



## Asamblea General

Sexagésimo primer período de sesiones

Documentos Oficiales

Distr. general  
21 de junio de 2007  
Español  
Original: inglés

---

### Quinta Comisión

#### Acta resumida de la 43ª sesión

Celebrada en la Sede, Nueva York, el jueves 22 de marzo de 2007, a las 10.00 horas

*Presidente:* Sr. Mitsopoulos (Vicepresidente) . . . . . (Grecia)  
*Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos*  
*y de Presupuesto:* Sr. Saha

### Sumario

Tema 128 del programa: Administración de justicia en las Naciones Unidas

Tema 117 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2006-2007  
(continuación)

*Estimaciones respecto de las misiones políticas especiales, buenos oficios  
y otras iniciativas autorizadas por la Asamblea General o el Consejo de  
Seguridad (continuación)*

*Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización  
en todo el mundo: informe provisional: invertir en tecnologías de la  
información y las comunicaciones*

---

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.

07-27830 (S)



*En ausencia del Sr. Yousfi (Argelia), el Sr. Mitsopoulos (Grecia), Vicepresidente, ocupa la Presidencia.*

*Se declara abierta la sesión a las 10.10 horas*

**Tema 128 del programa: Administración de justicia en las Naciones Unidas** (A/61/71, A/61/205, A/61/342 y A/61/815)

1. **El Sr. Sach** (Contralor) recuerda que la Asamblea General, en la sección IV de su resolución 59/283 relativa a la administración de justicia en las Naciones Unidas, pidió al Secretario General que formulara observaciones sobre las recomendaciones incluidas en el informe del Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas (A/61/205) y que hiciera una estimación del tiempo y los recursos necesarios para su ejecución. Desea, pues, presentar la nota preparada por el Secretario General sobre el informe del Grupo de Reforma (A/61/758).

2. La primera revisión fundamental del sistema de justicia interna de la Organización en prácticamente 60 años fue motivada por la conclusión unánime del Grupo de Reforma de que el sistema actual es obsoleto, disfuncional, inefectivo y carece de independencia. Las observaciones del Secretario General tienen en cuenta las observaciones y propuestas del Grupo de Reforma y los acuerdos resultantes de una reunión de una semana del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración (CCPA). La Organización debe establecer un sistema de justicia fiable porque necesita instancias a las cuales pueda recurrir su personal, que no tiene acceso a los tribunales nacionales para presentar demandas relacionadas con el empleo; porque debe dar el ejemplo, habida cuenta de su mandato de promover el principio de legalidad; porque su política de cero tolerancia respecto de las faltas disciplinarias exige normas estrictas de responsabilidad y rendición de cuentas del personal y medidas rápidas y justas en caso de incumplimiento; y porque el actual sistema de administración de justicia, concebido para unos pocos miles de funcionarios que trabajaban en su mayoría en la Sede, debe actualizarse para tener en cuenta una plantilla de 55.000 funcionarios, la mitad de los cuales están sobre el terreno.

3. Las principales deficiencias del sistema actual son la excesiva dependencia de un mecanismo de revisión entre pares sin recursos suficientes constituido por juntas mixtas de apelaciones y comités mixtos disciplinarios que dependen de la participación

voluntaria del personal y los directores; el tiempo que requieren todas las diligencias de un caso, desde la decisión administrativa inicial hasta el fallo final; el carácter excesivamente centralizado de las actuaciones y su lentitud, que hace prácticamente imposible responsabilizar a una persona por una decisión; y la falta de incentivo para resolver rápidamente una controversia.

4. El Secretario General comparte la opinión del Grupo de Reforma de que el nuevo sistema de administración de justicia debe ser profesional, independiente y descentralizado y conviene con la mayoría de las recomendaciones del Grupo. En particular, deben tomarse medidas para resolver las controversias por medios informales antes de que se conviertan en un litigio. La evaluación interna de las decisiones administrativas debe preceder toda intervención del sistema formal de justicia. Esta medida —apoyada por el CCPA en el entendimiento de que una dependencia independiente del Departamento de Gestión daría una respuesta fundamentada al miembro del personal que solicita la evaluación en un plazo de 45 días— reemplazaría el actual proceso de examen administrativo y exigiría que los directores se responsabilizaran en mayor medida por sus acciones. Esta evaluación interna debe ir acompañada de medidas estrictas de rendición de cuentas para garantizar la debida supervisión de la actuación de los administradores. El nuevo sistema formal de justicia debe ser fundamentalmente distinto del anterior, y los actuales órganos de asesoramiento por voluntarios deben ser reemplazados por un tribunal profesional de primera instancia que entienda de las controversias en las Naciones Unidas y tome decisiones vinculantes y apelables por cualquiera de las partes en un nuevo tribunal de apelaciones de las Naciones Unidas.

5. Tras consultar con los directores y el personal, el Secretario General propuso que los casos de primera instancia no fueran examinados por un solo juez que ejerza sus funciones en cinco lugares distintos, como recomendó el Grupo de Reforma, sino por grupos de tres jueces que sesionen en Ginebra, Nairobi y Nueva York y puedan viajar, cuando sea necesario, a América Latina y Asia. Este otro enfoque toma en consideración la necesidad de que los jueces examinen los casos teniendo en cuenta diversas perspectivas culturales y jurídicas y es coherente con la práctica de los tribunales administrativos de otras organizaciones internacionales. El Secretario General está de acuerdo

con el Grupo de Reforma en que la Lista de Asesores Letrados carece de recursos suficientes y depende de asistencia de jornada parcial o voluntaria, a menudo de personas sin las competencias necesarias, por lo cual propone que se establezcan en los principales lugares de destino oficinas para prestar asistencia letrada al personal y se imparta capacitación sobre el sistema de justicia interna.

6. El Secretario General apoya la recomendación del Grupo de Reforma de establecer un consejo de justicia interna para que prepare listas de candidatos que serán nombrados por el Secretario General, en el caso del tribunal contencioso administrativo, y por la Asamblea General, en el caso del tribunal de apelaciones. El establecimiento de este tipo de órgano asesor sería coherente con la práctica de otras organizaciones internacionales y ayudaría a garantizar la calidad y objetividad de las decisiones de los jueces. El Secretario General reconoce la importancia de proporcionar recursos adecuados a todas las personas que prestan servicios a la Organización, incluidos los consultores y los contratistas, que no están cubiertos por el actual sistema. Dado que tanto el Secretario General como el personal consideran que los procedimientos disciplinarios deben seguir examinándose, se establecerá un grupo de trabajo conjunto del personal y los directores para examinar métodos de investigación y procedimientos disciplinarios en la Organización. Además, se examinará la elaboración de un marco de cooperación claro con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y con el sistema de justicia interna. Se mantendrá informada a la Asamblea General de toda nueva propuesta concreta.

7. Las consecuencias financieras de las recomendaciones del Secretario General, que se basaron en las propuestas del Grupo de Reforma y fueron modificadas por el CCPA, figuran en el anexo III de su nota (A/61/758), y consisten en aproximadamente 37,6 millones de dólares con cargo al presupuesto por programas para el bienio 2008-2009. Un sistema de justicia rápido, imparcial, previsible e independiente es obviamente costoso, pero el actual sistema también lo es, y en muchos casos, consume además demasiado tiempo y es ineficaz. Se redistribuirán unos 10,6 millones de dólares del actual proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 y los costos se repartirán sobre la base del volumen de trabajo entre los fondos y programas de las Naciones Unidas. Parte

de los gastos serán sufragados por las tres mayores misiones de mantenimiento de la paz, a las cuales se asignará personal judicial. Se han hecho todos los esfuerzos posibles por mantener los costos a un mínimo. El nuevo sistema requerirá aproximadamente 130 funcionarios para atender a las necesidades de unos 90.000 funcionarios desplegados en todo el mundo.

8. En otros dos informes que la Comisión tiene ante sí se indican otras razones por las cuales es necesario cambiar drásticamente el actual sistema de justicia: el informe del Secretario General sobre la administración de justicia en la Secretaría: resultados de la labor de las juntas mixtas de apelación en 2004 y 2005; estadísticas sobre la resolución de los asuntos e información sobre la labor de la Lista de Asesores Letrados (A/61/71) y el informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las secretarías: aplicación de la resolución 59/283 de la Asamblea General (A/61/342). La Comisión no debe considerar solamente las sumas importantes requeridas para reformar el sistema de justicia sino que debe tener también en cuenta lo que está en juego: el debido proceso, la imparcialidad, el profesionalismo y la equidad, principios básicos de los sistemas judiciales nacionales. Las propuestas deben considerarse como un conjunto integrado y equilibrado de mecanismos que ofrecen, por un lado, un sistema informal para la rápida solución de controversias y, por otro, un sistema formal y profesional de dos instancias. La Organización ha estado improvisando durante demasiado tiempo, en perjuicio de todas las partes interesadas. Un nuevo sistema mejorará el grado de responsabilidad del personal directivo y su profesionalismo y hará que el personal se involucre más en su trabajo y esté en mejores condiciones de atender a las demandas de éste.

9. **La Sra. Durrant** (Ombudsman), presenta el informe del Secretario General sobre las actividades del Ombudsman (A/61/524), que abarca el período comprendido entre el 1° de septiembre de 2005 y el 31 de agosto de 2006, y dice que, gracias al establecimiento de su Oficina en 2002, el personal de todos los lugares de destino cuenta por primera vez con un mecanismo dedicado exclusivamente a la solución de las controversias relacionadas con el empleo, sobre la base de los principios rectores de la confidencialidad, la independencia, la imparcialidad y la neutralidad. La Oficina considera alentador que, en sus cinco años de actividad, el personal de todas las

categorías ha optado por el concepto de solución informal de controversias. Además, el Grupo de Reforma señaló las posibilidades que ofrecía la Oficina, una entidad para la solución alternativa de controversias que, si se amplía, integra y descentraliza, puede unificar los procesos informales de solución de controversias que actualmente están separados y se superponen y proporcionar un complemento valioso del sistema formal de justicia.

10. De conformidad con su mandato, establecido en el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/12, de 15 de octubre de 2002, la Oficina puede responder rápidamente, sin formalidades previas, y adoptar un enfoque flexible para efectuar investigaciones, impidiendo así que las controversias cobren mayor envergadura. Dado que el proceso informal no culmina con el dictado de un fallo, las partes suelen estar dispuestas a cooperar para encontrar soluciones que tengan en cuenta los intereses de todos. Los funcionarios de la Oficina han obtenido la certificación externa como mediadores. Al respecto, la Oficina tomó nota de la propuesta del Grupo de Reforma de establecer una división de mediación. También de acuerdo con su mandato, la Oficina puede formular observaciones sobre políticas, procedimientos y prácticas, y contribuir así al logro de la imparcialidad y la equidad dentro de la Organización y de una administración que cultive la excelencia y la rendición de cuentas.

11. De conformidad con la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 59/283, la Oficina sigue ampliando sus actividades de divulgación, en particular para el personal local, nacional y del cuadro de servicios generales, y ha visitado cinco misiones de mantenimiento de la paz durante el período que abarca el informe. Sin embargo, como los recursos de la Oficina son limitados, esas visitas reducen el número de visitas a las oficinas fuera de la Sede. Por tanto, deben llenarse urgentemente las tres vacantes de jefe de subdivisión aprobadas por la Asamblea General, con cargo al presupuesto por programas para el bienio 2006-2007. Durante el período que abarca el informe se han tramitado un promedio de 50 nuevos casos por mes; la mayoría de ellos fueron iniciados por personal sobre el terreno, incluido personal nacional; más hombres que mujeres han incoado expedientes, sobre todo debido a la mayor demanda de las misiones de mantenimiento de la paz; la mayoría de los casos se relacionan con ascensos y cuestiones interpersonales;

un mayor número de funcionarios han regresado a la Oficina para obtener asesoramiento después de la solución de sus casos. La Oficina considera que debe abrir nuevos expedientes para los miembros del personal que regresan para solicitar asesoramiento, a fin de reflejar más exactamente el verdadero volumen de trabajo.

12. La Oficina ha hecho grandes progresos en la aplicación de muchas de las principales propuestas y recomendaciones del primer informe del Secretario General sobre las actividades del Ombudsman (A/60/376), como por ejemplo los relacionados con la capacidad de organizar misiones rápidamente, la política de cero tolerancia, el examen de los acuerdos contractuales, la orientación a los miembros del personal, la capacitación en dirección y gestión y el fortalecimiento del sistema de solución de controversias. Es necesario seguir tomando medidas para mejorar el uso del sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS), la movilidad y la promoción de la carrera del personal contratado mediante concursos nacionales, y el apoyo a mediano y largo plazo a los miembros del personal que han sufrido traumas psicológicos mientras prestaban servicios a la Organización.

13. Desde su establecimiento, la Oficina ha promovido una cultura de evaluación de todos los aspectos de su labor y se ha beneficiado enormemente de las recomendaciones de los dos grupos de examen constituidos por expertos externos especializados en métodos alternativos de solución de controversias. Se hará una nueva evaluación externa antes del final del mandato de la actual Ombudsman en julio de 2007, y sus resultados se reflejarán en el siguiente informe de la Oficina a la Asamblea General.

14. Se ha elaborado procedimientos uniformes y se han compartido con la red de ombudsman y mediadores de las Naciones Unidas y las instituciones de Bretton Woods. Estos procedimientos uniformes se utilizarán en todas las futuras subdivisiones de la Oficina del Ombudsman para asegurar la coherencia. La Oficina también organiza reuniones periódicas con representantes de otras oficinas que forman parte del sistema de solución de controversias. Sin embargo, queda mucho por hacer para eliminar todos los obstáculos al acceso de los miembros del personal a los servicios del ombudsman, independiente del lugar de destino o categoría. Esto sólo puede lograrse descentralizando los servicios y estableciendo

subdivisiones regionales, como ya se propuso en 2003. Los hombres y las mujeres que se han dedicado a promover los ideales de la Organización merecen sin duda alguna un sistema de justicia que refleje dichos ideales.

15. **El Sr. Saha** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) presenta el informe de la Comisión Consultiva sobre el informe del Grupo de Reforma sobre el sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas y sobre la nota conexa del Secretario General (A/61/815) y dice que la Comisión Consultiva ha tomado nota de que el Secretario General está de acuerdo con la mayoría de las recomendaciones del Grupo de Reforma y la mayoría de los cambios propuestos por el CCPA. Sin embargo, las observaciones del Secretario General no abarcan todas las recomendaciones del Grupo de Reforma y es obvio que se requieren nuevas propuestas y mayor información, en particular sobre los procedimientos disciplinarios y la distribución de los gastos. La Comisión Consultiva no está aún en condiciones de expresar una opinión sobre las propuestas concretas de dotación de personal presentadas por el Secretario General en lo que respecta al número de funcionarios, la estructura de las categorías o las funciones que desempeñarán ni los recursos necesarios. Para poder expresar esas opiniones se requieren nuevas decisiones de la Asamblea General sobre el sistema de justicia interna. Hay varias cuestiones que exigen mayor examen o aclaraciones y orientaciones de la Sexta Comisión, en particular cuando las propuestas del Secretario General difieren de las del Grupo de Reforma.

16. La Comisión Consultiva ha observado que el Secretario General tiene la intención de revisar en una etapa posterior los arreglos de distribución de los gastos para el nuevo sistema de justicia interna. Sin embargo, antes de establecer el nuevo sistema deben hacerse mayores esfuerzos para determinar y cuantificar los parámetros en que se basan las necesidades de recursos y las organizaciones participantes deben elaborar y concertar acuerdos más concretos de participación en los gastos. No hay razones de peso ni análisis de los efectos que apoyen la propuesta de ampliar el ámbito de aplicación del sistema para incluir personas a las que no se aplica el reglamento del personal de las Naciones Unidas. Si la

Asamblea General decide considerar esa propuesta se requerirá un examen más a fondo.

17. La Comisión Consultiva apoya la idea de una evaluación interna que permita corregir las malas decisiones administrativas y evitar litigios innecesarios, pero la actual propuesta del Secretario General de incorporar la dependencia de evaluación interna en el Departamento de Gestión podría considerarse como un caso de conflicto de intereses. La responsabilidad de la evaluación interna no debe asignarse a aquellos cuyas políticas o decisiones se ponen en tela de juicio. Tras recordar que la Asamblea General, en el párrafo 17 de su resolución 59/283, pidió al Secretario General que transfiriera la responsabilidad de las decisiones sobre las apelaciones del Departamento de Gestión a la Oficina del Secretario General, la Comisión Consultiva recomienda que la dependencia mencionada se ubique en otro lugar de la Organización, por ejemplo, en la Oficina Ejecutiva del Secretario General.

18. El proceso de nombramiento y selección de los ombudsmen y los magistrados debe ser transparente y éstos deben cumplir los requisitos necesarios. La Comisión Consultiva recomienda que, si la Asamblea General decide establecer el Consejo de Justicia Interna recomendado por el Grupo de Reforma, se pida al Secretario General que prepare y presente para su examen mandatos y criterios para la selección de los miembros. En cuanto a las propuestas del Grupo de Reforma y el Secretario General sobre el número de magistrados del Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas, la Comisión Consultiva opina que un solo juez como propone el Grupo de Reforma, es garantía suficiente de la debida aplicación de la ley y no considera convincente la propuesta del Secretario General de que el Tribunal esté integrado por tres jueces.

19. **El Sr. Kiiamov** (Presidente del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas) dice que la delegación de sindicatos que participa en la sesión representa al personal de Beirut, Ginebra, Nairobi, Santiago y Viena, así como al personal internacional de las operaciones de mantenimiento de la paz. La reforma del sistema judicial cuenta con apoyo mundial. A principios de septiembre de 2006, el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del sistema de las Naciones Unidas

apoyó plenamente las recomendaciones del Grupo de Reforma sobre el sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas. Representantes del Comité Coordinador también participaron en un período de sesiones especial del CCPA, en el cual se mantuvieron debates fecundos con la administración. Las propuestas que la Quinta Comisión tiene ante sí constituyen una mejora con respecto a las recomendaciones iniciales del Grupo de Reforma.

20. El Grupo de Reforma recomendó que se elimine el examen administrativo previo a la intervención del sistema de justicia formal porque ha demostrado ser inefectivo, y el CCPA manifestó su acuerdo con esa opinión, pero la experiencia de los fondos y programas de las Naciones Unidas demuestra que podría mantenerse algún tipo de examen interno. Un proceso de evaluación interna, con las debidas salvaguardias para exigir la rendición de cuentas de los directores, podría permitir una resolución más rápida de los problemas y reducir el número de casos que se presentan al sistema de justicia formal, con lo cual éste tendría una mejor relación costo-eficacia.

21. A menos que la reforma del sistema de justicia incluya asesores letrados, no será posible alcanzar el objetivo de restablecer la confianza del personal. Por tal razón, se ha propuesto el establecimiento de una oficina de asistencia letrada. Esa medida se justifica moralmente, tiene precedentes jurídicos (incluida la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo) y es prudente para la Organización desde el punto de vista financiero. No se recomienda recurrir a los servicios de abogados externos, pues tienen mayor tendencia al litigio y no están familiarizados con el reglamento de la Organización.

22. Las propuestas que tiene ante sí la Quinta Comisión deben recibir un pleno apoyo financiero. El respaldo de la Comisión demostrará que los Estados Miembros desean dar a la Organización un sistema judicial de alta calidad para proteger los derechos del personal, servir los mejores intereses de la Organización y permitirle superar los problemas del pasado. La aportación de fondos también pondrá de manifiesto la confianza en el mecanismo de consulta entre el personal y la administración. Por último, el nuevo sistema de justicia interna mejorará materialmente la eficacia de la Organización, poniéndola en mejores condiciones de atender a las necesidades de los Estados Miembros.

23. **El Sr. Kisambira** (Presidente del Sindicato del Personal de Nueva York) dice que el Sindicato del Personal y sus expertos jurídicos han tomado nota del informe del Grupo de Reforma sobre el sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas (A/61/205) y apoya plenamente las recomendaciones relativas al establecimiento de un sistema de justicia interna profesional e independiente. Lamentablemente, la nota del Secretario General sobre el informe del Grupo de Reforma (A/61/758), que no ha sido preparada por expertos jurídicos, ha desvirtuado las recomendaciones del Grupo para asegurarse de que el sistema no sea plenamente independiente. El Sindicato del Personal ha comunicado sus reservas respecto de la nota del Secretario General tanto a la Comisión Consultiva como a la Sexta Comisión.

24. Para que el nuevo sistema de justicia interna esté plenamente operacional en enero de 2008 es necesario resolver varias cuestiones prioritarias, incluido el nombramiento de los secretarios de los tribunales y el establecimiento del Consejo de Justicia Interna y la Oficina de Administración de Justicia. Según el informe del Grupo de Reforma, el Consejo de Justicia Interna se encargará de supervisar el sistema de justicia formal y de compilar una lista de candidatos para cada puesto judicial, que luego se presentará a la Asamblea General. El Sindicato del Personal opina que el Consejo de Justicia Interna también debe encargarse de la recepción de denuncias, la preparación del estatuto del Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas y la redacción del nuevo estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. La Comisión tal vez desee recomendar que el Consejo también se encargue de preparar una lista de candidatos a Director Ejecutivo de la Oficina de Administración de Justicia.

25. A fin de garantizar la independencia del nuevo sistema, el mandato y los criterios de selección de los miembros del Consejo de Justicia Interna deben ser preparados por un grupo independiente o, mejor aún, por el propio Grupo de Reforma. El Sindicato del Personal insta a la Comisión a que recomiende el establecimiento inmediato del Consejo. Una vez que el Consejo haya preparado la lista de candidatos para cada puesto sólo tendrá que reunirse una vez cada seis meses para supervisar el sistema.

26. Con respecto al nombramiento de los secretarios, el Sindicato del Personal está de acuerdo con el Grupo de Reforma en que todo el personal de la secretaría de

los tribunales debe ser contratado como personal de plantilla de las Naciones Unidas. Está de acuerdo también en que el secretario principal y los demás secretarios sólo se nombren tras celebrar consultas con el Presidente del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y el magistrado del Tribunal Contencioso Administrativo que corresponda.

27. En cuanto al establecimiento de una Oficina de Asistencia Letrada dentro de la Oficina de Administración de Justicia propuesta, el Sindicato del Personal insta a la Comisión a que considere la posibilidad de acelerar el establecimiento de la primera para que pueda empezar a funcionar al mismo tiempo que la Oficina de Administración de Justicia.

28. Una manera de acelerar su establecimiento y reducir el costo inicial sería aplicar el nuevo sistema primero en la Sede y luego, gradualmente, en otros lugares de destino y misiones de mantenimiento de la paz. El Sindicato del Personal ha observado que el Secretario General no proporciona estimaciones separadas de las consecuencias financieras sobre la base de los puestos recomendados por el Grupo de Reforma sino que ha proporcionado estimaciones basadas en las contrapropuestas, que incluyen magistrados y lugares de destino adicionales. Por tanto, la Comisión tal vez desee pedir estimaciones de los costos basadas en las recomendaciones del Grupo de Reforma, como solicita la Asamblea General en su resolución 59/283.

29. El Secretario General ha propuesto que el actual proceso de examen administrativo previo se reemplace por una "evaluación interna". Aunque el nombre ha cambiado, se trata, de hecho, de otra forma de examen administrativo y, por tanto, de una excusa para demorar la acción. Los directores deben tener la oportunidad de volver a considerar decisiones adversas para el personal, pero deben hacerlo mientras se preparan para la mediación o el juicio. La Comisión podría considerar la posibilidad de establecer un "período de reflexión" de 14 días entre el momento de la recepción de una demanda y el comienzo de las actuaciones. Para mantener la integridad del sistema independiente, el "período de reflexión" debe incorporarse por escrito en el estatuto del Tribunal Contencioso Administrativo y debe estar supervisado por el secretario. Si el director requiere tiempo adicional, puede presentar una solicitud al juez.

30. El Grupo de Reforma recomendó el establecimiento de un grupo permanente que se encargue de las cuestiones disciplinarias relacionadas con todas las operaciones de mantenimiento de la paz y las oficinas fuera de la Sede. El Sindicato del Personal insta a la Comisión a que considere la posibilidad de establecer un grupo permanente análogo en la Sede. Señala también que el Reglamento del Personal y las instrucciones administrativas deberán enmendarse en lo que respecta a las cuestiones disciplinarias.

31. En conclusión, el Sindicato del Personal opina que el sistema de justicia interna propuesto sería una buena inversión y espera que la Comisión apoye toda las recomendaciones del Grupo de Reforma.

32. **El Sr. Hussain** (Pakistán) habla en nombre del Grupo de los 77 y China y dice que lamenta la demora en la presentación de la nota del Secretario General sobre el informe del Grupo de Reforma (A/61/758). Estas demoras menoscaban la labor de la Comisión y la aplicación de las propuestas de reforma del sistema de justicia interna.

33. El Grupo de los 77 comparte la opinión del Grupo de Reforma de que el actual sistema de justicia es obsoleto, disfuncional e ineficaz y carece de independencia. Éste debe ser reemplazado por un sistema descentralizado y profesional, accesible a todos los funcionarios, incluidos los que trabajan sobre el terreno. El Grupo de los 77 también está de acuerdo con las recomendaciones del Grupo de Reforma de incluir en el nuevo sistema una Oficina del Ombudsman reforzada.

34. El Grupo de los 77 apoya el establecimiento de un sistema de dos niveles que incluya un tribunal descentralizado de primera instancia compuesto por jueces profesionales con facultades para dictar fallos vinculantes y está de acuerdo en que el tribunal de primera instancia reemplace a los órganos asesores actuales, incluidos la Junta Mixta de Apelación y el Comité Mixto de Disciplina, pero no el grupo de impugnación ni el Comité de Examen y Apelación de Clasificaciones. El Grupo de los 77 apoya la recomendación de que el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas se denomine Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y que su estatuto se enmiende para incluir una nueva jurisdicción en materia de apelaciones.

35. Dadas las amplias facultades previstas para los jueces del tribunal contencioso administrativo, es imprescindible que la Organización atraiga a los expertos más idóneos en la materia ofreciéndoles una categoría adecuada y un buen conjunto de prestaciones y condiciones de trabajo. Es igualmente importante contratar directores competentes para los programas, pues muchas de las controversias que se producen en las Naciones Unidas se deben a sus decisiones. El Grupo de los 77 espera que las reformas que se están realizando en la gestión de los recursos humanos garanticen la contratación de personal directivo altamente idóneo que rinda cuentas de sus decisiones administrativas. También espera que se asignen recursos suficientes para informar al personal sobre el terreno acerca del sistema de justicia interna. Una de las máximas prioridades de la reforma de la gestión de los recursos humanos debe ser proporcionar información al personal acerca del reglamento del personal y de los recursos disponibles.

36. El Grupo apoya el marco general del nuevo sistema, pero varias cuestiones deberán aclararse en consultas oficiosas entre ellas, la evaluación interna, la composición y la competencia del Tribunal Contencioso Administrativo, la jurisdicción del nuevo sistema de justicia, los procedimientos para nombrar a los jueces, las funciones del Consejo de Justicia Interna y la Lista de Asesores, las cuestiones disciplinarias, las demandas colectivas, el cumplimiento específico, las indemnizaciones punitivas o ejemplarizantes, la armonización de los estatutos del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, las medidas de transición y la elaboración de estatutos para el Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas.

37. **El Sr. Woeste** (Alemania) habla en nombre de la Unión Europea, los países candidatos a la incorporación en la Unión Europea (Croacia, la República Yugoslava de Macedonia y Turquía), los países del Proceso de Estabilización y Asociación (Albania, Montenegro y Serbia) e Islandia, Liechtenstein, Moldova y Ucrania, y dice que la Unión Europea acoge con satisfacción el resultado consensuado del séptimo período extraordinario de sesiones del CCPA. Dado que la justicia interna es fundamentalmente una cuestión entre el personal y la

administración, la participación del CCPA es importante.

38. La Unión Europea comparte la opinión del Grupo de Reforma y el Secretario General de que las Naciones Unidas deben establecer un sistema de justicia interna que goce de la confianza del personal y de los directores. El nuevo sistema debe ser profesional y coherente con las normas pertinentes de derecho internacional, el principio de legalidad y el debido proceso. Además, debe proporcionar garantías adecuadas para asegurar el acceso equitativo a la justicia en todos los lugares de destino. El proceso de selección de los ombudsmen y los jueces debe ser riguroso, y ambos sistemas, el formal y el informal deben ser objetivos e independientes.

39. Algunos componentes de la reforma propuesta son esenciales para su éxito: el nuevo sistema de administración de justicia debe tener un componente formal y un componente informal; el mecanismo informal de solución de controversias debe fortalecerse para que la mayor cantidad posible de demandas se resuelva en una etapa temprana; una vez que se haya llegado a un acuerdo por mediación, las partes no deben poder presentar el mismo caso al sistema formal; el sistema formal de justicia debe incluir un órgano de primera instancia y un órgano de apelación; el nuevo sistema debe ser descentralizado para promover un mayor acceso a la justicia y facilitar la solución de controversias; y los jueces de ambos tribunales deben tener las calificaciones y la reconocida competencia necesarias para formar parte de una entidad judicial de alto nivel y deben prestar servicios estrictamente a título personal, con plena independencia.

40. Hay varias cuestiones que requieren mayores aclaraciones, incluida la desincentivación para hacer demandas temerarias, el vínculo entre los nuevos sistemas formal e informal, el funcionamiento de esos sistemas en el caso de los fondos y programas, las salvaguardias para garantizar un proceso de reforma sin tropiezos, la extensión del nuevo sistema a todas las personas que prestan servicios en base a contratos con la Organización y la prestación de asistencia letrada al personal, incluida la función de los sindicatos al respecto.

41. En el párrafo 26 de su resolución 59/283, la Asamblea General alentó a los representantes del personal a que estudiaran la posibilidad de establecer un mecanismo financiado por el personal para prestar

asistencia letrada y apoyo al personal. La Unión Europea está dispuesta a examinar las consecuencias de esa resolución, pues constituye la base de las actuales propuestas de reforma.

42. La Unión Europea desea que se tomen decisiones sobre cuestiones que cuentan con apoyo general, pero un sistema completamente nuevo no puede aplicarse inmediatamente. Además, el Secretario General debe ejercer competencia administrativa sobre algunas de las cuestiones. Al respecto, la Unión Europea considera que convendría introducir un nuevo sistema de evaluación interna de las decisiones administrativas, con un plazo preciso y breve. De ese modo se fortalecería la administración de justicia durante el período intermedio y se demostraría el interés de la Secretaría y su personal directivo.

43. **La Sra. Molemél** (Botswana) habla en nombre del Grupo de países de África y dice que la aprobación de la resolución 59/283 de la Asamblea General demuestra que reconoce la necesidad de adoptar un enfoque amplio para establecer un sistema de justicia imparcial, independiente y transparente. Los Estados Miembros vienen solicitando desde hace tiempo una mayor rendición de cuentas dentro de la Organización, por última vez en la resolución 61/244 de la Asamblea General.

44. El Grupo de países de África acoge con satisfacción los informes del Grupo de Reforma (A/61/205) y del Secretario General (A/61/758) y señala que la sostenibilidad a largo plazo del nuevo sistema de justicia interna depende del grado de confianza que inspire al personal y los directores. El Grupo de países de África está de acuerdo con el Grupo de Reforma en que el nuevo sistema debe dar la misma importancia a la solución de controversias informal que a la formal. También está plenamente de acuerdo en que se necesita un sistema bien financiado y profesional que esté a cargo de personas con la debida pericia jurídica y no de personal voluntario; una amplia capacitación de todos los participantes en el sistema; el establecimiento de condiciones equitativas para la solución de las controversias; y un sistema formal e informal descentralizado y bien coordinado que resuelva rápidamente las reclamaciones y sea accesible a todo el personal, incluso sobre el terreno.

45. El Grupo de países de África aprecia el compromiso personal del Secretario General con la importante cuestión de la administración de justicia y

lo alienta a que siga recabando las opiniones del personal sobre todos los asuntos pendientes planteados por el Grupo de Reforma. El Grupo de países de África confía en que los Estados Miembros aporten orientaciones en una etapa temprana para que el Secretario General pueda efectuar las diligencias que incumben a su función administrativa.

46. **El Sr. Lithgow** (República Dominicana) habla en nombre del Grupo de Río y dice que los debates interactivos entre la Secretaría, el personal y el Grupo de Reforma son muy útiles, pues ayudan a elucidar las propuestas de reforma. El sistema de justicia interna debe contar con mecanismos que aseguren su profesionalismo, independencia y eficacia y garanticen el debido proceso y la transparencia. Ha llegado el momento de actualizar un sistema obsoleto e ineficiente que no ha logrado incorporar las nuevas normas internacionales relativas al derecho laboral y el derecho administrativo.

47. El Grupo de Río considera que el informe del Grupo de Reforma (A/61/205) es una buena base para las negociaciones y ha examinado con interés las observaciones formuladas en la nota del Secretario General (A/61/758) y el informe de la Comisión Consultiva (A/61/815). Sin embargo, cabe lamentar la presentación tardía de esos documentos a la Comisión, pues puede demorar la aplicación del nuevo sistema de administración de justicia.

48. La resolución 59/283 de la Asamblea General establece una hoja de ruta para la reforma del sistema, con medidas a corto y largo plazo. Las medidas a corto plazo deben considerarse en el contexto de la aplicación de esa resolución y el informe conexo del Secretario General (A/61/342), pues pasará algún tiempo antes de que las reformas propuestas puedan aplicarse cabalmente.

49. El Grupo de Río está de acuerdo con la Secretaría y el Grupo de Reforma en que debe establecerse un nuevo sistema descentralizado y simplificado que garantice la independencia y la transparencia con carácter prioritario y apoya un sistema de administración de justicia que incluya un componente formal y otro informal. La Oficina del Ombudsman podría desempeñar una función importante en el nuevo sistema, pues facilitaría la adopción de decisiones y ayudaría a reducir el número de diligencias necesarias. El Grupo de Río está de acuerdo en que el sistema oficial incluya un tribunal de primera instancia y un

tribunal de apelaciones, constituidos por magistrados profesionales con facultades para tomar decisiones vinculantes. Además, la Organización debe mejorar el asesoramiento y la asistencia letrada que proporciona al personal. La reforma del sistema en su conjunto también brinda una oportunidad única de lograr una mayor rendición de cuentas del personal y los directores.

50. El Grupo de Río apoya la decisión del CCPA de establecer un grupo de trabajo entre períodos de sesiones sobre cuestiones disciplinarias. Las cuestiones disciplinarias relacionadas con las misiones de mantenimiento de la paz deben ser tratadas por la autoridad competente para evitar la duplicación de tareas. El establecimiento de una Oficina de Administración de Justicia, entre tanto, será extremadamente útil para garantizar la independencia institucional. El Grupo de Río trabajará para asegurar que las deliberaciones y decisiones de la Quinta Comisión y la Sexta Comisión se complementen, teniendo en cuenta sus distintas funciones y mandatos.

51. Como se señala en el informe del Grupo de Reforma, la reforma propuesta será costosa. Sin embargo, el nuevo sistema también ahorrará tiempo, asegurará la previsibilidad y mejorará la moral del personal. El Grupo de Río espera que la primera parte de la continuación del período de sesiones dé resultados satisfactorios.

52. **El Sr. Hill** (Australia) habla también en nombre del Canadá y Nueva Zelandia y dice que los funcionarios de la Organización, que constituyen su principal recurso, tienen derecho a un sistema de justicia interna, imparcial y eficiente. Por tanto, los tres países asignan gran importancia a la reforma del sistema y están de acuerdo con muchas de las propuestas del Grupo de Reforma. Un sistema de justicia interna que funcione adecuadamente y sea eficiente y transparente es la base de todos los esfuerzos encaminados a mejorar la rendición de cuentas, la supervisión y la reforma de la gestión de los recursos humanos. Las deficiencias del sistema actual, que ha llevado a la aprobación de la resolución 59/283, son bien conocidas.

53. El informe del Grupo de Reforma (A/61/205) señala con toda razón que un mejor sistema informal podría ayudar a resolver las controversias antes de que se conviertan en litigios. La mediación informal reduce al mínimo la confrontación y puede lograr la

conciliación en forma satisfactoria para el personal y los directores. Por tanto, apoyan, en principio, las propuestas de fortalecer la Oficina del Ombudsman, establecer una división de mediación en esa Oficina e introducir un sistema de dos instancias que incluya un Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas y un Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Sin embargo, antes de tomar ninguna decisión es necesario conocer más detalles acerca de esos órganos.

54. La Comisión también necesitará el informe del Secretario General sobre los procedimientos disciplinarios, información concreta acerca de los arreglos de participación en los gastos con los fondos y programas, un marco claro de cooperación y coordinación entre la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) y el sistema de justicia interna, orientaciones jurídicas de la Sexta Comisión acerca de los proyectos de estatuto y planes para las medidas de transición que se apliquen mientras la Organización pasa de un sistema al otro. El orador apoya el establecimiento de una Oficina de Administración de Justicia encabezada por un Subsecretario General. La elección oportuna de un candidato adecuado ayudará al Secretario General a aplicar las reformas efectivamente. Por último, insta a los demás miembros de la Comisión a que terminen las deliberaciones sobre las propuestas actuales al final del sexagésimo primer período de sesiones.

55. **El Sr. Rashkow** (Estados Unidos de América) dice que se requieren reformas fundamentales para resolver las deficiencias del actual sistema percibidas por los miembros del personal y los directores. Las Naciones Unidas, que tiene una plantilla de más de 55.000 personas, requieren un sistema de justicia interna, transparente, eficiente, imparcial y con una buena relación costo-eficacia. Como subraya la Comisión Consultiva en su informe (A/61/815), muchas recomendaciones del Grupo de Reforma tendrán importantes consecuencias financieras que no pueden cuantificarse en estos momentos. Por tanto, es importante examinar las recomendaciones en detalle.

56. En una organización efectiva, eficiente y bien dirigida se espera que los empleados y los directores resuelvan muchos problemas de trabajo en forma amistosa, mucho antes de considerar la mediación o el litigio. Por tanto, la delegación de su país está de acuerdo en establecer un buen sistema de mediación. También está de acuerdo con la Comisión Consultiva

en que el ombudsman debe desempeñar una función más importante para alentar al personal a buscar una solución a través del sistema informal. Sin embargo, recurrir al sistema de justicia formal una vez que se ha llegado a un acuerdo a través de la mediación es innecesario, costoso y una importante inversión de tiempo, por lo cual no debe permitirse, excepto para imponer el cumplimiento del resultado de la mediación.

57. En cuanto a la sugerencia del Grupo de Reforma de que el sistema debe considerar las demandas relacionadas con las obligaciones de una organización internacional respecto de su personal, dice que las obligaciones de las Naciones Unidas con respecto a su personal están actualmente consagradas en el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas aprobado por la Asamblea General. La delegación de su país considera preocupante que si se usa el lenguaje propuesto podría ser el sistema de justicia y no la Asamblea General quien definiera nuevos derechos y obligaciones.

58. La delegación de su país también considera preocupante la propuesta de permitir que las asociaciones del personal presenten demandas colectivas en nombre de sus miembros. Tal cosa es innecesaria, pues la forma normal de presentar una demanda, sin la intervención del sindicato, ha demostrado ser en general efectiva y eficiente. Es además inapropiado porque de este modo se permitiría y alentaría el uso de las demandas colectivas por las asociaciones del personal para obtener reformas administrativas, en vez de efectuar esas reformas en la manera establecida, a través de la Asamblea General. Las asociaciones del personal desempeñan una función importante de apoyo a los funcionarios de diversas formas, pero no deben presentar demandas en su nombre.

59. El Secretario General apoya la recomendación del Grupo de Reforma de ampliar el actual sistema para que se aplique a toda persona que preste servicios por contrata a las Naciones Unidas, incluidos consultores y contratistas. Sin embargo, la delegación de su país conviene con la Comisión Consultiva en que esa ampliación no se justifica. Las obligaciones de las Naciones Unidas respecto de los miembros del personal, por un lado, y respecto de las personas ajenas a la Organización, por otro lado, no deben confundirse. Actualmente, los consultores y contratistas que no pueden resolver sus controversias con la Organización

de manera informal pueden presentar demandas de arbitraje con arreglo a la directrices establecidas por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (UNCITRAL). El arbitraje en general y las normas de la UNCITRAL en particular son generalmente reconocidos como imparciales y una opción adecuada al litigio. Si se amplía el alcance del sistema en la forma propuesta, se proporcionaría un recurso a unas 90.000 personas. Sin justificación suficiente, la recomendación es demasiado costosa para apoyarla.

60. Con respecto a la cuestión de si el tribunal de primera instancia debe estar presidido por un solo magistrado, como recomienda el Grupo de Reforma y la Comisión Consultiva, o por tres, como propone el Secretario General, la delegación de su país apoya la primera posición. Como ha dicho correctamente la Comisión Consultiva, el sistema de dos instancias propuesto, que permite a los miembros del personal apelar las decisiones del tribunal de primera instancia, proporciona suficientes salvaguardias para garantizar la debida aplicación de la ley.

61. La delegación de su país está de acuerdo con el Secretario General en que no debe aplicarse la recomendación del Grupo de Reforma relativa a las indemnizaciones de carácter punitivo. Esas indemnizaciones, que suponen el pago de grandes sumas desproporcionadas con respecto al daño sufrido por el demandante, tienen por objeto obligar a la entidad que ha cometido la falta a tomar medidas correctivas. Ese tipo de indemnización no es corriente y cuando se concede, es en general en el marco de una empresa privada y no de una entidad gubernamental como las Naciones Unidas. Dentro de la Organización incumbe a la Secretaría y la Asamblea General determinar la existencia de una conducta inapropiada y corregirla.

62. La delegación de su país no apoya la recomendación del Secretario General de que se elimine el límite de dos años de sueldo para las indemnizaciones o que el sistema de justicia obligue a una de las partes en la controversia a un cumplimiento específico. El límite actual de dos años de sueldo para las indemnizaciones es adecuado, dado que la mayoría de los funcionarios trabaja con contratos de plazo fijo o indefinidos.

63. La delegación de su país considera preocupante la recomendación del Grupo de Reforma de que el

personal debe asumir responsabilidad financiera directa por sus decisiones. Aunque es necesario mejorar la rendición de cuentas del personal, la propuesta podría perjudicar gravemente los esfuerzos de las Naciones Unidas por contratar y mantener personal. Las normas vigentes, que prevén la responsabilidad civil sólo en casos de negligencia grave y una evaluación de la actuación profesional, son suficientes.

64. Tanto el Grupo de Reforma como el Secretario General apoyan el establecimiento de una oficina que preste asistencia letrada al personal. Aunque esa oficina puede, en efecto, prestar apoyo y proporcionar asesoramiento general a los funcionarios que presenten una demanda contra las Naciones Unidas, se requiere mayor información acerca de sus funciones, incluido el grado en que reflejará la práctica de los Estados Miembros. También deben proponerse métodos alternativos para alcanzar el mismo objetivo.

65. Por último, muchas de las reformas sugeridas por el Grupo de Reforma y apoyadas por el Secretario General tienen consecuencias financieras directas e indirectas, pero sólo se han examinado debidamente las consecuencias directas. Sería conveniente tener más información acerca de los costos indirectos que pueden derivarse de las recomendaciones del Grupo de Reforma. La delegación de su país también está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que se necesita más información sobre los acuerdos de participación en los gastos propuestos por el Secretario General.

66. **La Sra. Heimerback** (Noruega) dice que el principio de legalidad debe guiar todas las actividades de las Naciones Unidas, incluida la administración de justicia interna. Noruega apoya el establecimiento de un sistema de justicia formal que sea independiente y profesional y tenga dos instancias. También apoya el fortalecimiento del mecanismo de mediación, la prestación de asistencia letrada al personal y la descentralización del sistema de justicia interna. En general, Noruega apoya las recomendaciones del Grupo de Reforma.

67. El actual proceso de reforma tiene una importancia decisiva para el futuro de la Organización. Las deficiencias del actual sistema de justicia interna se conocen desde hace tiempo. Su modificación tendría que haberse hecho mucho antes. Las consideraciones financieras no deben servir de justificación para establecer un sistema inadecuado, en particular porque los Estados Miembros se comprometieron, en la

Declaración del Milenio, a proporcionar a la Organización los recursos necesarios para cumplir sus mandatos.

68. **El Sr. Aljunied** (Singapur) dice que los informes que la Comisión tiene ante sí describen en forma alarmante un sistema de justicia disfuncional, ineficaz, sin suficientes recursos e ineficiente que no ha podido incorporar las normas básicas del debido proceso establecidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos. El orador agradece al Grupo de Reforma el coraje con que ha hecho frente a cuestiones delicadas y sus audaces recomendaciones para modificar el actual sistema.

69. La delegación de Singapur está de acuerdo con el Grupo de Reforma en que el sistema vigente tiene un alto costo, entre otras cosas, para las finanzas y la reputación de la Organización, y que la reforma efectiva de las Naciones Unidas requiere un sistema de justicia interna efectivo, independiente y con suficientes recursos que proteja los derechos y garantice la rendición de cuentas de los directores y el personal. Los pocos progresos que se hicieron el año anterior en la reforma de la gestión de los recursos humanos demuestran la verdad de esas afirmaciones. Complace, sin embargo, a la delegación de su país que la Secretaría y los altos directivos hayan retirado sus reservas iniciales y acepten la mayoría de las recomendaciones del Grupo de Reforma, aunque con las modificaciones propuestas.

70. El nuevo sistema de justicia interna debe ser descentralizado, tener una buena relación costo-eficacia y garantizar una solución de diferencias informal más efectiva. La delegación de Singapur apoya el establecimiento de una Oficina de Administración de Justicia y un sistema de justicia formal de dos instancias, que comprenda un Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas y un Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. También apoya el fortalecimiento y la ampliación de la Oficina del Ombudsman y la creación de una oficina de mediación en la Sede.

71. El examen y la solución de casos en el sistema formal, que actualmente puede llevar hasta tres años, debe acelerarse urgentemente. Un ejemplo claro es el caso del Subsecretario General de la Oficina de Servicios Centrales de Apoyo, nacional de Singapur, a quien se le impuso licencia administrativa en enero de 2006 junto con otros siete funcionarios, sobre la

base de un informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) relativo al régimen de adquisiciones de las Naciones Unidas en las operaciones de mantenimiento de la paz. Seis de esos funcionarios han sido reincorporados, aunque aún pesa sobre algunos la acusación de mala administración, que están impugnando. En diciembre de 2006, el Equipo de Tareas sobre Adquisiciones de la OSSI determinó que el Subsecretario General no había cometido ningún delito, pero siguió imputándole deficiencias de gestión y él ahora está impugnando esa acusación. A diferencia de sus colegas, sin embargo, no ha sido reintegrado a sus funciones y no está claro a qué se debe esa discriminación en la administración de justicia.

72. La delegación de Singapur considera, pues, con escepticismo la recomendación del CCPA, apoyada por el Secretario General, de reemplazar el actual proceso de examen administrativo por una evaluación interna. Esa propuesta no representa un cambio sustantivo con respecto a la práctica anterior y perpetuará los mismos errores, añadirá más trámites burocráticos e impedirá que los funcionarios tengan acceso directo al Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas. Las propuestas que figuran en los apartados a) y b) del párrafo 30 de la nota del Secretario General (A/61/758) se encuentran en el límite del conflicto de intereses. Además, el plazo de 45 días para realizar las evaluaciones internas demora aún más el proceso de apelación y da a la administración demasiado tiempo para incoar acciones que pueden ir en perjuicio del caso de que se trate.

73. Algunas delegaciones conocen muy bien las maniobras burocráticas del ex Secretario General Adjunto de Gestión y del ex Vicesecretario General, que usaron el examen administrativo para demorar la solución de las demandas presentadas por el personal. Por ejemplo, los altos directivos de la administración anterior impidieron que el Subsecretario General de Servicios Centrales de Apoyo presentara una demanda contra el ex Secretario General Adjunto de Gestión a la Junta sobre el Desempeño de las Funciones Directivas, aunque incluso el Asesor Especial sobre el establecimiento de la Oficina de Ética había recomendado esa medida. Por consiguiente, en febrero de 2006 el Subsecretario General presentó una demanda de discriminación contra el ex Secretario General Adjunto de Gestión al Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones. La administración demoró ocho meses

para establecer un grupo, que aún no ha concluido su labor. Como resultado de esta larga demora, el Secretario General Adjunto apeló ante la Junta Mixta de Apelaciones, que rechazó la demanda de un alto directivo aduciendo que la apelación se había presentado fuera de plazo. A la luz de esta experiencia, la delegación de Singapur no tiene la intención de alentar ni apoyar ninguna propuesta que pueda perpetuar los mecanismos con que cuenta la administración para denegar la justicia y el debido proceso a los funcionarios.

74. La delegación de Singapur está de acuerdo con las conclusiones del Grupo de Reforma en que el actual sistema no cumple las normas básicas del debido proceso establecidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos. En el caso que acaba de describir, el funcionario fue suspendido antes de que se iniciara incluso ninguna investigación y, más de 14 meses después, aún no se ha hecho ninguna acusación; el proyecto de informe de la OSSI que provocó la suspensión se filtró a la prensa antes de que los Estados Miembros recibieran el informe final y el funcionario no recibió ningún ejemplar del informe ni tuvo oportunidad de hacer comentarios sobre las acusaciones. Eso ilustra la falta de debido proceso en las Naciones Unidas.

75. Complace a la delegación de su país que el Grupo de Reforma haya determinado que la rendición de cuentas de los directores y del personal es un elemento importante del sistema de administración de justicia. Sin embargo, el principio básico es que debe ponerse fin a la práctica actual de rendición de cuentas selectiva y debe pedirse rendición de cuentas en toda la Organización y en todas las categorías.

76. La supervisión y las investigaciones son cuestiones que también se relacionan con la administración de justicia. El informe del Secretario General relativo al Equipo de Tareas sobre Adquisiciones (A/61/603) no fue examinado por la Asamblea General. Sin embargo, él leyó el informe y desea plantear varias preguntas. Primero, desea saber cuál era el mandato exacto del Equipo de Tareas sobre Adquisiciones y si éste se amplió sin conocimiento de los Estados Miembros. La prensa informó de que, sobre la base de las conclusiones del Equipo de Tareas de las Naciones Unidas se habían decidido eliminar al menos dos empresas de la base de datos de proveedores. Pregunta si el Equipo de Tareas sobre Adquisiciones tenía el mandato de recomendar esas

medidas. Aparentemente, el Equipo de Tareas también ejerció presión sobre personas y proveedores para que cooperaran con las investigaciones. Desearía más información acerca de las reglas que rigen la cooperación de las personas y los proveedores con el Equipo de Tareas y las medias utilizadas por este último para conseguir dicha cooperación. En particular, quisiera saber si hay boletines o notificaciones recientes que obliguen a todo el personal de las Naciones Unidas a cooperar con el Equipo de Tareas.

77. Desearía también conocer el estado de los casos relacionados con las adquisiciones que se mencionan en el informe (A/61/603, párr. 3), según el párrafo 7 del informe, el Equipo de Tareas debía concluir su labor el 31 de diciembre de 2007. Pregunta cómo se llegó a esa conclusión, si el Equipo de Tareas se disolverá después de diciembre de 2007 y si eso significa que todos los casos relacionados con las adquisiciones habrán sido investigados para esa fecha. El informe también dice que los gastos del Equipo de Tareas se prorratearán entre los presupuestos de mantenimiento de la paz y el presupuesto ordinario. Desearía saber qué autoridad aprobó ese arreglo financiero, cuál es el presupuesto del Equipo de Tareas y cuánto ha gastado.

78. **La Sra. Li Jun** (China) dice que la delegación de su país está de acuerdo con las opiniones expresadas en los informes el Secretario General (A/61/758) y del Grupo de Reforma (A/61/205). La delegación de China apoya el establecimiento de un sistema de justicia informal reforzado que fomente la confianza, reduzca los costos y cree una cultura de gestión armoniosa. También apoya las propuestas relativas al nuevo sistema de justicia formal de dos instancias.

79. Se necesita más información acerca de las consecuencias financieras y administrativas de la ampliación de la jurisdicción de los sistemas de justicia formal e informal. En cuanto a la propuesta del Secretario General de que la evaluación interna debe ser la primera etapa del proceso judicial, se requieren mayores detalles al respecto, pues la evaluación propuesta parece no distinguirse del proceso de examen administrativo actual.

80. Dado que el objetivo de la reforma del sistema de justicia interna es mejorar la rendición de cuentas de los directores y reducir así el número de controversias resultantes de una mala gestión y los gastos de un pleito, es necesario prever disposiciones como la

responsabilidad financiera personal y otras medidas punitivas. El sistema no debe incluir indemnizaciones ejemplares o punitivas y debe mantenerse el nivel máximo de indemnización actual de dos años de sueldo.

81. **El Sr. Kishimoto** (Japón) dice que está de acuerdo con los elementos esenciales del informe del Grupo de Reforma. El sistema de justicia interna tiene múltiples deficiencias y debe modificarse. Es necesario fortalecer el sistema informal para que pueda ocuparse efectivamente de la solución de controversias. La mediación debe ser una función central del ombudsman en el futuro y su mandato debe estar claramente definido para no duplicar las funciones del sistema de justicia formal.

82. El sistema de justicia formal debe ser coherente con las responsabilidades y obligaciones jurídicas del personal. Debe establecerse un sistema independiente y profesional de dos instancias. Las ventajas y desventajas del sistema actual, incluidas la Junta Mixta de Apelaciones y el Comité Mixto de Disciplina, deben compararse con las propuestas del Secretario General relativas al Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas y al Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas. Buena parte del éxito del sistema de justicia futuro dependerá de cómo se integran los procedimientos disciplinarios en el sistema formal y el sistema informal.

83. Un alto nivel de conocimiento y comprensión de las cuestiones jurídicas por los miembros del personal es fundamental para una buena utilización del sistema de justicia. Sin embargo, siempre ha sido así. Por tanto, es difícil entender cuáles serán las funciones de la Oficina de Asistencia Letrada para el Personal. Parece innecesario que la Secretaría suministre servicios de asistencia letrada o representantes que presenten demandas contra las Naciones Unidas en nombre del personal, dado el papel fundamental que ya desempeña la Secretaría difundiendo información entre el personal. Por último, dada la importancia de las reformas propuestas, la Comisión debe examinarlas a fondo y no debe tomar decisiones apresuradas.

84. **El Sr. Diab** (República Árabe Siria) dice que un sistema reformado de justicia interna es fundamental para proteger los derechos del personal y responsabilizar a los directores de sus decisiones. Cabe lamentar que la nota del Secretario General sobre el informe del Grupo de Reforma (A/61/758) se haya presentado con demora. El Secretario General ha hecho nuevas propuestas en esa

nota, en contravención de la resolución 59/283 de la Asamblea General.

85. La República Árabe Siria apoya las recomendaciones del Grupo de Reforma, incluida la propuesta de establecer un Consejo de Justicia Interna y un sistema de justicia formal que incluya un tribunal de primera instancia y un tribunal de apelaciones. Las decisiones de la primera instancia deben ser tomadas por un magistrado y no por tres, como propone el Secretario General. El nuevo sistema debe estar en funcionamiento el 1° de enero de 2008.

86. Es fundamental que los jueces sean independientes y tengan antecedentes profesionales impecables, así como conocimiento del derecho administrativo y laboral de las Naciones Unidas. Los magistrados deben seleccionarse teniendo presente la necesidad de una representación geográfica equitativa y deben tener la categoría de Subsecretario General.

87. El proceso de examen administrativo del sistema de justicia informal ha producido demoras. Eliminarlo es una buena idea. Sin embargo, la función de evaluación interna propuesta para reemplazarlo parece ser el mismo mecanismo con un nuevo nombre. Por último, la delegación de su país apoya la propuesta de fortalecer la función del ombudsman en el sistema informal.

88. **El Sr. Sandoval** (Colombia) dice que la debida protección de los derechos de los miembros del personal son la base de la reforma del sistema de justicia de las Naciones Unidas. El sistema debe garantizar transparencia, eficiencia, independencia y el debido proceso. La delegación de Colombia conviene en que el sistema debe incluir componentes informales y formales, en el entendimiento de que tanto en el derecho internacional público como privado las decisiones negociadas son tan legalmente vinculantes como las decisiones de los tribunales. El uso de las palabras “formal” e “informal” para describir los dos sistemas puede, por consiguiente, causar confusión. Los sistemas deben, pues, denominarse “judicial” y “extrajudicial”, de conformidad con el léxico utilizado en el derecho internacional público y reflejado en la versión en español de los informes correspondientes.

89. La delegación de Colombia apoya la idea de un sistema judicial de dos instancias. Sin embargo, ese sistema no requiere necesariamente dos tribunales independientes. Por el contrario, debería haber un solo tribunal compuesto de una sala de primera instancia y una sala de apelaciones (segunda instancia). La segunda examinaría las decisiones adoptadas por la

primera. Esa propuesta tiene varias ventajas: dos tribunales requerirían estatutos y reglamentos separados para cada uno, con lo cual podrían surgir interpretaciones encontradas, en tanto que un solo tribunal tendría un único estatuto y un reglamento para ambas salas; la justicia se administraría en forma más eficiente; sería más fácil lograr una jurisprudencia coherente; el tribunal sería una única entidad administrativa; y los gastos se racionalizarían.

90. **El Sr. Aljunied** (Singapur) pregunta cuándo se proporcionarán las respuestas a las preguntas que ha planteado sobre el Equipo de Tareas sobre Adquisiciones. Aunque su delegación preferiría que las respuestas se dieran en un foro oficial, dado que las preguntas se hicieron en un foro oficial, agradecería una respuesta preliminar extraoficial. Esto sería posible, pues su delegación ha distribuido el texto de su declaración mucho antes de la sesión.

91. **El Sr. Abelian** (Secretario de la Comisión) dice que habrá que consultar a varias oficinas antes de dar las correspondientes respuestas. Dado que en la reunión en curso no hay ningún representante de las oficinas interesadas, no es posible dar respuestas preliminares.

**Tema 117 del programa: Presupuesto por programas para el bienio 2006-2007**  
(continuación)

*Estimaciones respecto de misiones políticas y especiales, buenos oficios y otras iniciativas políticas autorizadas por la Asamblea General o por el Consejo de Seguridad (continuación)*  
(A/C.5/61/L.36)

*Proyecto de resolución A/C.5/61/L.36: Estimaciones respecto de misiones políticas y especiales, buenos oficios y otras iniciativas políticas autorizadas por la Asamblea General o por el Consejo de Seguridad*

92. *Queda aprobado el proyecto de resolución A/C.5/61/L.36.*

*Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo: informe provisional: invertir en tecnologías de la información y las comunicaciones (A/61/765 y A/61/804)*

93. **La Sra. Van Buerle** (Directora de la Oficina de Planificación del Programa, Presupuesto y Contaduría General) presenta el informe del Secretario General

titulado “Invertir en las Naciones Unidas: en pro del fortalecimiento de la Organización en todo el mundo: informe provisional: invertir en tecnologías de la información y las comunicaciones” (A/61/765) y dice que la Asamblea General presentará un informe completo sobre el mismo tema en la segunda parte de la continuación del sexagésimo primer período de sesiones.

94. El Secretario General ha tomado nota de la decisión de la Asamblea General de incorporar el puesto de Oficial Principal de Tecnología de la Información en la Oficina Ejecutiva del Secretario General. Tras considerar largamente la cuestión, el Secretario General concluyó que los intereses de la Organización se tendrían mejor en cuenta si la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones formaba parte del Departamento de Gestión y pidió a la Asamblea General que volviera a examinar su decisión.

95. Dada la función importante de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para el programa de reforma de la gestión el carácter no sectorial del mandato del Oficial Principal de Tecnología de la Información, es apropiado ubicar la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el Departamento de Gestión. Además, el Oficial Principal será el primer responsable del sistema de planificación de los recursos institucionales y otras iniciativas tomadas por el Departamento de Gestión.

96. **El Sr. Saha** (Presidente de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) dice que las observaciones de la Comisión Consultiva sobre el informe provisional del Secretario General relativo a las tecnologías de la información y las comunicaciones figuran en el documento A/61/804. La Comisión Consultiva no encontró suficiente justificación en el informe provisional del Secretario General para modificar la decisión de la Asamblea General y crear el puesto del Oficial Principal de Tecnologías de la Información en el Departamento de Gestión y no en la Oficina Ejecutiva del Secretario General.

97. Además, la Comisión Consultiva observa que el informe provisional no responde a las peticiones formuladas en la sección II de la resolución 60/283 de la Asamblea General. La Comisión Consultiva confía en que el informe amplio sí lo haga. La Comisión Consultiva recomienda que las decisiones sobre las estructuras de tecnologías de la información y las comunicaciones, las necesidades de dotación de

personal y las funciones y responsabilidades se tomen en el contexto del examen del informe amplio en la Asamblea General.

98. **El Sr. Hussain** (Pakistán) habla en nombre del Grupo de los 77 y China y recuerda que en su resolución 60/283 la Asamblea General pidió al Secretario General que proporcionara información detallada sobre la estructura y las necesidades de dotación de personal de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones prevista, así como de la estructura jerárquica, las funciones de la Oficina y su relación con otras dependencias de tecnologías de la información y las comunicaciones de la Secretaría y oficinas exteriores a la Sede. El Grupo de los 77 está de acuerdo con la Comisión Consultiva en que el informe del Secretario General (A/61/765) no responde a la petición de la Asamblea General.

99. También en su resolución 60/283, la Asamblea General decidió establecer el puesto de Oficial Principal de Tecnología de la Información y reemplazar el Sistema Integrado de Información de Gestión por un sistema de planificación de los recursos institucionales de última generación, en el entendimiento de que la Secretaría presentaría el informe amplio mencionado en los párrafos 17 y 18 del informe anterior del Secretario General sobre tecnologías de la información y las comunicaciones (A/60/846/Add.1). El Grupo de los 77 espera que la Secretaría explique, en una sesión oficial, las razones de su demora en presentar el informe. El Grupo de los 77 ha subrayado sistemáticamente que la aplicación cabal de las resoluciones de la Asamblea General es un elemento esencial de la debida rendición de cuentas a los Estados Miembros. Por tanto, espera que el informe se prepare sin mayor demora y se presente a la Comisión durante la segunda parte de la continuación del sexagésimo primer período de sesiones.

100. Se informó a la Asamblea General de que el nombramiento del Oficial Principal de Tecnología de la Información era fundamental para el mejoramiento de las políticas sobre las TIC. El Grupo de los 77 considera preocupante que aún no se haya nombrado al Oficial Principal e insta a que el puesto se cree inmediatamente.

101. El Grupo de los 77 también considera preocupante que el informe del Secretario General no responda a la petición de la Asamblea General de propuestas sobre la manera de aumentar el uso de los programas

informáticos de código abierto en las secretarías. Una vez más, se ha asegurado a los Estados Miembros que la Secretaría se ocupará de la cuestión en el informe amplio.

102. El Grupo de los 77 lamenta también que el informe del Secretario General no responda a los párrafos 13 y 15 de la resolución 61/233 de la Asamblea General. Antes de la aprobación de la resolución, la Secretaría aseguró a la Comisión que sería posible informar sobre las decisiones del equipo de tareas de contabilidad relativas a la aplicación de las Normas Contables Internacionales para el Sector Público y la preparación del sistema de planificación de los recursos institucionales. Cabe lamentar que no se haya cumplido. Dado que el nuevo sistema de TIC puede ser costoso, los Estados Miembros deben estar seguros de que la Secretaría procede en la forma prevista y está coordinando su labor con otras entidades de las Naciones Unidas.

103. Es importante que la experiencia adquirida con los proyectos anteriores se tenga en cuenta en la aplicación de la estrategia sobre TIC. También es importante elaborar una estrategia amplia de gestión de la información que responda a todas las necesidades institucionales. El sistema de TIC debe apoyar el proceso de gestión basada en los resultados y debe poder llevar a cabo las funciones de planificación, programación, presupuestación, supervisión, evaluación y presentación de informes en forma integrada.

104. La Asamblea General actuó de buena fe al aprobar la creación del puesto de Oficial Principal de Tecnología de la Información y la sustitución del Sistema Integrado de Información de Gestión por un sistema de planificación de los recursos institucionales de última generación incluso antes de poder examinar los detalles de la propuesta. El Grupo de los 77 confía en que la Secretaría hará en el futuro mayores esfuerzos para aplicar las resoluciones de la Asamblea General.

105. **El Sr. Fermín** (República Dominicana) habla en nombre del Grupo de Río y dice que la gestión eficiente y moderna de la Organización debe contar con el apoyo de una tecnología de la información avanzada que armonice y simplifique los procedimientos e integre las funciones adecuadamente en la Sede y sobre el terreno. La tecnología de la información puede ser un medio eficiente de promover el cambio y al mismo tiempo asegurar la continuidad

de la estrategia y la unidad de la acción en todos los departamentos. El Grupo de Río espera con interés la información que la Secretaría debe presentar durante la segunda parte de la continuación del sexagésimo primer período de sesiones en respuesta a la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 60/283, y también espera con interés que vuelva a examinarse la cuestión de los programas informáticos de código abierto. Dado que la Secretaría ha proporcionado detalles de las funciones propuestas y de la ubicación institucional de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Grupo de los 77 espera con interés que la cuestión se vuelva a examinar en consultas oficiosas.

106. **La Sra. Kaji** (Japón) dice que la delegación de su país comparte las opiniones expresadas por la Comisión Consultiva en su informe (A/61/804). El sistema de TIC en su conjunto debe examinarse a fondo en el contexto del informe amplio que presentará el Secretario General. Los debates deben ser coherentes con las deliberaciones de la Asamblea General sobre las propuestas del Secretario General relativas a la reforma estructural.

*Se levanta la sesión a las 13.10 horas.*