



Asamblea General

Distr. general
13 de noviembre de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Tema 129 del programa

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Administración de justicia

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General sobre la administración de justicia (A/63/314). La Comisión también tuvo ante sí los informes del Secretario General sobre las actividades del Ombudsman (A/63/283) y sobre los resultados de la labor de la Junta Mixta de Apelación en 2006 y 2007 y estadísticas sobre la resolución de los asuntos y la labor de la Lista de Asesores Letrados (A/63/211). Durante el examen de los informes, la Comisión se reunió con representantes del Secretario General, que presentaron información adicional y aclaraciones.

2. Mediante su resolución 62/228, la Asamblea General estableció el marco básico del nuevo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas y aprobó el establecimiento de una serie de puestos para los sistemas formal e informal. En respuesta a la resolución, el Secretario General presentó un informe (A/62/782) en el que expuso diversas cuestiones, incluidas las categorías de personal que no es de plantilla, los detalles del funcionamiento de la parte formal del sistema y las medidas de transición que necesita la Organización para pasar sin tropiezos al nuevo sistema interno de justicia, cuyo establecimiento está previsto para el 1° de enero de 2009. El informe también contenía propuestas para el proyecto de estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Ese informe, así como el informe conexo de la Comisión Consultiva (A/62/7/Add.39) se encuentran actualmente sometidos al examen de la Asamblea. El informe más reciente del Secretario General sobre la administración de justicia (A/63/314) se refiere a otros pedidos formulados por la Asamblea en la resolución 62/228, entre ellos los relativos a la delegación de autoridad en cuestiones disciplinarias, las condiciones de servicio de los magistrados en el nuevo sistema interno de administración de justicia, los mecanismos formales para la remoción de magistrados, un servicio de asistencia letrada al personal financiado por los propios funcionarios y los posibles



empleos de la tecnología de la información y las comunicaciones en el sistema de administración de justicia.

3. En tal sentido, la Comisión Consultiva señala el papel de coordinación desempeñado por la Vicesecretaría General en su calidad de Presidenta del Comité de Gestión en lo que respecta a las reformas, entre ellas el nuevo sistema de administración de justicia.

II. La administración de justicia en las Naciones Unidas

A. Preparativos para el nuevo sistema de administración de justicia

4. La Comisión Consultiva toma nota de la información proporcionada por el Secretario General en los párrafos 4 a 8 de su informe sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/63/314) respecto del establecimiento del Consejo de Justicia Interna, la publicación de anuncios de vacantes para puestos judiciales en el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, así como la preparación y el anuncio de nuevos puestos en la Oficina de Administración de Justicia. Se informó a la Comisión de que han concluido otras actividades, entre ellas la organización de un grupo de gestión para la administración de justicia, que incluye personal que trabaja actualmente en el sistema interno de administración de justicia y representantes de todas las oficinas afectadas (la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina de Planificación de Programas, Presupuesto y Contaduría General, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina Ejecutiva del Secretario General, la Oficina del Secretario General Adjunto, la Oficina del Ombudsman y los fondos y programas de las Naciones Unidas) así como el establecimiento de grupos de trabajo encargados de cuestiones concretas relativas a la administración de justicia.

5. Durante el intercambio de opiniones con los representantes del Secretario General, se informó a la Comisión de que la Secretaría estaba atrasada en la labor de preparación relacionada con el establecimiento del nuevo sistema interno de justicia. Desde la aprobación de la resolución 62/228 de la Asamblea General en diciembre de 2007, no se cubrió ninguno de los 30 puestos (18 puestos nuevos y 12 puestos redistribuidos) autorizados para la Oficina de Administración de Justicia. A su pedido, se proporcionó a la Comisión información adicional sobre la marcha de las contrataciones para esos puestos (véase el anexo I). La Comisión señala en particular que el puesto clave de Director Ejecutivo aún no ha sido cubierto; no obstante, el proceso de selección está en marcha. Como consecuencia de la falta de personal en esta Oficina, así como del hecho de que aún no se han aprobado los estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, se han producido demoras en diversas esferas, como la elaboración de procedimientos para la etapa de transición, un código de conducta para los profesionales del derecho, el mandato de las secretarías y el plan de capacitación y comunicaciones para el nuevo sistema de justicia. Respecto de la Oficina del Ombudsman, aún debe ser establecida la División de Mediación y el mandato del Ombudsman aún está en preparación (véase también párr. 46 *infra*). La Comisión también señala que la Secretaría aún no ha podido llegar a un acuerdo respecto de las disposiciones sobre participación en los gastos con los fondos y programas para el nuevo sistema de

administración de justicia y la Oficina del Ombudsman (véase también párr. 45 *infra*).

6. La Comisión Consultiva señala que, en una carta de fecha 27 de octubre de 2008, el Presidente de la Asamblea General remitió al Presidente de la Quinta Comisión una carta del Presidente de la Sexta Comisión por la que transmitía el proyecto de estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, aprobados por la Sexta Comisión (A/C.5/63/9). A juicio de la Comisión Consultiva, la rápida aprobación del estatuto de esos tribunales reviste una importancia fundamental. La Comisión también señala la publicación del informe del Consejo de Justicia Interna (A/63/489) referido a los candidatos para los Tribunales.

7. Habida cuenta de las demoras señaladas anteriormente, así como de las tareas pendientes, tal vez el nuevo sistema de administración de justicia no esté listo para su puesta en marcha en enero de 2009, según lo previsto por la Asamblea General en el párrafo 36 de su resolución 61/261. La Comisión Consultiva subraya que debe hacerse todo lo posible para concluir la labor preparatoria necesaria para el establecimiento del nuevo sistema de administración de justicia con carácter prioritario. Por consiguiente, la Comisión recomienda que la Asamblea pida al Secretario General, que según sea necesario, actualice el calendario para el establecimiento del nuevo sistema interno de administración de justicia. En tal sentido, la Comisión opina que el nombramiento oportuno de un Director Ejecutivo de la Oficina de Administración de Justicia es particularmente importante con miras a proporcionar la orientación necesaria para dirigir la labor preparatoria a fin de que el nuevo sistema interno de administración de justicia pueda ponerse en marcha lo antes posible después de la aprobación de los estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. La Asamblea tal vez desee también pedir al Secretario General que efectúe los preparativos necesarios para asegurar que en el ínterin el sistema vigente pueda seguir funcionando en forma satisfactoria (véase también A/62/7/Add. 39, párr. 15).

8. Respecto de la puesta al día de la tramitación de las causas en las Juntas Mixtas de Apelación, los Comités Mixtos de Disciplina, la Lista de Asesores Letrados, la Dependencia de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, la Comisión Consultiva observa que, a pesar de que la Asamblea General dispuso la provisión de recursos adicionales para tal fin, la marcha de los trabajos se vio afectada por el número excepcionalmente elevado de nuevas causas presentadas en el primer semestre de 2008. Una gran proporción de ellas se referían a cuestiones disciplinarias, que en general exigen más tiempo (véase A/63/314, párr. 9). En respuesta a su pedido de información, se proporcionaron a la Comisión datos sobre la evolución del número de causas disciplinarias tramitadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en los últimos años, como se indica en el cuadro 1 *infra*. El tiempo medio necesario para tramitar las causas remitidas por el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno aumentó de 6,7 meses en 2005 a 7,5 meses en 2006 y 9,9 meses en 2007, pero se redujo a 6,2 meses para las causas tramitadas hasta el momento durante 2008. También se informó a la Comisión de que en 2005 se impusieron amonestaciones en dos causas disciplinarias y sendas amonestaciones

en tres causas en 2006 y 2007. De ellas, en una se impuso una multa. En lo que va de 2008 se han impuesto hasta el momento tres amonestaciones.

9. Respecto de las causas que tiene ante sí el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, la Comisión Consultiva también señala que si bien 15 causas fueron tramitadas durante un período extraordinario de sesiones del Tribunal celebrado en abril y mayo de 2008, el Secretario General prevé que para fines de año habrá 130 causas pendientes (véase A/63/314, párr. 10).

Cuadro 1

Resumen de las causas disciplinarias tramitadas por la Dependencia de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

Año	Causas en revisión		Apelaciones				Causas disciplinarias				
	Total	Terminadas	Arrastradas del año anterior	Nuevas	Total	Terminadas	Arrastradas del año anterior	Nuevas	Total	Terminadas	Total
2006	157	79	31	68	99	78	51	72	123	66	379
2007	157	109	21	55	76	67	57	173	230	79	463
2008 ^a	181	84	80	45	125	44	143	277	448	84	754
2008 ^b	240				150				560		

^a Sobre la base del número de causas recibidas al 24 de octubre de 2008.

^b Cifras previstas para el 31 de diciembre de 2008 sobre la base del número de causas existentes al 24 de octubre de 2008.

10. La Comisión Consultiva observa el aumento del número de causas disciplinarias, de 72 en 2006 a 173 en 2007 y 277 en 2008. También observa que en el informe del Secretario General no se efectúa análisis alguno de las razones de esa tendencia ni se proporciona información acerca de las medidas correctivas adoptadas para contener el número de nuevas causas. **A juicio de la Comisión, el Secretario General debería observar y analizar esas tendencias en forma constante y mantener informada a la Asamblea General acerca de cualquier hecho excepcional. La falta de explicación de las razones que provocan el aumento del número de causas disciplinarias así como de las variaciones en el tiempo necesario para terminarlas, preocupa particularmente en vista del hecho de que el informe del Secretario General se refiere mayormente a las propuestas para el tratamiento de tales causas (ibíd., párrs. 11 a 49). La Comisión subraya la necesidad de subsanar en forma urgente el retraso de las causas disciplinarias utilizando los recursos disponibles de la manera más eficiente posible.**

B. Delegación de autoridad en asuntos disciplinarios

11. La Comisión Consultiva recuerda que el Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas había recomendado que se delegara en los jefes de oficinas fuera de la Sede y los jefes de misiones la autoridad para la tramitación de causas disciplinarias y la imposición de cualquier medida disciplinaria (A/61/205, párr. 27). El Secretario General había propuesto una

delegación de autoridad limitada a los jefes de oficinas situadas fuera de la Sede y los jefes de misiones para que impusieran sanciones menores, en tanto que la autoridad para imponer sanciones más severas seguiría siendo de competencia del Secretario General Adjunto de Gestión (A/62/294, párr. 116). En el párrafo 49 de su resolución 62/228, la Asamblea General pidió una propuesta detallada sobre posibles opciones de delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias, entre ellas la opción de delegar plenas facultades, así como una evaluación de las consecuencias que dichas opciones podrían tener en las debidas garantías procesales del personal. En esa resolución, la Asamblea también decidió respaldar, en principio, la delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias en los jefes de las oficinas situadas fuera de la Sede y los jefes de misiones y representantes especiales del Secretario General.

12. Las propuestas actuales del Secretario General fueron presentadas en respuesta a ese pedido. El Secretario General subrayó la necesidad de asegurar la aplicación coherente de las medidas disciplinarias, así como el acceso pleno y en condiciones de igualdad al nuevo sistema de administración de justicia antes de que se delegue autoridad alguna.

13. Respecto de la opción de la delegación de plenas facultades en materia disciplinaria, el Secretario General, a la vez que reconoció su ventaja para la eliminación de algunas de las demoras que se producen actualmente, describió principalmente las limitaciones y los riesgos concomitantes. Sostuvo en su informe que a fin de asegurar la aplicación coherente de las medidas disciplinarias en los distintos lugares de destino, debe establecerse un sistema sólido sobre el terreno que exige la descentralización de todos los componentes formales e informales del nuevo sistema de administración de justicia. Expresó además que tal descentralización exigirá un gran esfuerzo organizativo que podría no ser eficaz en relación con los costos en todos los lugares de destino. El Secretario General parecía seguir convencido de que la opción de delegación plena de autoridad no era factible en esta etapa, sobre todo en razón de los argumentos expuestos en su informe anterior (A/62/294, párr. 116)

14. El Secretario General reiteró su propuesta anterior de delegación limitada de autoridad en los jefes de oficina y de misiones para determinados procedimientos, lo cual permitiría la imposición de sanciones menores, incluidas amonestaciones y/o multas al nivel apropiado, en tanto la autoridad necesaria para imponer medidas disciplinarias más severas con arreglo al capítulo X del Reglamento de Personal seguiría siendo de la competencia del Secretario General Adjunto de Gestión (A/63/314, párr. 19; véase también párr. 11 *supra*). En este contexto el Secretario General propuso proceder por etapas, empezando con un número determinado de operaciones de mantenimiento de la paz (la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo; la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán, abarcando también la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur; y la Misión de las Naciones Unidas en Liberia, abarcando también la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire y la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona (véase A/63/314, párrs. 47 y 87).

15. Ante una consulta respecto de la autorización para contraer compromisos mencionada en el párrafo 47 del informe del Secretario General (A/63/314), se informó a la Comisión Consultiva de que serían necesarios 12 puestos (3 de oficial

jurídico de categoría P-4, 3 puestos de P-3, 3 del cuadro de servicios generales y 3 oficiales nacionales). Se informó además a la Comisión de que esos eran los mismos puestos solicitados por el Secretario General anteriormente (véase A/62/294), incluidos, para cada misión, un oficial jurídico de categoría P-4 dependiente del Departamento de Gestión, encargado de ofrecer asesoramiento a los jefes de esas misiones respecto de decisiones disciplinarias y apoyo a la función de evaluación interna (ibíd., párr. 158), así como un P-3, un puesto del cuadro de servicios generales y un oficial nacional dependiente de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de la Sede (ibíd., párr. 156). Además, se informó a la Comisión de que el Secretario General se proponía atender las necesidades conexas de recursos, que ascienden a 294.000 dólares, con cargo al presupuesto aprobado de la cuenta de apoyo para operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período 2008/2009. El costo total ascendería a unos 909.400 dólares al año. Posteriormente se solicitaría a la Asamblea General que apruebe el establecimiento de esos mismos puestos con cargo a la cuenta de apoyo para 2009/2010.

16. El Secretario General informó de que antes de poner en práctica la propuesta de delegación limitada de autoridad para medidas disciplinarias debían cumplirse determinados requisitos previos relativos a los recursos humanos, las instrucciones administrativas, las directrices y la capacitación, así como los manuales y procedimientos operativos estándar (A/63/314, párrs. 21 a 25). Como lo señaló el Secretario General en el párrafo 25 de su informe, queda mucho por hacer en ese sentido. La Comisión Consultiva también ha señalado algunas esferas que requieren mayores aclaraciones. Entre las cuestiones pendientes cabe señalar las siguientes:

a) El Secretario General no ha completado el examen general de las recomendaciones para medidas disciplinarias formuladas por los jefes de misión a la Sede con arreglo al sistema vigente, que él considera es indispensable para la formulación de una propuesta concreta sobre la imposición de multas y/o amonestaciones y que constituirá el fundamento de la elaboración de directrices para los directores de programas respecto de la cuantía de las multas y el tenor de las amonestaciones (ibíd., párr. 24). En su informe anterior (A/62/294, párr. 120), el Secretario General señaló que, antes del establecimiento del nuevo sistema en enero de 2009, se realizaría un proceso completo de supervisión;

b) Respecto del proceso de investigación, la Comisión observa que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna está elaborando un programa de capacitación para los directores de programas (véase A/63/314, párr. 23) y que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos elaborará procedimientos operativos estándar para las investigaciones y las funciones de averiguación de datos que se realicen con la autorización de los directores de programas (ibíd., párrs. 30 a 33). En tal sentido, la Comisión destaca la importancia de la contribución de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. También subraya la necesidad de especificar las funciones y responsabilidades de las diversas entidades mencionadas en el informe del Secretario General. La Comisión ha realizado observaciones sobre esta cuestión en su informe sobre el fortalecimiento de las investigaciones (A/62/7/Add.35, párr. 6);

c) Respecto de la asistencia letrada al personal, aún está en preparación el código de conducta para los encargados de prestar dicha asistencia. La Comisión señala lo observado por el Secretario General respecto de la obligación del oficial jurídico de consultar al asesor letrado del funcionario antes de aconsejar al jefe de la

misión o de la oficina situada fuera de la Sede respecto de si se habrán de iniciar procedimientos disciplinarios (A/63/314, párr. 37). La Comisión considera que aún es preciso aclarar algunas cuestiones relativas a la asistencia letrada al personal, entre ellas, el tipo de asistencia que se ofrecerá al personal y la etapa de los procedimientos en la que se prestará tal asistencia, así como la posible contribución y/o asistencia del personal (véase también párr. 33 *infra*);

d) Aún no se han ultimado los procedimientos correspondientes a los nuevos mecanismos del proceso disciplinario, incluida la denuncia de conducta indebida, las investigaciones, las garantías procesales del personal, la evaluación de los informes de las investigaciones y los procedimientos disciplinarios. La Comisión observa que, de acuerdo con el Secretario General, el personal será consultado respecto de estos asuntos y se publicará una instrucción administrativa revisada referida a las modalidades del proceso disciplinario (*ibíd.*, párr. 25). No obstante, la Comisión reconoce que la instrucción administrativa sólo puede ser concluida tras una decisión de la Asamblea General respecto de la política relativa a la delegación limitada de autoridad. En este contexto, la Comisión subraya la necesidad de asegurar la supervisión efectiva y la orientación apropiada respecto de la delegación de autoridad para causas disciplinarias, así como sanciones específicas en caso de que no se ejerza debidamente la autoridad delegada (A/63/526, párr. 11). También es preciso que se definan con precisión las responsabilidades y la rendición de cuentas en el proceso disciplinario.

17. La Comisión Consultiva estima que las propuestas del Secretario General sobre la delegación limitada de autoridad son incompletas en lo que respecta a numerosas cuestiones fundamentales. Además, la Comisión considera que esas propuestas no se adecuan plenamente a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 49 de su resolución 62/228, por cuanto no ofrecen “una evaluación de las consecuencias ... en las debidas garantías procesales del personal” ni “opciones de delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias”.

18. La Comisión Consultiva también considera que el Secretario General no ha evaluado plenamente la opción de una delegación limitada de autoridad en lo que respecta a su eficacia o costo, lo que incluye los recursos adicionales que serían necesarios en la Sede para ocuparse de forma más rápida de las causas pendientes más graves. Se dan pocos datos sobre el número real de causas iniciadas y resueltas en las misiones de mantenimiento de la paz. Además, el Secretario General no da una estimación del número de causas de menor importancia que se tramitarían a nivel de misión y las que seguirían siendo tramitadas en la Sede, ni de los plazos previstos para la conclusión de las causas. Por consiguiente, no resulta claro cuál es el fundamento de los recursos propuestos para cada misión (1 funcionario de categoría P-4, 1 funcionario de categoría P-3, 1 oficial nacional y 1 funcionario del cuadro de servicios generales). **A juicio de la Comisión se debe tratar de velar por que las solicitudes de esos recursos se basen en estimaciones del volumen de trabajo y las tareas que ha de llevar a cabo en los hechos el personal, una vez que asuma sus funciones.**

19. La Comisión Consultiva considera que se debe tratar de estudiar otras opciones para abordar los asuntos disciplinarios, y analizar más cabalmente las ventajas e inconvenientes de cada opción. Por ejemplo, el Secretario General debería evaluar si los recursos previstos en apoyo de la delegación limitada de

autoridad podrían en los hechos ser compatibles con los necesarios para apoyar una delegación plena de autoridad, que abarque toda la gama de sanciones. Debería asimismo considerar un enfoque más centralizado, sin delegación de autoridad para los asuntos disciplinarios en las operaciones de mantenimiento de la paz, pero con un servicio central reforzado que se ocupe de tramitar un mayor volumen de casos con rapidez. A ese respecto, la Comisión insiste en la necesidad de basarse en las enseñanzas y experiencias adquiridas en el contexto del ejercicio de la delegación de autoridad y la descentralización de actividades y estructuras. **Por consiguiente, la Comisión recomienda que se pida al Secretario General que presente a la Asamblea General, en la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones, una nueva propuesta en que incluya una variedad de opciones, con un cálculo de los costos completos.**

20. En respuesta a una solicitud de la Comisión Consultiva, se le informó de que, en la actualidad, todos los asuntos relacionados con la disciplina, incluida la decisión de ordenar la licencia administrativa de un funcionario durante la investigación, están centralizados en la Oficina de Recursos Humanos de Nueva York. Se informó asimismo a la Comisión de que actualmente no se cuenta sobre el terreno con capacidad para ocuparse de las cuestiones de disciplina, ya que los equipos de conducta y disciplina y los directores de apoyo a la misión no tienen mandato respecto de las decisiones disciplinarias. En la actualidad, los equipos de Conducta y Disciplina sólo participan en la etapa pre disciplinaria (recepción de las denuncias, su clasificación en categorías y asesoramiento a los representantes especiales del Secretario General o los jefes de misión sobre todos los asuntos relacionados con la conducta y la disciplina en las misiones), mientras que la intervención de los Directores de Apoyo a la Misión en el proceso disciplinario se limita a la comunicación de las decisiones de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos a los funcionarios interesados y la aplicación de las decisiones a nivel administrativo.

21. La Comisión Consultiva observa que, si un funcionario decidiera impugnar la imposición de una medida disciplinaria adoptada por el jefe de una misión o de oficina situada fuera de la Sede, el Departamento de Gestión sometería esa decisión a una evaluación interna (A/63/314, párr. 40). Recuerda que en el párrafo 52 de su resolución 62/228, la Asamblea General estableció en la Oficina del Secretario General Adjunto de Gestión una dependencia de evaluación interna independiente, integrada por un jefe de dependencia (P-5), dos oficiales jurídicos (P-4) y tres auxiliares administrativos (servicios generales (otras categorías)), y por personal temporario general que ocuparía el equivalente de un puesto de oficial jurídico de categoría P-4.

22. En respuesta a una solicitud de la Comisión Consultiva, se le informó de que, a juicio del Secretario General, la evaluación interna estaría a cargo del Secretario General Adjunto de Gestión, con asistencia de la Dependencia de Evaluación Interna y el director que hubiera adoptado la decisión impugnada. El proceso de evaluación interna determinaría si una decisión adoptada por el jefe de oficina, de departamento o de misión había sido correcta y, en última instancia, si se había ejercido correctamente la delegación de autoridad. Sobre esta base, el Secretario General Adjunto de Gestión podría rectificar las decisiones inadecuadas o incorrectas sobre asuntos relativos a recursos humanos y finanzas; o aplicar los correctivos apropiados. Si las circunstancias lo justifican, el Secretario General Adjunto de Gestión podría también contemplar el retiro de la autoridad delegada.

23. Habida cuenta de que la Asamblea General, en la sección III.E de su resolución 62/228, no confiere específicamente esa función al Secretario General Adjunto de Gestión, la Comisión Consultiva considera que la Asamblea tal vez desearía aclarar la posible función del Secretario General Adjunto de Gestión en el proceso de evaluación interna, así como la independencia de la Dependencia de Evaluación Interna.

C. Arreglos de participación en la financiación de los gastos

24. La Comisión Consultiva recuerda que, en el párrafo 62 de su resolución 62/228, la Asamblea General decidió aprobar el arreglo de participación en la financiación de los gastos propuesto por el Secretario General en su informe anterior (véase A/62/294, párrs. 161 y 162), que se basaba en el número total de funcionarios de la Secretaría y de los fondos y programas pertinentes. En el párrafo 63 de la misma resolución la Asamblea instó al Secretario General a que concertara arreglos de participación en la financiación de los gastos con los fondos y programas pertinentes a más tardar en julio de 2008. La Asamblea pidió además al Secretario General que en la parte principal de su sexagésimo tercer período de sesiones le informara, entre otras cosas, sobre los resultados de las negociaciones entre las Naciones Unidas y demás entidades participantes acerca de los arreglos de participación en la financiación de los gastos del sistema de administración de justicia (apartado b) del párr. 67) y las opciones viables para imputar a los gastos de apoyo a los programas y los fondos fiduciarios la participación de la financiación de los gastos del nuevo sistema interno de justicia (apartado d), párr. 67).

25. La Comisión Consultiva es consciente de que los fondos y programas han planteado cuestiones en lo que respecta a los arreglos de participación en la financiación de los gastos del sistema de administración de justicia, y que todavía siguen en curso deliberaciones al respecto (A/63/314, párr. 71). **Sin embargo, la Comisión no está de acuerdo con la propuesta de los fondos y programas de que los arreglos de participación en la financiación de los gastos se basen en los asuntos efectivamente tramitados, y no en el número de funcionarios de las entidades participantes. A juicio de la Comisión, el volumen de trabajo generado puede ser sustancialmente diferente de una causa a otra y el número de causas tramitadas puede fluctuar considerablemente de un año a otro. Además, un método basado en el número de asuntos efectivamente tramitados plantea una serie de cuestiones acerca de la manera en que se aplicaría, a saber, en qué etapa se conocería el porcentaje real de participación en los gastos, cómo se incorporarían las partidas correspondientes a esos gastos en los presupuestos respectivos de las entidades interesadas, así como otras cuestiones prácticas relacionadas con su aplicación. Además, este enfoque no se ajustaría al método basado en el número de funcionarios que se aplica actualmente para los tres órganos de las Naciones Unidas que se financian con arreglo a un acuerdo interinstitucional, a saber, la Comisión de la Administración Pública Internacional, la Dependencia Común de Inspección y la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.**

26. Por consiguiente, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General pida al Secretario General que prosiga las deliberaciones con los fondos y programas acerca de los arreglos de participación en la financiación de los gastos sobre la base del número de funcionarios, tal como se previó

inicialmente. La Comisión espera que el Secretario General ejercite su liderazgo para concluir las negociaciones sobre esta cuestión rápidamente.

D. Remuneración de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones

27. Las propuestas del Secretario General para la remuneración de los magistrados están consignadas en los párrafos 82 y 83 de su informe (A/62/314). Hace constar su intención de remunerar a los magistrados del siguiente modo:

a) Los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo se considerarían funcionarios de las Naciones Unidas y recibirían una remuneración de funcionarios de la categoría D-2. El detalle de las modalidades de los sueldos y prestaciones figuran en el anexo I del informe. Los magistrados nombrados en régimen de dedicación parcial recibirían una remuneración sobre la base de los principios contenidos en la instrucción administrativa ST/AI/291/Rev.1, sobre el empleo a tiempo parcial, según proceda;

b) Los magistrados del Tribunal de Apelaciones recibirían honorarios equivalentes a los aplicables a los magistrados del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

28. **La Comisión recomienda que se aprueben las propuestas del Secretario General relativas a la remuneración de los magistrados.**

E. Mecanismos para la remoción de magistrados

29. Las propuestas del Secretario General relativas a los mecanismos para la remoción de magistrados están consignadas en los párrafos 73 a 79 de su informe (A/63/314). En su informe anterior (A/62/294, párr. 70), el Secretario General había propuesto que la remoción de magistrados por la Asamblea se hiciera a petición del propio Secretario General. El Secretario General propone que, cuando se planteen quejas por falta de conducta o incapacidad del magistrado, la denuncia se haga ante el Presidente del Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones, que establecería un grupo de especialistas para investigar la denuncia. Según el Secretario General, ello se adecuaría a la práctica de los tribunales administrativos de otras organizaciones internacionales. La Comisión Consultiva señala que el informe del grupo sería examinado por el Tribunal en pleno, a excepción del magistrado objeto de la investigación, y si se decidiera por unanimidad que la denuncia por falta de conducta o incapacidad tiene fundamento, el Presidente del Tribunal trasladaría el asunto a la Asamblea General, pidiéndole que separara al magistrado de su cargo (A/63/314, párr. 78). El Secretario General indica que este enfoque tiende a abordar las preocupaciones por un posible conflicto de intereses, ya que los magistrados de los tribunales tienen mandato para entender de los recursos interpuestos contra decisiones administrativas del Secretario General. Con respecto a la propuesta relativa al grupo de especialistas para investigar las denuncias de falta de conducta o incapacidad de los magistrados, se comunicó a la Comisión, en respuesta a su solicitud de información, que éste estaría compuesto de expertos externos, y no de oficiales o funcionarios de las Naciones Unidas, para eliminar toda preocupación por un posible conflicto de intereses.

F. Modificación del Estatuto del Personal

30. En el párrafo 80 de su informe (A/63/314) el Secretario General solicita a la Asamblea General que apruebe las modificaciones de las cláusulas 10.1 y 11.1 del Estatuto del Personal, que entrarían en vigor simultáneamente con la puesta en marcha del nuevo sistema de administración de justicia el 1° de enero de 2009. La Comisión Consultiva señala que las enmiendas propuestas están supeditadas a la aprobación de los estatutos de los Tribunales y/o los procedimientos para abordar asuntos disciplinarios. **Por consiguiente, se recomienda aplazar el examen de las modificaciones propuestas al Estatuto del Personal.**

31. En respuesta a la información solicitada, se comunicó a la Comisión Consultiva que la promulgación provisional del Estatuto del Personal revisado, con efecto a partir del 1° de enero de 2009, se adecua a la cláusula 12.4, que indica:

Las disposiciones y enmiendas provisionales del reglamento del personal que comuniquen el Secretario General/la Secretaria General entrarán plenamente en vigor, habida cuenta de las modificaciones y supresiones que decida la Asamblea General, el 1° de enero siguiente al año en que el Secretario General presente su informe a la Asamblea.

G. Servicio de asistencia letrada financiado por el personal

32. La Asamblea General, en numerosas ocasiones, reiteró su invitación a los representantes del personal a que siguieran estudiando la posibilidad de establecer un servicio de asistencia letrada financiado por el personal en la Organización, a través del cual se preste asesoramiento jurídico y apoyo al personal (resoluciones 61/261, párr. 24, y 62/228, párr. 17). La Comisión Consultiva señala los problemas citados por el Secretario General para el establecimiento de ese servicio de asistencia y, en particular, observa que la idea no cuenta con el respaldo de los funcionarios (A/63/314, párrs. 51 a 53). Como se indica en el párrafo 52 del informe, los representantes del personal manifestaron que, al incorporarse al sistema de las Naciones Unidas, los funcionarios perdían los derechos que su legislación nacional les confería para solucionar las controversias relacionadas con el empleo, y que en muchos ordenamientos jurídicos nacionales esos derechos incluían el acceso a la asistencia letrada. La Comisión también observó que los sindicatos de personal han manifestado su voluntad de mejorar el apoyo a los funcionarios que actualmente prestan servicios voluntarios de asistencia letrada profesional, y de cooperar con el Secretario General en el diseño de incentivos para permitir y alentar que el personal siga participando en la labor de la oficina de Asistencia Letrada al Personal, como se pide en la resolución 62/228 (ibíd., párr. 55).

33. **La Comisión Consultiva reitera su posición de que la prestación formal de asistencia letrada de la Organización debe complementarse con ciertas forma de participación y/o contribución del personal (A/62/7/Add.7, párr. 45; véase asimismo apartado c), párr. 16 *supra*). A su juicio, de esta manera se promovería la identificación del personal con el proceso y se desalentarían los litigios temerarios. La Comisión pide a la Administración que siga trabajando con los representantes del personal en la búsqueda de métodos creativos para estimular la participación y/o contribución del personal en el proceso.**

H. Tecnología de la información y las comunicaciones

34. La Comisión Consultiva observa con interés las propuestas del Secretario General tendientes a utilizar la tecnología de la información y las comunicaciones para mejorar el funcionamiento del sistema de administración de justicia, en respuesta al párrafo 71 de la resolución 62/228 de la Asamblea General. Se hace hincapié en utilizar esta tecnología para aumentar la transparencia y la celeridad en la tramitación de los casos, así como dar acceso a la información por conducto de la Internet y la presentación de comunicaciones por vía electrónica. La Comisión observa que, a ese respecto, la Secretaría está en contacto con el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia. **La Comisión destaca que los sistemas de tecnología de la información y las comunicaciones establecidos deberían garantizar plenamente la confidencialidad, contar con las salvaguardias apropiadas, y estar concebidos de una manera que facilite su utilización.**

III. Resultados de la labor de la Junta Mixta de Apelación durante 2006 y 2007 y estadísticas sobre la resolución de las causas y la labor de la Lista de Asesores Letrados

35. La Comisión Consultiva toma nota del informe del Secretario General sobre los resultados de la labor de la Junta Mixta de Apelación en 2006 y 2007 y estadísticas sobre la resolución de los asuntos y la labor de la Lista de Asesores Letrados (A/63/211). Señala el marcado aumento del número de apelaciones y solicitudes de suspensión de la aplicación de decisiones presentadas (ibíd., cuadro 1) en casi todos los lugares de destino. Con respecto a la labor de la Lista de Asesores Letrados, la Comisión observa que el número de causas nuevas en que se solicitó la asistencia de miembros de la Lista en Nueva York aumentó en un 15,3%, de 294 en 2006 a 339 en 2007, y que de esos 339 nuevos casos, 240 siguieron la vía oficial y 99 se resolvieron de forma oficiosa (ibíd., párr.12).

36. **La Comisión Consultiva estima que sería útil que, en el futuro, los cuadros estadísticos en el informe incluyan, además del número de causas incoadas y resueltas durante un período determinado, los datos sobre las causas pendientes al comienzo y al final de cada período y datos estadísticos sobre las tendencias en períodos quinquenales o más prolongados. Además la Comisión alienta a la Secretaría a que aporte nuevos análisis, se explye sobre las actividades cumplidas y destaque las tendencias y las cuestiones sistémicas.**

IV. Actividades del Ombudsman

37. El informe del Secretario General sobre las actividades del Ombudsman durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008 (A/63/283) se presentó de conformidad con lo dispuesto en la resolución 59/283 de la Asamblea General.

38. La Comisión Consultiva observa que durante el período que abarca el informe se abrieron 670 casos nuevos (ibíd., párr. 23), frente a los 667 casos nuevos admitidos a trámite en el período anterior (véase A/62/311, párr.19). En cuanto al tipo de cuestiones planteadas al Ombudsman, las más comunes siguen siendo las

relacionadas con los ascensos y las perspectivas de carrera (23%), las cuestiones interpersonales (18%), las cuestiones relacionadas con las condiciones de servicio (15%), los derechos a prestaciones (13%) y las cuestiones de separación del servicio y rescisión del nombramiento (11%) (A/63/283, párrs. 28 a 34).

39. El Ombudsman ha detectado una serie de ámbitos en que los problemas son sistémicos, incluidas las disparidades percibidas en los procesos de contratación, la política de movilidad y las perspectivas de carrera. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el Ombudsman exponía sus conclusiones durante las reuniones que mantenía con el Secretario General y otros miembros de la Administración, en los informes anuales sobre las actividades del Ombudsman y por medio de los contactos directos y las consultas que celebraba en relación con casos particulares. Asimismo, se informó a la Comisión de que el Ombudsman tenía la intención de incorporar en el futuro a todos los interesados en ese proceso, incluso a los representantes del personal.

40. La Comisión Consultiva observa que, de conformidad con la petición formulada por la Asamblea General en el párrafo 32 de su resolución 62/228, el Secretario General informó de las medidas adoptadas por la administración para resolver las siete cuestiones sistémicas de recursos humanos planteadas en el informe del Secretario General sobre las actividades del Ombudsman (A/62/311) en el contexto de la reforma del sistema interno de administración de justicia (A/63/132). Esas cuestiones están relacionadas con los temas de: los ascensos y las perspectivas de carrera; la movilidad; los diferentes tipos de beneficios y prestaciones que reciben el personal de contratación internacional y el personal de contratación nacional; los arreglos contractuales; el estatuto de las entidades especiales establecidas por las Naciones Unidas (el Tribunal Especial para Sierra Leona y la Asistencia de las Naciones Unidas a los procesos contra el Khmer Rouge); las actividades para el bienestar del personal; y la cobertura de la asistencia psicológica. La Comisión Consultiva examinó esas cuestiones en el contexto de su debate sobre la gestión de los recursos humanos (véase A/63/526). **La Comisión Consultiva considera que el Secretario General debería informar periódicamente a la Asamblea General sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las conclusiones del Ombudsman sobre cuestiones sistémicas.**

41. La Comisión Consultiva señala con preocupación las observaciones formuladas por el Ombudsman en relación con la falta de claridad respecto de la función de la Oficina del Ombudsman y la superposición de funciones con otras oficinas, como la Oficina de Ética (véase A/63/283, párr. 83). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Ética habían tramitado conjuntamente 10 casos. En esos casos, el funcionario afectado toma personalmente la decisión de plantear el caso ante una oficina u otra o de renunciar al derecho a la confidencialidad. La Comisión formuló observaciones acerca de una posible duplicación del trabajo de la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Ética en su informe sobre la gestión de los recursos humanos (A/63/526, párrs. 95 y 96). **La Comisión insta al Secretario General a que, con carácter prioritario, aclare cuáles son las funciones y responsabilidades de la Oficina del Ombudsman y de la Oficina de Ética, respectivamente.** Asimismo, la Comisión señala la recomendación de que se actualice cuanto antes la circular de información sobre la solución de conflictos en la Secretaría (ST/IC/2004/4) para ajustarla al nuevo sistema de administración de justicia (véase A/63/283, párr. 83). **La Comisión recomienda al Secretario General que asegure la pronta publicación**

de una versión actualizada de la circular de información sobre la solución de conflictos.

42. Respecto de la actuación de la Oficina del Ombudsman, se informó a la Comisión Consultiva de que la Oficina medía el grado de satisfacción de sus clientes valiéndose de indicadores como las observaciones formuladas por el personal y el número de usuarios que solicitaba sus servicios. Además, la Oficina se sometía periódicamente a evaluaciones realizadas por expertos independientes del sector.

43. La Comisión Consultiva toma nota del oportuno nombramiento del nuevo Ombudsman en abril de 2008, en el contexto de la reestructuración y el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina que incluye la creación de: a) una estructura de la Oficina del Ombudsman única, integrada y geográficamente descentralizada que sirva a la Secretaría y los fondos y programas de las Naciones Unidas; b) una División de Mediación; y c) oficinas regionales en Bangkok, Ginebra, Nairobi, Santiago y Viena, así como en la República Democrática del Congo y el Sudán (véase A/63/283, párrs. 5 a 8 y 55). **La Comisión Consultiva considera que la Oficina del Ombudsman reforzada y la nueva División de Mediación son elementos fundamentales del nuevo sistema interno de administración de justicia y deben desempeñar un papel decisivo en la pronta resolución de conflictos en las Naciones Unidas. También subraya que ambos componentes del sistema interno de administración de justicia, el formal y el informal, tienen que ser efectivos para asegurar que los casos se atiendan de manera justa y oportuna.**

44. Se informó a la Comisión Consultiva de que el Ombudsman había aumentado la coordinación y cooperación con sus homólogos en los fondos y programas para armonizar las funciones y los servicios y afianzar su carácter complementario. Respecto de la creación de la División de Mediación en la Sede, se informó a la Comisión de que las descripciones de las funciones de los nuevos puestos autorizados por la Asamblea General se habían presentado para su clasificación y de que próximamente se publicarían los anuncios de las vacantes. También se estaban elaborando normas de procedimiento y directrices de trabajo para la División de Mediación. Por lo que respecta a la creación de las oficinas regionales, la Oficina estaba procediendo al examen de las candidaturas para seleccionar a los Ombudsman regionales y el personal conexo. Se proporcionó a la Comisión Consultiva un resumen con datos sobre los puestos vacantes y el proceso de contratación para llenar esos puestos (véase el anexo II).

45. En cuanto a los arreglos de participación en la financiación de los gastos con los fondos y programas, la Comisión Consultiva observa que se siguen celebrando negociaciones sobre algunos detalles de la participación en la financiación de los gastos de la Oficina del Ombudsman integrada (véase A/63/314, párr. 71). Se informó a la Comisión de que esas negociaciones eran necesarias porque no todos los recursos de la Oficina del Ombudsman integrada estarían sometidos al sistema de participación en la financiación de los gastos, ya que algunos puestos de la Oficina del Ombudsman (2 puestos de oficial mayor de categoría D-1, 1 de oficial de casos de categoría P-3, y 2 de auxiliar administrativo del cuadro de servicios generales (otras categorías)) estaban financiados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, y la Oficina de las Naciones Unidas de

Servicios para Proyectos (véase el anexo III *infra*). **La Comisión espera que el Secretario General informe a la Asamblea General de los resultados de las negociaciones.**

46. La Comisión Consultiva solicitó información sobre el estado de la elaboración del mandato revisado del Ombudsman, teniendo en cuenta los cambios respecto de sus funciones, su presencia y las sedes propuestas, de conformidad con la petición formulada por la Asamblea General (en el apartado a) del párrafo 67 de su resolución 62/228). Se informó a la Comisión de que se estaba procediendo a la revisión del mandato a fin de incorporar los nuevos elementos de la reforma del sistema de administración de justicia. **La Comisión insta al Ombudsman a que complete ese proceso con carácter prioritario y publique el mandato revisado tan pronto como sea posible.**

47. Se comunicó a la Comisión Consultiva que el informe sobre las actividades del Ombudsman es un informe de transición y que la Oficina del Ombudsman integrada publicaría su primer informe conjunto en 2009. La Oficina del Ombudsman está evaluando con los fondos y programas el formato y contenido de los informes actuales con el fin de determinar las mejores prácticas y adoptar una estructura apropiada para el futuro informe conjunto. Por otro lado, el Ombudsman tiene previsto adoptar procedimientos y métodos comunes para la reunión y el procesamiento de datos y utilizar bases de datos y herramientas de tecnología de la información y las comunicaciones comunes.

48. La Comisión Consultiva intercambió opiniones con los representantes del Secretario General acerca de posibles mejoras que se podrían aplicar al formato y el contenido del informe sobre las actividades del Ombudsman. **La Comisión opina que sería útil que en los informes futuros se presentara información y análisis mensuales para el período en curso, así como información estadística sobre casos y análisis de los datos y las tendencias en períodos quinquenales o más prolongados. Además, la Comisión considera que se deberían estudiar modos de medir la eficacia de las intervenciones del Ombudsman.** En sus observaciones al informe del Grupo de Reforma, el Secretario General declaró que uno de los objetivos del establecimiento de un sistema informal sólido para la solución de las controversias era evitar litigios innecesarios y costosos y promover la solución expedita de las diferencias entre los directivos y su personal (véase A/61/758, párr. 12). **La Comisión Consultiva considera que el informe sobre las actividades del Ombudsman debe incluir indicadores pertinentes que permitan evaluar el progreso hacia esos objetivos. Un indicador de ese tipo podría ser, el número de casos examinados por la Oficina del Ombudsman que hayan pasado al sistema formal de justicia.**

49. **La Comisión Consultiva espera que el informe sobre las actividades del Ombudsman sea una fuente de información útil durante el proceso de establecimiento del nuevo sistema de justicia interna y que permita evaluar los efectos y la eficacia de los nuevos métodos de trabajo. La Comisión alienta al Ombudsman a que formule observaciones sobre las estadísticas y los datos que figuran en el informe y proporcione información descriptiva basada en la labor realizada en la práctica, sin perjuicio de la confidencialidad debida al personal.**

50. En respuesta a su petición, se proporcionó a la Comisión Consultiva la información adicional que figura en el cuadro 2 *infra* sobre el número de fallos emitidos por el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas en relación con

personas que previamente habían entablado contacto con la Oficina del Ombudsman (véase el cuadro 2).

Cuadro 2

Causas del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas con participación de personas que previamente habían entablado contacto con la Oficina del Ombudsman

<i>Año</i>	<i>Fallos</i>	<i>Fallos relacio- nados con clientes de la Oficina del Ombudsman</i>
2004	59	5
2005	59	12
2006	35	4
2007	55	15
2008	41	15
Total	249	51

51. Aproximadamente el 20% de las personas que incoaron causas ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas en los últimos cinco años habían estado en contacto antes con la Oficina del Ombudsman. Además, la Oficina pudo constatar que en un número considerable de casos el Tribunal había decidido que la demanda del cliente carecía de fundamento.

Anexo I

Estado de la contratación de personal para llenar los puestos establecidos de la Oficina de Administración de Justicia (al 28 de octubre de 2008)

	<i>Puestos</i>	<i>Categoría</i>	<i>Observaciones</i>
A. Oficina del Director Ejecutivo			
Nueva York	Director Ejecutivo	D-2	Ha vencido el plazo para la presentación de solicitudes
	Asistente Especial	P-4	Ha vencido el plazo para la presentación de solicitudes
	Auxiliar administrativo	G-6	Ha vencido el plazo para la presentación de solicitudes
B. Secretaría del Tribunal Contencioso-Administrativo			
Nueva York	Secretario Principal	D-1	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Secretario	P-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Oficial jurídico	P-2	Se llenará mediante concurso
	Auxiliar jurídico	G-6	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Auxiliar de personal	G-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
Ginebra	Secretario	P-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Auxiliar jurídico	G-6	La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra publicará el anuncio de la vacante a nivel local
	Auxiliar de personal	G-5	La Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra publicará el anuncio de la vacante a nivel local
Nairobi	Secretario	P-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Auxiliar jurídico	G-6	La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi publicará el anuncio de la vacante a nivel local
	Auxiliar de personal	G-5	La Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi publicará el anuncio de la vacante a nivel local

	<i>Puestos</i>	<i>Categoría</i>	<i>Observaciones</i>
C. Secretaría del Tribunal de Apelaciones			
Nueva York	Secretario	P-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Auxiliar jurídico	G-6	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Auxiliar de personal	G-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
D. Oficina de Asistencia Letrada al Personal			
Nueva York	Jefe	P-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Oficial jurídico adjunto	P-2	Se llenará mediante concurso
	Auxiliar jurídico	G-6	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Auxiliar de personal	G-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
	Auxiliar de personal	G-5	Se ha publicado el anuncio de la vacante
Ginebra	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante
Nairobi	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante
Beirut	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante
Addis Abeba	Oficial jurídico	P-3	Se ha publicado el anuncio de la vacante

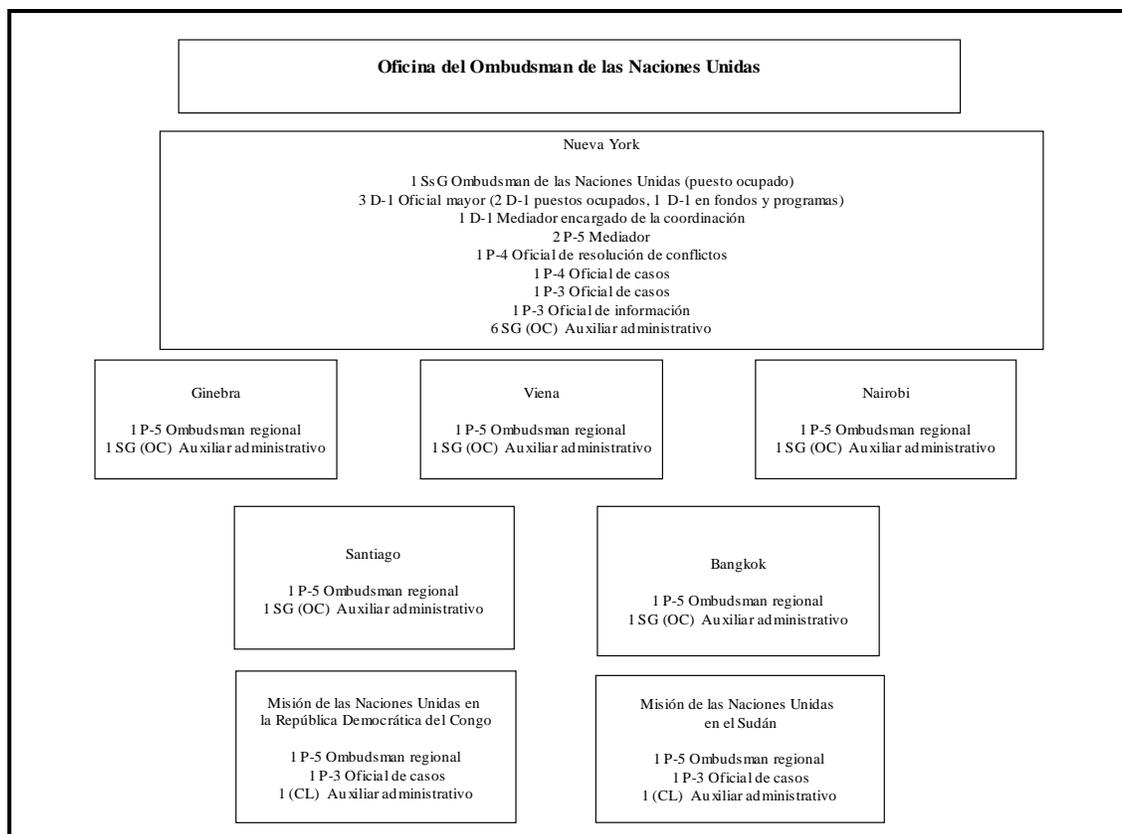
Anexo II

Estado de la contratación de personal para llenar los puestos vacantes de la Oficina del Ombudsman

<i>Categoría</i>	<i>Cargo</i>	<i>Estado de la contratación</i>
D-1	Ombudsman (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Fondo de Población de las Naciones Unidas/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia/Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos)	Proceso de selección en curso
D-1	Mediador encargado de la coordinación, División de Mediación	Se ha publicado el anuncio de la vacante en el sistema Galaxy. Plazo para la presentación de solicitudes: 31 de diciembre de 2008
P-5	Mediador, División de Mediación	Se ha publicado el anuncio de la vacante en el sistema Galaxy. Plazo para la presentación de solicitudes: 30 de diciembre de 2008
SG	Auxiliar administrativo. División de Mediación	Se está procediendo a la clasificación del puesto
5 P-5	Ombudsman de las oficinas regionales (Ginebra, Viena, Nairobi, Santiago, Bangkok)	Se ha publicado el anuncio de las vacantes. El proceso de selección está en curso
5 G-6	Auxiliar administrativo (Ginebra, Viena, Nairobi, Santiago, Bangkok)	Se han clasificado los puestos en la categoría G-6. La contratación se llevará a cabo a nivel local una vez que ocupen sus puestos los ombudsman de las oficinas regionales
2 P-5	Ombudsman de oficinas regionales (misiones de mantenimiento de la paz en la República Democrática del Congo y el Sudán)	Se ha publicado el anuncio de las vacantes. El proceso de selección está en curso. Financiados con cargo a la cuenta de apoyo
2 P-3	Oficial de casos (misiones de mantenimiento de la paz en la República Democrática del Congo y el Sudán)	Se ha publicado el anuncio de las vacantes. El proceso de selección está en curso. Financiados con cargo a la cuenta de apoyo
2 G-6	Auxiliar administrativo (misiones de mantenimiento de la paz en la República Democrática del Congo y el Sudán)	Se han clasificado los puestos en el nivel G-6. La contratación se llevará a cabo a nivel local una vez que ocupen sus puestos los ombudsman de las oficinas regionales

Anexo III

Organigrama de la Oficina del Ombudsman

*Notas:*

- Se incluyen los puestos de la Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas y de la Oficina del Ombudsman Conjunto de los fondos y programas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo/Fondo de Población de las Naciones Unidas/Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia/Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos) al 1° de enero de 2008.
- Un puesto de oficial de casos (P-4) y un puesto del cuadro de servicios generales están financiados con cargo a la cuenta de apoyo hasta el 31 de diciembre de 2008.
- La Oficina del Ombudsman Conjunto de los fondos y programas está ubicada en Nueva York. Está integrada por los siguientes puestos: dos D-1 (oficial mayor), un P-3 (oficial de casos) y dos del cuadro de servicios general (otras categorías) (auxiliar administrativo).

Abreviaturas: SsG, Subsecretario General; SG (OC), cuadro de servicios generales (otras categorías); CL, contratación local.