



Asamblea General

Distr. general
14 de octubre de 2013
Español
Original: inglés

Sexagésimo octavo período de sesiones

Temas 134, 143 y 147 del programa

Proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2014-2015

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Aspectos administrativos y presupuestarios de la financiación de las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz

Administración de justicia en las Naciones Unidas y actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los informes del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas ([A/68/346](#)) y las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas ([A/68/158](#)). La Comisión Consultiva también tuvo ante sí el informe del Consejo de Justicia Interna sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas ([A/68/306](#)). Durante su examen de los informes, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, que le facilitaron más información y aclaraciones, lo cual concluyó con respuestas por escrito recibidas el 30 de septiembre de 2013.

2. Los informes del Secretario General se presentan de conformidad con la resolución [67/241](#) de la Asamblea General, en que esta solicitó al Secretario General que le presentara, en su sexagésimo octavo período de sesiones, informes sobre varias cuestiones relativas a la administración de justicia. En la primera parte del informe ([A/68/346](#)) se ofrecen estadísticas sobre el funcionamiento del sistema de administración de justicia correspondientes a 2012 y en la segunda parte se atiende a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución [67/241](#).



II. Administración de justicia en las Naciones Unidas

Observaciones generales

3. En los párrafos 8 a 22 del informe sobre la administración de justicia se exponen las observaciones del Secretario General sobre el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia basadas en las estadísticas correspondientes al año 2012 y desde su establecimiento. El Secretario General observa que, en comparación con 2011, hubo una disminución del número de nuevas solicitudes de evaluación interna recibidas por la Dependencia de Evaluación Interna del Departamento de Gestión y del número de nuevas causas incoadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Sin embargo, en ese mismo período, hubo un incremento del número de solicitudes de evaluación interna en los fondos y programas y un aumento del volumen de casos atendidos por el Tribunal de Apelaciones, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la Sección de Derecho Administrativo y la Oficina de Asuntos Jurídicos. La mayoría de los casos siguieron versando sobre cuestiones relativas a los nombramientos (principalmente no haber sido seleccionado y la denegación de ascensos). En los párrafos 5 a 9 se ofrecen estadísticas más detalladas sobre el funcionamiento de las diferentes partes del sistema de administración de justicia.

4. **La Comisión Consultiva observa que desde la creación del sistema de administración de justicia ha ido aumentando año tras año el número de nuevos casos recibidos en sus diferentes partes. Sin embargo, las estadísticas correspondientes a 2012 podrían poner de manifiesto un cambio parcial de tendencia, con una disminución de nuevos casos recibidos en la Dependencia de Evaluación Interna y el Tribunal Contencioso-Administrativo. Puesto que para realizar un análisis más concluyente se requiere información adicional y dejar que el sistema siga funcionando, la Comisión confía en que el Secretario General continuará haciendo un seguimiento de los datos del número de casos a fin de detectar las nuevas tendencias y que incluirá sus observaciones respecto de dichas estadísticas en futuros informes.**

A. Examen del sistema formal de justicia

Dependencia de Evaluación Interna

5. El informe indica que en 2012 la Dependencia de Evaluación Interna recibió 837 solicitudes de evaluación interna (frente a 952 solicitudes en 2011), de las cuales 327 resultaron inadmisibles, 241 devinieron decisiones confirmadas, 106 fueron consideradas abstractas y 84 se arrastraron al año siguiente (véase [A/68/346](#), párrs. 24 y 30 y cuadro 1). Al 30 de junio de 2013, en el 87% de las causas de las que conoció el Tribunal Contencioso-Administrativo incoadas por funcionarios, después de que concluyera la evaluación interna, el Tribunal confirmó, confirmó por razones distintas o confirmó parcialmente la recomendación de la Dependencia de Evaluación Interna (véase [A/68/346](#), párr. 29). En respuesta a una pregunta formulada por la Comisión Consultiva, se le informó de que una solicitud es considerada abstracta por la Dependencia de Evaluación Interna si la pretensión del funcionario es satisfecha por la Organización o si pierde su sustancia por alguna razón y los funcionarios casi nunca recurren esa decisión de la Dependencia. También se comunicó a la Comisión que una causa se considera archivada por

inadmisible si el funcionario la presenta fuera del plazo legal estipulado o si no consigue demostrar que está impugnando realmente una decisión administrativa de la Organización y no otro acto oficial de esta.

Tribunal Contencioso-Administrativo

6. En el informe se señala que en 2012 el Tribunal Contencioso-Administrativo recibió 258 nuevas causas, frente a 281 en 2011. Además, en 2012 el Tribunal resolvió 260 causas (frente a 272 causas resueltas en 2011) y remitió 10 causas a los Servicios de Mediación de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas para que se resolvieran recurriendo a la mediación (véase [A/68/346](#), párrs. 37 y 42 y cuadro 2). En respuesta a sus preguntas se informó a la Comisión de que, en comparación con 2011, la duración media de resolución de las causas por parte del Tribunal era ligeramente inferior, de aproximadamente 12 meses, en lugar de entre 12 y 14 meses. Además, se comunicó a la Comisión que el ritmo de trabajo también era más rápido que en el antiguo sistema, en el que se requerían cinco años de promedio para resolver las causas.

Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas

7. En 2012 el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas recibió 142 nuevas causas (frente a 96 en 2011), incluidas 109 apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo. Además, en 2012 el Tribunal de Apelaciones dictó 91 sentencias (frente a 88 en 2011), de las cuales 82 fueron apelaciones contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo (58 interpuestas por funcionarios y 34 en nombre del Secretario General; el número total de apelaciones interpuestas por funcionarios y el Secretario General no coincide con el número total de sentencias de apelación contra sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo, porque esa cifra comprende tanto las adhesiones a las apelaciones como las apelaciones consolidadas). De los 58 recursos de apelación interpuestos por funcionarios, 48 fueron desestimados y 10 fueron estimados total o parcialmente. De los 34 recursos de apelación interpuestos en nombre del Secretario General, 8 fueron desestimados, 26 fueron estimados total o parcialmente y 1 fue devuelto al Tribunal Contencioso-Administrativo (véase [A/68/346](#), párrs. 54 y 58 a 60 y cuadros 4 y 5). **La Comisión Consultiva observa la disparidad entre los recursos de apelación estimados total o parcialmente en las causas incoadas en nombre del Secretario General frente a las causas incoadas por funcionarios. La Comisión solicita que el Secretario General analice las razones de esta disparidad e informe al respecto a la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones.**

Oficina de Asistencia Letrada al Personal

8. El informe señala que en 2012 la Oficina de Asistencia Letrada al Personal recibió 1.049 nuevos casos, lo cual supuso un aumento del 60% desde 2011 (véase [A/68/346](#), párr. 70 y cuadro 6). Entre los diferentes tipos de asistencia prestada por la Oficina en 2012, en el cuadro 7 del informe se indica que hubo 648 casos de asesoramiento sumario, lo cual supone un aumento respecto de los 345 casos registrados en 2011, que además fueron los que más contribuyeron al aumento global del volumen de trabajo de la Oficina durante el período a que se refiere el informe. En respuesta a una pregunta formulada por la Comisión, se le informó de que la Oficina presta asesoramiento sumario cuando los funcionarios le presentan consultas sobre cuestiones jurídicas o cuando la Oficina rechaza la solicitud de un

funcionario de que se le preste asistencia representándolo en una controversia formal, lo que normalmente conlleva asesorar a los funcionarios sobre sus deberes, prestaciones o derechos. También se comunicó a la Comisión que el aumento podía deberse a distintos factores, entre ellos el elevado número de casos colectivos *de facto*, la mejora del registro que se lleva en la Oficina y el mejor conocimiento por parte de los funcionarios de la existencia de la Oficina y de las funciones que desempeña.

9. El Secretario General observa que en su resolución [67/241](#), la Asamblea General decidió que los recursos totales para la Oficina de Asistencia Letrada al Personal se mantuvieran en su nivel actual hasta que tomara una decisión respecto de un servicio financiado por el personal (véase [A/68/346](#), párr. 81). En los párrafos 23 a 28 figuran las observaciones de la Comisión sobre el servicio financiado por el personal.

B. Respuestas a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución [67/241](#)

1. Institucionalización de las buenas prácticas de gestión

10. La Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara un informe sobre sus esfuerzos por institucionalizar las buenas prácticas de gestión a fin de hacer frente a las causas subyacentes que generaban diferencias en el lugar de trabajo (véase la resolución [67/241](#), párr. 13).

11. El informe del Secretario General indica que la Dependencia de Evaluación Interna elabora guías sobre la experiencia adquirida y notas orientativas destinadas a los administradores, incluso sobre la terminación y la no renovación de los contratos, la selección del personal y las medidas disciplinarias, que también incorporan un examen de la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (véase [A/68/346](#), párr. 113). Se han señalado algunas causas subyacentes que generan controversias laborales: la falta de un diálogo oportuno y abierto entre los administradores y los funcionarios sobre las cuestiones relacionadas con la evaluación de la actuación profesional, la falta de una plena comprensión por los administradores de la normativa y los procedimientos internos de la Organización, la poca claridad de algunos elementos de la normativa interna y las dificultades que plantean para la administración la adopción de decisiones administrativas y su comunicación (véase [A/68/346](#), párr. 114).

12. En respuesta a la pregunta formulada por la Comisión Consultiva sobre las medidas adoptadas a ese respecto en 2012, se le informó de que la Dependencia de Evaluación Interna había recomendado un arreglo en nueve casos en que los administradores no habían aplicado correctamente la normativa y, como consecuencia, los funcionarios en cuestión recibieron pagos correspondientes a lo que habrían percibido si esa normativa se hubiese aplicado adecuadamente. Se comunicaron por escrito los errores cometidos a los administradores y sus superiores, quienes acusaron recibo del arreglo alcanzado y de la experiencia adquirida. **La Comisión Consultiva afirma la importancia que tienen para los administradores las guías sobre la experiencia adquirida acerca de la jurisprudencia de los Tribunales y espera que esa experiencia se traduzca en resultados concretos cuando se adopten medidas de administración.**

2. Evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia

13. En los párrafos 19 y 20 de su resolución [67/241](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que, a fin de considerarla en su sexagésimo octavo período de sesiones, le presentara una propuesta para realizar una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia, que se debía llevar a cabo con una buena relación costo-eficacia y dentro de los límites de los recursos existentes.

14. En el anexo II del informe del Secretario General se ofrecen detalles de la propuesta. En el mandato propuesto se establece que en la evaluación se examinarían todos los aspectos operacionales del sistema formal de administración de justicia y se valoraría si realmente se están logrando las metas y objetivos del sistema. La evaluación conllevaría examinar los documentos pertinentes y consultas con el personal y la administración, incluida la consideración de las siguientes cuestiones: a) el volumen de casos de las entidades que constituyen el sistema formal y las tendencias respectivas; b) las enseñanzas que se puedan derivar de la jurisprudencia respecto de las buenas prácticas de gestión; c) la determinación de las causas que motivan el recurso al sistema formal y los medios para hacerles frente; d) las medidas proactivas para la resolución temprana e informal de las controversias; e) la posibilidad de aumentar la eficiencia; f) el acceso efectivo al sistema formal para todos los funcionarios en todos los lugares de destino; y g) los recursos necesarios y la eficacia en función de los costos del sistema formal. El proyecto de informe con las conclusiones y recomendaciones se distribuiría a las partes interesadas pertinentes para recabar sus observaciones, y esas observaciones se consignarían en un anexo del informe final, que se presentaría a la Asamblea General para que lo examinara en su sexagésimo noveno período de sesiones (véase [A/68/346](#), anexo II, párrs. 5 a 7). En respuesta a la pregunta formulada por la Comisión Consultiva acerca de las medidas proactivas para la resolución temprana e informal de las controversias, se le informó de que se trataba de encontrar medidas para resolver con celeridad controversias que ya estaban planteadas en el sistema formal de administración de justicia y podrían incluir, entre otras, medidas para promover la remisión de las causas a la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, aunque no se pretendía que esta Oficina fuera objeto de la evaluación independiente provisional.

15. En respuesta a sus preguntas se comunicó a la Comisión que el mandato propuesto para la evaluación provisional no incluía un examen de la jurisprudencia, ya que esta tarea podría llevarla a cabo mejor un grupo de juristas eminentes con experiencia. En respuesta a otra pregunta sobre si el mandato propuesto incluiría criterios de referencia para comparar la actuación con los mejores ejemplos y prácticas de otros sistemas de justicia interna semejantes, se informó a la Comisión de que la Asamblea General tal vez quisiera ampliar el mandato propuesto en ese sentido.

16. Con respecto a la entidad propuesta para realizar la evaluación, el informe señala que el Secretario General tomó en cuenta dos consideraciones, a saber, la entidad debía ser independiente y la evaluación debía llevarse a cabo dentro de los límites de los recursos existentes. Se descartó la opción consistente en que un grupo similar al antiguo Grupo de Reforma realizara una evaluación externa, ya que se consideró que era imposible con los recursos disponibles. En cuanto a las entidades independientes internas, el informe señala que, puesto que el mandato de la Junta de

Audidores consiste en auditar los estados financieros de la Organización, se consideró que la Dependencia Común de Inspección era la entidad más apropiada teniendo en cuenta la experiencia y los conocimientos jurídicos de algunos inspectores y el hecho de que el examen se pudiera realizar dentro de los límites de los recursos existentes (véase [A/68/346](#), anexo II, párrs. 8 a 15).

17. En respuesta a una pregunta formulada por la Comisión, se le comunicó que la Junta también se consideró menos idónea porque su mandato se centraba en asuntos financieros y sus miembros no contaban con conocimientos especializados en el ámbito jurídico, mientras que algunos miembros de la Dependencia Común de Inspección sí los tenían en cierta medida, así como recursos para aportar los conocimientos pertinentes adicionales en caso necesario. Con respecto a los costos estimados de la opción de la evaluación externa, se informó a la Comisión de que en 2006 el Grupo de Reforma había supuesto un costo de 500.000 dólares y que la opción en cuestión conllevaría unos costos similares.

18. **La Comisión Consultiva opina que en esta coyuntura es deseable que se lleve a cabo una evaluación independiente provisional del sistema formal de administración de justicia a fin de evaluar su funcionamiento hasta la fecha y asegurar que esté cumpliendo sus objetivos como mecanismo para resolver eficazmente las controversias laborales que se plantean en la Organización. Puesto que los Tribunales forman parte del sistema formal, la Comisión considera que cualquier evaluación sustantiva de la dirección en la que se encamina dicho sistema debería incluir en su mandato un examen de la evolución y la aplicación de la jurisprudencia de aquellos y unos criterios de referencia para comparar el desarrollo de esa jurisprudencia con el de los mejores ejemplos y prácticas de otros sistemas de justicia interna semejantes. A fin de evaluar la eficiencia y la eficacia del sistema, la evaluación también debería incluir un análisis de la organización y la realización del trabajo de los Tribunales en los diferentes lugares de destino, como el número de expertos jurídicos y magistrados que se requieren en las causas, el número de horas dedicadas por los magistrados a las causas y el número de sesiones y su duración.**

19. Al ponderar las opciones respecto del órgano apropiado para realizar la evaluación anteriormente indicada, la Comisión observó la intención de la Asamblea General de que se llevara a cabo dentro de los límites de los recursos existentes, lo cual excluye la opción de un órgano externo. Con respecto a los órganos internos considerados, a saber, la Junta de Auditores y la Dependencia Común de Inspección, la Comisión observa que la Dependencia Común de Inspección ya tiene un volumen de trabajo considerable y habría que revisar sus necesidades presupuestarias (véase [A/68/7](#), párr. X.21). En estas circunstancias, a la Dependencia le podría resultar difícil incorporar esa evaluación a su actual plan de trabajo y llevarla a cabo con los recursos de que dispone. En cuanto a la Junta de Auditores, la Comisión también observa que su mandato podría no ser lo suficientemente amplio como para abarcar todos los aspectos pertinentes de la evaluación.

20. La Comisión ha tenido en cuenta el carácter sustantivo de esta evaluación, que tiene por objeto evaluar el funcionamiento del sistema formal de administración de justicia y si este sistema está logrando su principal objetivo como sistema de administración de justicia independiente, transparente,

profesional, con recursos suficientes y descentralizado conforme con las normas pertinentes del derecho internacional y con los principios de legalidad y del debido proceso para asegurar que se respeten los derechos y las obligaciones de los funcionarios y que los administradores y los funcionarios respondan por igual de sus actos, conforme decidió la Asamblea General en sus resoluciones [61/261](#), [62/228](#) y [63/253](#). Teniendo esto presente, la Comisión opina que la tarea se facilitaría con los conocimientos especializados de expertos jurídicos independientes y con experiencia familiarizados con los mecanismos internos de resolución de controversias laborales. Además, una evaluación del sistema formal que incluyera a expertos jurídicos se percibiría como un ejercicio más creíble y acreditado. La Comisión reconoce que una evaluación de esta naturaleza tendría consecuencias financieras. La Asamblea General tal vez desee reconsiderar los recursos necesarios para llevar a cabo la evaluación.

3. Código de conducta para representantes letrados externos

21. En su resolución [67/241](#), párrafo 44, la Asamblea General solicitó al Secretario General que, en consulta con el Consejo de Justicia Interna y otros órganos competentes, preparara un código de conducta para representantes letrados que no fueran funcionarios, y le presentara un informe al respecto en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones.

22. El Secretario General indica que está en marcha la elaboración del código de conducta para representantes letrados externos, que estará listo para presentarlo a la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones (véase [A/68/346](#), párr. 119).

4. Financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal

23. La Asamblea General solicitó al Secretario General que le presentara, para su examen y aprobación en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones, una propuesta única y preferente para la financiación conjunta de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, en consulta con todos los interesados que correspondiera, incluidos el Consejo de Justicia Interna y representantes del personal (véase [A/RES/67/241](#), párr. 48).

24. En el informe se indica que el Secretario General opina que lo más conveniente para la Organización sería continuar financiando el costo íntegro de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, incluidos los recursos adicionales que necesite, ya que eso ofrece beneficios tanto para los funcionarios como para la Organización, y también teniendo en cuenta el hecho de que la asistencia letrada profesional es esencial para la utilización efectiva y apropiada de los mecanismos disponibles dentro del sistema de administración de justicia (véase [A/68/346](#), párrs. 121 a 123). Los recursos adicionales solicitados consisten en dos oficiales jurídicos de categoría P-4, cuatro auxiliares administrativos del Cuadro de Servicios Generales, y 52.000 dólares en concepto de recursos adicionales no relacionados con puestos, a un costo aproximado de 895.000 dólares por año con arreglo a la escala de sueldos de 2012 (véase [A/68/346](#), nota de pie de página 12).

25. En el párrafo 132 del informe se dice que si la Asamblea General deseara establecer un plan de contribución del personal a los recursos adicionales de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, y fuera necesario elegir una opción, el Secretario General propone una deducción mensual automática de la nómina con

cargo al sueldo básico neto, a menos que el funcionario solicite expresamente que no se le aplique dicha deducción. En la nota de pie de página 11 del informe se dice que las opciones consideradas por el Secretario General partían del supuesto de que la Organización continuaría financiando la Oficina de Asistencia Letrada al Personal a los niveles actuales y que se utilizaría una contribución del personal para financiar los recursos adicionales que se solicitaran. En el anexo III del informe se indica que, para producir 895.000 dólares en concepto de recursos adicionales, si ningún funcionario solicitara que no se le aplicara la deducción, la deducción de la nómina que se tendría que aplicar oscilaría entre 0,16 dólares al mes para un puesto de contratación local 3, escalón 3 en Dili, y 4,32 dólares al mes para un puesto de categoría D-1, escalón 5, en Viena. Si se parte del supuesto de que el 40% de los funcionarios solicitaría que no se les aplicara la deducción, la deducción de la nómina oscilaría entre 0,26 dólares al mes para un puesto de contratación local 3, escalón 3 en Dili, y 7,20 dólares al mes para un puesto de categoría D-1, escalón 5, en Viena (véase [A/68/346](#), anexo III, párrs. 2 a 4).

26. Según se indica en los párrafos 128 a 131 del informe, se consideraron otras opciones que a juicio del Secretario General presentaban desventajas importantes. A su modo de ver, la opción de deducción obligatoria de la nómina podría generar los ingresos necesarios para dotar de recursos adicionales a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, pero se correría el riesgo de que la opción fuese impugnada por los funcionarios; la opción de pago por los usuarios impondría la carga de financiación de esos recursos adicionales a los funcionarios que se sirvieran de la asistencia letrada de la Oficina, pero la cuantía que se podría generar por ese medio es incierta y las sumas que los funcionarios tendrían que pagar por servicios jurídicos serían muy superiores a la capacidad financiera de muchos funcionarios y darían lugar a serias preocupaciones sobre el acceso a la justicia; la opción de pagos obligatorios de las asociaciones y sindicatos del personal tampoco se consideró viable por las razones expuestas en el anexo II del informe anterior del Secretario General sobre la administración de justicia ([A/67/265](#) y Corr.1).

27. Respondiendo a una consulta sobre la opción de un plan de seguro, según lo solicitado por la Comisión Consultiva en su informe anterior (véase [A/67/547](#), párr. 44), se informó a la Comisión que el Secretario General no tenía conocimiento de que hubiera algún plan comercial de seguro disponible actualmente que ofreciera representación legal a un funcionario que deseara impugnar una decisión administrativa en los tribunales de las Naciones Unidas. Se informó además a la Comisión que no se había considerado la opción de pago por los usuarios debido a que la Oficina de Asistencia Letrada al Personal necesitaría apoyo administrativo adicional para mantenerse al tanto de los servicios prestados y el tiempo dedicado a cada caso y cobrar una tarifa por hora al funcionario, lo que podía dar origen a controversias acerca de lo razonable del número de horas o de la tarifa cobrada. Además, según la respuesta del Secretario General a una consulta, habría dificultad en proporcionar una corriente constante y fiable de ingresos que generara los fondos necesarios para financiar los recursos adicionales que necesita la Oficina.

28. Habiendo considerado las diferentes opciones de financiación de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, la Comisión Consultiva opina que la deducción mensual automática de la nómina con una cláusula que permita a los funcionarios solicitar que no se les aplique la deducción es la opción más viable, porque tiene en cuenta las contribuciones del personal para representación legal, y al mismo tiempo permite a los funcionarios optar por no participar si

así lo desean (con la posibilidad de optar por participar posteriormente). La Comisión considera que las contribuciones del personal deberían cubrir todos los costos relacionados con la representación por la Oficina, mientras que las cuotas deberían cubrir el costo de los demás servicios proporcionados por la Oficina. La Comisión observa además que este plan permitiría financiar las necesidades de la Oficina a una tasa mensual razonable para los funcionarios sobre la base de los supuestos actuales, reconociendo al mismo tiempo que habría que ajustar la tasa efectiva de deducción de la nómina que se impondría, sobre la base, entre otras cosas, del número de funcionarios que optaran por que no se les aplicara la deducción, el número de casos y el monto de los recursos necesarios para representación por la Oficina que se financiarían con cargo a contribuciones del personal, lo que podría resultar afectado por la tasa de deducción de la nómina. La Comisión subraya que como los funcionarios contribuirían a sufragar el costo de los servicios jurídicos, deberían, por lo tanto, recibir una asistencia y una representación legales adecuadas.

5. Responsabilidad de las personas en los casos en que las violaciones de las normas y procedimientos de la Organización han dado origen a pérdidas pecuniarias

29. En el párrafo 55 de su resolución 67/241, la Asamblea General solicitó al Secretario General que en la parte principal de su sexagésimo octavo período de sesiones le presentara propuestas sobre la rendición de cuentas de aquellas personas cuya infracción de las normas y procedimientos de la Organización hubiera causado pérdidas pecuniarias.

30. Los párrafos 154 a 159 del informe del Secretario General se refieren a la rendición de cuentas del personal directivo y a las medidas que el Secretario General puede adoptar para hacer realidad la rendición de cuentas. **La Comisión Consultiva observa que en el informe no se responde del todo a la solicitud de la Asamblea General relativa a la rendición de cuentas de las personas que no forman parte del personal directivo, y recomienda que se solicite al Secretario General que proporcione esa información en el sexagésimo noveno período de sesiones.**

6. Mandato revisado de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

31. En el párrafo 27 de su resolución 67/241, la Asamblea General reiteró la solicitud que había hecho al Secretario General de que le presentara informes sobre el mandato revisado de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, y solicitó al Secretario General que velara por que el mandato y las directrices para la Oficina se promulgaran lo antes posible.

32. En el informe del Secretario General se indica que las consultas están llegando a su término y que el mandato revisado se promulgará a fines de 2013 (véase [A/68/346](#), párrs. 173 y 174). **La Comisión Consultiva observa con preocupación que la Asamblea General ha formulado una solicitud similar al Secretario General en cuatro ocasiones anteriores, como consta en el párrafo 67 a) de la resolución [62/228](#), el párrafo 21 de la resolución [63/253](#), el párrafo 17 de la resolución [65/251](#) y el párrafo 19 de la resolución [66/237](#). La Comisión insta al Secretario General a que vele por que el mandato revisado se promulgue lo antes posible.**

7. Observancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

33. La Comisión Consultiva recuerda que había solicitado al Secretario General que adoptara todas las medidas correctivas necesarias a fin de que se observaran en el lugar de trabajo las disposiciones pertinentes de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (véase [A/67/547](#), párr. 59). En el anexo VI del informe se dice que la Secretaría ha preparado un proyecto de boletín del Secretario General sobre la facilitación del acceso para las personas con discapacidad en las Naciones Unidas, que establecerá un marco general para la creación de un entorno de trabajo inclusivo y accesible para las personas con discapacidad en la Secretaría de las Naciones Unidas, y asegurará que haya un ajuste razonable para los funcionarios con discapacidad. Además, en la instrucción administrativa relativa a la certificación médica de aptitud ([ST/AI/2011/3](#)) se trata la cuestión del ajuste para los funcionarios con discapacidades durante el proceso de certificación médica (véase [A/68/346](#), anexo VI). En los párrafos 8.1 y 8.3 de la instrucción administrativa se estipula que, sobre la base de los resultados de la evaluación médica, el Director del Servicio Médico de las Naciones Unidas o el médico debidamente autorizado por el Director comunicará a la oficina encargada de la contratación el certificado de aptitud relativo al candidato o al funcionario, y añadirá las demás observaciones que sean útiles, incluso sobre las discapacidades a las que la Organización deba razonablemente ajustarse. Cuando el Director del Servicio Médico haya indicado discapacidades a las que la Organización deba razonablemente ajustarse, las decisiones definitivas relativas al empleo o la asignación del interesado serán adoptadas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (como en el caso de las demás decisiones sobre empleo).

34. La Comisión Consultiva encomia las medidas adoptadas por el Secretario General para velar por que se observen en el lugar de trabajo las disposiciones pertinentes de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, y espera con interés la publicación del boletín del Secretario General.

8. Proyecto piloto sobre la viabilidad de descentralizar ciertos elementos de los asuntos disciplinarios relacionados con las oficinas sobre el terreno

35. En su resolución [66/237](#), la Asamblea General hizo suyas las conclusiones y recomendaciones presentadas en el informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ([A/66/7/Add.6](#)), entre ellas la propuesta de que los resultados del proyecto piloto para comprobar la viabilidad de descentralizar elementos del sistema de administración de justicia y las demás medidas de corto plazo propuestas por el Secretario General se presenten a la Asamblea General para su examen en el sexagésimo octavo periodo de sesiones.

36. En el anexo VII del informe del Secretario General se ponen de relieve varias otras iniciativas, que también tienen el objetivo y el efecto de fortalecer el desempeño y la eficiencia de la Organización en la gestión de algunos aspectos del proceso predisciplinario, cuyos efectos combinados están incidiendo de manera positiva en la forma en que se tramitan los casos y en la eficiencia con que estos atraviesan las fases predisciplinaria y disciplinaria. El Secretario General considera prudente dedicar algún tiempo a estudiar si el efecto acumulativo de las iniciativas en curso está logrando los objetivos estratégicos generales formulados en el

contexto del proyecto piloto, con el fin de evitar la duplicación y lograr el máximo de selectividad en la utilización de los recursos existentes. Por consiguiente, se recomienda aplazar por dos años la ejecución del proyecto piloto (véase [A/68/346](#), anexo VII, párrs. 11 a 13).

37. Habida cuenta de las iniciativas en curso que pueden resultar en objetivos similares a los previstos para el proyecto piloto, la Comisión está de acuerdo con la propuesta de aplazar por dos años la ejecución del proyecto piloto.

38. Con respecto a la propuesta de que la autoridad del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para poner a los funcionarios en situación de licencia administrativa con goce de sueldo en espera de la investigación y el proceso disciplinario se delegue, a título experimental, en el Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, se informó a la Comisión, en respuesta a su consulta, que la delegación de autoridad había entrado en vigor en enero de 2013. Se habían considerado y tramitado seis solicitudes al 1 de septiembre de 2013, y otras cinco se estaban examinando al 19 de septiembre de 2013. En esta fase temprana de la ejecución, el Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, en estrecha colaboración con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, ha centrado la atención en impartir orientación normativa y operacional a las misiones sobre el terreno y ha organizado videoconferencias con los jefes de los equipos de conducta y disciplina y con los coordinadores. Se informó además a la Comisión de que el Departamento y la Oficina estaban siguiendo de cerca la ejecución y captando las enseñanzas adquiridas, a fin de impartir orientación adicional a las misiones sobre el terreno.

C. Magistrados de los tribunales de las Naciones Unidas

Nivel de sueldos de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo

39. En el párrafo 184 del informe se dice que las condiciones de servicio de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas establecidas en el anexo del documento [A/63/314](#), según lo aprobado por la Asamblea General en su resolución [63/253](#), estipulan que los sueldos y prestaciones de los magistrados del Tribunal deberían ser “equivalentes a los de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV”. Debido a un error administrativo, se concedieron incrementos de sueldos al escalón V de la categoría D-2 a cuatro magistrados de las Oficinas de las Naciones Unidas en Nairobi y Ginebra, con efecto a partir del 1 de julio de 2011. En marzo de 2013 se informó a los cuatro magistrados que los pagos excesivos debidos al error serían recuperados. La posición de los magistrados se presenta en el anexo IX del informe. Teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los magistrados, el Secretario General decidió que se difiriera la recuperación para dar a la Asamblea General la oportunidad de aclarar si los sueldos y prestaciones de los magistrados incluían incrementos de sueldos, o si eran de un nivel fijo equivalente a los de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV (véase [A/68/346](#), párrs. 185 a 187 y anexo IX).

40. En respuesta a su consulta, se informó a la Comisión que se pedirían aclaraciones a la Asamblea General, habida cuenta de la diferencia de opinión entre la Secretaría y los magistrados, del hecho de que los magistrados no eran funcionarios de las Naciones Unidas y no estaban sujetos al Estatuto y el Reglamento del Personal y de que la Asamblea General nombraba a los magistrados

y establecía las condiciones de servicio de estos. En respuesta a la pregunta sobre la forma en que se había producido el error, se informó a la Comisión de que las oficinas encargadas de administrar las condiciones de servicio de los magistrados en Ginebra y Nairobi no habían desconectado el incremento automático de escalón en el Sistema Integrado de Información de Gestión (IMIS) en el momento de la llegada de los magistrados, como consecuencia de lo cual estos habían recibido erróneamente un incremento al escalón V después de dos años de servicio.

41. **La Comisión Consultiva considera que este es un asunto administrativo de rutina que corresponde resolver a la Secretaría, la que debería recuperar el sobrepago tal como lo haría normalmente en otros casos, y lamenta que se considerara necesario someter el asunto a la Asamblea General. Preocupa además al Comité el hecho de que el sobrepago se haya producido y que haya pasado desapercibido durante casi dos años. Por consiguiente, la Comisión considera que el Secretario General debería investigar cómo pudo pasar inadvertido el error durante casi dos años, e instituir medidas a fin de que una situación así no se vuelva a producir.**

Estatuto de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones

42. La Comisión Consultiva tuvo ante sí para su información el primer informe del segundo Consejo de Justicia Interna (A/68/306). La Comisión observa que en su informe, el Consejo recomienda que se conceda a los magistrados de ambos Tribunales, con independencia de que trabajen en régimen de dedicación exclusiva o parcial, las prerrogativas e inmunidades contempladas en la sección 19 de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas. El Consejo recomienda además que la categoría apropiada para los magistrados del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas sea la de Secretario General Adjunto y la de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo la de Subsecretario General, a la vez que reconoce que esa es una decisión de política que corresponde a la Asamblea General (A/68/306, párrs. 63 a 65). **Como una decisión sobre el estatuto y la categoría de los magistrados tendría consecuencias administrativas y presupuestarias, la Comisión Consultiva consideró ambos asuntos. Con respecto a las prerrogativas e inmunidades de los magistrados, la Comisión Consultiva estima que tiene sentido conceder a los magistrados las prerrogativas e inmunidades de la sección 19 de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas con el fin de asegurar el desempeño eficaz de sus funciones. En lo que respecta a la categoría de los magistrados, la Comisión ha tenido en cuenta la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 63/253 sobre las condiciones de servicio de los magistrados y no ve razón alguna para recomendar cambios en su categoría.**

III. Actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas

43. Durante el año 2012, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas inició la tramitación de un total de 2.039 casos, de los que 1.496 se originaron en la Secretaría, 383 en los fondos y programas (el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de las Naciones Unidas para la

Infancia, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres) y 160 en la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. En el informe se indica que desde el establecimiento del nuevo sistema de administración de justicia en 2009, el total de casos tramitados por la Oficina aumentó de 1.287 en 2009 a 2.039 en 2012, lo que representa un incremento del 58%, en tanto que en el período quinquenal comprendido entre 2008 y 2012 se registró una tasa media de aumento anual del 9%. En cuanto a las categorías de cuestiones sometidas a la Oficina, las cuestiones relativas al puesto y la carrera seguían representando el grueso de los casos (31%), las relaciones de evaluación ocupaban el segundo lugar (23%), y la remuneración y las prestaciones el tercero (13%) (véase [A/68/158](#), párrs. 18 a 23).

44. En respuesta a su consulta, se informó a la Comisión que de los 1.496 casos originados en la Secretaría anteriormente mencionados, 61 correspondían a personal que no era de plantilla, que comprendía a los pasantes, los consultores y los contratistas individuales. Aunque los casos se referían a personal que no era de plantilla, las cuestiones planteadas afectaban a funcionarios de plantilla y, por consiguiente, la Oficina se ocupaba de ellos. **La Comisión recomienda que en los informes futuros se indique claramente el número y la naturaleza de los casos planteados por personal que no es de plantilla.**

45. Según el informe, en 2012 el Servicio de Mediación inició la tramitación de 36 casos, incluidos 30 provenientes de la Secretaría y 6 casos de los fondos y programas, lo que representa un aumento del 24% frente a 2011. Desde su creación en 2009, la tasa media anual de aumento del número de casos tramitados por el Servicio de Mediación fue del 13%. Del total de casos remitidos, los propios interesados remitieron el 42%; el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas remitió el 27%; y los casos remitidos por el Ombudsman representaron el 25% (véase [A/68/158](#), párrs. 25 a 27).

46. En las partes IV, V y VI del informe se presenta información sobre las actividades de divulgación de la Oficina (entre ellas la mejora de la competencia para resolver conflictos a fin de encarar los problemas en el lugar de trabajo en forma oportuna y efectiva; la sensibilización del personal acerca de la presencia de la Oficina y la utilidad de los servicios que ofrece; el establecimiento de relaciones de colaboración con las partes interesadas), las causas fundamentales de los conflictos y los incentivos para la solución informal de conflictos.

47. En respuesta a su consulta acerca de la distribución de los recursos entre los tres pilares de la Oficina, a saber, la solución de conflictos, las cuestiones sistémicas y la competencia para resolver conflictos, se informó a la Comisión de que todo el personal colaboraba constantemente en los tres ámbitos. **La Comisión Consultiva recomienda que en los informes futuros se determinen y presenten claramente los datos sobre la distribución de la carga de trabajo entre esos tres pilares.**

48. Con respecto a un análisis de la relación costo-beneficio de la solución de conflictos, se informó a la Comisión, respondiendo a su consulta, de que la Oficina promueve la conciencia acerca de los costos financieros y no financieros de los conflictos a través de sus actividades de divulgación y en conversaciones con la administración. **La Comisión Consultiva solicita que el Secretario General suministre más información sobre esta cuestión en los informes futuros.**

49. En respuesta a su consulta, se informó a la Comisión de que el personal de la Oficina tiene diferente formación, incluida formación jurídica, política y administrativa, y que se le exige tener conocimientos y experiencia en materia de sistemas de solución de conflictos. Se informó también a la Comisión que, además de los exámenes periódicos a cargo de grupos de expertos externos, últimamente la Oficina había iniciado una serie de encuestas entre los usuarios de los servicios con el fin de medir la calidad y eficacia de esos servicios. **La Comisión subraya la importancia de que las funciones de la Oficina del Ombudsman sean desempeñadas por profesionales calificados.**

50. **La Comisión sigue considerando que el procedimiento informal es parte importante de la solución de controversias en la Organización y mantiene su opinión de que se necesitan medidas más enérgicas para alentar a la solución informal de las controversias.**

IV. Conclusión

51. Las medidas que ha de adoptar la Asamblea General están indicadas en el párrafo 190 del informe del Secretario General ([A/68/346](#)). **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General, con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en los párrafos pertinentes que anteceden.**
