investigar y hacer recomendaciones respecto de toda denuncia contra los magistrados de los tribunales.

7. En opinión del Consejo, esa propuesta tiene varias ventajas. Como señaló en su informe (A/66/158), los tres miembros externos del Consejo son expertos independientes que no solo están familiarizados con el sistema de justicia de las Naciones Unidas y sus magistrados, sino que, en cuanto integrantes del organismo encargado de hallar candidatos aptos para su nombramiento como jueces, también conocen bien a los magistrados, y que sus conocimientos y experiencia supondrían que las reclamaciones se tramitarían con agilidad y sin necesidad de designar consultores externos. La independencia judicial estaría resguardada, ya que solo la Asamblea General, que nombra los magistrados, podría destituirlos.

8. Cabe señalar que, al examinar la opción de encargar a los miembros externos del Consejo de Justicia Interna el examen de las denuncias judiciales, si bien éstos deben ser juristas distinguidos, no necesariamente serán magistrados. Por ejemplo, entre los miembros externos más recientes había un magistrado, pero quizás eso no ocurra siempre. Aunque está surgiendo un consenso internacional en el sentido de que, a fin de promover la rendición de cuentas judicial, los miembros de los mecanismos de denuncia deben provenir de una base amplia que puede incluir abogados y legos, a fin de proteger la independencia judicial, los magistrados deberían constituir una gran parte, sino la mayoría, de los miembros. En consecuencia, en condiciones ideales el mecanismo de denuncias de las Naciones Unidas debería incluir uno o más magistrados.

9. Por las razones expuestas en el párrafo 5 *supra*, se necesitarán recursos adicionales para prestar apoyo logístico y administrativo al panel de denuncias.

D. Propuesta de la Asamblea General

10. El párrafo 44 de la resolución 66/137 de la Asamblea General contiene una propuesta para un nuevo mecanismo para juzgar las faltas de conducta judicial compuesto por cinco juristas, uno por cada región geográfica, seleccionados por sus respectivos Estados Miembros de origen entre los integrantes de su más alta instancia judicial y nombrados o elegidos por la Asamblea General para que ejerzan sus funciones cuando se requiera.

11. La propuesta contempla que los miembros sean magistrados, lo que constituye una ventaja; sin embargo, quizás los magistrados no estén familiarizados con la Organización y su sistema de justicia. Habría que identificar candidatos para su nombramiento o elección por la Asamblea General. Se necesitaría apoyo logístico y administrativo, lo que tendría consecuencias en los recursos. Habría que asignar fondos adicionales, que se consignarían a la Oficina de Administración de Justicia, para que esta pueda prestar ese apoyo.

E. Mecanismos nacionales de denuncia

12. En general, si bien los mecanismos de denuncia varían de país a país y, en algunos países como los Estados Unidos de América, de estado a estado, la investigación de las denuncias contra magistrados siempre entraña la participación de magistrados. Algunos países establecen que el examen de la denuncia corresponde al tribunal del magistrado investigado. Como se señaló precedentemente, en los Países Bajos los magistrados están sujetos a una amonestación por escrito expedida por el Presidente del tribunal en que el magistrado presta servicios o, si se justifica, una suspensión, a lo cual puede seguir la destitución, decidida por la Corte Suprema. En el Reino Unido, el Lord Canciller y el Lord Jefe del Poder Judicial asumen conjuntamente la responsabilidad de adoptar decisiones sobre disciplina judicial.

13. En muchos Estados Miembros el examen está a cargo de un consejo o comité judicial. Si bien la composición de estos organismos es variable, en todos ellos hay magistrados. Algunos, como el Consejo Judicial del Canadá y la Autoridad de Denuncias Judiciales de Zambia, están integrados en su totalidad por magistrados o exmagistrados. Otros incluyen miembros que no son magistrados; por ejemplo, la Corte Especial de Dinamarca tiene cinco miembros, que incluyen un magistrado de cada una de las tres instancias judiciales, un jurista académico y un abogado; y la Comisión Judicial de Nueva Gales del Sur (Australia) tiene diez miembros, de los cuales seis son magistrados, uno es abogado y los otros tres son personas de gran reputación en la comunidad. Sin embargo otros, como el Consejo Nacional de Nigeria, el Consejo de la Magistratura de la Argentina y varias comisiones del examen judicial de los Estados Unidos, como el Comité de Conducta Judicial de Nueva Hampshire, incluyen miembros legos.

14. Es importante señalar que todos esos mecanismos limitan la función de los magistrados o comisiones judiciales a investigar la denuncia y, en la mayoría de los casos, les permiten adoptar algún tipo de medida correctiva, si procede. Pero para destituir a un magistrado se necesita la autoridad de la mayor instancia judicial o del nivel más alto del gobierno, tras la recomendación de los magistrados o la comisión judicial.

F. Conclusión

15. Como se indicó en los párrafos precedentes, la creación de un panel de expertos para investigar denuncias contra magistrados y adoptar medidas correctivas, si procede, es común a las tres propuestas. Además, todas ellas garantizan que el magistrado contra quien se hace la denuncia goce de todas las garantías procesales necesarias, como oportunidad de conocer la denuncia y responder a ella, y presentar las pruebas que corresponda, y la destitución del magistrado investigado queda a cargo de la Asamblea General. Todo ello se adecua a la tendencia internacional en surgimiento de establecer autoridades para las denuncias judiciales en que los miembros no son exclusivamente magistrados, mientras que la destitución se confía a una autoridad superior.

16. De la comparación de las propuestas, se desprende que aparentemente la de la Asamblea General es la más compleja y costosa. Las propuestas del Secretario General y del Consejo de Justicia Interna son más eficaces en relación con los costos. Sin embargo, como se señaló precedentemente, como los miembros externos del Consejo de Justicia Interna quizás no sean necesariamente magistrados, no hay garantías de que entre los miembros del panel propuestos para entender en las denuncias se incluyan magistrados. Lo que distingue la propuesta del Secretario General de las otras dos es que no solo se adecua a la práctica de que sean magistrados los que examinan la conducta de otros magistrados, sino que también podría seguir la tendencia internacional en surgimiento de remitir las denuncias a mecanismos en que los miembros no sean exclusivamente magistrados, ya que el Presidente del Tribunal pertinente estaría en condiciones de tomar en cuenta esa consideración al establecer un panel de expertos que investigue la denuncia.

Anexo VIII

Recomendaciones y análisis sobre la propuesta del Consejo de Justicia Interna relativa a un código de conducta para la representación jurídica

A. Introducción

1. Como se detalla en los párrafos siguientes, el Secretario General considera que se necesita un código de conducta para personas ajenas a la organización que no son funcionarios y que actúan como representantes jurídicos en el sistema de administración de justicia. La conducta de los funcionarios que actúan como representantes jurídicos del Secretario General o del personal se rige por un régimen jurídico que comprende la Carta, el Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y las instrucciones administrativas conexas, y ese régimen se puede complementar, si procede, con la promulgación de otras instrucciones administrativas^a.

B. Régimen aplicable a los representantes del Secretario General

2. Los representante jurídicos del Secretario General son funcionarios y, en consecuencia, sus actividades de representación del Secretario General ante los Tribunales, al igual que todas las actividades que desempeñan en cumplimiento de sus obligaciones en condición de funcionarios, se rigen por la Carta, el Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y las instrucciones administrativas conexas. Las obligaciones establecidas en esas normas sirven de fundamento para regular la conducta de todos los funcionarios que desempeñan tareas jurídicas, ya sea en asuntos relacionados con el sistema de administración de justicia o en otras esferas del derecho. Se incluyen las tareas que normalmente se regulan en los códigos de conducta para abogados, como exigir a los funcionarios que sean sinceros, respeten la confidencialidad de la información de que tomen conocimiento en razón de su puesto, que mantengan un alto nivel de competencia y que eviten acciones que puedan afectar negativamente su condición (reglas 1.2 b), 1.2 f) y 1.2 i) del Reglamento del Personal). Además, se les prohíbe expresamente ingerirse en el sistema de administración de justicia (regla 1.2 f) del Reglamento del Personal). También se establecen medidas para la ejecución de esas disposiciones, incluidas la imposición de sanciones en caso de infracción, y se encomienda la ejecución de esas medidas al Secretario General, en su condición de más alto funcionario administrativo de la Organización (reglas 1.2 c) y 10.1 del Reglamento del Personal).

3. Además, los Estatutos de los Tribunales establecen una relación entre los Tribunales y el régimen jurídico vigente en cuanto a la regulación de las actividades de los representantes jurídicos del Secretario General. En los Estatutos se establece que los Tribunales pueden remitir las causas pertinentes al Secretario General de las Naciones Unidas o a los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones

^a Como se señala más adelante en el párrafo 14, el Secretario General puede enmendar o complementar el régimen jurídico mediante instrucciones administrativas, si procede, a fin de asegurar que las obligaciones que incumben a los funcionarios que representan el Secretario General o al personal ante los Tribunales sean sustancialmente similares a las obligaciones establecidas en un código de conducta para no funcionarios que actúen como representantes jurídicos.

Unidas administrados separadamente a fin de que puedan tomar medidas para exigir las responsabilidades que procedan (Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, art. 10.8; Estatuto del Tribunal de Apelaciones, art. 9.5).

C. Lagunas en el régimen aplicable a los representantes jurídicos del personal

4. Con arreglo a los Reglamentos de los Tribunales, las partes podrán hacerse cargo de su propia defensa ante los Tribunales o designar un letrado de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o un letrado habilitado para litigar ante una jurisdicción nacional (Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo, art. 12.1; Reglamento del Tribunal de Apelaciones, art. 13.1). Las partes también podrán estar representadas por un funcionario o exfuncionario (Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo, art. 12.2; Reglamento del Tribunal de Apelaciones, art. 13.2). En consecuencia, los funcionarios pueden estar representados por otros funcionarios o por personas ajenas a la Organización que no son funcionarios.

5. Las actividades de los representante jurídicos de funcionarios y que son funcionarios se rigen por los mismos estándares y disposiciones de ejecución que se aplican a los representantes del Secretario General. Sin embargo, esos estándares y disposiciones de ejecución no se aplican a los actividades de los representantes jurídicos de funcionarios que son personas ajenas a la Organización (es decir, no funcionarios), sean estos letrados autorizados a practicar el derecho en su jurisdicción nacional o exfuncionarios.

6. En su resolución 62/228 (párr. 16), la Asamblea General solicitó al Secretario General que estableciera un código de conducta que regule la actividad de los asesores letrados del personal internos y externos para asegurar su independencia e imparcialidad. En respuesta a esa solicitud, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal publicó los “Principios rectores de conducta para los letrados afiliados a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de las Naciones Unidas”^b. Esos principios se aplican únicamente a los letrados afiliados a la Oficina, un subconjunto de los representantes jurídicos del personal, integrado por oficiales jurídicos de la Oficina y voluntarios. Esos principios no se aplican a los representantes jurídicos de funcionarios que no están afiliados a la Oficina (es decir, funcionarios, letrados externos y exfuncionarios).

D. Propuesta del Consejo de Justicia Interna

7. El Consejo de Justicia Interna ha propuesto que se prepare, bajo sus auspicios, un código de conducta para los representantes jurídicos que comparecen ante los Tribunales, para ser presentado a la Asamblea General. El Consejo también propone

^b Los principios publicados por la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, de marzo de 2010, se pueden consultar en: http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf. Entre otras cosas, en los Principios se exige a los letrados afiliados a la Oficina observar un alto grado de diligencia en todos los asuntos relacionados con los clientes, mantener en reserva la información confidencial que les comuniquen los clientes y la confidencialidad de los procedimientos, no representar intencionalmente los hechos ni el derecho de manera errónea, y observar un alto estándar de corrección e integridad en todos los asuntos conexos a sus funciones.

que la Asamblea General autorice que un panel de miembros del Consejo sea el encargado de la ejecución del código de conducta. Con arreglo a la propuesta del Consejo, el código de conducta se aplicaría a los representantes jurídicos del Secretario General y del personal (A/65/304, párr. 41, y A/66/158, párr. 26). El Secretario General señala que la propuesta del Consejo de un código único que regule la conducta de todos los representantes jurídicos es compartida también por el Tribunal Contencioso-Administrativo de Nairobi, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, el Consejo del Personal de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas de Nueva York.

8. La propuesta de código de conducta hecha por el Consejo, en la medida en que se aplica a los representantes jurídicos que son personas ajenas a la Organización, constituiría una adición adecuada al marco vigente de disposiciones aplicables a la conducta de los representantes jurídicos. Un código de conducta para los representantes jurídicos ajenos a la Organización podría ayudar a garantizar que esas personas tengan conocimiento de las obligaciones que les incumben respecto del sistema de administración de justicia y de los funcionarios que representan. También podría servir para que los representantes jurídicos que no son funcionarios queden, a los efectos de la responsabilidad, en una situación similar a la de los funcionarios que actúan como representantes jurídicos.

9. Como ya se cuenta con un marco normativo que rige la conducta de los representantes que son funcionarios, un nuevo código establecería obligaciones duplicadas, en paralelo a las establecidas en la Carta, el Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y las instrucciones administrativas conexas, ya que presuntamente incluiría obligaciones que normalmente se encuentran en los códigos de conducta para los abogados, como los requisitos de sinceridad, confidencialidad, competencia, evitación de conducta inadecuada y respeto de los procedimientos judiciales. Además, un código de esa naturaleza establecería regímenes de ejecución paralelos y posiblemente contradictorios. El Secretario General considera que sería inadecuado que los funcionarios estuvieran sujetos a regímenes de ejecución paralelos y posiblemente contradictorios, uno ejecutado por el Secretario General y el otro por un panel de miembros del Consejo de Justicia Interna. Esos regímenes paralelos podrían dar lugar a sanciones y decisiones contradictorias, ya sea respecto de si se ha cometido o no una infracción o sobre la sanción que corresponda^c.

10. Además, los funcionarios carecerían de un mecanismo de recurso eficaz para impugnar la sanción impuesta por un panel de miembros del Consejo de Justicia Interna. Los funcionarios pueden impugnar ante el Tribunal Contencioso-Administrativo una decisión del Secretario General de ejecutar las obligaciones establecidas en la Carta, el Estatuto del Personal, el Reglamento del Personal y las instrucciones administrativas conexas. Por el contrario, con arreglo al régimen propuesto por el Consejo, no habría ningún mecanismo de recurso para impugnar la sanción que estableciera el panel de miembros del Consejo. El recurso a los Tribunales, aun cuando se incluyera en la propuesta del Consejo, podría causar un

^c Las autoridades pueden tener distintas opiniones sobre la interpretación adecuada de las obligaciones de los representantes jurídicos, especialmente en un sistema jurídico que se encuentra en sus primeros años de funcionamiento. Por ejemplo, esos desacuerdos ya se produjeron entre el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. En el fallo No. 2011-UNAT-121 (*Bertucci*), el Tribunal de Apelaciones revocó el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo No. 2010.80 (*Bertucci*), que incluía determinaciones sobre la conducta de los representantes jurídicos del Secretario General.

conflicto de intereses, ya que es un requisito para todos los magistrados de los Tribunales haber sido recomendados a la Asamblea General por el Consejo (Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, art. 4.2; Estatuto del Tribunal de Apelaciones, art. 3.2).

11. Además, un código de conducta único para todos los representantes jurídicos ignoraría las importantes diferencias que hay entre ellos. Para los funcionarios, sean o no representantes jurídicos del Secretario General, oficiales jurídicos de la Oficina de Asesoramiento Letrada al Personal, o representantes jurídicos voluntarios del personal, existe una relación de empleo en curso por tratarse de funcionarios públicos internacionales. En consecuencia, esas personas tienen interés en velar por que sus acciones se conformen los estándares de conducta que contribuyen al funcionamiento exitoso del sistema de administración de justicia. En el caso de las personas ajenas a la Organización, esa relación de empleo continuo no existe. Para algunas de esas personas, que representen jurídicamente a un funcionario en el sistema de administración de justicia, su actuación podría tratarse de una ocasión única. En consecuencia, quizás no tengan el mismo interés que los funcionarios en velar por que el sistema de administración de justicia funcione de manera eficaz.

12. Habida cuenta de esas diferencias, resulta notable que otros tribunales hayan decidido no adoptar un código único de conducta para todos los letrados. En su propuesta, el Consejo de Justicia Interna cita el código de conducta profesional para los letrados que litigan ante la Corte Penal Internacional. Sin embargo, ese código se aplica únicamente a abogados defensores, abogados que representan Estados, *amici curiae*, y representantes jurídicos de víctimas y testigos. No se aplica a los fiscales, cuya conducta se rige separadamente por el Reglamento del Personal de la Corte Penal Internacional y el Reglamento de la Oficina del Fiscal.

13. Por último, en opinión del Secretario General, el código de conducta para personas ajenas a la Organización se debería preparar mediante un proceso de consultas coordinado por la Oficina de Administración de Justicia. La Oficina podría celebrar consultas respecto de la preparación del código de conducta con los representantes jurídicos del Secretario General y del personal, los Tribunales y el Consejo de Justicia Interna.

14. Es también opinión del Secretario General que el marco normativo que rige la conducta de los representantes jurídicos que son funcionarios debe incluir obligaciones sustancialmente similares a las establecidas en el código de conducta para representante jurídicos que no son funcionarios. En consecuencia, en la preparación del código de conducta, el Secretario General examinaría el régimen jurídico vigente para los funcionarios que actúan como representantes jurídicos y, de ser necesario, lo enmendaría o complementaría mediante instrucciones administrativas.

15. Habida cuenta de lo expuesto precedentemente, el Secretario General recomienda a la Asamblea General que: a) haga suya la preparación de un código de conducta para representantes jurídicos que sean personas ajenas a la Organización y no funcionarios, y b) solicite a la Oficina de Administración de Justicia que coordine la preparación de ese código de conducta en consulta con los representantes jurídicos del Secretario General y el personal, los Tribunales y el Consejo de Justicia Interna.

Anexo IX

Indemnizaciones otorgadas por la Dependencia de Evaluación Interna, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones

A. Indemnizaciones pecuniarias otorgadas por la Dependencia de Evaluación Interna (1 de enero a 31 de diciembre de 2011)

<i>Desglose de las indemnizaciones pagadas a los funcionarios en 2011</i>			
<i>Departamento que adoptó la decisión</i>	<i>Monto de la indemnización</i>	<i>Categoría del funcionario</i>	<i>Motivo de la indemnización</i>
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNMIK	7 meses de subsidio por funciones especiales de categoría P-4	P-3	Decisión de volver a anunciar un puesto de categoría P-4 en la UNMIK
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	La administración debe pagar al funcionario 16.227,63 dólares (ya se le habían pagado 6.188,89 dólares; no se recobrará ninguna otra suma)	G-5	Indemnización por error de cálculo y expectativa legítima
Oficina de Servicios de Supervisión Interna (Viena)	1.044,89 dólares	P-3	Falta de remuneración entre el 15 de mayo y el 16 de julio de 2010, período en que el funcionario desempeñó sus funciones en una categoría más alta
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	6 meses de sueldo básico neto	FS-4	Demora indebida en iniciar el proceso de selección después de que el puesto que ocupaba el funcionario se reclasificó en una categoría más alta
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	16 días de dietas (a mitad de su valor) en la ONUVT	FS-4	No se consideró el pedido de excepción hecho por el funcionario
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNFICYP	Diferencia de sueldo entre las categorías G-4 y G-5, suma equivalente a 7.168 euros	G-4	No se realizó un examen completo e imparcial
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNMIK	11.638,68 euros	G-3	Expectativa legítima de nombramiento continuo
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNMIK	11.638,68 euros	G-3	Expectativa legítima de nombramiento continuo
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNMIK	11.204,05 euros	G-3	Expectativa legítima de nombramiento continuo

<i>Desglose de las indemnizaciones pagadas a los funcionarios en 2011</i>			
<i>Departamento que adoptó la decisión</i>	<i>Monto de la indemnización</i>	<i>Categoría del funcionario</i>	<i>Motivo de la indemnización</i>
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNMIK	11.638,68 euros	G-3	Expectativa legítima de nombramiento continuo
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno-UNMIK	13.895,30 euros	G-4	Expectativa legítima de nombramiento continuo
ONU-Hábitat	3 meses de sueldo básico neto	P-5	Indemnización por promesa de empleo futuro
Departamento de Gestión	3 meses de sueldo básico neto	P-3	Efecto negativo significativo en la vida personal y porque el litigio no es en interés de la Organización
Departamento de Gestión	1 mes de sueldo básico neto	G-4	La administración consideró que el solicitante no reunía los requisitos necesarios para pasar al Cuadro Orgánico
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	1 mes de sueldo básico neto	G-4	Trastornos emocionales debidos al retiro de una oferta de nombramiento ya aceptada
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	1 mes de sueldo básico neto	G-3	Trastornos emocionales debidos al retiro de una oferta de nombramiento ya aceptada
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	1 mes de sueldo básico neto	G-3	Trastornos emocionales debidos al retiro de una oferta de nombramiento ya aceptada
Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno	1 mes de sueldo básico neto	G-3	Trastornos emocionales debidos al retiro de una oferta de nombramiento ya aceptada

B. Indemnizaciones pecuniarias otorgadas por los Tribunales (1 de enero a 31 de diciembre de 2011)

<i>Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha (día/mes/año)</i>
UNDT/2010/132	Ginebra	ONUV	Ninguna	2011-UNAT-140	Dos años de subsidio de educación	22.798,00 euros	33.136,63	5/9/2011
UNDT/2011/022	Ginebra	ONUV	i) dos meses de sueldo básico neto; ii) medio mes de sueldo básico neto	2012-UNAT-212	Se confirmó el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo	10.731,62 euros	14.214,07	25/5/2012
UNDT/2011/035	Ginebra	ONUV	5.000 euros	2012-UNAT-205	Se confirmó el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo	5.008,46 euros	6.633,72	25/5/2012
UNDT/2011/036	Ginebra	ACNUDH	12.000 francos suizos	No hubo apelación	No hubo apelación	12.000 francos suizos	14.962,59	3/8/2011
UNDT/2011/050	Ginebra	UNCTAD	10.000 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A ¹	10.000,00	6/5/2011
UNDT/2011/057	Ginebra	ACNUDH	i) revocación o 15.000 francos suizos; ii) 2.000 francos suizos	No hubo apelación	No hubo apelación	20.833 dólares	20.833,00	20/8/2011
UNDT/2011/080	Ginebra	MINUSTAH	Un mes de sueldo básico neto (daño moral)	2012-UNAT-214	Se confirmó el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo	No se dispone de datos	No se dispone de datos	No se dispone de datos
UNDT/2011/101	Ginebra	ONUG/ ACNUDH	1.500 francos suizos	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	N/A	N/A
UNDT/2011/127	Ginebra	UNCTAD	3.000 dólares	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	1.500.00	7/9/2011
UNDT/2011/129	Ginebra	ACNUDH	7 meses de sueldo básico neto	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	49.629,65	9/9/2011
UNDT/2011/132	Ginebra	UNMIS	3 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	No se dispone de datos	No se dispone de datos	No se dispone de datos
UNDT/2011/148	Ginebra	ACNUDH	i) revocación u 8.000 dólares; ii) 14.000 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	14.000,00	14/10/2011
UNDT/2011/161	Ginebra	PNUMA/ ONUN	2.000 euros	No hubo apelación	No hubo apelación	2.000 euros	2.649,01	23/5/2012

<i>Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha (día/mes/año)</i>
UNDT/2011/201	Ginebra	ACNUDH	i) revocación o dos años de sueldo básico neto más beneficios y prestaciones; ii) 4 meses de sueldo básico neto	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	N/A	N/A
UNDT/2011/207	Ginebra	UNICEF	i) revocación o 7 meses de sueldo básico neto de categoría G-6; ii) 2 meses de sueldo básico neto de categoría G-7	No hubo apelación	No hubo apelación	693.999,07 rupias paquistaníes	7.333,00	7/2/2012
UNDT/2011/017	Nairobi	ACNUDH	i) 6 meses de sueldo básico neto; ii) 4 meses de subsidio por funciones especiales; iii) 6 meses de sueldo básico neto; iv) sueldo y prestaciones de categoría G-6 de junio de 2005 a diciembre de 2010	2011-UNAT-188	Confirmó la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo, pero redujo el monto de la indemnización a dos años y medio de sueldo básico neto	44.430.000 leones de Sierra Leona	15.046,00	18/2/2008
						50.515.281 leones de Sierra Leona	12.246,00	3/12/2010
UNDT/2011/020	Nairobi	ONUN	2 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	524.883 chelines kenyanos	6.304,90	5/5/2011
UNDT/2011/060	Nairobi	Secretaría (OSSI)	i) 18 meses de sueldo básico neto; ii) 6 meses de sueldo básico neto	2012-UNAT-210	Devuelto al Tribunal Contencioso-Administrativo	N/A	N/A	N/A
UNDT/2011/067	Nairobi	ACNUR	i) revocación y reposición o 2 años de sueldo básico neto; ii) 12 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	16.301 libras egipcias	27.660,00	10/7/2011
UNDT/2011/086	Nairobi	MONUC	2 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	18.281,67	6/10/2011
UNDT/2011/092	Nairobi	Secretaría (DGACM)	i) 2 meses de sueldo básico neto; ii) 4 meses de sueldo básico neto; iii) 500 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	39.506,38	8/7/2011

<i>Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha (día/mes/año)</i>
UNDT/2011/131	Nairobi	ACNUR	i) revocación o dos años y dos meses de sueldo básico neto de categoría P-4; ii) 3 meses de sueldo básico neto	2012-UNAT-209	Se revocó el fallo del tribunal Contencioso-Administrativo (no se pagó indemnización)	0	0	N/A
UNDT/2011/162	Nairobi	PMA	i) revocación o ganancias dejadas de percibir desde la fecha de separación del servicio hasta la del fallo; ii) 6 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	No se dispone de datos	No se dispone de datos	No se dispone de datos
UNDT/2011/163	Nairobi	PMA	i) revocación o ganancias dejadas de percibir desde la fecha de separación del servicio hasta la del fallo; ii) 6 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	No se dispone de datos	No se dispone de datos	No se dispone de datos
UNDT/2011/192	Nairobi	ONUB	i) sueldo básico neto desde el 17 de enero de 2008 hasta el 23 de junio de 2011, de categoría P-4, incluido el restablecimiento de las prestaciones del régimen de pensiones; ii) 2 años de sueldo básico neto de categoría P-4 en lugar de la reposición; iii) 4 meses de sueldo básico neto de categoría P-4; iv) 9 meses de sueldo básico neto; v) prima de repatriación	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	N/A	N/A
UNDT/2011/202	Nairobi	PNUFID	10.000 dólares	Apelación en trámite	Apelación en trámite	No se dispone de datos	No se dispone de datos	No se dispone de datos

<i>Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha (día/mes/año)</i>
UNDT/2011/205	Nairobi	UNMEE	i) Diferencia entre el sueldo percibido y el subsidio por funciones especiales otorgado desde el 1 de septiembre de 2005 hasta el momento en que cesó el subsidio; ii) indemnización equivalente a 24 meses de sueldo básico neto; iii) 9 meses de sueldo básico neto	Apelación en trámite	Apelación en trámite	No se dispone de datos	No se dispone de datos	No se dispone de datos
UNDT/2011/218	Nairobi	MINURSO	4 meses de sueldo básico neto con efecto a partir de marzo de 2007	Apelación en trámite	Apelación en trámite	No se dispone de datos	No se dispone de datos	No se dispone de datos
UNDT/2011/004	Nueva York	ACNUR	i) 25.000 dólares (demoras excesivas y fuera de lo común y daño emocional sufrido); ii) interés mensual respecto de todas las facturas médicas que la Junta Médica considere pendientes.	2012-UNAT-198	Se confirmó el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo	25.000 dólares	25.000,00	27/2/2011
UNDT/2011/012	Nueva York	UNICEF	97.324,04 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	97.324,04 dólares	97.324,04	30/3/2012
UNDT/2011/032	Nueva York	UNFPA	i) 6 meses de sueldo básico neto y prestaciones; ii) 8.000 dólares	2012-UNAT-201	Confirmó la indemnización de 8.000 dólares por daño moral; revocó la indemnización de seis meses de sueldo básico neto por concepto de pérdida económica	8.015,37 dólares	8.015,37	1/6/2012
UNDT/2011/034	Nueva York	Secretaría (DGACM)	10.000 dólares	2012-UNAT-204	Se revocó el fallo del tribunal Contencioso-Administrativo (no se pagó indemnización)	0 dólares	0	N/A

<i>Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha (día/mes/año)</i>
UNDT/2011/068	Nueva York	PNUD	i) 89.128,48 dólares ii) 50.000 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	139.369,48 dólares	139.369,48	12/4/2011
			iii) 241 dólares más intereses	No hubo apelación	No hubo apelación	10.122,41 dólares	10.122,41	26/5/2011
UNDT/2011/081	Nueva York	Secretaría (DM)	2 años de sueldo básico neto	2012-UNAT-215	Revocó parcialmente el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo; la indemnización se redujo a 10 meses de sueldo básico neto	N/A	96.664,42	8/8/2011
UNDT/2011/084	Nueva York	Secretaría (OPPP)	3.500 dólares	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	3.500,00 ²	6/7/2011
UNDT/2011/085	Nueva York	Secretaría (OPPP)	3.000 dólares	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	3.000,00 ²	6/7/2011
UNDT/2011/094	Nueva York	UNOPS	i) 6 meses de sueldo básico neto; ii) 3 meses de sueldo básico neto	2012-UNAT-219	Confirmó el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo	34.150 dólares	34.150,00	1/9/2011
UNDT/2011/099	Nueva York	Secretaría (DIP)	8 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	43.651,26	12/8/2011
UNDT/2011/103	Nueva York	Secretaría (DGACM)	Solicitante No. 1: 1 año de sueldo básico neto; Solicitante No. 2: i) 1 año de sueldo básico neto; ii) 3 meses de sueldo básico neto (depresión)	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	26.891,26 ³	7/9/2011
UNDT/2011/123	Nueva York	UNMIS	2 años de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	216.906,81 ⁴	10/11/2011
UNDT/2011/124	Nueva York	UNMIS	4 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación			
UNDT/2011/164	Nueva York	UNFPA	3 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	337.412,76 taka	4.486,87	30/10/2011
UNDT/2011/169	Nueva York	UNMIL	60.000 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	60.064,11	23/11/2011
UNDT/2011/182	Nueva York	UNAMI	6 meses de sueldo básico neto	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	35.203,00	22/12/2011

<i>Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Secretaría</i>	<i>Entidad</i>	<i>Indemnización n otorgada por el Tribunal Contencioso- Administrativo de las Naciones Unidas</i>	<i>Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas; fallo No.</i>	<i>Indemnización otorgada por el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas</i>	<i>Monto neto pagado (en moneda local)</i>	<i>Monto neto pagado (dólares EE.UU.)</i>	<i>Fecha (día/mes/año)</i>
UNDT/2011/195	Nueva York	Sede (DGACM)	i) 9 meses de sueldo básico neto; ii) 20.000 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	N/A	53.975,59	6/2/2012
UNDT/2011/199	Nueva York	UNICEF	i) 9 meses de sueldo básico neto; ii) 3 meses de sueldo básico neto; iii) 1.500 dólares	No hubo apelación	No hubo apelación	79.458 dólares	79.458,00	26/1/2012
UNDT/2011/219	Nueva York	Sede (ITSD)	i) 40.000 dólares	Apelación en trámite	Apelación en trámite	N/A	N/A	N/A

¹ N/A significa “no se aplica”.

² La indemnización otorgada por el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas había sido pagada al funcionario después de pronunciado el fallo.

³ Después de pronunciado el fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, se pagó a cada uno de los solicitantes dos meses de sueldo básico neto.

⁴ La indemnización otorgada en los fallos UNDT/2011/123 y UNDT/2011/124 se pagó colectivamente.