

# UNA APROXIMACIÓN AL SISTEMA DE JUSTICIA INTERNA DE LAS NACIONES UNIDAS

[An approximation of the un internal justice system]



Carlos PÉREZ VAQUERO

Profesor Asociado de Derecho Internacional Público y Derecho Comunitario  
de la Universidad de Valladolid  
*cpvaquero@gmail.com*

**Fecha de recepción:** 12/09/2017

**Fecha de aceptación:** 20/10/2017

**SUMARIO:** I. CONSIDERACIONES PREVIAS ■ II. ¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL? ■ III. ¿DESDE CUÁNDO EXISTEN LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES? ■ IV. ¿CUÁNDO SURGIÓ LA FUNCIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL? ■ V. ¿SE REGULÓ LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS? ■ VI. ¿POR QUÉ SE NECESITA UN SISTEMA FORMAL DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA INTERNA EN LA ONU? ■ VII. ¿CUÁNDO SURGIÓ EL PRIMER MECANISMO PARA GARANTIZAR «UN ÁMBITO LABORAL ARMONIOSO» EN LAS NACIONES UNIDAS? ■ VIII. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO DEL ACTUAL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LAS NACIONES UNIDAS? ■ IX. ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA INFORMAL? ■ X. ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL SISTEMA FORMAL? ■ XI. BIBLIOGRAFÍA.

## Resumen

Dado que las Naciones Unidas gozan de inmunidad en las jurisdicciones locales y no pueden ser demandadas ante los tribunales nacionales, la Organización ha establecido un sistema de justicia interna para resolver controversias entre el personal y la Administración.

AJV, 11 (2017)/313

## Abstract

*As the United Nations has immunity from local jurisdiction and cannot be sued in a national court, the Organization has set up an internal justice system to resolve staff-management disputes.*

## Palabras clave

Naciones Unidas, Tribunal administrativo, organizaciones internacionales, función pública internacional.

## Keywords

*United Nations, Administrative Tribunal, International organization, International Civil Servant.*

## I. CONSIDERACIONES PREVIAS

En septiembre de 2007, Kingsley Chiedu Moghalu –jurista nigeriano que formó parte del Panel de Reforma del Sistema de Administración de Justicia de las Naciones Unidas– publicó un interesante artículo<sup>1</sup> titulado «ONU: Un nuevo sistema de justicia interna» en el que reflexionó sobre el trabajo que les encargó el entonces Secretario General de esta organización, Kofi Annan, en diciembre de 2005: rediseñar los mecanismos internos de responsabilidades de la ONU que, en aquel momento, ya se consideraba un sistema de administración de justicia «lento, engorroso y costoso», en el que persistían «graves demoras en el proceso de apelación», haciendo necesario «aplicar medidas para mejorar dicho proceso y hacerlo más eficiente»<sup>2</sup>. En palabras del propio Annan<sup>3</sup>: «La reforma de las Naciones Unidas estará incompleta si no reparamos el sistema interno de justicia».

Los cinco miembros que integraron aquel panel de expertos –una jueza del Tribunal Supremo australiano, Mary Gaudron; el profesor egipcio Ahmed El-Kosheri, exmagistrado de la Corte Internacional de Justicia; una jueza canadiense, Louise Otis; el abogado peruano Diego García-Sayán; y el mencionado jurista de Nigeria– comenzaron su trabajo en febrero de 2006, partiendo de la base de que «en una organización con 55.000 miembros del personal pertenecientes a casi 200 países, la necesidad de un eficaz sistema de solución de disputas asume un carácter de extraordinaria urgencia; y siendo conscientes, asimismo, de que el verdadero problema que tuvo que enfrentar el Panel de Reforma fue el siguiente: ¿pueden los miembros

---

1. OTHER-NEWS [en línea]. [Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.other-news.info/noticias/2007/09/onu-un-nuevo-sistema-de-justicia-interna/>

2. Preámbulo de la A/RES/59/283, de 2 de junio de 2005.

3. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?newsID=6089#.WcIRvrJJa1t>

del personal de la ONU hallar justicia en una organización que tiene inmunidad según la ley internacional<sup>4</sup> y por lo tanto no puede ser demandada en los tribunales de país alguno?».

Dos años más tarde, el 1 de julio de 2009, entró en funcionamiento el nuevo sistema de administración de justicia interna, basado tanto en las recomendaciones que formuló este grupo de expertos externos como en las consultas que se plantearon al personal de la organización.

A lo largo de este decálogo analizaremos no solo los precedentes, el origen y la evolución de este mecanismo hasta la actualidad sino diversos aspectos conexos que nos brindarán la perspectiva necesaria para realizar una adecuada aproximación a esta cuestión.

## II. ¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL?

Desde un punto de vista convencional, según los términos empleados en cuatro Convenios de Viena —en concreto: el Art. 2.i) de la Convención sobre el derecho de los tratados, de 23 de mayo de 1969; el Art. 1.1 de la Convención sobre la Representación de los Estados en sus Relaciones con las Organizaciones Internacionales de Carácter Universal, de 14 de marzo de 1975; el Art. 2.1.n) de la Convención sobre la Sucesión de Estados en Materia de Tratados, de 23 de agosto de 1978; y el Art. 2.1.i) de la Convención sobre el derecho de los tratados entre estados y organizaciones internacionales o entre organizaciones internacionales, de 21 de marzo de 1986— los cuatro preceptos nos brindan un concepto lacónico: «se entiende por “organización internacional” una organización intergubernamental».

Esta definición resulta tan concisa que, para el profesor Pons Rafols<sup>5</sup> «no deja de ser impropia porque los miembros de las Organizaciones internacionales no son los gobiernos sino los Estados, y quizás deberíamos hablar de Organizaciones interestatales más que de Organizaciones internacionales».

En este sentido, Cortés Martín<sup>6</sup> ha reconocido que «si las definiciones jurídicas suelen ser arriesgadas dado que es difícil encontrar alguna que no encuentre objeción, este problema es particularmente agudo cuando tratamos con las organizaciones internacionales e intentamos condensar sus características fundamentales comunes, debido esencialmente a la amplia variedad existente en la práctica. (...) dado que entre ellas se dan notables diferencias no solo en el número de miembros, sino especialmente en cuanto a las funciones y competencias que les han sido otorgadas, su diversidad estructural y su divergente estatuto jurídico».

---

4. Recordemos que la sección 2 del Art. 2 de la Convención sobre Prerrogativas e Inmidades de las Naciones Unidas, de 13 de febrero de 1946, dispone que: *Las Naciones Unidas, así como sus bienes y haberes en cualquier parte y en poder de cualquier persona, gozarán de inmunidad contra todo procedimiento judicial a excepción de los casos en que renuncie expresamente a esa inmunidad (...)*.

5. PONS RAFOLS, X. Las garantías jurisdiccionales de los funcionarios de las Naciones Unidas. Barcelona: Universidad de Barcelona, 1999, p. 19.

6. CORTÉS MARTÍN, J. M. Las organizaciones internacionales: codificación y desarrollo progresivo de su responsabilidad internacional. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública, 2008, p. 63.

Una opinión similar a la que mantiene el profesor Remiro Brotons<sup>7</sup>: «(...) sea su ámbito universal o regional y sus fines generales o específicos, lo cierto es que las organizaciones interestatales cubren hoy prácticamente todo el espectro de las relaciones humanas; configurándose como el principal foro de debate y gestación de los métodos de producción normativa, coadyuvando al tiempo a su interacción y, en su caso, a la formación de normas generales».

A la hora de definir qué debemos entender por organización internacional, la doctrina científica suele enfatizar cuatro señas de identidad mínimas que las caracterizan:

1. Están integradas por Estados soberanos [aunque, en la práctica, algunas organizaciones o entidades también pueden formar parte de otras como observadores permanentes; por ejemplo, es el caso de la Unión Europea (UE) en la Organización de Estados Americanos (OEA)] o que se admita a territorios que aún no han alcanzado la independencia (como ocurrió con Palestina en el seno de la UNESCO)];
2. Se constituyen, con carácter voluntario y de forma previa, mediante un tratado, regido por el Derecho Internacional, suscrito por varias naciones con un determinado fin (ya sea cultural, económico, defensivo, etc.);
3. Dicho acuerdo debe establecer sus órganos administrativos así como su estructura permanente; y
4. Por último, la organización internacional tendrá personalidad jurídica propia (distinta de la de sus Estados miembros; por lo que puede ser titular de derechos y asumir obligaciones) y funcional (limitada a sus funciones).

Con ese carácter descriptivo, Pastor Ridruejo<sup>8</sup> afirma que «desde un punto de vista jurídico no hay una definición generalmente aceptada de organización internacional, no obstante (...) sí parece existir consenso en la doctrina en cuanto a los elementos que deberían entrar en aquella definición. A nuestro juicio, la organización internacional tiene seis rasgos diferenciales indiscutibles, a saber: carácter interestatal, base voluntaria, órganos permanentes, voluntad autónoma, competencia propia, y cooperación entre sus miembros a efectos de la satisfacción de intereses comunes».

Por último, conviene mencionar otras dos posibles definiciones, una más sencilla y otra más compleja, para demostrar la amplia diversidad de criterios doctrinales; por una parte, en el clásico informe que elaboró el relator de las Naciones Unidas, el jurista británico James L. Brierly<sup>9</sup>, sobre «El derecho relativo a los tratados», se refirió a que «las palabras “organización internacional” denotan una asociación de Estados con órganos comunes, establecida mediante un tratado»; mientras que, por su parte, el profesor Díez de Velasco<sup>10</sup> las considera «asociaciones voluntarias de Estados establecidas por acuerdo internacional, dotadas de órganos permanentes propios e

7. REMIRO BROTONS, A (Dtor). *Derecho Internacional*. Madrid: McGraw Hill, 1997, pp. 141 y 143.

8. PASTOR RIDRUEJO, J. A. *Curso de Derecho Internacional público y organizaciones internacionales*. Madrid: Tecnos, 15.ª ed., 2011, p. 662.

9. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: [http://legal.un.org/ilc/documentation/spanish/a\\_cn4\\_23.pdf](http://legal.un.org/ilc/documentation/spanish/a_cn4_23.pdf)

10. Díez de VELASCO, M. *Las organizaciones internacionales*. Madrid: Tecnos, 13.ª ed., 2003, p. 43.

independientes, encargados de gestionar unos intereses colectivos y capaces de expresar una voluntad jurídicamente distinta de la de sus miembros».

### III. ¿DESDE CUÁNDO EXISTEN LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES?

En 1961, otro relator especial de la ONU, Abdallah El-Erian, hizo público su primer informe sobre las relaciones entre los Estados y las organizaciones internacionales [Documento A/CN.4/161]<sup>11</sup>. En su párrafo 13, el juez egipcio analizó el desarrollo histórico de «los proyectos y actividades de colaboración institucional entre entidades políticas independientes afirmando que se remontan a lejanas épocas históricas, por lo menos a la antigüedad griega; pero el concepto moderno de organización internacional es producto de la evolución que desde hace un siglo y medio vienen sufriendo las relaciones de cooperación entre los Estados, bajo el impulso de los cambios que rápidamente se han sucedido en el mundo. La revolución industrial, por sus repercusiones en la producción, las comunicaciones y el comercio, hizo aumentar en medida hasta entonces desconocida la dependencia mutua de las naciones entre sí; pero al mismo tiempo iba proporcionando a los hombres medios de destrucción que condujeron a la guerra total».

Tras la firma de la Paz de Westfalia, en 1648, los Estados europeos comenzaron a desarrollar un sistema de conferencias internacionales con el fin de poner orden en el escenario del Viejo Continente; pero, a partir del Congreso de Viena de 1815 se dio un paso más y, por primera vez, se aspiró –como afirma El-Erian– «a mantener esa paz» (§19) y este método, junto a la aprobación de tratados multilaterales, se convirtió en «un rasgo fundamental» del siglo XIX «cada vez que el orden europeo se encontraba en peligro» (§20).

Aquellos encuentros diplomáticos fueron *más esporádicos que periódicos* (§22) pero sirvieron de base para que, finalmente, las organizaciones internacionales surgieran como resultado del lento pero inexorable incremento de las relaciones internacionales, en un mundo que –ya por aquel entonces– necesitaba establecer un marco jurídico que diera seguridad a la colaboración e interdependencia de los Estados.

Según el profesor Remiro Brotóns<sup>12</sup>, «las primeras organizaciones interestatales, en tanto que entidades dotadas ya de un sistema de órganos permanentes y de voluntad autónoma, aparecen históricamente por la necesidad de cooperar en la gestión de ciertos espacios naturales y en ámbitos científicos técnicos abiertos a la actividad humana por la segunda revolución industrial. Se trataba en un primer momento de Comisiones Fluviales, destinadas a regular el ejercicio de la libre navegación por los ríos internacionales proclamada en el [mencionado] Congreso de Viena».

La primera de esas instituciones permanentes fue la Comisión Central para la Navegación del Rin (CCNR) que se constituyó el 24 de marzo de 1815, como apéndice 16 B del documento que se firmó en el Congreso de Viena, cuando las po-

---

11. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: [http://legal.un.org/ilc/documentation/spanish/a\\_cn4\\_161.pdf](http://legal.un.org/ilc/documentation/spanish/a_cn4_161.pdf)

12. REMIRO BROTONS, A (Dtor). Ob. cit., p. 139.

tencias europeas se reunieron en la capital austriaca para restablecer el concierto europeo tras la derrota de Napoleón. Su origen decimonónico convierte a la actual CCNR en la organización intergubernamental más antigua del mundo. Hoy en día, la Comisión está integrada por los cinco países ribereños (Suiza, Francia, Alemania, Bélgica y los Países Bajos) y tiene su sede en el Palacio del Rin, en Estrasburgo. De su objetivo inicial –garantizar la libertad de navegación por sus aguas fluviales– se ha dado paso a otros fines más amplios, como fomentar la prosperidad no solo de esta cuenca hidrográfica sino de toda Europa, incrementando las medidas de seguridad y contribuyendo a la mejora del medioambiente. Su primera reglamentación se adoptó en Maguncia, el 31 de marzo de 1831, y se fortaleció con el Documento de Mannheim, de 17 de octubre de 1868, considerado el precursor de la actual libertad de circulación de mercancías que caracteriza a la Unión Europea. Esta Convención se revisó el 20 de noviembre de 1963 y, desde entonces, se ha modificado mediante siete protocolos adicionales.

Siguiendo la estela del Rin, en el siglo XIX también se constituyó la Comisión Europea del Danubio creada por el Tratado de Paz de París de 1856.

Junto a las comisiones fluviales, en el apartado científico-técnico cabe destacar la Unión Telegráfica Internacional que se fundó en París (Francia) el 17 de mayo de 1865 [en 1932 adoptó su nombre actual –Unión Internacional de Telecomunicaciones– y en 1947 se convirtió en uno de los quince organismos especializados de las Naciones Unidas]. «Este primer convenio internacional creó un marco destinado a normalizar los equipos telegráficos, definir instrucciones de explotación uniformes y determinar reglas internacionales comunes de tarificación y contabilidad»<sup>13</sup>.

A continuación se estableció la Unión Postal Universal, el 9 de octubre de 1874 –bajo la denominación de Unión General de Correos– cuando veintidós naciones aprobaron el Tratado de Berna, gracias a la iniciativa de un oficial de correos alemán llamado Heinrich von Stephan, derribando los muros de los ordenamientos nacionales para establecer una normativa postal internacional común que desarrollase «la comunicación entre los pueblos, creando un solo territorio postal para el cambio recíproco de los envíos de correspondencia», como señala el Art. 1 del vigente Acuerdo sobre Constitución de la Unión Postal Universal, hecho en Viena el 10 de julio de 1964. Y, por último, la Oficina Central de Transportes Internacionales por Ferrocarril (OCTI), creada en Berna (Suiza) el 14 de octubre de 1890.

Desde entonces, «la cooperación internacional de los Estados se ha ido ampliando continuamente [y] la manifestación más clara de esa colaboración estatal la da el gran número de Organizaciones internacionales hoy existentes»<sup>14</sup>.

Con el siglo XX y el posterior estallido de las dos guerras mundiales fueron surgiendo nuevas organizaciones en todo el mundo –en especial, la extinta Sociedad de Naciones, de la que hablaremos en el siguiente apartado– pero, sin duda, las Naciones Unidas fueron «el intento más amplio y acabado en la historia de la Humani-

13. UIT [en línea]. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://search.itu.int/history/HistoryDigitalCollectionDocLibrary/12.36.72.es.300.pdf>

14. MEDINA ORTEGA, J. «La jurisprudencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas». *Revista de Administración Pública*, n.º 36, 1961, p. 387.

dad de crear una organización internacional capaz de mantener la paz y la seguridad internacionales»<sup>15</sup>.

#### IV. ¿CUÁNDO SURGIÓ LA FUNCIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL?

Aquellas pioneras organizaciones internacionales que se crearon en el siglo XIX y fueron generalizándose a comienzos del XX «(...) no disponían de funcionarios internacionales. Las personas que llevaban a cabo las funciones de las citadas agencias eran o bien funcionarios del país anfitrión o bien funcionarios destacados por los gobiernos de los Estados»<sup>16</sup>. De acuerdo con el criterio de Pons Rafols, «no será hasta la creación de la Sociedad de las Naciones que se irá configurando la existencia de un colectivo de personas al servicio de la administración internacional que serán funcionarios internacionales».

Con «el fin de desarrollar la cooperación entre las naciones y garantizarles la paz y la seguridad», el Art. 6.1 del Pacto de la Sociedad de las Naciones [Parte I del Tratado de Versalles, firmado entre los Países Aliados y Alemania en el Salón de los Espejos de este palacio francés, el 28 de junio de 1919, para poner fin a la I Guerra Mundial] dispone que: «La secretaría permanente está establecida en la sede de la sociedad [en referencia a Ginebra (Suiza)]. Comprende un secretario general, así como los secretarios y el personal necesarios». A continuación, el Art. 6.3 señala que «Los secretarios y el personal de la secretaría son nombrados por el secretario general, con aprobación del consejo. Esos dos breves preceptos son las únicas referencias que contenía el Pacto sobre los funcionarios que iban a trabajar en la Sociedad de Naciones».

La configuración de este funcionariado internacional se llevó a cabo posteriormente al adoptarse, en 1923, las *League of Nations Staff Regulations*, por iniciativa del primer Secretario General de la Sociedad de Naciones, el diplomático británico sir Eric Drummond, que puso un especial interés en que todo el personal de la organización procediera de diversos países y que estos oficiales fueran nombrados por la propia Liga, de modo que gracias a sus privilegios e inmunidades se esperaba que se mantuvieran neutrales con respecto a sus propios gobiernos. Según los datos aportados por los archivos de las Naciones Unidas<sup>17</sup>, «en 1920, el personal contaba con 158 funcionarios y en 1931 había 707 funcionarios públicos».

#### V. ¿SE REGULÓ LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS?

Aparece en tres de los diecinueve capítulos de la Carta<sup>18</sup> que se firmó en San Francisco (Estados Unidos), el 26 de junio de 1945, con referencias más o menos

---

15. DÍEZ DE VELASCO, M. *Ob. cit.*, p. 155.

16. PONS RAFOLS, X. *Ob. cit.*, p. 22.

17. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://biblio-archive.unog.ch/detail.aspx?ID=245>

18. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/charter-united-nations/index.html>

expresas relativas a la prestación de servicios por el personal que trabaja para la institución del *East River*, como la denomina el profesor Blanc Altemir<sup>19</sup>; se trata, en concreto de los siguientes preceptos:

Capítulo III: Órganos:

- Art. 8: «La Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios».

Capítulo XV: La Secretaría:

- Art. 97: «La Secretaría se compondrá de un Secretario General y del personal que requiera la Organización (...). El Secretario General será el más alto funcionario administrativo de la Organización».
- Art. 100.1: «En el cumplimiento de sus deberes, el Secretario General y el personal de la Secretaría no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización, y se abstendrán de actuar en forma alguna que sea incompatible con su condición de funcionarios internacionales responsables únicamente ante la Organización».
- Art. 101: «1. El personal de la Secretaría será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General. 2. Se asignará permanentemente personal adecuado al Consejo Económico y Social, al Consejo de Administración Fiduciaria y, según se requiera, a otros órganos de las Naciones Unidas. Este personal formará parte de la Secretaría. 3. La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible».

Capítulo XVI: Disposiciones varias:

- Art. 105.2: «Los representantes de los Miembros de la Organización y los funcionarios de ésta, gozarán asimismo de los privilegios e inmunidades necesarios para desempeñar con independencia sus funciones en relación con la Organización».

De acuerdo con el preámbulo del Reglamento del Personal y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas [ST/SGB/2014/1, de 1 de enero de 2014]<sup>20</sup>: «En virtud de la Carta de las Naciones Unidas, la Asamblea General establece el Estatuto del Personal, en que se fijan los principios generales de la política de recursos humanos que debe seguirse en la dotación de personal y la administración de la Secretaría y los fondos y programas administrados separadamente. El Secretario General,

---

19. BLANC ALTEMIR, A. *El proceso de reforma de las Naciones Unidas*. Madrid: Tecnos, 2009, p. 17.

20. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/ethics/relevantdocs.shtml>



atendiendo a lo dispuesto en el Estatuto del Personal, establecerá y hará aplicar, mediante un Reglamento del Personal, las disposiciones compatibles con estos principios que considere necesarias».

En la actualidad, «la Secretaría de las Naciones Unidas y los fondos, programas y agencias [organismos] especializadas que se relacionan con ella utilizan un sistema común para la provisión de personal, salarios, asignaciones y beneficios»<sup>21</sup>.

Asimismo, el internacionalista británico Michael Akehurst recordó al respecto que –junto al mencionado Reglamento y Reglas [Estatuto]– «las quejas del personal por pretendidas violaciones de las condiciones de empleo también se resuelven aplicando una serie de principios generales del Derecho administrativo para cubrir las lagunas existentes (...)»<sup>22</sup>.

## VI. ¿POR QUÉ SE NECESITA UN SISTEMA FORMAL DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA INTERNA EN LA ONU?

Como señalamos al comienzo del presente estudio, y empleando los términos que utiliza su Oficina de Administración de Justicia<sup>23</sup>: «dado que las Naciones Unidas gozan de inmunidad en las jurisdicciones locales y no pueden ser demandadas ante los tribunales nacionales, la Organización ha establecido un sistema de justicia interna para resolver controversias entre el personal y la Administración, incluso las que versan sobre la adopción de medidas disciplinarias».

De ahí la importancia de contar con un mecanismo capaz de resolver tanto las cuestiones disciplinarias como los conflictos laborales que surgen en un colectivo de 55.000 trabajadores; unos funcionarios públicos que, no lo olvidemos, desempeñan un papel crucial para lograr los fines de la ONU; de ahí que, en definitiva, este sistema de justicia interna redunde en beneficio de la Organización, pues «sus funcionarios no servirán a las Naciones Unidas con lealtad, ni podrán resistir las presiones de los estados miembros y otras autoridades exteriores (...) si no reciben garantías de trato justo y seguridad en el empleo»<sup>24</sup>.

En una Guía<sup>25</sup> que la ONU editó en 2009 reconoció que: «En todas las organizaciones de gran tamaño es esencial que exista armonía en el entorno laboral para asegurar la productividad. Para ello es necesario instaurar sistemas, normas y procedimientos que establezcan un marco común de comportamiento y actuación y que garanticen que el trabajo desempeñado por cada uno de los empleados contribuya al logro de los objetivos y metas comunes. En el caso de las Naciones Unidas estas metas son ambiciosas y de carácter mundial. Los funcionarios públicos internacionales trabajamos por la paz y la seguridad, el desarrollo y los derechos humanos. Pese a ello, las controversias laborales no son diferentes de las que podrían producirse en

---

21. BLACK, M. *Naciones Unidas. ¿Ayuda o estorbo?* Barcelona: Intermón Oxfam, 2010, p. 24.

22. AKEHURST, M. *Introducción al Derecho Internacional*. Madrid: Alianza, 1972, p. 312.

23. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 19 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/oaj/unjs/why.shtml>

24. AKEHURST, M. *Ob. cit.*, p. 312.

25. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: [http://www.un.org/es/oaj/unjs/pdf/guide\\_to\\_resolving\\_disputes\\_sp.pdf](http://www.un.org/es/oaj/unjs/pdf/guide_to_resolving_disputes_sp.pdf)

cualquier otro lugar de trabajo, y se refieren a cuestiones como las renovaciones de contratos, la equidad de trato, los ascensos, la discriminación, el acoso o la imposición de medidas disciplinarias. No obstante, en las Naciones Unidas a estas cuestiones se añaden las dimensiones de la diversidad cultural y la dispersión geográfica. Además, debido al carácter de organización internacional de las Naciones Unidas, los funcionarios no pueden interponer demandas relacionadas con cuestiones laborales contra la Organización en los tribunales nacionales».

## VII. ¿CUÁNDO SURGIÓ EL PRIMER MECANISMO PARA GARANTIZAR «UN ÁMBITO LABORAL ARMONIOSO» EN LAS NACIONES UNIDAS?

Después de enumerar los órganos principales de las Naciones Unidas —«una Asamblea General, un Consejo de Seguridad, un Consejo Económico y Social, un Consejo de Administración Fiduciaria, una Corte Internacional de Justicia [y] una Secretaría»— el Art. 7.2 de la Carta de las Naciones Unidas previó que aquel listado no debía entenderse como un *numerus clausus* sino que se podrán establecer, de acuerdo con las disposiciones de la presente Carta, los órganos subsidiarios que se estimen necesarios.

A partir de ese marco, el establecimiento de un sistema de justicia interna se concibió, desde los albores de la ONU, como uno de sus pilares fundamentales; de hecho, durante la celebración de su primer periodo de sesiones (1946-1947)<sup>26</sup>, la Asamblea General ya adoptó la Resolución 13 (I), de 13 de febrero de 1946, sobre organización administrativa de la Secretaría, en la que el órgano plenario de Naciones Unidas adoptó un Reglamento provisional del personal —incorporándolo como Anexo II— que incluye los derechos y obligaciones fundamentales del personal (§ IV.10); asimismo, esta disposición autorizó al Secretario General a que nombre un pequeño comité asesor, que podrá incluir a representantes del personal, para que redacte un estatuto para un Tribunal Administrativo, que será presentado en la segunda parte de la primera sesión de la Asamblea General (§ IV.11).

Pero el debate resultó mucho más complejo de lo previsto y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas (en adelante, TANU) no pudo crearse hasta el cuarto periodo de sesiones, mediante la Resolución 351 (IV), de 24 de noviembre de 1949; demostrando que, a pesar de su vocación universal, el funcionamiento de la organización debía tener en cuenta la convivencia, en el mundo, de diversos sistemas jurídicos [siguiendo el criterio de Mario G. Losano<sup>27</sup>, este experto italiano diferencia entre los sistemas angloamericano, romanista, islámico y chino; aunque considera que el *Common Law* angloamericano y el Derecho europeo continental (al que denomina «romanista») son los que rigen hoy a la mayoría de la población mundial; sin olvidar que estos sistemas jurídicos puros pueden fundirse y generar otros modelos compuestos como sucedió, por ejemplo, en Japón o en los países que alcanzaron la independencia a partir de mediados del siglo XX, durante la descolonización]. Para Medina Ortega<sup>28</sup>, «el TANU se inspiró, en cuanto a su constitución y procedimiento,

26. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://research.un.org/es/docs/ga/quick/regular/1>

27. LOSANO, M. G. *Los grandes sistemas jurídicos*. Madrid: Debate, 1982, pp. 22 a 25 y 185.

28. MEDINA ORTEGA, J. *Ob. cit.*, p. 392.

en el contencioso-administrativo francés, aunque determinados aspectos, como el probatorio, está más cerca del sistema anglosajón».

Ante la falta de consenso, durante el compás de espera que transcurrió entre la pionera resolución de 1946 y la definitiva de 1949, el primer Secretario General de la ONU, el diplomático noruego Trygve Lie –al que volveremos a referirnos a continuación– tuvo que improvisar unas Juntas Mixtas de Apelación (decisión de 2 de abril de 1947), con carácter provisional, para conocer las apelaciones interpuestas por los miembros del personal, al que posteriormente se sumaron los Comités Mixtos de Disciplina y los Comités de Disciplina de los fondos y programas (todos estos órganos se suprimieron el 1 de julio de 2009, al entrar en vigor el nuevo sistema formal de justicia interna). De modo que la provisionalidad de aquellas Juntas terminó perdurando más de seis décadas.

El TANU era competente para conocer y fallar las demandas en que se alegara incumplimiento de los contratos de empleo o de las condiciones laborales de los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas [Art. 2.1 de la mencionada A/RES/351 (IV)]; estaba integrado por siete magistrados de diferentes nacionalidades (Art. 3.1); y sus decisiones se adoptaban por mayoría de votos, siendo sus fallos definitivos e inapelables, indicando las razones en que se fundan (Art. 11).

Al poco tiempo de establecerse, en los años 50 se produjo una situación que vino a enmarañar aún más el papel que desempeñaba este órgano.

El tribunal falló a favor de varios funcionarios estadounidenses que habían sido destituidos de sus puestos de trabajo en la ONU por negarse a declarar en el Senado de Estados Unidos a cerca de su supuesta militancia en el Partido Comunista (eran los tiempos del Comité de Actividades Antiestadounidenses). El Secretario General, Lie, se negó a readmitirlos en sus puestos, pidió a la Asamblea General que fijara una indemnización para no tener que reintegrarlos y, todo ello, generó una gran polémica en algunas delegaciones, en especial la de los Estados Unidos, al estimar que «el fallo del Tribunal Administrativo no constituía una sentencia obligatoria de naturaleza jurisdiccional y que la Asamblea General podía revisar un fallo de un órgano subsidiario, como era el Tribunal Administrativo»<sup>29</sup>.

Como consecuencia, el 9 de diciembre de 1953, el órgano plenario de la ONU decidió pedir una opinión consultiva a la Corte Internacional de Justicia planteándole: «1. Si la Asamblea General tiene el derecho de negarse a ejecutar una sentencia del Tribunal que acuerde una indemnización a un funcionario de las Naciones Unidas, a cuya relación personal se le ha puesto fin sin el asentimiento del interesado; y 2. Si la Corte responde por la afirmativa a la primera pregunta, cuáles son los principales motivos en los que la Asamblea General puede fundarse para ejercer legítimamente ese derecho».

El dictamen de La Haya<sup>30</sup> se produjo el 13 de julio de 1954 por nueve votos contra tres: «(...) Los contratos de empleo se celebran entre el funcionario interesado y el Secretario General, actuando este último en su calidad de más alto funcionario administrativo de la Organización y en nombre y representación de ésta. El Secretario

---

29. GROS ESPIELL, H. «El recurso ante la Corte Internacional de Justicia contra las sentencias de los tribunales administrativos internacionales». *Anuario de Derecho Internacional*, vol. V (1979/80/81), p. 280.

30. «Efectos de los fallos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas en los que se fijan indemnizaciones». ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: [http://legal.un.org/ijcsummaries/documents/spanish/st\\_leg\\_serf1.pdf](http://legal.un.org/ijcsummaries/documents/spanish/st_leg_serf1.pdf)

General hace adquirir una responsabilidad jurídica a la Organización, que es la persona jurídica por cuya cuenta actúa. Si pone término al contrato de empleo sin el asentimiento del funcionario y tal medida motiva una controversia que se somete al Tribunal Administrativo; las partes en litigio ante el Tribunal son el funcionario interesado y las Naciones Unidas, representadas por el Secretario General, y tales partes quedarán obligadas por el fallo del Tribunal. El fallo, que es definitivo e inapelable y no está sujeto a forma alguna de revisión, tiene fuerza obligatoria para las Naciones Unidas, por ser la persona jurídica responsable del debido cumplimiento del contrato de empleo. La Organización se ve legalmente obligada a ejecutar el fallo y a pagar la indemnización que se ha fijado a favor del funcionario; en consecuencia, la Asamblea General, como órgano de las Naciones Unidas, queda asimismo obligada por el fallo».

Es decir, la Asamblea no podía negarse a cumplir la sentencia del TANU si éste había acordado indemnizar a un funcionario de la ONU, cuando se puso fin a su relación formal sin su asentimiento.

Como efectos secundarios de aquel ejercicio de la jurisdicción consultiva de la Corte:

- La Organización acabó modificando el Estatuto del TANU y se generó la práctica de «limitar normalmente en sus sentencias las indemnizaciones a una cantidad máxima equivalente a dos años de sueldo básico neto y en casos excepcionales a un máximo de tres años de sueldo básico neto»<sup>31</sup>; y
- Los organismos especializados de la ONU –por ejemplo, la UNESCO<sup>32</sup>– decidieron que, «una vez agotadas las vías internas de recurso, la última instancia del sistema actual de administración de la justicia (...) es el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT), cuya competencia “ratione materiae” ha sido reconocida por la Conferencia General de 1953».

Por lo tanto, podría decirse que el TAOIT le ganó la partida al TANU en su terreno de juego: la ONU; y aunque Naciones Unidas contaba con su propio Tribunal Administrativo, la mayoría de los organismos que forman parte de su Sistema –incluyendo a otras 62 organizaciones internacionales en las que trabajan más de 58.000 funcionarios– se adscribieron al Tribunal Administrativo de la OIT en lugar del TANU; dándose, además, la singular paradoja de que el TAOIT es el heredero del antiguo Tribunal Administrativo de la Sociedad de Naciones (1927-1946)<sup>33</sup>, el precedente histórico de la ONU.

## VIII. ¿CUÁL ES EL MARCO JURÍDICO DEL ACTUAL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LAS NACIONES UNIDAS?

Cuando Kofi Annan se convirtió en el séptimo Secretario General de las Naciones Unidas, el 1 de enero de 1997 –el primero que ocupó este cargo siendo miem-

31. Entre otras resoluciones, *vid.* § 33 de la A/RES/66/237, de 24 de diciembre de 2011, sobre Administración de justicia en las Naciones Unidas.

32. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 22 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001087/108755s.pdf>

33. OIT [en línea]. [Fecha de consulta: 23 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.ilo.org/tribunal/lang--fr/index.htm>

bro de la plantilla de la Organización— adoptó una serie de medidas para mejorar su funcionamiento «consciente de que una buena parte del apoyo recibido a su candidatura y posterior nombramiento, provenía de Estados que reclamaban una gestión más eficiente y eficaz, una mejor distribución de los recursos y unos sistemas de transparencia y de control que situaran a las Naciones Unidas al nivel de las mejores prácticas internacionales»<sup>34</sup>.

En ese contexto, desde que empezó el siglo XXI, en el seno de la ONU comenzó a trabajarse en la idea de establecer un nuevo sistema de administración de justicia independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado conforme con las normas pertinentes del derecho internacional y con los principios de legalidad y del debido proceso para asegurar que se respeten los derechos y las obligaciones de los funcionarios y que los administradores y los funcionarios respondan por igual de sus actos.

La sección XI de la Resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, decidió incluir el tema titulado «Administración de justicia» en el programa provisional del quincuagésimo sexto período de sesiones, al tomar nota *con preocupación de que el sistema actual de administración de justicia en las Naciones Unidas es lento y engorroso*; y, desde entonces, en las sesiones que se celebraron en los años posteriores, volvió a retomarse ese debate; por ejemplo, en las resoluciones 57/307, de 15 de abril de 2003; 59/266, de 23 de diciembre de 2004; 59/283, de 13 de abril de 2005; 61/261, de 4 de abril de 2007, o 62/228, de 22 de diciembre de 2007.

Ese mismo año, la Asamblea General decidió crear un nuevo sistema para resolver las controversias internas y las cuestiones disciplinarias en las Naciones Unidas que se perfiló en el siguiente período de sesiones cuando este órgano plenario adoptó la resolución A/RES/63/253, de 24 de diciembre de 2008, instituyendo un tribunal como primera instancia del sistema formal de administración de justicia de dos niveles, que se denominará Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas [(TCANU); en inglés: *United Nations Dispute Tribunal (UNDT)*] y un Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas [*United Nations Appeals Tribunal (UNAT)*], en segunda instancia.

El primero de ellos es competente, de acuerdo con el Art. 2 de su Estatuto —incluido como Anexo I de dicha resolución— para conocer y pronunciarse sobre demandas entabladas por una persona física (...) con miras a («*ratione materiae*»): «a) Impugnar una decisión administrativa por presunto incumplimiento de las condiciones de servicio o del contrato de empleo (...); b) Impugnar una decisión administrativa que imponga medidas disciplinarias; c) Hacer cumplir un acuerdo al que se hubiera llegado por conducto de una mediación».

A continuación, el Art. 3 dispone quiénes pueden entablar una demanda («*ratione personae*»): «a) Los funcionarios de las Naciones Unidas, ya sean de la Secretaría de las Naciones Unidas o de fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente; b) Los antiguos funcionarios de las Naciones Unidas, ya sean de la Secretaría de las Naciones Unidas o de fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente; c) Las personas que actúen en nom-

---

34. BLANC ALTEMIR, A. *Ob. cit.* p. 44.

bre de un funcionario de las Naciones Unidas incapacitado o fallecido, ya sean de la Secretaría de las Naciones Unidas o de fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente».

El TCANU empezó a funcionar el 1 de julio de 2009; desde entonces, celebra audiencias, emite órdenes y dicta sentencias vinculantes que las partes pueden recurrir ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, regulado en el Anexo II, como desarrollaremos en el décimo apartado.

En estos ocho años de actividad judicial, su Estatuto ya ha sido enmendado en tres ocasiones –porque, en su opinión, «todavía hay margen para seguir mejorando el sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas»– por las resoluciones:

- A/RES/69/203, 18 de diciembre de 2014;
- A/RES/70/112, de 14 de diciembre de 2015; y
- A/RES/71/266, de 23 de diciembre de 2016.

Asimismo, la Asamblea General también aprobó el Reglamento del Tribunal Contencioso-Administrativo (resolución A/RES/64/119, de 15 de enero de 2010).

Como notas destacadas de este sistema de justicia interna conviene mencionar tres aspectos singulares:

- La ONU ha reconocido que alienta encarecidamente a los funcionarios a que intenten resolver las controversias en primer lugar por canales informales – que veremos a continuación– y que eviten los litigios innecesarios. La resolución de controversias por medio de la negociación, la mediación y otras vías alternativas suele ser más rápida, a menudo genera menos tensiones y es un proceso menos engorroso que el litigio. De hecho, la Oficina del Ombudsman<sup>35</sup> –establecida el 15 de octubre de 2002– presta asistencia confidencial, extraoficial e imparcial para ayudar a resolver de manera informal las preocupaciones y controversias laborales en las Naciones Unidas; y, al efecto, ha incorporado una División de Mediación. Como es lógico, intentar resolver una controversia por un canal informal no impide que los funcionarios sometan la cuestión también al sistema formal de justicia;
- El Estatuto del TCANU menciona, expresamente, que está facultado para aceptar o rechazar la presentación por una asociación de personal de un escrito *amicus curiae*<sup>36</sup> (Art. 2.3); y
- Se ha creado un nuevo órgano denominado Consejo de Justicia Interna que desempeña una función fundamental dentro del sistema de administración de justicia. Está constituido por tres juristas externos y dos funcionarios. Dos de los miembros del Consejo de Justicia Interna son nombrados por la Administración, y los otros dos por el personal; los cuatro miembros menciona-

---

35. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/ombudsman/anniversary.shtml>

36. A pesar de su denominación latina, esta institución procesal –que, literalmente, significa «amigo del tribunal»– no tiene su origen en el Derecho Romano sino en la tradición jurídica anglosajona [*Common Law*], en la Edad media inglesa (siglos XIV-XV).

dos eligen un quinto miembro, que desempeña la función de Presidente. Su tarea principal es aportar sus opiniones y recomendaciones a la Asamblea General acerca de los candidatos a magistrados que serán nombrados por la Asamblea General para el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. El mandato del Consejo incluye además la elaboración de un código de conducta para los magistrados y la presentación a la Asamblea General de sus opiniones sobre la aplicación del nuevo sistema.

## IX. ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA INFORMAL?

Frente a la tradicional justicia retributiva que imparten los tribunales –en este caso, el sistema formal de administración de justicia de la ONU– para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, la justicia restaurativa se presenta como<sup>37</sup> «una forma de responder al comportamiento delictivo balanceando las necesidades de la comunidad, de las víctimas y de los delincuentes. Es un concepto evolutivo que ha generado diferentes interpretaciones en diferentes países, respecto al cual no hay siempre un consenso perfecto. Esto se debe también a las dificultades para traducir de manera precisa el concepto en diversos países, en los cuales a menudo se usa una gran variedad de términos (...) entre otros, los de “justicia comunitaria”, “hacer reparaciones”, “justicia positiva”, “justicia relacional”, “justicia reparadora”, y “justicia restauradora”». Este método de resolución de controversias es lo que, en el ámbito de las Naciones Unidas, se denomina sistema informal y se considera un derecho fundamental de los funcionarios de cualquier nivel (sin perjuicio, como es obvio, de que al final decidan acceder al sistema formal).

Todas las resoluciones de la Asamblea General de la ONU que se han aprobado en el ámbito de la administración de justicia –tanto el Estatuto del TCANU como sus posteriores enmiendas– se han referido a este sistema informal como una opción eficiente y eficaz para el personal que procura obtener una reparación, evita litigios innecesarios y aprovecha los mecanismos existentes de solución y mediación para facilitar el diálogo entre el personal y la administración de esta organización internacional.

Incluso el Art. 15 del Reglamento del TCANU [A/RES/64/119, de 16 de diciembre de 2009] prevé que: «1. En cualquier momento del procedimiento, incluida la audiencia, el Tribunal Contencioso-Administrativo podrá proponer a las partes que la causa se remita a mediación y suspender el procedimiento. 2. Cuando el magistrado proponga la mediación y las partes la acepten, el Tribunal Contencioso-Administrativo remitirá el asunto a la División de Mediación de la Oficina del Ombudsman para que lo examine. 3. Cuando las partes decidan por iniciativa propia recurrir a mediación, informarán inmediatamente por escrito a la Secretaría. 4. Una vez que el asunto se remita a la División de Mediación, la Secretaría competente le dará traslado de todo el expediente. El procedimiento se suspenderá durante la mediación».

La citada Oficina del Ombudsman –creada por la A/RES/62/228, de 22 de diciembre de 2007– empezó a funcionar el 1 de enero de 2008, en la sede neoyorqui-

---

37. UNODC [en línea]. [Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual\\_sobre\\_programas\\_de\\_justicia\\_restaurativa.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf)

na –aunque con oficinas auxiliares en Bangkok, Ginebra, Nairobi, Santiago y Viena y oficinas regionales en Kinshasa y Jartum (buena muestra de la importancia que se le atribuye)– para ayudar a resolver, de manera informal, las controversias laborales en las Naciones Unidas, persuadiéndoles mediante los buenos oficios; no solo a los funcionarios y demás personal dependiente de la Secretaría General sino también a quienes trabajen en las operaciones de paz, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Este cargo depende directamente del Secretario General de la ONU e incluye una División de Mediación.

## X. ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL SISTEMA FORMAL?

Cuando la vía informal no ha servido para poner de acuerdo a ambas partes, en el ámbito de su oficina o departamento, y el conflicto laboral persiste porque el funcionario considera que una decisión administrativa vulneró sus derechos, el procedimiento continúa por la senda del sistema formal, impugnándola formalmente de acuerdo con los siguientes pasos:

- a) Evaluación interna: antes de acudir a los tribunales tiene que enviar una carta al Secretario General Adjunto de Gestión, con copia al responsable de su departamento o jefe del Fondo o Programa donde presta sus servicios, en la que explicará qué decisión administrativa ha vulnerado sus derechos (especificando cuáles), en qué motivos se basa para solicitar esta evaluación interna y quién tomó esa decisión (detallando el momento y las circunstancias). Todo ello antes de que hayan transcurrido 60 días naturales desde el momento en que se le notificó la decisión administrativa que quiere impugnar. Si no recibe una respuesta razonada en un plazo que oscila entre los 30 y los 45 días –en función de la dispersión geográfica que caracteriza al Sistema de las Naciones Unidas– puede continuar con su solicitud (con un nuevo plazo de 90 días); y si la Dependencia de Evaluación Interna de la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión responde a su petición pero él no está de acuerdo con el resultado de la evaluación, podrá presentar una demanda ante la Secretaría del TCANU –en sus sedes de Nueva York, Ginebra o Nairobi, en función de la cercanía a su puesto de trabajo– como tribunal de primera instancia del sistema formal.
- b) Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas: en esta fase, el magistrado examina los hechos [por ejemplo: «la no concesión de un ascenso, la no selección para un puesto, los derechos asociados a un empleo, la no renovación de un contrato, las prestaciones, el despido o la destitución y otras medidas disciplinarias, así como cualesquiera otras cuestiones relacionadas con el empleo»]<sup>38</sup>, celebra una vista oral [que, generalmente, suele ser pública salvo que existan circunstancias excepcionales que exijan

---

38. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 27 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/oaj/dispute/decisions.shtml>



su celebración a puerta cerrada; en esta sesión, el magistrado decidirá si es necesaria la comparecencia personal del demandante o de cualquier otra persona así como los medios apropiados para dar cumplimiento a esa exigencia<sup>39</sup>, puede suspender las actuaciones si las partes lo solicitan, acordar medidas provisionales [para brindar protección temporal a cualquiera de las partes, cuando la decisión administrativa parezca «prima facie» ilegal, en casos de especial urgencia y cuando su ejecución pueda causar un daño irreparable] y adopta una decisión sobre el fondo de la causa, siendo su fallo vinculante para las partes [anulando la decisión administrativa impugnada o el cumplimiento específico y/o estableciendo el pago de una indemnización].

- c) Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas: en segunda instancia, durante los 45 días posteriores a comunicar aquella sentencia, si el funcionario o el Secretario General no están conformes con el sentido del veredicto del TCANU, pueden interponer un recurso de apelación ante este órgano en aquellas causas en las que se afirme que el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas se extralimitó en su jurisdicción, si no ejerció sus competencias o cometió un error de hecho, de derecho o de procedimiento.

En todo este procedimiento, el funcionario recibirá asesoramiento jurídico gratuito por parte de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, «integrada por oficiales jurídicos de dedicación exclusiva que cumplen funciones en la Sede de las Naciones Unidas de Nueva York y en Addis Abeba, Beirut, Ginebra y Nairobi»<sup>40</sup>; luego no es necesaria la intervención de un abogado aunque, si el demandante lo estima adecuado, puede contratarlo a su costa y teniendo en cuenta que el letrado tendrá que estar habilitado para litigar en esa jurisdicción.

## XI. BIBLIOGRAFÍA

- AKEHURST, M. *Introducción al Derecho Internacional*. Madrid: Alianza, 1972.
- BLACK, M. *Naciones Unidas. ¿Ayuda o estorbo?* Barcelona: Intermón Oxfam, 2010.
- BLANC ALTEMIR, A. *El proceso de reforma de las Naciones Unidas*. Madrid: Tecnos, 2009.
- CORTÉS MARTÍN, J. M. *Las organizaciones internacionales: codificación y desarrollo progresivo de su responsabilidad internacional*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública, 2008.
- DÍEZ DE VELASCO, M. *Las organizaciones internacionales*. Madrid: Tecnos, 13.<sup>a</sup> ed., 2003.

---

39. Es decir, como reconoce la propia Organización: En principio, [el denunciante] no tiene derecho a ser escuchado en persona ni a llamar a testigos, pero puede solicitárselo al magistrado, que decidirá si lo permite o no. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 27 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/oaj/dispute/faq.shtml#faq6>

40. ONU [en línea]. [Fecha de consulta: 26 de septiembre de 2017]. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/oaj/legalassist/>

GROS ESPIELL, H. «El recurso ante la Corte Internacional de Justicia contra las sentencias de los tribunales administrativos internacionales». En *Anuario de Derecho Internacional*, vol. V (1979/80/81).

LOSANO, M. G. *Los grandes sistemas jurídicos*. Madrid: Debate, 1982.

PASTOR RIDRUEJO, J. A. *Curso de Derecho Internacional público y organizaciones internacionales*. Madrid: Tecnos, 15.ª ed., 2011.

PONS RAFOLS, X. *Las garantías jurisdiccionales de los funcionarios de las Naciones Unidas*. Barcelona: Universidad de Barcelona, 1999.

REMIRO BROTONS, A (Dtor). *Derecho Internacional*. Madrid: McGraw Hill, 1997.