



# Asamblea General

Distr. general  
5 de julio de 2022  
Español  
Original: inglés

**Septuagésimo séptimo período de sesiones**  
Tema 150 de la lista preliminar\*  
**Administración de justicia en las Naciones Unidas**

## **Administración de justicia en las Naciones Unidas**

### **Informe del Consejo de Justicia Interna**

#### *Resumen*

El presente informe del Consejo de Justicia Interna, que es el segundo de los actuales integrantes del Consejo, se centra en la eficiencia judicial y operacional del sistema de justicia interna y se basa en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General y en amplias consultas celebradas con los interesados. A fin de seguir mejorando el sistema, el Consejo ha formulado recomendaciones sobre mediación, confidencialidad y anonimato, y la necesidad de un programa de capacitación para nuevos magistrados. Por último, el Consejo ha abordado las cuestiones del suministro de datos relacionados con los casos de discriminación racial y de protección contra las represalias. Como es preceptivo, el Consejo también ha presentado su programa de trabajo para el período 2022-2023.

\* [A/77/50](#).



## Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción .....	3
II. Recomendaciones .....	4
A. Sistema formal .....	4
B. Sistema informal .....	7
C. Cuestiones generales relacionadas con los sistemas formal e informal .....	8
III. Programa de trabajo para el período 2022-2023 .....	9
IV. Agradecimientos .....	10

## I. Introducción

1. La Asamblea General, en su resolución 61/261, estableció el sistema interno de administración de justicia en las Naciones Unidas como un sistema independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado, que operaría conforme a las normas pertinentes del derecho internacional y a los principios de legalidad y del debido proceso, para asegurar que se respetaran los derechos y obligaciones de los funcionarios y que los administradores y los funcionarios respondieran por igual de sus actos.

2. En 2008, la Asamblea General, en su resolución 62/228, creó el Consejo de Justicia Interna para asegurar la independencia, el profesionalismo y la rendición de cuentas del sistema de administración de justicia. Las principales tareas del Consejo consisten en seleccionar a los magistrados, elaborar un código de conducta para los magistrados y comunicar su opinión sobre la aplicación del sistema de administración de justicia. El Consejo prepara e incluye en su informe anual a la Asamblea General un programa de trabajo detallado para cada año civil de conformidad con los mandatos de las resoluciones pertinentes de la Asamblea para que esta lo apruebe.

3. Los miembros del cuarto Consejo de Justicia Interna son los siguientes: Dennis Byron (Saint Kitts y Nevis), un distinguido jurista propuesto por los otros cuatro miembros para ocupar la Presidencia; Carmen Artigas (Uruguay), una distinguida jurista externa designada por el personal; Adama Dieng (Senegal), representante de la administración; Louise Otis (Canadá), una distinguida jurista externa designada por la administración; y Matthew Perkins (Estados Unidos de América), representante del personal.

4. El Consejo de Justicia Interna ha dedicado el presente año principalmente a la selección de los magistrados del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

5. El Consejo de Justicia Interna recibió 380 solicitudes. Tras una evaluación de la conformidad, el Consejo mantuvo 90 solicitudes. El Consejo preparó posteriormente un examen judicial de preselección, que se envió a 90 candidatos para que lo completaran. Tras calificar sus respuestas, el Consejo invitó a 31 candidatos a realizar entrevistas en línea o *in situ* en La Haya. Un candidato retiró su candidatura antes de la entrevista. Después de realizar las entrevistas, el Consejo seleccionó a 18 candidatos, que se presentarán a la Asamblea General para su examen.

6. Los miembros del Consejo de Justicia Interna han dedicado ocho semanas a preparar, llevar adelante y calificar el examen judicial; preseleccionar y entrevistar a los candidatos; y consolidar una lista final de candidatos recomendados.

7. En lo que respecta a la segunda parte de su mandato, a saber, presentar anualmente a la Asamblea General su opinión sobre el sistema de administración de justicia, el Consejo ha revisado los gráficos relativos a la tramitación de las causas y las sentencias dictadas por los Tribunales que integran el sistema de justicia de dos niveles, y los casos y conflictos sujetos a mediación en que intervino la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas.

8. Del 28 de marzo al 1 de abril de 2022, el Consejo celebró su sesión plenaria y llevó a cabo reuniones con partes interesadas por videoconferencia. El Consejo ha entrevistado a las principales partes interesadas del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas, incluidos los Presidentes del Tribunal de Apelaciones y del Tribunal Contencioso-Administrativo, el Secretario Principal, la Directora Ejecutiva de la Oficina de Administración de Justicia, la Ómbudsman de las Naciones Unidas y los mediadores, el Director de la División de Asuntos Jurídicos Generales, el Jefe de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, el Director de la División de

Servicios de Recursos Humanos, la Subsecretaría General de Recursos Humanos, la Directora de la Oficina de Ética, el Asesor Jurídico que representa al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en la Secretaría y los fondos y programas, el Jefe de la Dependencia de Evaluación Interna, el Subsecretario General de Servicios de Supervisión Interna y los jefes de las federaciones de asociaciones del personal, tanto en la sede como en las misiones sobre el terreno y en los fondos y programas.

9. En la preparación de su informe sobre el sistema de administración de justicia, el Consejo se basó en las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, así como en la información recibida de los diversos interesados del sistema de justicia interna.

10. En informes anteriores, las opiniones del Tribunal de Apelaciones y del Tribunal Contencioso-Administrativo se incluyeron como anexos. Sin embargo, dado que no se incluyó ese mandato en la resolución más reciente aprobada sobre la cuestión, la resolución [76/242](#), el Consejo ha incorporado las aportaciones realizadas por los Tribunales en el proceso de consulta con partes interesadas y las recomendaciones en el presente informe.

## II. Recomendaciones

### A. Sistema formal

#### **Eficiencia judicial y operacional**

11. En su informe anterior ([A/76/124](#)), el Consejo de Justicia Interna, al examinar el sistema de justicia formal, señaló que debería emprenderse un plan específico y un esfuerzo en equipo para reducir el volumen de causas pendientes ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

12. Tras examinar los gráficos relativos a la tramitación de las causas y las sentencias dictadas por los Tribunales que integran el sistema de justicia de dos niveles, el Consejo de Justicia Interna concluye que:

a) Gracias a los esfuerzos combinados de todas las secretarías y del Tribunal, el Tribunal Contencioso-Administrativo ha conseguido reducir el volumen de causas pendientes de acuerdo con el plan de resolución de causas y ha puesto en marcha un tablero de seguimiento de las causas en tiempo real;

b) El Tribunal Contencioso-Administrativo ha reducido el volumen de causas pendientes al cabo de un año en más de un 30 % respecto de 2020 y en un 60 % respecto de 2019;

c) El Tribunal de Apelaciones resolvió 122 causas<sup>1</sup> y recibió 140 causas nuevas en 2021.

13. Es digno de elogio que en 2021 se haya reducido el volumen de causas pendientes sin que se haya comprometido la calidad de las sentencias dictadas.

14. La mediación sigue sin utilizarse suficientemente en el sistema judicial. Se debe prestar especial atención a un proyecto piloto de 12 meses de duración cuyo fin es comprobar el principal objetivo de la mediación judicial, que es evitar litigios innecesarios y reducir costos.

---

<sup>1</sup> Se considera que una causa está resuelta cuando se ha dictado sentencia o la parte ha desistido o abandonado el procedimiento.

15. Las deliberaciones sobre la gestión de una causa deben tener lugar con anterioridad a las audiencias de primera instancia. Ello hace posible acortar las audiencias, favorecer las admisiones, reducir el número de testigos y, en ocasiones, puede incluso fomentar la resolución de la totalidad o de parte de las reclamaciones. Otros mecanismos de solución de controversias por vías alternativas, como las conferencias judiciales de conciliación, especialmente en las causas en las que intervienen litigantes no representados, tienen el potencial de reducir costos y aumentar la eficiencia operacional. Sin embargo, esto requeriría un cambio significativo en cuestiones como la jurisdicción, los procesos (y, en consecuencia, el papel de la secretaría) y la autoridad. El Consejo propone seguir estudiando esta cuestión en el contexto del programa de trabajo propuesto, con el fin de presentar propuestas plenamente elaboradas para su consideración.

16. La regla 9.4 del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas establece que “los nombramientos temporales o de plazo fijo expirarán automáticamente y sin necesidad de aviso previo en la fecha especificada en la carta de nombramiento”. Como lo han señalado partes interesadas, la práctica de ofrecer una indemnización en lugar del aviso previo a los miembros del personal con anterioridad a la no prórroga de los nombramientos de plazo fijo puede crear una situación injusta y, a menudo, puede hacer peligrar su acceso a la justicia. Dicha práctica debe reducirse al mínimo, y la regla 9.4 debe modificarse para garantizar que se notifique a los funcionarios la no prórroga de los contratos de plazo fijo al menos tres meses antes de que finalice el contrato.

17. Además, el Consejo reitera la recomendación formulada en 2021 de nombrar a una persona específica para ocupar la Presidencia de cada Tribunal, que sería seleccionada por el Consejo y recomendada a la Asamblea General, en lugar de continuar con el sistema actual de rotación de la Presidencia.

18. La Presidencia debería estar a cargo de un magistrado del Tribunal. El nombramiento de la persona que ocupe la Presidencia debería ser por siete años, como cualquier otro magistrado. La Presidencia supervisaría las tareas administrativas directamente relacionadas con las funciones judiciales en estrecha colaboración con la Secretaría Principal, tales como la asignación de causas, la diligencia debida en cuanto a la eficiencia y el cuidado de los miembros del Tribunal, las sesiones de trabajo y la acumulación de demandas similares o relacionadas. La Presidencia de cada Tribunal podría realizar una administración judicial efectiva sobre la marcha, respetando plenamente la independencia de la autoridad de los magistrados. El mandato de la Presidencia comprendería modernizar reglas de procedimiento y prácticas existentes y elaborar nuevas, con el fin de mejorar la eficiencia del Tribunal.

### **Confidencialidad y anonimato**

19. Los Tribunales tramitan muchas solicitudes relacionadas con temas privados, que suelen ser delicados y que podrían repercutir en las condiciones de nombramiento, como las afecciones médicas relacionadas con los litigios sobre prestaciones, o los datos personales de los hijos u otros miembros de la familia de los funcionarios cuando se tratan prestaciones familiares y subsidios de educación. Hacer pública dicha información podría tener un gran número de repercusiones negativas y reducir sustancialmente las posibilidades de que se contrate, se vuelva a contratar o se promueva a una persona en la Organización o fuera de ella, y causar daños colaterales al revelar información personal confidencial y provocar la vergüenza de miembros de la familia.

20. Es más, las cuestiones disciplinarias, como las relacionadas con el acoso (tanto sexual como de otra naturaleza), el abuso de autoridad y otros tipos de faltas de conducta, afectan negativamente las relaciones laborales entre los miembros del

personal y la Organización. En estos casos, se debe salvaguardar la intimidad de los testigos y las víctimas. Por lo tanto, la confidencialidad es fundamental para el enfoque de la Organización centrado en las víctimas, y para fomentar la confianza de los funcionarios en los marcos disciplinarios y de rendición de cuentas de la Organización.

21. El Estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo, en su artículo 11 6), establece que las sentencias del Tribunal se publicarán protegiendo los datos de índole personal. La misma disposición se encuentra en el artículo 10 9) del Estatuto del Tribunal de Apelaciones. No obstante, la práctica jurisprudencial ha establecido que las sentencias de ambos Tribunales se hagan públicas, con inclusión de los nombres de los demandantes y los testigos, mientras que solo se mantendrá el anonimato en circunstancias excepcionales.

22. La costumbre de hacer públicas las sentencias, en las cuales figuran los nombres de las partes, los testigos y los terceros, es anterior a la popularización de Internet y los motores de búsqueda. Es habitual que los empleadores investiguen a los candidatos y otros compañeros de trabajo utilizando motores de búsqueda, mediante los cuales se pueden encontrar fácilmente los juicios. Por lo tanto, es legítimo sostener que publicar los nombres para el dominio público no satisface los niveles mínimos exigidos para la protección de los datos personales.

23. Desde la creación del sistema de justicia interna, los enfoques nacionales, regionales e internacionales en materia de protección de datos y privacidad han cambiado significativamente. Es hora de que el sistema de justicia interna se adapte a esa evolución y evite el riesgo innecesario de que se produzcan daños por causa de que los nombres se hagan públicos.

#### **Programa de capacitación para nuevos magistrados**

24. En el período 2022-2023, el nombramiento de 5 magistrados del Tribunal de Apelaciones y de 2 magistrados en régimen de dedicación exclusiva y 1 magistrado en régimen de dedicación parcial del Tribunal Contencioso-Administrativo debería coordinarse con la puesta en marcha de un programa de capacitación sólido y eficiente, que se impartiría durante cinco días a los magistrados seleccionados, antes de que comenzaran a cumplir funciones judiciales.

25. En primer lugar, debería diseñarse un programa conjunto de tres días de duración para los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones sobre: a) normas generales del derecho administrativo internacional, con el fin de ampliar su conocimiento acerca de las características de la Organización; y b) normas específicas del derecho laboral internacional sobre nombramientos, derecho a prestaciones, cuestiones disciplinarias, protección contra las represalias, renovación de contratos, licencias sin sueldo y recursos.

26. Con posterioridad, debería organizarse un programa de dos días de duración para cada Tribunal. Para los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo, la formación versaría, entre otros temas, sobre las normas específicas para la gestión de las causas, la carga de la prueba y la administración de las pruebas. En el caso de los magistrados del Tribunal de Apelaciones, la capacitación se centraría en la redacción de las sentencias de apelación.

27. Los programas de capacitación podrían ofrecerse por videoconferencia. La formación debería ser impartida por un equipo de académicos y magistrados con experiencia en derecho laboral y administrativo internacional.

**Recomendación 1**

El Consejo recomienda notificar a los miembros del personal la no prórroga de los nombramientos de plazo fijo al menos tres meses antes de la finalización de sus contratos.

**Recomendación 2**

El Consejo recomienda que se nombre una persona para ocupar la Presidencia del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y otra para ocupar la Presidencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, que serían preseleccionadas por el Consejo y recomendadas a la Asamblea General para su selección.

**Recomendación 3**

El Consejo recomienda que se mantenga el anonimato de los demandantes, los testigos y los terceros en los ejemplares de las sentencias que se publiquen en el sitio web del sistema de justicia interna.

**Recomendación 4**

El Consejo recomienda que se ponga en marcha un programa de capacitación para los nuevos magistrados.

**B. Sistema informal****Mediación y datos sobre el racismo y los casos de discriminación racial**

28. En 2020, la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas inició un total de 1.880 casos en sus ocho oficinas regionales, incluidas 96 mediaciones. Esto quiere decir que la Oficina proporcionó servicios de mediación en solo el 5 % de los expedientes abiertos. El número de casos de mediación iniciados en 2020 fue un 14 % inferior al período anterior. Los servicios de Mediación se utilizan cada vez menos, en un momento en que la comunidad internacional intenta aumentar el uso de la mediación para promover la eficacia judicial, resolver conflictos y reducir los costos humanos y financieros que conllevan los conflictos y litigios no resueltos.

29. El establecimiento de servicios de mediación para la resolución de conflictos fue una herramienta importante en el diseño del nuevo sistema de justicia de las Naciones Unidas. El Grupo de Reforma, que en 2006 recomendó el establecimiento de un sistema informal de justicia unificado, describió los principales componentes como sigue: un Ómbudsman capaz de mediar en casos complicados y denunciar la mala administración; y una División de Mediación para resolver las controversias remitidas por el Ómbudsman o por los Tribunales. El sistema informal se diseñó para mediar en los casos de forma voluntaria.

30. En su resolución [75/248](#), la Asamblea General reafirmó que la solución informal de conflictos era un componente decisivo del sistema de administración de justicia y puso de relieve que debía hacerse todo el uso posible del sistema informal a fin de evitar litigios innecesarios.

31. El papel de la mediación sigue sin aprovecharse plenamente. El Consejo observa que la Asamblea General ya ha encargado al Secretario General que incluya medidas para aumentar la utilización de esos servicios. En consecuencia, el Consejo aplazará la formulación de nuevas recomendaciones en este ámbito, a la espera de que se

presenten dichas medidas, e incluye un estudio más profundo de la cuestión en el programa de trabajo propuesto.

32. En este contexto, el Consejo observa que la Asamblea General ha reiterado en varias oportunidades la necesidad de que la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas facilite información detallada sobre la labor encaminada a hacer frente al racismo y los casos de discriminación racial en los informes del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas y sobre las actividades de la Oficina, más recientemente en la resolución [75/248](#). La cuestión se debatió ampliamente durante las consultas con partes interesadas, y el Consejo observó que la Oficina no tenía previsto proporcionar datos sobre estos casos. El Consejo consideró que las razones esgrimidas por la Oficina no eran convincentes, dado que se trataba de objeciones que podrían hacerse del mismo modo con respecto a la estructura de comunicación de datos existente. Por lo tanto, el Consejo reitera la clara necesidad de dichos datos, y subraya las solicitudes que se han hecho de manera reiterada para que la Oficina proporcione datos relacionados con el número de casos de racismo recibidos.

33. El Consejo observa que están en marcha otros esfuerzos y propuestas para reforzar la mediación. Por lo tanto, en el programa de trabajo del Consejo de 2023 se propondrá un análisis de los resultados de esos esfuerzos y otras recomendaciones al respecto.

#### **Recomendación 5**

**La Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas debería proporcionar datos relacionados con los casos de discriminación racial.**

### **C. Cuestiones generales relacionadas con los sistemas formal e informal**

#### **Discriminación Racial**

34. El Consejo observa que se están llevando a cabo amplios esfuerzos para abordar el problema del racismo en la Organización. En particular, el Secretario General ha hecho público recientemente el plan de acción estratégica del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en la Secretaría en las Naciones Unidas. El Consejo comparte la opinión del Secretario General de que para ello probablemente será necesario realizar cambios en los procesos internos de justicia y una revisión del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), con el fin de hacer frente al racismo y la discriminación racial y promover la diversidad, la igualdad, la inclusión y la equidad. En consecuencia, el Consejo considera que sería prematuro emitir recomendaciones específicas mientras esos esfuerzos están en marcha. Sin embargo, el Consejo observa la intención de realizar un examen por muestreo de denuncias de racismo presentadas en el pasado para extraer enseñanzas y ofrecer a la administración información de casos futuros y las medidas de rendición de cuentas y las represalias. El Consejo espera seguir colaborando con todas las partes interesadas en esta cuestión y formular futuras recomendaciones sobre la mejora del sistema judicial a este respecto.

#### **Protección contra las represalias**

35. Según los mecanismos de encuesta, la preocupación por las represalias es un problema persistente al que se enfrenta la Organización. En lo que respecta al acoso sexual y al racismo, el miedo a las represalias contra los testigos ha sido señalado por el 16,7 % y el 37 % de las personas encuestadas, respectivamente. Además, solo el 55,7 % de las personas encuestadas conocía la política de denuncia de irregularidades

(política de evitación de represalias para las denuncias de faltas de conducta). Además, las órdenes de protección contra las represalias para los testigos parecen ser bastante poco frecuentes en el sistema formal.

36. El Consejo observa que, en el momento de la publicación de la política actualizada sobre la lucha contra la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2019/8), también se determinó que en 2019 debía realizarse un examen de la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario (ST/AI/2017/1). El examen sigue pendiente. También se informó al Consejo de que era inminente la revisión del boletín del Secretario General ST/SGB/2017/2/Rev.1 sobre la protección frente a las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas. Por lo tanto, el Consejo aplazará las recomendaciones específicas sobre estos puntos hasta que las partes interesadas pertinentes hayan tenido la oportunidad de realizar sus consultas.

#### **Recomendación 6**

**Teniendo en cuenta los mandatos específicos de las Comisiones Quinta y Sexta, el Consejo recomienda que los esfuerzos del Secretario General por llevar a cabo un examen de las denuncias de racismo presentadas cuenten con los recursos adecuados.**

#### **Recomendación 7**

**Junto con el examen de las políticas pertinentes, deben tomarse medidas adicionales para concienciar a todas las categorías de personal sobre la existencia y el contenido de la política de denuncia de irregularidades y las protecciones contra las represalias. Se recomienda que se estudie la posibilidad de integrar dichos temas en futuras ediciones de programas de capacitación, como el conjunto de herramientas “Unidos por el Respeto”.**

### **III. Programa de trabajo para el período 2022-2023**

37. Por razones de conveniencia operacional, y habida cuenta del alcance de los esfuerzos realizados para cubrir un número de vacantes judiciales en 2022 y de la labor en curso para abordar elementos del programa de trabajo a los que se hace referencia en el párrafo 49 de su informe anterior, el Consejo propone aplazar los elementos pendientes hasta la presentación de su informe a la Asamblea General en su septuagésimo octavo período de sesiones.

38. Además, de acuerdo con las condiciones de servicio y los requisitos de nombramiento para el Consejo (A/75/162, anexo V), aprobados por la Asamblea General en su resolución 75/248, el Consejo preparará e incluirá en su informe anual a la Asamblea un programa de trabajo detallado para cada año civil de conformidad con los mandatos de las resoluciones pertinentes de la Asamblea para que la Asamblea lo apruebe.

39. El Consejo tiene previsto abordar los siguientes temas adicionales en los próximos meses:

a) Elaborar un proyecto de programa de capacitación para magistrados que contenga un sólido componente de mediación judicial;

b) Llevar a cabo nuevas consultas con el mayor número posible de partes interesadas a fin de informar a la Asamblea General sobre cómo la elección generalizada de la indemnización en lugar de la reposición puede afectar la

jurisdicción de los Tribunales y el logro de los principales objetivos del sistema de administración de justicia, incluida la rendición de cuentas;

c) Seguir examinando, en el contexto de las revisiones actualmente en curso, el temor a las represalias que siente el personal al incoar una causa y quienes testifican ante los Tribunales y denuncian faltas de conducta, incluida más información sobre los progresos realizados en la protección contra las represalias tanto para el personal de plantilla como para el que no lo es;

d) Continuar tratando el tema del refuerzo del enfoque de la mediación y formular nuevas recomendaciones en la sesión posterior.

40. El Consejo ha hecho el mejor uso posible de las reuniones virtuales durante los dos últimos años. Aunque este tipo de arreglo ha resultado eficaz y económico, la práctica anterior de las reuniones *in situ* permitía al Consejo interactuar plenamente con las partes interesadas, intercambiando opiniones de manera prolongada y recibiendo respuestas importantes. Por esa razón, con respecto a los singulares retos operacionales a los que hacen frente las oficinas fuera de la Sede, el Consejo propone celebrar una sesión adicional en un centro regional que acoja fondos y programas (preferiblemente en un entorno francófono o hispanohablante), donde los mecanismos estructurales y jurídicos requieren una mayor comprensión y evaluación en relación con la aplicación del sistema de justicia interna.

41. Como cada año, el Presidente del Consejo asistirá, en la modalidad que corresponda, al período de sesiones de la Sexta Comisión de la Asamblea General para presentar el informe del Consejo y agradecería que el resto de los miembros pudieran asistir también de esa misma manera.

#### **IV. Agradecimientos**

42. El Consejo desea expresar su agradecimiento a todas las partes interesadas por su disponibilidad, y por las aportaciones realizadas durante las entrevistas y con posterioridad. Su contribución fue esencial para formular las recomendaciones que figuran en el presente informe.

43. El Consejo agradece también a la Oficina de Administración de Justicia el apoyo que le ha brindado.

*(Firmado)* Dennis **Byron**

*(Firmado)* Carmen **Artigas**

*(Firmado)* Adama **Dieng**

*(Firmado)* Louise **Otis**

*(Firmado)* Matthew **Perkins**