



Asamblea General

Sexagésimo segundo período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general
28 de enero de 2008
Español
Original: inglés

Quinta Comisión

Acta resumida de la 15ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el lunes 5 de noviembre de 2007, a las 10.00 horas

Presidente: Sr. Ali (Malasia)
Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos
y de Presupuesto: Sr. Saha

Sumario

Tema 137 del programa: Administración de justicia en las Naciones Unidas

La presente acta está sujeta a correcciones. Dichas correcciones deberán enviarse, con la firma de un miembro de la delegación interesada, y *dentro del plazo de una semana a contar de la fecha de publicación*, a la Jefa de la Sección de Edición de Documentos Oficiales, oficina DC2-750, 2 United Nations Plaza, e incorporarse en un ejemplar del acta.

Las correcciones se publicarán después de la clausura del período de sesiones, en un documento separado para cada Comisión.

07-58136 (S)



Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas.

Tema 137 del programa: Administración de justicia en las Naciones Unidas (A/61/891 y A/61/936; A/62/7/Add.7, A/62/179, A/62/294 y A/62/311)

1. **La Sra. Bárcena** (Secretaria General Adjunta de Gestión) recuerda que la Asamblea General, en su resolución 61/261, decidió que el nuevo sistema de administración de justicia debía establecerse a más tardar en enero de 2009. Las consecuencias positivas que podría tener esa reforma sin precedentes del recuso más importante de la Organización, a saber, los 60.000 funcionarios que prestan servicios en la Secretaría, los fondos y programas, de los cuales el 52% está sobre el terreno, son enormes.

2. Los motivos para realizar esta transformación completa propuesta por la Asamblea General surgen de las conclusiones del Grupo de Reforma del Sistema de Administración de Justicia de las Naciones Unidas, establecido a pedido de la Asamblea. En su informe (A/61/205, de 28 de julio de 2006), el Grupo de Reforma concluyó que el actual sistema es anticuado, disfuncional e ineficaz, pues depende de voluntarios no remunerados, sus demoras son prolongadas, y sus decisiones son insatisfactorias.

3. Posteriormente el Secretario General emprendió negociaciones amplias con la administración y el personal de la Secretaría y de los fondos y programas, incluidos los representantes de 12 diferentes sindicatos y asociaciones de personal, y presentó los resultados de esas negociaciones en su nota sobre el informe del Grupo de Reforma (A/61/758, de 23 de febrero de 2007).

4. La Asamblea General reconoció que las Naciones Unidas son en el presente una entidad compleja y multifacética, con un personal numeroso disperso en múltiples lugares y funciones, muy diferente de la organización basada en la Sede con una plantilla de unos pocos miles de personas para la que, a finales del decenio de 1940, se había establecido el actual sistema de justicia. Introducir gradualmente cambios parciales en el sistema antiguo no será suficiente.

5. Atendiendo a las peticiones concretas que figuran en la resolución 61/261, la Secretaría ha preparado informes complementarios para que la Asamblea General los examine. En el informe del Secretario General sobre las estimaciones revisadas respecto del presupuesto por programas para el bienio 2006-2007 y

en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 (A/61/891), que la Asamblea General no tuvo tiempo de examinar en su sexagésimo primer período de sesiones, se describen los recursos adicionales solicitados para asegurar que el actual sistema de administración de justicia continúe funcionando, se pueda eliminar el atraso que existe en todas las etapas del sistema y se prepare el camino para el nuevo sistema. Entretanto, el informe del Secretario General sobre la administración de justicia (A/62/294) proporciona información adicional sobre la reforma del sistema de justicia interna y se exponen las necesidades de recursos del nuevo sistema.

6. Tras recordar el deseo expresado por la Asamblea General en su resolución 61/261 de que el nuevo sistema sea independiente, transparente, profesional, con recursos suficientes y descentralizado, la oradora dice que el sistema propuesto por el Secretario General fue examinado con representantes del personal de las Naciones Unidas en todo el mundo y que, al modificarlo, aunque sea gradualmente, se corre el riesgo de menoscabar su integridad y de repercutir negativamente en la administración de justicia. Es particularmente importante no volver a tener o exacerbar los puntos débiles del sistema actual. Es preferible que la Comisión Consultiva sea plenamente consciente de las razones que sustentan la propuesta.

7. Un sistema de justicia eficaz, rápido, profesional e independiente tiene su costo. Las necesidades de recursos que entraña la propuesta del Secretario General, basadas en la propuesta del Grupo de Reforma y modificadas teniendo en cuenta los resultados de los dos períodos de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y la orientación proporcionada por la Asamblea General en su resolución 61/261, supondrán aproximadamente 23,5 millones de dólares en recursos adicionales que deberán financiarse con cargo al presupuesto ordinario para el bienio 2008-2009 y con 811.000 dólares con cargo a la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz. Para la dotación de personal del nuevo sistema, en los dos informes mencionados se solicitan 79 puestos, que han de financiarse con cargo al presupuesto ordinario, además de los 34 puestos para el sistema de justicia vigente, pero estas cifras, según se prevé, se reducirán hasta en una tercera parte una vez se hayan convenido arreglos viables de participación en la financiación de los gastos con los fondos y programas de las Naciones Unidas. Para las

operaciones de mantenimiento de la paz se necesitarán 21 puestos.

8. El nuevo sistema de justicia interna, como se describe en el documento A/62/294, dependerá de un sistema informal de solución de controversias, una nueva capacidad de evaluación administrativa interna y un sistema formal de revisión judicial de doble instancia.

9. En el sistema informal, la descentralización de la Oficina del Ombudsman y el establecimiento de la División de Mediación permitirán al personal y a la administración en los principales lugares de destino y misiones fuera de la Sede resolver sus diferencias rápidamente y de común acuerdo, lo que reducirá el número de casos que pasen al sistema formal, entre otras razones, porque los acuerdos logrados por mediación no pueden seguir litigándose. A solicitud del personal y de la administración de los fondos y programas de las Naciones Unidas, se ha añadido una propuesta de creación de una pequeña presencia regional en Dakar para prestar servicios al numeroso personal de la región de África occidental.

10. Una evaluación eficaz e imparcial de cada decisión administrativa impugnada brindará a la administración una última oportunidad de corregir sus equivocaciones o revocar decisiones incorrectas antes de someter la cuestión a una revisión judicial, lo que redundará en la disminución del número de casos sometidos a litigio formal. Además, esa evaluación, que existe en muchos sistemas nacionales, constituye un elemento crucial de los esfuerzos del Secretario General por aumentar la rendición de cuentas del personal directivo. El PNUD ha aplicado con sumo éxito un sistema similar, dotado de los recursos suficientes, que permitió resolver en la etapa de evaluación casi el 70% de los casos.

11. El sistema formal consistirá de una revisión judicial de doble instancia, llevada a cabo por magistrados experimentados y calificados. Un Tribunal Contencioso-Administrativo, de primera instancia, y una instancia de apelación, el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, dictarán decisiones vinculantes, a diferencia de las recomendaciones no vinculantes de los órganos consultivos existentes, a saber, las juntas mixtas de apelación y los comités mixtos de disciplina. La propuesta del Secretario General de que el Tribunal Contencioso-Administrativo esté constituido por tres salas de tres magistrados se

fundamenta en las razones siguientes: la necesidad de preservar la diversidad, a fin de reducir al mínimo cualquier parcialidad real o percibida hacia un enfoque jurídico determinado; la necesidad de maximizar la precisión, la objetividad y la imparcialidad de la función de determinación de los hechos, heredada de las juntas mixtas de apelación y los comités mixtos de disciplina; la necesidad de garantizar, mediante deliberaciones, que los fallos estén bien argumentados y sustentados adecuadamente; y la necesidad de garantizar la legitimidad de las decisiones del Tribunal Contencioso-Administrativo, dadas las limitaciones de las causales de apelación ante el Tribunal de Apelaciones.

12. Consciente de que la credibilidad del sistema formal dependerá de la calidad de los magistrados que se nombren para actuar en él, el Secretario General apoya plenamente un proceso exhaustivo de investigación de los antecedentes de los candidatos. Además, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, mejorada y descentralizada, permitirá proporcionar al personal asistencia letrada competente, a fin de asegurar que sólo se presenten las reclamaciones válidas ante el sistema formal y que en ese sistema ambas partes estén en pie de igualdad.

13. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración (CCPA), el órgano de más alto nivel de consulta entre el personal y la administración que tiene a su disposición el Secretario General, ha celebrado dos reuniones en 2007 para realizar consultas y concertar acuerdos sobre todos los aspectos de la propuesta de reforma. Si bien el Sindicato del Personal de Nueva York ha decidido no participar en esas reuniones, pese a repetidos ofrecimientos del equipo directivo superior, incluido el Secretario General, ha manifestado estar de acuerdo con las disposiciones de la resolución 61/261.

14. **La Sra. Analena** (Vicepresidenta del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración), hablando en nombre de los órganos representativos del personal en la Comisión Económica para África y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe; la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico y la Comisión Económica y Social para Asia Occidental; las Oficinas de las Naciones Unidas en Ginebra, Nairobi y Viena; el sindicato del personal del Servicio Móvil; el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia y el Tribunal Penal Internacional para Rwanda; el Fondo de las Naciones Unidas para la

Infancia; la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; y la Universidad de las Naciones Unidas, acogió con beneplácito el reconocimiento de los Estados Miembros de que la reestructuración del sistema de justicia interna es fundamental para la salud de la Organización y el bienestar del personal.

15. El personal de las Naciones Unidas ha instado a la Asamblea General a asegurar que las inspiradoras palabras de la resolución 61/261 se traduzcan en un sistema tangible y funcional que convierta a la Organización en un empleador ejemplar y constituya la piedra angular de la tan necesitada reforma institucional. Una de las críticas más severas que ha hecho el Grupo de Reforma al sistema vigente se refiere a la disparidad entre los recursos jurídicos de que dispone la administración y los que tiene a su disposición el personal. De contar con los recursos adecuados, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal propuesta corregiría la inequidad patente del sistema vigente y promovería la eficiencia asegurando que sólo se presenten las reclamaciones que tengan razones válidas y posibilidades de éxito.

16. Al parecer, el recurso a alternativas menos onerosas, como la representación de letrados externos o una oficina dotada de una plantilla reducida de funcionarios subalternos no constituyen un verdadero ahorro. En primer lugar, la mayor parte del personal no puede permitirse la representación de letrados externos porque el sistema de justicia interna, a diferencia de muchos sistemas jurídicos nacionales, no suele prever el pago de los honorarios de abogados, y las retribuciones pecuniarias no son lo suficientemente cuantiosas para que los abogados acepten ocuparse de casos en que el pago esté condicionado a un resultado favorable. Los funcionarios se verían obligados a pagar la asistencia letrada de su propio bolsillo, con pocas esperanzas de recuperar esos gastos, incluso si su reclamación tuviera éxito. Algunos funcionarios renunciarían a la asistencia letrada, mientras que otros serían víctimas de abogados externos inescrupulosos que aceptan casos para promover sus propios intereses políticos y no para ayudar al funcionario. En segundo lugar, si la Oficina de Asistencia Letrada al Personal sólo estuviera dotada de una plantilla de funcionarios subalternos, se perpetuaría el problema de la desigualdad en la representación. Con la supervisión de asesores jurídicos superiores, la Oficina sería más

eficiente y se garantizaría el cumplimiento de la función prevista en la resolución 61/261.

17. Dado que la Asamblea General, en su resolución 61/261, ha hecho de la independencia un elemento fundamental del nuevo sistema de justicia interna, el CCPA ha llegado a un consenso sobre la necesidad de un proceso transparente de nombramiento de los miembros de más alto nivel de ese sistema y apoya firmemente la creación del Consejo de Justicia Interna propuesto. Todos los funcionarios de categoría superior del nuevo sistema deben tener las competencias y calificaciones profesionales necesarias para desempeñar sus funciones, y el personal de todas las categorías debe poseer calificaciones judiciales y jurídicas específicas en derecho administrativo y laboral. El Consejo de Justicia Interna será fundamental para asegurar que el nuevo sistema cuente con el personal más talentoso y calificado.

18. Los representantes del personal concuerdan plenamente con la Asamblea General y el Secretario General en que es necesario establecer un dispositivo informal de solución de controversias. Los mecanismos informales son fundamentales para resolver las controversias en una etapa temprana y evitar el recurso al sistema formal. Alientan al personal directivo a rendir cuentas de sus decisiones y ser receptivo a las preocupaciones del personal, y promueven una mejor comunicación entre el personal y la administración.

19. Si bien el sistema informal permitiría reducir hasta un 75% del volumen de trabajo del sistema formal, ello sólo podría lograrse si contara con los recursos suficientes y tuviera alcance mundial. Los mecanismos internos de solución de controversias deben ponerse a disposición de todos los miembros del personal, independientemente del lugar donde presten servicios. Los funcionarios que presten servicios fuera de la Sede, que constituyen la mayoría, deben tener los mismos derechos y acceso que los de la Sede. Si el sistema informal siguiera funcionando principalmente en la Sede, no cabría esperar que disminuyera significativamente el volumen de trabajo del sistema formal.

20. El personal insta a la Asamblea General a tener presentes los principios básicos de independencia, transparencia y descentralización cuando establezca el nuevo sistema de justicia interna; a evitar repetir en él aspectos del sistema existente, claramente ineficiente e injusto; a rechazar las falsas economías; y a

proporcionar al sistema los recursos necesarios para indicar un alejamiento real de los mecanismos existentes, completamente inadecuados, rechazados justificadamente tanto por el personal y la administración como por los expertos del Grupo de Reforma.

21. **La Sra. Galer** (Oficial Encargada, Oficina del Ombudsman de las Naciones Unidas), presentando el informe del Secretario General sobre las actividades del Ombudsman (A/62/311), elaborado en respuesta a la petición formulada por la Asamblea General en el párrafo 22 de su resolución 59/283 sobre la administración de la justicia en las Naciones Unidas, dice que el documento mencionado proporciona un panorama general de los cinco primeros años de operaciones de la Oficina del Ombudsman, durante el período comprendido entre el 1º de septiembre de 2006 y el 31 de julio de 2007.

22. El establecimiento de la Oficina en 2002 proporcionó un mecanismo especializado para la resolución oficiosa de controversias relacionadas con el empleo. En el marco de su mandato, la Oficina hace también recomendaciones para cambiar las políticas o las prácticas cuando una determinada controversia o una serie de cuestiones denotan un problema sistémico de mayores proporciones que da lugar a conflicto o genera descontento en el lugar de trabajo. Mediante una constante actividad de divulgación y visitas al terreno, se ha dado a conocer al personal repartido por todo el mundo la existencia de este nuevo mecanismo y el alcance de sus operaciones.

23. La Oficina encomendó a expertos la realización de evaluaciones de su desempeño en la solución alternativa de controversias, evaluaciones que tuvieron lugar en diciembre de 2003, diciembre de 2005, y más recientemente, en mayo de 2007. Las enseñanzas extraídas se han incorporado en las operaciones de la Oficina, en la medida en que lo han permitido los limitados recursos. En la sección del informe dedicada al seguimiento del desempeño y a la evaluación de las repercusiones se exponen en detalle los objetivos y las conclusiones del grupo de expertos externos en solución de controversias contratados en mayo de 2007 para realizar la evaluación quinquenal de la Oficina. Entre otras cosas, el grupo de expertos señaló la necesidad de dotar a la Oficina de los recursos necesarios; observó que la complejidad de los casos tratados por la Oficina es cada vez mayor; abogó por la promoción de una mejor comprensión de la función del

Ombudsman; y elogió al personal directivo superior por su cooperación con el Ombudsman.

24. Entre el momento de su creación en 2002 y el 31 de julio de 2007, la Oficina había dado curso a un total de 2.664 casos. Estimaba que en más de las dos terceras partes de los casos que podían resolverse de manera informal se había llegado a soluciones aceptables para todas las partes. Durante el período de que se informa, el 39% del personal que buscó asistencia de la Ombudsman procedía de oficinas fuera de la Sede; el 35% de misiones sobre el terreno y el 26% de la Sede (en comparación con 2002, cuando el 60% procedía de la Sede). El Grupo de Reforma ha formulado recomendaciones para potenciar la eficacia de la Oficina en la solución de controversias, en particular mediante la concertación de acuerdos de mediación vinculantes. La creación de subdivisiones regionales en otros lugares de destino mejoraría el acceso del personal sobre el terreno a los servicios de la Oficina y fortalecería la capacidad de ésta para dar rápida respuesta a los problemas, especialmente cuando están en juego cuestiones en que el tiempo apremia. Una presencia en el terreno también permitiría a la Oficina ser más eficaz en la detección de los problemas sistémicos y alertar anticipadamente a la administración local sobre los problemas encontrados que haya observado.

25. El seguimiento continuo de disfunciones sistémicas ha sido una importante característica de las operaciones de la Oficina y ha requerido un constante diálogo, tanto con el personal como con la administración. Se han registrado considerables progresos en la aplicación de muchas de las principales propuestas y recomendaciones contenidas en los anteriores informes anuales de la Oficina, entre las cuales cabe citar las recomendaciones sobre la preparación de las misiones; la aplicación de la política de tolerancia cero; un examen de los diversos tipos de arreglos contractuales; una orientación ampliada para los nuevos funcionarios y una mejora de la capacitación en materia de liderazgo y administración. Otras cuestiones y dificultades sistémicas incluyen la necesidad de hacer mejor uso del sistema de evaluación de la actuación profesional, la movilidad y la promoción de las perspectivas de carrera, en particular para el personal contratado en el marco de los concursos nacionales. Se debe prestar especial atención al mejoramiento de los servicios y mecanismos para poder prestar apoyo a mediano y largo plazo al

personal que ha sufrido traumas mientras estaba al servicio de la Organización.

26. A nivel externo, la Oficina ha desempeñado una función activa en las actividades de la red de Ombudsman y mediadores del sistema de las Naciones Unidas y de las instituciones de Bretton Woods que prestan servicios a 21 entidades diferentes. Las reuniones de la red ofrecieron oportunidades para el intercambio de personal y de las mejores prácticas y para el fortalecimiento de la cooperación interinstitucional, particularmente en el contexto de la integración de la Oficina del Ombudsman con sus homólogos en los fondos y programas.

27. En sus primeros cinco años de operaciones, la Oficina del Ombudsman ha dedicado tiempo a su establecimiento y consolidación. La próxima etapa quinquenal será incluso más crucial para el éxito del sistema de justicia. Bajo la dirección del nuevo Ombudsman, que será seleccionado mediante un proceso incluyente en que participarán la administración y el personal, la Oficina deberá ampliar más su alcance para responder oportunamente a las solicitudes cada vez más numerosas, con un enfoque verdaderamente horizontal sin barreras de ningún tipo. Deberán mantenerse la independencia, la neutralidad, la confidencialidad y, sobre todo, la excelencia del desempeño, y deberán establecerse procedimientos operativos estándar y una clara estructura jerárquica. La División de Mediación propuesta aumentará la capacidad de resolución de conflictos, permitirá mejores condiciones de servicio y mejorará el entorno en el lugar de trabajo. La Asamblea General desempeñará un papel fundamental en el éxito del sistema, proporcionando orientación para el fortalecimiento del mecanismo existente y dotándolo de los recursos suficientes para que pueda actuar en interés de todos.

28. **El Sr. Saha** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto), presenta los informes conexos de la Comisión Consultiva (A/61/936 y A/62/7/Add.7), y dice que en la parte II del octavo informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto sobre el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 (A/62/7/Add.7) se abordan las necesidades de recursos relacionadas con puestos para todo el bienio 2008-2009, incluidas las expuestas en los documentos A/61/891 y A/62/294. En la parte III del informe figuran las estimaciones

revisadas para el año civil 2008 relativas a recursos no relacionados con puestos.

29. El Secretario General ha propuesto un total de 133 puestos para el nuevo sistema, incluidos los 35 puestos existentes, 11 puestos que han de crearse de inmediato y 68 nuevos puestos que habrán de establecerse el 1º de enero de 2009, cuando entre en vigor el nuevo sistema. La Comisión Consultiva entiende que las necesidades previstas se basan en parte en el actual volumen de trabajo y en la suposición general de que el sistema se utilizará cada vez más a medida que el personal adquiera mayor confianza en el sistema.

30. Hay cierta incertidumbre respecto del volumen de trabajo que podría haber con arreglo al nuevo sistema, y es difícil evaluar cómo puede la evolución de una parte del nuevo sistema afectar a otra de sus partes. Por ejemplo, es razonable suponer que cualquier fortalecimiento del sistema informal reduciría la utilización del sistema formal. Además, el sistema formal de doble instancia se ha previsto sin contar con una experiencia real en un contexto comparable. La Comisión Consultiva considera que un sistema tan elaborado y complejo debería introducirse en forma prudente y gradual, aplicando los principios enunciados por la Asamblea General y dejando al mismo tiempo un margen para una evolución ulterior sobre la base de la experiencia.

31. La propuesta del Secretario General de que el nuevo sistema se aplique al personal que no es de plantilla ampliaría el alcance de la cobertura en alrededor de 45.000 personas, es decir, en un 75%. La Comisión sigue convencida de que no hay razones de peso para permitir el acceso al sistema de justicia interna de las Naciones Unidas a contratistas individuales, consultores y voluntarios de las Naciones Unidas, que cuentan ya con otros medios de recurso. No obstante, reconoce que la Organización tiene la responsabilidad de asegurarse de que los trabajadores jornaleros contratados por las misiones de mantenimiento de la paz (3.312 personas en septiembre de 2007) estén informados de sus derechos y obligaciones y tengan acceso a procedimientos de recurso adecuados en el marco de las Naciones Unidas.

32. Reconociendo que el sistema informal constituye un elemento importante de la reforma del sistema de justicia interna, la Comisión Consultiva recomienda que a partir del 1º de enero de 2008 se establezca la

División de Mediación, dotada de cuatro puestos. Con el fortalecimiento de su función, la Oficina del Ombudsman estaría en condiciones de promover la solución informal de las controversias, evitando así litigios innecesarios. Las recomendaciones de la Comisión relativas a la Oficina del Ombudsman figuran en los párrafos 22, 26 y 27 de su informe (A/62/7/Add.7). En general, reflejan la opinión de que no es necesario establecer oficinas auxiliares de la Oficina del Ombudsman en cada uno de los ocho lugares de destino propuestos y que la presencia de personal de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal en algunos lugares de destino proporcionaría también capacidad y conocimientos que puede aprovechar el personal.

33. La propuesta del Secretario General de introducir un servicio de evaluación administrativa obligatorio y formal, con la creación de una importante estructura para este fin exclusivamente, quizá únicamente produciría aumentos en los costos y retrasos en el proceso. El principio general de agotar los recursos administrativos antes de proceder a un litigio podría cumplirse mediante un procedimiento oficioso. En consecuencia, la Comisión recomienda que los puestos actuales cuya reasignación se propone a la Dependencia de Evaluación Administrativa se utilicen para llevar a cabo las actividades de evaluación administrativa según sea necesario.

34. En relación con las propuestas del Secretario General relativas a la Oficina de Administración de Justicia, la Comisión recomienda que se apruebe el puesto de Director Ejecutivo con categoría D-2 y no de Subsecretario General. En cuanto a la Oficina de Asistencia Letrada del Personal, el enfoque de la Comisión consiste en proporcionar funciones de asistencia letrada en algunos lugares de destino y servicios de Ombudsman en otros. Sus recomendaciones acerca de los diversos puestos de la Oficina de Administración de Justicia se exponen en los párrafos 38, 39 y 48 de su informe.

35. En relación con la propuesta del Secretario General de que un grupo de tres magistrados entienda los casos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, la Comisión Consultiva sigue considerando que la propuesta del Grupo de Reforma de asignar un magistrado único, con algunos de los elementos de la revisión por pares, ofrece suficientes garantías para que la ley se aplique debidamente.

36. Por último, en relación con las cuestiones disciplinarias, al parecer todavía no se dan las condiciones para la delegación limitada de autoridad prevista por el Secretario General o para que la Asamblea General pueda tomar una decisión con pleno conocimiento de causa. La Comisión Consultiva recomienda que se pida al Secretario General que presente una propuesta más detallada con respecto a la delegación de autoridad en cuestiones disciplinarias, para que sea examinada por la Asamblea General en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo segundo período de sesiones.

37. **El Sr. Kisambira** (Presidente del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas) dice que la comisión de expertos establecida por el Sindicato del Personal ha calificado al Consejo de Justicia Interna propuesto como la piedra angular del nuevo sistema de administración de justicia. Si bien el Grupo de Reforma coincide con la comisión respecto de ese punto de vista, considera que no ha descrito dicho Consejo con los suficientes detalles para que los lectores puedan valorar plenamente la función esencial prevista para ese órgano. Preocupa al Sindicato del Personal también que, al parecer, no se haya consignado ningún crédito presupuestario para el establecimiento de dicho Consejo.

38. El Consejo estaría integrado por un representante del personal, un representante de la administración y dos juristas externos de prestigio, uno propuesto por el personal y otro por la administración, y estaría presidido por otro jurista externo de prestigio nombrado por el Secretario General previa consulta con los otros cuatro miembros. Esa composición permitiría que tanto el personal como la administración percibieran al Consejo como un órgano independiente, consciente de sus preocupaciones y capacitado para tratar con los magistrados de las Naciones Unidas.

39. Las atribuciones del Consejo incluirían, entre otras cosas, la contratación (redactar la descripción de las funciones de los magistrados de dedicación exclusiva de ambas instancias y recomendar a dos o tres candidatos para su nombramiento en cada uno de los cargos); el asesoramiento en la redacción de los estatutos de los dos Tribunales y la preparación del reglamento inicial de procedimiento y prueba; el tratamiento de las alegaciones de incapacidad judicial o comportamiento indebido; la presentación de un informe anual a la Asamblea General sobre el desempeño del Consejo; la mediación entre el

Secretario General y los magistrados con respecto a la forma de pago, las condiciones y los recursos disponibles; y la redacción de contratos de empleo que garanticen la independencia judicial.

40. El sistema de administración de justicia no puede funcionar hasta que el Consejo haya recibido financiación y esté en funcionamiento. Dado que la mayoría de los magistrados candidatos deberían concluir el trámite de causas pendientes antes de asumir sus cargos en las Naciones Unidas en enero de 2009, el Consejo tendría que establecerse a comienzos de 2008. La Comisión podría considerar la posibilidad de invitar a miembros del Grupo de Reforma para que le ayuden a establecer el Consejo, ya que conocen el sistema y han desempeñado sus tareas con distinción.

41. Incumbe al Consejo, no al Secretario General ni a la Oficina de Administración de Justicia velar por que se respete la visión del Grupo de Reforma y que en el nuevo sistema se acaten las normas básicas de imparcialidad e independencia.

42. El Sindicato del Personal celebra la propuesta de establecer una Oficina de Asistencia Letrada al Personal pero observa que la plantilla propuesta no se corresponde con la de las oficinas que representan a la administración. De conformidad con el principio de "igualdad de medios", es importante que se proporcione a cada una de las partes una oportunidad razonable de exponer sus argumentos en condiciones que no la pongan en desventaja.

43. En relación con el establecimiento de una Oficina de Asesores Letrados profesionales en la Oficina de Administración de Justicia, el Sindicato del Personal insta a la Comisión a considerar la posibilidad de acelerar la creación de la primera a fin de que esté en funcionamiento al mismo tiempo que la segunda. La Comisión podría recomendar el nombramiento de dos magistrados de dedicación exclusiva, uno para las juntas mixtas de apelación y otro para los comités mixtos de disciplina, con un mandato de un año no renovable, para que conozcan de las causas hasta que el nuevo sistema esté en funcionamiento. Los dos magistrados de dedicación exclusiva podrían contar con la asistencia de un grupo especializado de miembros del personal que recibirían una capacitación intensiva y serían liberados durante ese tiempo de sus obligaciones habituales para colaborar en el tratamiento de las nuevas causas y contribuir a la reducción del trabajo acumulado. Además, la Comisión

podría considerar recomendar que los miembros del Grupo de Reforma sean nombrados como magistrados de las juntas mixtas de apelación y los comités mixtos de disciplina.

44. Si bien el hecho de que el Sindicato del Personal no participara en el CCPA puede ser pertinente para el debate en curso, la administración ha hecho poco para solucionar los problemas que han impedido que el Sindicato del Personal vuelva a participar en ese órgano.

45. **El Sr. Hussain** (Pakistán), hablando en nombre del Grupo de los 77 y China, dice que el Grupo apoya toda medida que contribuya a que las Naciones Unidas atraigan y retengan personal altamente calificado. Un sistema de administración de justicia independiente, profesional, descentralizado y con recursos suficientes permitirá a la Organización abordar adecuadamente las cuestiones laborales y contractuales y ayudará al personal a procurar una solución justa de las controversias, con lo que se garantizará el debido proceso. El Grupo considera que la resolución 61/261 de la Asamblea General proporciona una hoja de ruta clara para el nuevo sistema y hace hincapié en que la distribución de los recursos entre todos los lugares de destino debe ser equitativa.

46. El Grupo acoge con beneplácito el informe del Secretario General e insta a que la resolución 61/261 de la Asamblea General se aplique íntegramente durante el período de sesiones en curso. No obstante, por lo que respecta a la intención del Secretario General de ampliar el alcance de la cobertura del nuevo sistema en alrededor de 45.000 personas, considera que antes de ello es necesario estabilizar y fortalecer el sistema.

47. Un sistema informal de administración de justicia con recursos suficientes, descentralizado de gestión profesional y dotado de una División de Mediación sólida y estructurada debe estar en condiciones de resolver la mayor parte de los problemas rápidamente y con eficacia en función de los costos. El Grupo apoya la política de equidad en el establecimiento de los puestos conexos en todos los lugares de destino y observa la propuesta del Secretario General de destacar personal de la Oficina del Ombudsman en determinadas misiones de mantenimiento de la paz.

48. El Grupo conviene en que un sistema informal fortalecido aliviaría la carga del sistema formal. También observa que el Secretario General ha

propuesto crear una evaluación administrativa interna como parte integral del sistema formal. Si bien la evaluación administrativa interna es una herramienta importante, es necesario realizarla dentro de un plazo estricto y utilizar con eficiencia los recursos disponibles para ello. El Grupo coincide con la Comisión Consultiva en que la evaluación administrativa interna debe completarse lo más rápidamente posible, dentro de un plazo máximo de 30 días. Si un caso no se resuelve antes de finalizar el plazo de 30 días, debe remitirse automáticamente al Tribunal Contencioso-Administrativo. Por otra parte, el personal no debe estar obligado a hacer una solicitud de evaluación administrativa interna en los 60 días siguientes a la notificación de una decisión administrativa impugnada.

49. Un Tribunal Contencioso-Administrativo de primera instancia constituirá un gran adelanto con respecto al sistema antiguo. Considerando la índole de su labor, el tribunal debería poder estar en condiciones de reunirse y emitir decisiones tan pronto como sea posible. También es importante adoptar una decisión sobre el número de magistrados.

50. El Grupo respalda la creación del Consejo de Justicia Interna, que deberá examinar cuidadosamente el historial de todos los candidatos y formular al Secretario General las recomendaciones pertinentes. No obstante, el nombramiento definitivo de todos los magistrados de los tribunales de las Naciones Unidas debe seguir correspondiendo a la Asamblea General. A fin de atraer a profesionales altamente calificados, la Organización deberá ofrecer una excelente remuneración.

51. En el espíritu de la resolución 61/261 de la Asamblea General, la Asamblea debe corregir las deficiencias de la Lista de Asesores Letrados. Teniendo en cuenta su función esencial, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal propuesta deberá contar con una plantilla de profesionales expertos en cuestiones legales que puedan proporcionar una orientación sólida a los funcionarios en dificultad.

52. La puesta en práctica del nuevo sistema debe ser objeto de una supervisión cuidadosa. En ese contexto, la Oficina de Administración de Justicia deberá estar encabezada por un funcionario de categoría superior que participe en las reuniones de coordinación y en la adopción de decisiones de índole normativas. El Grupo deduce del párrafo pertinente de la resolución 61/261 de la Asamblea General que la Oficina estará

encabezada por lo menos por un Subsecretario General, y tiene la intención de perseguir ese objetivo durante las negociaciones sobre el tema.

53. El Grupo sigue empeñado en que se establezca un sistema de justicia plenamente funcional a más tardar en enero de 2009, como lo prevé la Asamblea General, y apoya las propuestas del Secretario General relativas a las medidas de transición que contribuirían a eliminar el retraso acumulado en el sistema vigente. Recuerda que el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración ha hecho suyas esas propuestas.

54. Es esencial proteger la confidencialidad de las partes implicadas en las controversias. Por consiguiente, la administración debe establecer los mecanismos apropiados para hacer frente a las filtraciones de información y a cualquier consecuencia negativa consiguiente. Es particularmente importante proteger la reputación de los funcionarios cuando hayan sido objeto de acusaciones falsas.

55. **El Sr. Ramos** (Portugal), hablando en nombre de la Unión Europea, los países candidatos Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía; los países del proceso de estabilización y asociación Albania, Bosnia y Herzegovina, Montenegro y Serbia; y, además, Armenia, Georgia, Islandia, Moldova y Ucrania, dice que la Unión Europea asigna gran importancia al establecimiento y la aplicación plena de un nuevo sistema de administración de justicia, de conformidad con la resolución 61/261 de la Asamblea General.

56. La Unión Europea está de acuerdo con el Grupo de Reforma y con el Secretario General en que las Naciones Unidas necesitan un sistema de justicia interna que goce de la confianza tanto del personal como de la administración. Por consiguiente, el sistema debe profesionalizarse y ajustarse a los principios pertinentes del derecho internacional, el estado de derecho y el debido proceso, lo que incluye el acceso a la justicia en pie de igualdad y el derecho a ser oído. Los magistrados de ambas instancias de litigio deberán ser profesionales imparciales altamente calificados de reconocido prestigio en materia judicial, y deben prestar sus servicios a título estrictamente personal, disfrutando al mismo tiempo de plena independencia. La Organización debe elaborar un sistema de selección y nombramiento que garantice que los magistrados posean las calificaciones profesionales requeridas para el desempeño de sus tareas.

57. El sistema informal de justicia debe poseer una estructura que le permita dar curso a tantas reclamaciones como sea posible. El Ombudsman puede desempeñar una función importante en cuanto a informar sobre las grandes cuestiones que afecten a todo el sistema y a alentar al personal a buscar soluciones mediante el sistema informal. También es importante que la Oficina del Ombudsman sea única, integrada y descentralizada. Se necesita seguir examinando el modo en que estarían vinculados el sistema informal y el formal.

58. Para que el nuevo sistema sea eficaz deberá establecerse dentro de un plazo viable. Una vez establecido, deberá revisarse en un plazo entre corto y mediano a fin de evaluar su eficacia y, sobre todo, la identificación del personal y de la administración con el sistema.

59. La Comisión deberá hacer frente a cuestiones cruciales sobre la financiación y la dotación de personal del nuevo sistema. Teniendo en cuenta que las medidas convenientes podrían no ser factibles desde el punto de vista financiero, la Comisión deberá procurar encontrar un equilibrio adecuado. La Unión Europea se esforzará por prestar asistencia a la Organización para forjar un sistema de administración de justicia justo, fuerte y eficiente para las Naciones Unidas del siglo XXI.

60. En el párrafo 83 de su informe (A/62/7/Add.7), la Comisión Consultiva solicitó que las necesidades de recursos se ajusten a fin de tener en cuenta sus recomendaciones y que las necesidades de recursos ajustadas se comuniquen por separado a la Asamblea durante su examen de ese informe. Dado que este procedimiento se aparta ligeramente de la práctica establecida, la Unión Europea desea saber si el Presidente tiene la intención de presentar las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión Consultiva en una sesión oficial o durante las consultas oficiosas.

61. **El Sr. Hill** (Australia), hablando también en nombre del Canadá y Nueva Zelandia, dice que los funcionarios de las Naciones Unidas deben tener acceso a un sistema de justicia interna justo y eficiente que sea transparente, imparcial y coherente con los principios del estado de derecho y el debido proceso. Todos los esfuerzos para fortalecer la rendición de cuentas, la supervisión y la gestión de los recursos humanos, se basan en un sistema de justicia interna que funcione adecuadamente.

62. No obstante, le preocupa el enorme costo de las propuestas del Secretario General, que se han estimado en más de 58 millones de dólares por bienio. Por consiguiente, coincide con la Comisión Consultiva en que el nuevo sistema debe aplicarse de forma más prudente, y darse la oportunidad de aprender de la experiencia que se vaya adquiriendo con el tiempo. El fortalecimiento del sistema informal y, en especial, la creación de la función de mediación deberían reducir la necesidad de recurrir en el futuro al sistema formal. Australia, el Canadá y Nueva Zelandia examinarán detenidamente las recomendaciones de la Comisión Consultiva sobre reducción de costos, a fin de asegurar que se suministren los recursos necesarios para que el nuevo sistema pueda funcionar adecuadamente.

63. Los arreglos de participación en la financiación de los gastos a que se alude en el informe del Secretario General son un elemento importante de la financiación del nuevo sistema, ya que una tercera parte de los funcionarios cubiertos por ese sistema están empleados por entidades que no son la Secretaría ni las misiones de mantenimiento de la paz. El orador agradecería que se proporcionara una información actualizada sobre la situación de esos arreglos.

64. El informe del Secretario General contiene también detalles sobre los nuevos procedimientos disciplinarios propuestos. A ese respecto, la propuesta de delegar autoridad en los jefes de oficina fuera de la Sede debería contribuir a eliminar muchas de las demoras que entorpecen el funcionamiento del sistema vigente. Es importante formular directrices adecuadas para la imposición de sanciones a fin de asegurar la coherencia general.

65. Por último, el éxito del nuevo sistema dependerá de su capacidad para generar confianza tanto en el personal como en la administración. Por lo tanto, es importante llevarlo a la práctica en el plazo previsto. Si se quiere que el nuevo sistema esté en funcionamiento a más tardar a comienzos de 2009, es imperativo adoptar determinadas decisiones en el período de sesiones actual en curso y, a esos efectos, el orador expresa su disposición a trabajar constructivamente con todos los interesados.

66. **El Sr. Fermín** (República Dominicana), hablando en nombre del Grupo de Río, dice que éste hace suyas todas las iniciativas concebidas para mejorar las condiciones de servicio del personal, en particular el establecimiento de un sistema de administración de

justicia que sea profesional, justo, independiente y eficaz. Por consiguiente, celebra las recomendaciones del Grupo de Reforma, que han servido de base para las decisiones adoptadas en el sexagésimo primer período de sesiones. El Grupo también ha tomado nota de los informes pertinentes del Secretario General y de la Comisión Consultiva, aunque agradecería que se le suministrara información adicional sobre diversas observaciones y recomendaciones formuladas en este último.

67. El Grupo de Río coincide con el Secretario General en que el sistema informal es un elemento central del nuevo sistema de administración de justicia. Mediante la solución informal de conflictos se fomentará una mayor eficiencia y se evitarán litigios innecesarios. La propuesta del Secretario General de crear para la Secretaría y los fondos y programas una Oficina del Ombudsman única, integrada y descentralizada asegurará que todo el personal, tanto en la Sede como en el terreno, tenga acceso al sistema informal. El Grupo de Río también está de acuerdo con los recursos propuestos para la nueva División de Mediación, que fortalecerá la capacidad de la Oficina del Ombudsman para resolver los conflictos a nivel informal. No obstante, expresa su preocupación por la recomendación de la Comisión Consultiva de reducir el alcance de varias de las propuestas originales del Secretario General, que figuran en el informe del Grupo de Reforma. Particularmente preocupante es la propuesta de reducir el número de oficinas regionales descentralizadas de la Oficina del Ombudsman.

68. Con respecto al sistema formal, es fundamental fortalecer la función de evaluación administrativa interna con el fin de asegurar que la administración tenga la oportunidad de rectificar o revocar decisiones antes de someterlas al Tribunal Contencioso-Administrativo. Es importante agotar todos los recursos administrativos antes de iniciar un litigio formal. Además, el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas tendrá repercusiones positivas en la gestión de la Secretaría. Por consiguiente, es necesario adoptar cuanto antes una decisión a ese respecto. En cuanto a los plazos, la reducción propuesta por la Comisión Consultiva deberá compensarse con la asignación de los recursos necesarios para que la administración pueda cumplir con los nuevos términos.

69. La Organización también debe mejorar la asistencia letrada a disposición del personal mediante

una reforma de los mecanismos vigentes. Dicha reforma brindará asimismo la oportunidad de reforzar los mecanismos de rendición de cuentas y asegurar que tanto el personal como el personal directivo respondan por sus actos y decisiones. Por consiguiente, el Grupo de Río apoya en principio la asignación de recursos para fortalecer la Oficina de Asistencia Letrada al Personal con el fin de garantizar el acceso a la justicia de todos los funcionarios.

70. Los gastos del nuevo sistema deben distribuirse entre las operaciones de mantenimiento de la paz, los fondos y programas y la Secretaría, y los arreglos de participación en la financiación de los gastos deberán concertarse entre las entidades participantes. En ese sentido, el Grupo de Río espera que la financiación del nuevo sistema sea transparente y se realice de manera de asegurar que todas las organizaciones participantes tengan un acceso justo y equitativo a la justicia.

71. Dado que el Grupo de Río está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que el establecimiento de dos secretarías separadas (para el Tribunal Contencioso-Administrativo y para el Tribunal de Apelaciones) constituiría una duplicación de estructuras, apoya el establecimiento de una secretaría única. También considera que, una vez que el nuevo sistema esté en funcionamiento, la Oficina de Administración de Justicia será de suma utilidad para garantizar la independencia y la autonomía institucionales.

72. **El Sr. Bichet** (Suiza) dice que, en su calidad de Estado Miembro y Estado anfitrión, Suiza hace suyo el plan de la Asamblea General de crear un nuevo sistema de administración de justicia, sobre todo porque el sistema vigente no garantiza a las personas que trabajan para las Naciones Unidas un procedimiento eficaz de apelaciones ni un debido proceso. A pesar de las sustanciales consecuencias financieras de la reforma propuesta por el Secretario General, Suiza no apoyará ninguna medida que limite esas consecuencias pues, de proceder así, se pondría en peligro las normas mínimas de justicia y los principios establecidos por la Asamblea General. El nuevo sistema debe ser descentralizado, puesto que el principal objetivo es que todos los empleados de la Organización, independientemente de su vinculación contractual o lugar de destino, puedan exponer su caso y gozar del debido proceso. El sistema informal debe contar con personal suficiente para resolver el mayor número posible de controversias antes de que se tenga que recurrir al sistema formal que, a su vez, debe contar

con los recursos suficientes para asegurar una justicia imparcial y eficaz. Ello entraña crear una jurisdicción de primera instancia y una jurisdicción de apelaciones.

73. La delegación de Suiza no está de acuerdo con la Comisión Consultiva en dos cuestiones, a saber: en primer lugar, en relación con el alcance de la cobertura del nuevo sistema, que debe ser tan amplia como sea posible; en segundo lugar, en relación con las secretarías, ya que, si se establece una secretaría única para los dos tribunales como recomienda la Comisión Consultiva, será necesario que diferentes personas conozcan de las solicitudes presentadas en primera y segunda instancia a fin de garantizar la suficiente independencia del Tribunal de Apelaciones.

74. **El Sr. Hoe Yeen Teck** (Singapur) dice que toda organización debe tener un buen sistema de gobernanza y rendición de cuentas, pero en las Naciones Unidas el personal directivo siempre ha podido imponerse al personal en los casos disciplinarios. El Tribunal Administrativo ha señalado reiteradamente en sus fallos que a los funcionarios se les ha denegado el debido proceso, y el Secretario General puede optar por hacer caso omiso de las conclusiones de los órganos judiciales, uno de los cuales ha llegado incluso a afirmar que los procedimientos de investigación de la Organización contravienen las normas del derecho internacional relativo a los derechos humanos. El informe del Grupo de Reforma indica la ruta que ha de seguirse para alcanzar lo que, en teoría, constituye un sistema más justo y más transparente, algo que el nuevo sistema debe cumplir en la práctica para granjearse la confianza de las personas. A ese respecto es necesario tener presentes 10 cuestiones.

75. En primer lugar, la recomendación del Grupo de Reforma de que las decisiones sean vinculantes para la administración corregirá una falla grave del sistema vigente. En segundo lugar, puesto que todos los magistrados deben ser considerados imparciales, los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo no deben ser nombrados por el Secretario General sino por la Asamblea General, de una lista restringida elaborada por el Consejo de Justicia Interna sobre la base de la competencia y la distribución geográfica equitativa. En tercer lugar, la recomendación del Grupo de Reforma de que la evaluación de los magistrados se confíe al Consejo despejará toda duda acerca de la imparcialidad de la Secretaría a ese respecto. En cuarto lugar, merecen apoyo las propuestas del Secretario General sobre el fortalecimiento del sistema informal

de justicia, incluido el establecimiento de la División de Mediación y el hecho de que el Tribunal Contencioso-Administrativo pueda remitir causas a mediación. En quinto lugar, dado que el informe del Secretario General no contiene propuesta alguna sobre la denuncia de irregularidades, no queda claro cómo podrán los funcionarios presentar reclamaciones en contra de sus supervisores o protegerse de represalias; la Organización debe estar en condiciones de sancionar tanto a los funcionarios descaminados como a los directivos abusivos. En sexto lugar, tras su incorporación en la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la Lista de Asesores Letrados deberá disponer de personal y recursos suficientes para conocer de las reclamaciones provenientes de todos los lugares de destino. En séptimo lugar, debe apoyarse la propuesta del Secretario General de que el Tribunal Administrativo reciba mayores recursos para poder resolver el considerable número de causas pendientes antes de hacer la transición al nuevo sistema. En octavo lugar, la propuesta sobre la evaluación administrativa interna tiene cierta validez, pero los mecanismos existentes de revisión administrativa no son utilizados por nadie porque se considera que constituyen una táctica dilatoria del personal directivo y entrañan un conflicto de intereses. Por consiguiente, sería una buena idea localizar las nuevas funciones en un órgano neutral, como la Oficina de Administración de Justicia y no en el Departamento de Gestión. En noveno lugar, la versión revisada del manual de investigaciones de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y los procedimientos operativos estándar para las investigaciones que no lleve a cabo la OSSI, que está preparando la Secretaría, deben ponerse a disposición de los funcionarios y los Estados Miembros para su examen antes de que entre en vigor el nuevo sistema. Por último, el informe del Secretario General no menciona la cuestión del manejo de la publicidad: la mayor parte de la filtración de información a los medios parece referirse a acusaciones contra funcionarios, pero es notable el silencio de la Secretaría cuando ha quedado demostrado que dichas acusaciones carecían de fundamento.

76. Las propuestas que tiene ante sí la Comisión proporcionan una oportunidad principalmente para mejorar la administración de justicia, pero se requiere tiempo para que el sistema funcione adecuadamente. Si bien es evidente que el sistema es oneroso, la mejora de la eficiencia y eficacia de la Secretaría reducirá

gastos ocultos resultantes de la baja moral, la ineficiencia, los abusos del personal directivo y las remuneraciones injustificadas.

77. **El Sr. Muhith** (Bangladesh) dice que la resolución 61/261 de la Asamblea General proporciona directrices amplias para realizar la reforma de la administración de justicia, sin la cual es imposible una reforma eficaz de la gestión de los recursos humanos. Su delegación se siente alentada por el impulso que se ha conseguido hasta ahora pero, al igual que a la Comisión Consultiva, le preocupa que se esté contemplando el establecimiento de un sistema de tal complejidad sin contar con una experiencia real en un contexto comparable. Dado que es fundamental que la administración de justicia goce de la confianza tanto de los funcionarios como del personal directivo, Singapur está muy satisfecho de que el Secretario General haya procurado reflejar en su informe una posición única basada en el acuerdo general de los funcionarios y el personal directivo y los fondos y programas.

78. Su delegación espera recibir información detallada sobre la formación y la capacitación y, posteriormente, sobre la supervisión y la evaluación, ya que constituirán elementos esenciales para el éxito del nuevo sistema. El número cada vez mayor de casos presentados a la Oficina del Ombudsman desde su creación en 2002 pone de manifiesto la necesidad de contar con dicha Oficina como catalizadora del cambio. Preocupa a Singapur que no se hayan resuelto algunos de los problemas sistémicos determinados por la Oficina, a saber: los procedimientos de selección y contratación de personal, que pueden generar gran descontento; la integración insuficiente de los dos objetivos principales del programa de movilidad, a saber, crear un personal versátil y polivalente y ofrecer al personal mayor variedad en sus oportunidades de carrera; y las modalidades contractuales vigentes, que son una fuente importante de descontento. Otro motivo de preocupación es la administración de justicia en las misiones de mantenimiento de la paz, cuestión a la que no se ha prestado la debida atención en los informes.

79. **El Sr. Torres Lépori** (Argentina) dice que su delegación, que siempre ha destacado la necesidad de contar con un sistema de administración de justicia sólido y transparente, considera que las recomendaciones del Grupo de Reforma proporcionan una base concreta para mejorar el sistema vigente. Ahora la Comisión deberá decidir cómo llevar a la práctica la reforma para que el nuevo sistema esté en

funcionamiento a más tardar en enero de 2009. El incremento de recursos necesario para aplicar las propuestas del Secretario General está plenamente justificado por la necesidad de que el personal confíe en que sus reclamaciones podrán contar con un respaldo y una resolución justa.

80. La Argentina está a favor del componente informal del nuevo sistema, y de su descentralización, en particular la introducción de medidas específicas para América Latina. Con respecto al componente informal del sistema, la administración debe contar con los recursos necesarios para responder a las reclamaciones presentadas por el personal en el plazo establecido por la Asamblea General. También es necesaria la creación de la Oficina de Administración de Justicia para poder gestionar los enormes cambios propuestos. Dado que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal desempeñará funciones esenciales de orientación y facilitación, será necesario examinar detenidamente las observaciones de la Comisión Consultiva sobre la propuesta del Secretario General a fin de determinar de qué modo repercutirán en esas funciones. La propuesta del Secretario General relativa al establecimiento de dos instancias judiciales, a saber, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, también debe ser objeto de mayores deliberaciones. La delegación de la Argentina espera con interés recibir mayor información sobre el alcance de la cobertura del nuevo sistema y los resultados del examen de los diversos aspectos jurídicos de la reforma propuesta que habrá de realizar la Sexta Comisión. Asimismo, la Quinta Comisión deberá adoptar una decisión en el período de sesiones en curso con respecto a las medidas de transición que permitirían eliminar los retrasos del sistema vigente de manera profesional y expedita.

81. **El Sr. Kovalenko** (Federación de Rusia) dice que la Federación de Rusia considera que la reforma de la administración de justicia es una medida fundamental para fortalecer el estado de derecho en las Naciones Unidas. Su delegación espera que la Comisión pueda tener en cuenta el examen que realice la Sexta Comisión de determinados aspectos de la cuestión. Hasta el presente, la Asamblea General sólo ha apoyado el concepto de la creación de un nuevo sistema de dos instancias, una formal y otra informal, cuyos detalles no se han definido aún. Su delegación está a favor de establecer un sistema de dos instancias constituido por dos tribunales, pero promueve la

eliminación de los órganos consultivos existentes. No puede entender por qué el Tribunal Contencioso-Administrativo deberá mantener la práctica del Tribunal Administrativo de colaborar con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre la base de acuerdos especiales. ¿Por qué no pueden esas organizaciones tener acceso al sistema de dos instancias de la forma normal?

82. Un criterio fundamental para determinar quiénes estarían amparados por el nuevo sistema debe ser la falta de otros medios de protección legal. La cobertura debe extenderse a los empleados de las Naciones Unidas que no trabajen en la Secretaría y a los expertos en misión, pero debe tenerse cuidado con la inclusión de los contratistas individuales, que pueden tener acceso a procedimientos de arbitraje y cuya labor, en todo caso, supone de antemano un riesgo comercial.

83. La jurisdicción del nuevo sistema debería incluir las controversias que surjan cuando la Organización no cumpla sus obligaciones hacia las personas amparadas por el sistema y no sólo cuando no cumpla con las condiciones de servicio. Una vez más entra en juego el criterio de la falta de otros medios de protección legal. A fin de garantizar la imparcialidad y la independencia, el nombramiento y la remoción de los magistrados de ambos tribunales debe ser de incumbencia exclusiva de la Asamblea General; confiar esa responsabilidad al Secretario General puede dar lugar a conflictos de intereses, pues los tribunales revisarían decisiones del propio Secretario General o de sus subordinados. La cuestión de si deberían ser uno o tres los magistrados que conozcan de los casos en el Tribunal Contencioso-Administrativo debe ser objeto de un mayor examen.

84. En relación con el sistema informal, la Federación de Rusia apoya en general las propuestas del Secretario General para fortalecer las funciones del Ombudsman y las relativas a la División de Mediación, así como las referentes a la demarcación entre el sistema formal y el informal. También apoya las propuestas relacionadas con la asistencia letrada al personal, pues en el sistema actual la falta de esa asistencia cuando se requieren los servicios de abogados profesionales coloca a los reclamantes en una posición vulnerable y viola el principio de la igualdad de medios.

85. Es importante mantener la posibilidad de la evaluación administrativa interna de las decisiones impugnadas que pueden dar lugar a procedimientos

judiciales, pero dicha evaluación debe hacerse de forma expedita. Las propuestas sobre procedimientos disciplinarios merecen apoyo, en particular el derecho de los funcionarios afectados a responder a los cargos. Por lo que se refiere a la división de responsabilidades en las investigaciones, la OSSI debe seguir investigando únicamente las faltas de categoría 1; las personas investigadas por la Oficina deben poder responder a los cargos, y tanto ellas como sus supervisores deben recibir un informe final de las conclusiones de la Oficina. La versión revisada del manual de investigaciones de la OSSI y los procedimientos operativos estándar para las investigaciones que no lleve a cabo la OSSI deberán presentarse a la Asamblea General en un informe del Secretario General.

86. La Federación de Rusia no apoya la propuesta de asignar funciones de investigación al Departamento de Seguridad. La propuesta relativa a la financiación del nuevo sistema de justicia interna tiene consecuencias financieras considerables; hay que hacer que el sistema sea menos oneroso.

87. **El Sr. Kishimoto** (Japón) dice que, de conformidad con la resolución 61/261 de la Asamblea General, el nuevo sistema de administración de justicia debe tener un efecto positivo en las relaciones entre el personal y la administración y mejorar la actuación de los funcionarios y los administradores. Además, para asegurar la eficacia y viabilidad del nuevo sistema se requerirá una reestructuración radical del sistema y de la cultura del entorno laboral vigentes. La experiencia del Ombudsman indica que los procedimientos de resolución informal de conflictos serán fundamentales para el éxito del nuevo sistema, y se debe recurrir al máximo a esos procedimientos para evitar litigios innecesarios.

88. Sin embargo, será imposible crear un orden administrativo justo y confiable a menos que se resuelvan los problemas sistémicos que afectan a los recursos humanos. Durante los últimos cinco años, la mayor parte de las reclamaciones presentadas por los funcionarios a la Oficina del Ombudsman han estado relacionadas con los ascensos o con las perspectivas de carrera, y es evidente que las causas profundas de esos problemas son el actual sistema de selección de personal y la considerable delegación de autoridad en los directores de los programas. El orador tiene interés en saber si el Secretario General ha tomado o prevé tomar alguna medida para corregir esa situación.

89. Pasando específicamente a las propuestas del Secretario General, dice que el número de puestos y sus categorías respectivas exceden con creces las necesidades reales. Por consiguiente, y habida cuenta del número indeterminado de causas que habrán de tramitarse con los nuevos mecanismos informal y formal, las actividades regionales de divulgación deberían realizarse, por el momento, por medio de la comunicación electrónica y las visitas sobre el terreno. El sistema debe aplicarse de manera prudente y gradual y, los ajustes a la plantilla deben considerarse en una etapa posterior, tras un examen de la eficacia de las nuevas modalidades.

90. Las actividades propuestas para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se superponen notablemente con las que realiza la Oficina del Ombudsman y ninguna de estas dos oficinas tendrá un sistema formal para prestar asistencia letrada al personal. Las nuevas disposiciones pueden privar a los funcionarios de su autonomía y crear indeseables conflictos de intereses. Por consiguiente, se deben examinar diversas opciones alternativas que satisfagan las necesidades del personal.

91. El examen de la posibilidad de ampliar el alcance de la cobertura del nuevo sistema para incluir al personal que no es de plantilla debería aplazarse para una fecha ulterior. Además, y en consonancia con el deseo de limitar lo más posible el recurso al sistema formal, el proceso de evaluación administrativa interna debería comenzar con una resolución informal del conflicto. En ese sentido, el orador teme que el establecimiento de una dependencia consagrada a la evaluación administrativa interna disminuya la rendición de cuentas difuminando la responsabilidad del personal directivo.

92. Es irrealista esperar que se resuelvan las causas pendientes antes de que el nuevo sistema comience a funcionar. La Secretaría debe justificar los recursos solicitados con ese fin, y debe evaluarse la viabilidad y eficacia de convocar un período de sesiones adicional del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.

93. Por último, dado que el sistema de administración de justicia se financia no sólo con los presupuestos ordinarios y de mantenimiento de la paz sino también con recursos extrapresupuestarios, todo arreglo de participación en la financiación de los gastos debe reflejar esa situación. Por consiguiente, si la mayor parte de los usuarios de algunos lugares de destino

ocupan puestos financiados con recursos extrapresupuestarios, los gastos conexos deben correr principalmente por cuenta de quienes han aportado esos recursos. El orador desearía estudiar los datos pertinentes con miras a proponer un arreglo de participación en la financiación de los gastos que refleje mejor el principio de pago a cargo del beneficiario.

94. **El Sr. Scanlon** (Estados Unidos de América) expresa su pleno apoyo a la intención del Secretario General de establecer un nuevo sistema de justicia interna. Las medidas pertinentes de reforma que recomiende la Quinta Comisión deben reflejar un amplio consenso y ser justas tanto para el personal como para la administración.

95. En principio, está a favor de los cambios estructurales propuestos para la Oficina del Ombudsman. Siempre que se mantengan determinados parámetros, esos cambios, combinados con el apoyo apropiado de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, contribuirán a crear un sistema más eficiente y más eficaz en función de los costos. Los esfuerzos de reforma deben dar lugar a un sistema en el que la mayor parte de los problemas del entorno laboral puedan resolverse sin necesidad de recurrir a un litigio formal.

96. No obstante, le preocupan las consecuencias financieras del nuevo sistema, pues considera que es probable que los costos reales sean notablemente más altos de lo que estima el Secretario General. Si bien el éxito del nuevo sistema depende de un enfoque que asegure la aplicación de todos los elementos propuestos, esos elementos no tienen que aplicarse en la misma medida. Por consiguiente, en el enfoque seleccionado se debe hacer hincapié en la mediación informal, incluir a personal tanto profesional como voluntario y atender a las necesidades del personal existente antes de ampliar los beneficios al personal que no es de plantilla. En ese sentido, está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que no hay razones de peso para permitir el acceso al sistema de justicia interna de las Naciones Unidas a contratistas individuales, consultores y voluntarios de las Naciones Unidas, que cuentan ya con otros medios de recurso. Antes de que la Quinta Comisión considere ampliar el acceso al sistema de justicia interna al personal que no es de plantilla, el Secretario General debería presentar diversas propuestas alternativas sobre el modo de mejorar los procedimientos de solución de

controversias que tienen a su disposición esas personas. Además, no considera necesario ampliar el alcance del sistema y permitir que las asociaciones de personal interpongan demandas equivalentes a las colectivas. Estas demandas podrían demorar la rápida resolución de las reclamaciones individuales y sobrecargar el sistema.

97. Si bien el orador está dispuesto a apoyar la ampliación propuesta de la Oficina del Ombudsman, está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que la ampliación debe hacerse por etapas, aumentando inicialmente su capacidad en Nueva York, Ginebra, Nairobi, la República Democrática del Congo y el Sudán. Cualquier ampliación futura deberá depender de la capacidad para tramitar las causas acumuladas.

98. No está de acuerdo con todos los elementos de la propuesta de creación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, y considera que no todos los puestos solicitados son necesarios. Además, los profesionales adscritos a la Oficina no deberían patrocinar a los litigantes. Si bien cabe fortalecer el actual régimen de asistencia jurídica al personal, dicha asistencia no debe incluir el asesoramiento para casos específicos. En lugar de ello, el Secretario General debe explorar otras opciones para mejorar el acceso del personal a la representación letrada.

99. La revisión administrativa es otro elemento importante del proceso de resolución informal de conflictos. No obstante, no está convencido de la necesidad de crear una dependencia de evaluación administrativa y considera que el sistema debe mejorarse, no sustituirse por otro. A ese respecto, hace suya la recomendación de la Comisión Consultiva de que se mantenga el proceso de revisión administrativa existente, si bien deben reducirse los plazos aplicables y garantizarse su ejecución.

100. Por último, aunque apoya la creación de un sistema formal de doble instancia, no está de acuerdo con varios aspectos de las propuestas del Secretario General. En primer lugar, en consonancia con la práctica nacional general, un magistrado, en lugar de tres, debe ser suficiente para el Tribunal Contencioso-Administrativo. En la etapa en curso, en Nueva York, Ginebra y Nairobi basta un solo magistrado para este Tribunal y, en caso de ser necesario, podrán agregarse otros. Además, los magistrados de apelación deberían convocarse según las necesidades y no exigirse que formen parte, con dedicación exclusiva, de los

tribunales permanentes. El proceso de selección debe ser imparcial y transparente y arrojar el número necesario de magistrados experimentados y altamente calificados. Por consiguiente, el orador aguarda con interés el examen sobre la composición del Consejo de Justicia Interna propuesto.

101. **El Sr. Al-Sadah** (Qatar) dice que, puesto que uno de los principales objetivos de las Naciones Unidas es apoyar la administración de la justicia y el estado de derecho en todo el mundo, la Organización debe ser un modelo de conducta en ese sentido. Su sistema de justicia interna debe ser independiente, transparente, profesional, y descentralizado y contar con los recursos suficientes para poder garantizar que todos los funcionarios tengan acceso a la justicia y al debido proceso, sobre todo porque éstos no pueden recurrir a los tribunales nacionales para resolver sus reclamaciones laborales.

102. La Comisión y la Asamblea General deben prestar la debida atención a las propuestas del Secretario General sobre la asignación de los recursos necesarios, tanto en el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 como en la cuenta de apoyo a las operaciones de mantenimiento de la paz para el período comprendido entre el 1° de enero y el 30 de junio de 2009, a fin de instaurar plenamente el nuevo sistema antes de la fecha prevista para su aplicación, el 1° de enero de 2009.

103. La propuesta de establecer el Consejo de Justicia Interna para que elabore listas de personas calificadas para ocupar los cargos judiciales es de utilidad. Hay que recalcar que la Asamblea General debe seguir siendo el órgano competente para nombrar a los magistrados y que la remuneración de éstos debe ser adecuada, a fin de poder atraer a los mejores candidatos. También es útil la propuesta relativa a la selección y al nombramiento de los magistrados.

104. El sistema informal puede desempeñar una función constructiva y útil dentro de un sistema de administración de justicia más amplio y contribuir a reducir costos, tiempo y esfuerzos. Por consiguiente, se necesitan recursos suficientes para el sistema informal y para fortalecer la función de mediación y la Oficina del Ombudsman.

105. Si bien la Oficina del Ombudsman también puede desempeñar una función en las operaciones de mantenimiento de la paz, se requieren normas específicas para el establecimiento de oficinas

auxiliares, así como mayores aclaraciones e información adicional al respecto. La evaluación administrativa interna puede reducir el volumen de las reclamaciones pero debe estar sujeta a plazos específicos y utilizar de manera eficiente los recursos disponibles.

106. **La Sra. Bárcena** (Secretaria General Adjunta de Gestión) reitera que las disposiciones de la resolución 61/261 de la Asamblea General, conjuntamente con el último informe del Secretario General, proporcionan una buena base para que la Quinta Comisión examine la reforma del sistema de justicia administrativa.

107. Refiriéndose al alcance del nuevo sistema, dice que las estimaciones del informe del Secretario General no incluyen el personal que no es de plantilla porque es imposible predecir cuántas personas de ese personal utilizarán el sistema. Los arreglos de participación en la financiación de los gastos serán especialmente importantes porque las estimaciones no incluyen la cobertura de una gran parte de los funcionarios empleados por los fondos y programas y las misiones de mantenimiento de la paz. Si bien reconoce que las propuestas son onerosas y está de acuerdo en que el nuevo sistema debe introducirse gradualmente, hace hincapié en la necesidad de evitar un enfoque fragmentario.

108. Parece existir cierta confusión respecto de las respectivas funciones de la Lista de Asesores Letrados, la Oficina del Ombudsman y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. En ese sentido, el Secretario General considera que el Ombudsman debe tener una función neutral y estar en condiciones de actuar en nombre tanto del personal como de la administración. En cambio, se prevé que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal asesorará únicamente al personal. Por último, en respuesta a las observaciones formuladas por el representante de Singapur, dice que el Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones se incorporará a la Oficina del Ombudsman, no a la Lista de Asesores Letrados que, a su vez, pasará a ser parte de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Asegurar que cada oficina o departamento tenga mandatos separados y distintos, contribuirá a fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.

109. **El Sr. Saha** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) dice que, desde el punto de vista técnico,

ha sido bastante difícil preparar el informe que se ha presentado. No obstante, considera que la Comisión Consultiva ha tenido éxito en sus esfuerzos por elaborar un documento centrado en sus objetivos y de fácil lectura. El informe representa la opinión meditada de la Comisión Consultiva y se ha publicado como texto de consenso.

Se levanta la sesión a las 12.50 horas.