



Asamblea General

Distr. general
23 de febrero de 2007
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones

Temas 117 y 128 del programa

Presupuesto por programas para el bienio 2006-2007

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Informe del Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

Resumen

En respuesta al pedido formulado por la Asamblea General en su resolución 59/283, el Secretario General presenta sus observaciones sobre las recomendaciones contenidas en el informe del Grupo de Reforma del sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas (A/61/205), establecido en esa misma resolución. En las observaciones se reflejan las amplias consultas celebradas con el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. En el presente documento también se incluye un cálculo aproximado de los plazos y recursos necesarios para la aplicación de las recomendaciones del Grupo de Reforma.

El Secretario General comparte la opinión del Grupo de Reforma en el sentido de que el actual sistema interno de administración de justicia está plagado de problemas fundamentales. Concuerta en que se necesita un sistema totalmente nuevo, que sea profesional, independiente y descentralizado. Pide a la Asamblea General que otorgue la debida consideración a las propuestas que figuran más adelante y que apruebe los recursos necesarios para su aplicación cabal.



I. Introducción

1. En la sección IV de su resolución 59/283, la Asamblea General decidió que el Secretario General constituyera un grupo de expertos externos e independientes para que considerara la posibilidad de reformar el sistema de administración de justicia y estableció su mandato. El Grupo de Reforma se estableció en consecuencia y su informe (A/61/205) se transmitió a la Asamblea General.

2. En agosto de 2006, el Vicesecretario General pidió las opiniones de los administradores y representantes del personal respecto de las conclusiones y recomendaciones del Grupo de Reforma. Se recibieron las opiniones de 47 oficinas de la Secretaría y fondos y programas de las Naciones Unidas. Esas observaciones sirvieron de fundamento para el posterior proceso de consultas entre las oficinas que participan más directamente en el sistema de administración de justicia, entre ellas el Departamento de Gestión, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Asuntos Jurídicos y el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, así como los fondos y programas.

3. El Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración celebró un período extraordinario de sesiones del 31 de enero al 6 de febrero de 2007, a fin de examinar las recomendaciones del Grupo de Reforma y expresar sus opiniones antes de que el Secretario General presentara sus observaciones respecto de dichas recomendaciones. El Comité es el mecanismo conjunto establecido a nivel de toda la Secretaría, con arreglo al Estatuto del Personal, para celebrar consultas de buena fe entre el personal y la administración sobre cuestiones relativas al bienestar del personal, incluidas las condiciones de trabajo, las condiciones generales de vida y otros aspectos de la administración del personal, sobre las cuales el Secretario General debe celebrar consultas con el personal con arreglo a lo establecido en la cláusula 8.1 del Reglamento del Personal. Asistieron al período extraordinario de sesiones todos los miembros del Comité, con excepción de los representantes del personal de Nueva York¹. El Secretario General ha hecho suyos los acuerdos concertados en el Comité, que se reflejan en las observaciones que figuran más adelante.

4. En la presente nota figuran las observaciones del Secretario General respecto de las recomendaciones hechas por el Grupo de Reforma, junto con un cálculo aproximado de los plazos y recursos necesarios para la aplicación de las recomendaciones, como pidió la Asamblea General en su resolución 59/283. La mayoría de las recomendaciones del Grupo de Reforma se han aceptado en su totalidad. En otros casos, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración convino en ciertas modificaciones, que el Secretario General hace plenamente suyas, que mejorarán la viabilidad y eficacia del nuevo sistema.

¹ Participaron representantes de la administración de todos los principales lugares de destino, así como de la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, y representantes del personal de la Comisión Económica para África, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, la Comisión Económica y Social para Asia Occidental, el Sindicato del Personal del Cuadro del Servicio Móvil, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia, el Tribunal Penal Internacional para Rwanda, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y la Universidad de las Naciones Unidas.

Además, el Comité convino en establecer un grupo de trabajo que examinará cuestiones relativas a los procedimientos disciplinarios, que deberán perfeccionarse antes de que se puedan ultimar las recomendaciones.

II. Panorama general

5. El Secretario General comparte plenamente la opinión expresada por la Asamblea General en su resolución 59/283 de que un sistema transparente, imparcial y eficaz de administración de justicia es una condición necesaria para garantizar que el personal de las Naciones Unidas sea tratado de manera equitativa y justa, y que es un elemento importante para el éxito de la reforma de la gestión de los recursos humanos en la Organización. Hay varias razones fundamentales por las cuales las Naciones Unidas necesitan un sistema interno de administración de justicia que funcione adecuadamente y dotado de recursos suficientes:

a) Los funcionarios de las Naciones Unidas no pueden recurrir ante los tribunales nacionales respecto de cuestiones relacionadas con el empleo. En consecuencia, la Organización debe ofrecer a su personal un recurso efectivo y sufragar muchos de los costos conexos que, de lo contrario, se habrían incurrido en las actuaciones judiciales a nivel nacional;

b) Las Naciones Unidas, como organización que participa en el establecimiento de normas y estándares y que promueve el estado de derecho, tiene una obligación especial de ofrecer a sus funcionarios un sistema de administración de justicia oportuno, eficaz y ecuánime. En consecuencia, debe “practicar lo que predica” respecto de la gestión de sus propios funcionarios y la manera en que los trata. El Secretario General considera que el personal tiene derecho a un sistema de administración de justicia que respete plenamente los estándares internacionales aplicables de derechos humanos;

c) Habida cuenta de los mayores riesgos que afronta la Organización y las situaciones cada vez más complejas en que opera, tiene fundamental importancia contar con altos estándares éticos y una tolerancia cero para la conducta inadecuada o las irregularidades. El establecimiento de un sistema interno de administración de justicia que goce tanto de la confianza de funcionarios como directivos es esencial para promover la confianza mutua y aumentar la rendición de cuentas que, a su vez, hará más fuerte a la Organización;

d) El sistema interno de administración de justicia debe adaptarse a las necesidades cambiantes de una Organización cada vez más global. El actual sistema de administración de justicia se ideó en una época en que sólo había unos pocos miles de funcionarios, en su gran mayoría destinados en las sedes. En la actualidad, la Secretaría tiene más de 30.000 funcionarios, de los cuales más de la mitad desempeñan una amplia gama de funciones fuera de las sedes, incluso en el contexto del mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz, los asuntos humanitarios y la cooperación técnica. Los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente, como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), que en total tienen más de 25.000 funcionarios, también utilizan el sistema interno de administración de justicia de las Naciones Unidas. Este sistema debe estructurarse de manera que permita un acceso eficaz a todos los funcionarios, dondequiera que desempeñen sus funciones.

6. El sistema interno actual de administración de justicia de la Organización se estableció hace muchos decenios y se basa en gran medida en un mecanismo de revisión entre pares que depende de la participación voluntaria de los funcionarios. El Secretario General comparte la opinión del Grupo de Reforma de que todo el sistema ha quedado obsoleto. En la medida en que la eficacia de un sistema de justicia depende del nivel de respeto y confianza que inspire, concuerda con el Grupo en que el sistema actual es defectuoso. Muchos funcionarios y directivos tienen serias dudas acerca de la independencia e imparcialidad del sistema vigente y no están convencidos de que ayude a garantizar una rendición de cuentas adecuada.

7. El Secretario General acoge complacido el informe del Grupo de Reforma, en que se proponen amplios cambios al sistema interno con miras a mejorar su capacidad de administrar justicia de manera oportuna y efectiva, respetando plenamente las garantías procesales de ambas partes. Considera que el informe constituye una contribución importante en pro del establecimiento de un sistema interno de administración de justicia transparente, imparcial y efectivo. El informe se ha utilizado como base de las consultas celebradas con directivos y funcionarios. En la medida de lo posible, las observaciones del Secretario General siguen el orden del informe del Grupo. Las recomendaciones conexas de ese informe figuran entre paréntesis.

III. Un sistema unificado

8. El Secretario General está de acuerdo con la recomendación general del Grupo de establecer un sistema interno de administración de justicia profesional, independiente y descentralizado (A/61/205, párr. 152). Por consiguiente, apoya la recomendación de establecer prontamente una Oficina de Administración de Justicia en las Naciones Unidas, encabezada por un director ejecutivo de la categoría de Subsecretario General (ibíd., párr. 153).

9. Respecto de la asistencia letrada al personal de las Naciones Unidas, el Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Grupo de establecer una oficina integrada por profesionales en el seno de la Oficina de Administración de Justicia (ibíd., párr. 170). El Secretario General apoya la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de establecer oficinas de asistencia letrada para el personal de las Naciones Unidas en Addis Abeba, Bangkok, Beirut, Dakar, Ginebra, Nairobi, Nueva York, Santiago y Viena, y en las misiones de mantenimiento de la paz desplegadas en la República Democrática del Congo, Liberia y el Sudán. La propuesta de establecer oficinas en Bangkok y Dakar, que no estuvieron previstas en las recomendaciones del Grupo, tiene por objeto reflejar la distribución geográfica del personal de la Secretaría y de los fondos y programas, y ampliar el acceso al sistema del personal destinado en países de habla francesa de África occidental. Además, apoya la recomendación del Comité de que, a fin de evitar que se produzcan confusiones con la Oficina del Asesor Jurídico, perteneciente a la Oficina de Asuntos Jurídicos, la nueva oficina que se establezca se denomine “Oficina de Asistencia Letrada al Personal”, y que se elaboren su mandato y las directrices profesionales de sus funcionarios.

10. El Grupo expresó preocupación respecto del limitado alcance del sistema de administración de justicia vigente, que excluye a las personas contratadas con arreglo a acuerdos de servicios especiales y a los contratistas individuales. El Grupo

recomendó ampliar el alcance del nuevo sistema, de manera que abarcara a todas las personas que trabajan en las Naciones Unidas en un puesto remunerado o que prestan servicios personales a la Organización por contrata (ibíd., párrs. 20 y 156 y notas del anexo I). El Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Grupo de que las siguientes personas tengan acceso a los sistemas judicial y extrajudicial de administración de justicia de las Naciones Unidas: funcionarios, ex funcionarios, personas que presentan reclamaciones en nombre de funcionarios fallecidos y todas las personas que prestan un servicio personal a la Organización, con independencia del contrato que hayan firmado, excluyendo al personal militar o policial de las operaciones de mantenimiento de la paz, los voluntarios (que no sean voluntarios de las Naciones Unidas), los pasantes o el personal proporcionado gratuitamente del tipo II (conforme a la definición que figura en ST/AI/1999/6) o las personas que realicen trabajos relacionados con el suministro de bienes o servicios que rebasen los servicios personales o conforme a un contrato concertado con un proveedor, un contratista o una empresa consultora. Aún no es posible prever cómo influiría la ampliación recomendada sobre el volumen real de casos que se tramitan en los sistemas judicial y extrajudicial de administración de justicia. No obstante, dado el gran número de personas que prestan servicios con arreglo a contratos de diverso tipo en la Secretaría de las Naciones Unidas y en sus fondos y programas administrados separadamente, se espera un aumento considerable del número de casos².

11. Respecto de la opinión del Grupo de que las personas nombradas por la Asamblea General o cualquier órgano principal (excepto la Secretaría) para ocupar un puesto remunerado en la Organización deberían tener acceso al sistema interno de administración de justicia de las Naciones Unidas (ibíd., párr. 20 a)), la decisión de ampliar el alcance del sistema de manera que abarque a dichas personas debería ser aprobada específicamente por la Asamblea o el órgano principal competente.

IV. Sistema extrajudicial de administración de justicia

12. Para evitar litigios innecesarios y costosos y promover la solución expedita de las diferencias entre los directivos y su personal, es necesario disponer de un robusto sistema extrajudicial de solución de controversias. Reconociendo la importancia de que las controversias se resuelvan a tiempo y con eficacia por la vía extrajudicial, el Secretario General apoya la recomendación del Grupo de establecer una Oficina del Ombudsman única e integrada para la Secretaría y los fondos y programas de las Naciones Unidas, que se reforzaría mediante la creación de una División de Mediación en la Oficina del Ombudsman y la combinación de las funciones de mediación oficial con la vigilancia preventiva de una mala administración (ibíd., párrs. 164, 166 y 167). El Secretario General apoya también el acuerdo concertado con el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en cuanto a que cualquier solución que se alcance como conclusión de un proceso de mediación deberá ser firmada por ambas partes y, de ser necesario, deberá ir seguida por una decisión administrativa, y que todo lo dicho o escrito durante dicho proceso es confidencial y será inadmisibles en litigios posteriores.

² En 2006, unas 35.000 personas prestaban servicios en los fondos y programas de las Naciones Unidas, incluidos la Oficina de Servicios para Proyectos, como consultores individuales, voluntarios de las Naciones Unidas, o con arreglo a contratos de servicio o acuerdos de servicios especiales.

13. Respecto de la selección y el nombramiento de los Ombudsman, el Grupo propuso que el Secretario General y los jefes ejecutivos de los fondos y programas, respectivamente, nombrasen, a partir de una lista de candidatos elaborada por un comité de selección, al Ombudsman de las Naciones Unidas y a los Ombudsman de los fondos y programas. El comité de selección estaría integrado por representantes de la administración y del personal, y Ombudsman externos. El Secretario General está de acuerdo con estas recomendaciones (ibíd., párr. 165).

14. En cuanto a la propuesta del Grupo de descentralizar la Oficina del Ombudsman mediante el nombramiento de Ombudsman regionales y de otros Ombudsman para las misiones de mantenimiento de la paz con un gran número de funcionarios civiles (ibíd., párrs. 164 y 171), el Secretario General apoya la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que deberían nombrarse Ombudsman en Addis Abeba, Bangkok, Beirut, Dakar, Ginebra, Nairobi, Nueva York, Santiago y Viena y en las misiones de mantenimiento de la paz de la República Democrática del Congo, Liberia y el Sudán. La propuesta de nombrar a otro Ombudsman en Dakar —que no se incluye en las recomendaciones del Grupo— tiene por objeto una vez más ampliar el acceso del personal destinado en países de habla francesa de África occidental al sistema de administración de justicia.

15. En vista del fortalecimiento del papel de la Oficina del Ombudsman, el Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Grupo de suprimir a los Grupos encargados de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones y traspasar sus funciones a la Oficina del Ombudsman y al sistema judicial de administración de justicia, según proceda (ibíd., párr. 168).

16. En el anexo I de la presente nota se expone en detalle la nueva estructura del sistema extrajudicial de administración de justicia.

V. Sistema judicial de administración de justicia

17. A continuación se detallan los elementos del sistema judicial interno de administración de justicia que se propone. El Secretario General comparte la opinión del Grupo de que el actual sistema adolece de grandes defectos y limitaciones. Se recomienda un sistema básicamente diferente, que reemplace las juntas consultivas por un órgano decisorio de primera instancia, profesional y descentralizado, que expida sentencias vinculantes y apelables por cualquiera de las partes ante un tribunal de apelación.

Un sistema de dos instancias

18. El Grupo recomendó establecer un sistema judicial de administración de justicia de dos niveles, integrado por un tribunal de primera instancia descentralizado (el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas), y un tribunal de alzada (el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas) (ibíd., párrs. 154 y 155)³. Cada una de las partes —la Organización o el funcionario—

³ En la recomendación del Grupo se incluyó una referencia a las enmiendas al estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas previstas en el anexo II de su informe. El Secretario General considera que esas enmiendas no serían suficientes, y que deberían introducirse otras para describir con mayor exactitud la jurisdicción del Tribunal, que se examina en el párrafo 28 *infra*, así como para abordar las cuestiones relacionadas con la función del Tribunal en relación con entidades no pertenecientes a las Naciones Unidas.

podría apelar un fallo del Tribunal Contencioso-Administrativo ante el Tribunal de Apelaciones. El Tribunal Contencioso-Administrativo estaría integrado por jueces profesionales, que sustituirían a la Junta Mixta de Apelación y al Comité Mixto de Disciplina. El Secretario General está de acuerdo con las recomendaciones del Grupo. También comparte la opinión del Grupo de que deberían mantenerse los grupos de impugnación del sistema de evaluación de la actuación profesional (PAS) y los Comités de Examen y Apelación de Clasificaciones (ibíd., párr. 154). Además, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración indicó (y el Secretario General conviene en ello) que deberían mantenerse también los órganos consultivos especializados o técnicos, como las Juntas Médicas y la Junta Consultiva de Indemnizaciones

19. El Grupo recomendó que por lo general un solo juez debería adoptar decisiones sobre los casos (ibíd., párr. 93). El Secretario General considera que, a fin de reflejar el carácter multicultural de la Organización, debería estar representado más de un sistema jurídico. Con ese propósito, una sala de tres jueces debería examinar los casos en primera instancia. Por tanto, apoya la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que el Tribunal Contencioso-Administrativo esté integrado por nueve jueces de dedicación exclusiva que sesionen en salas de tres. El Secretario General conviene también en que en el Tribunal Contencioso-Administrativo no debería haber dos jueces de la misma nacionalidad y debería respetarse el equilibrio regional y de género; esas consideraciones se aplicarían también a los jueces del Tribunal de Apelaciones.

20. Dado que las salas estarían integradas por un mayor número de jueces, el Secretario General propone que se establezcan salas del Tribunal Contencioso-Administrativo en Ginebra, Nairobi y Nueva York, y no se incluyan los jueces a tiempo parcial de Santiago y Bangkok que propuso el Grupo (ibíd., párr. 76). El secretario principal de la Oficina de Administración de Justicia llevaría el control del volumen de trabajo de las salas del Tribunal respectivas y programaría los viajes de los magistrados a América Latina y Asia, según el número de casos incoados en esos lugares de destino.

Facultades

21. El Secretario General está de acuerdo en que el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones deberían adoptar decisiones vinculantes, tal como recomendó el Grupo (ibíd., párr. 154). Por lo que respecta a la propuesta del Grupo de enmendar el Reglamento y Estatuto del Personal a fin de que el Secretario General pueda declarar vacante un puesto cuando el proceso de nombramiento haya estado viciado (ibíd., párr. 169), el Secretario General hace suya la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que cuando se ordene el “cumplimiento específico” en casos en que se impugnen nombramientos, ascensos o rescisiones de nombramientos, el Tribunal Contencioso-Administrativo debería verse obligado a fijar un monto de indemnización que podría pagarse como alternativa al cumplimiento específico⁴. Por ende, los nombramientos

⁴ En el marco del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones, por “cumplimiento específico” se entiende el cumplimiento de una orden de poner en práctica o ejecutar una medida o proceso administrativo, por oposición a una orden de pago de indemnización. Como ejemplos de cumplimiento específico cabe citar la reposición del funcionario de que se trate, o el retiro de un documento del expediente administrativo del demandante.

no se anularían. Por el contrario, el Tribunal de Apelaciones podría ordenar el cumplimiento específico, sin fijar una indemnización en carácter de reparación alternativa.

22. En relación con otros tipos de reparación que puedan ordenar el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, el Secretario General está de acuerdo en que la indemnización ordenada por ambos no debería quedar sujeta al límite máximo normal del equivalente a dos años de sueldo que aplica actualmente el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Con respecto a la concesión de indemnizaciones punitivas o ejemplarizantes, como propone el Grupo (ibíd., párr. 83 b)), el Secretario General considera que sería inapropiado utilizar fondos públicos para ese fin y hace suyo el acuerdo concertado con el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que no debería otorgarse ese tipo de indemnizaciones.

Competencia

23. El Grupo recomendó que el sistema judicial fuera competente para entender en demandas por presunto incumplimiento de las condiciones de nombramiento, las condiciones de empleo o las obligaciones de una organización internacional de cara a sus funcionarios, independientemente de que hubiera habido o no una decisión formal al respecto (ibíd., párr. 77 a)). El Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que el sistema judicial debería tener competencia sobre las demandas por presunto incumplimiento de las condiciones de nombramiento o de las condiciones de empleo. Además, entiende que esas alegaciones se basarían en una decisión administrativa expresa o tácita.

24. El Grupo recomendó también que el sistema judicial permitiese tramitar denuncias relativas a conductas contrarias a las obligaciones de la Organización de cara a sus funcionarios o que vulneren sus derechos individuales (ibíd., párr. 78). El Secretario General hace suya la modificación propuesta por el Comité respecto a esta recomendación, vale decir que, en el contexto de la función de evaluación de la gestión (véanse los párrafos 29 a 31 *infra*), las denuncias relativas a conducta perjudicial o lesiva que no se ajuste al Estatuto y Reglamento del Personal o a las instrucciones administrativas serán examinadas sin demora por el personal directivo. Ese examen:

a) Daría lugar a una investigación de la persona acusada de conducta perjudicial o lesiva. Si hubiera pruebas de falta de conducta, se adoptarían medidas disciplinarias. La decisión resultante en materia disciplinaria quedaría sujeta a la competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo; o

b) Llevaría a la conclusión de que la denuncia no es lo suficientemente detallada o concreta como para justificar una investigación, o no fue corroborada, en cuyo caso se informará al funcionario de que no se adoptará medida alguna. La decisión administrativa resultante quedaría sujeta a la competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo.

25. El Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Grupo de que el sistema judicial debería tener competencia en cuestiones disciplinarias (A/61/205, párr. 77 b)). También comparte la observación del Grupo de que debería establecerse con carácter prioritario un marco preciso para la cooperación y coordinación entre la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el sistema interno de administración

de justicia de las Naciones Unidas (ibíd., párr. 162). Tras observar que el estudio de los procedimientos disciplinarios hecho por el Grupo se debe profundizar, el Secretario General acoge con agrado la decisión del Comité de establecer un grupo de trabajo entre períodos de sesiones sobre cuestiones disciplinarias para examinar en forma inmediata esas cuestiones. Ese grupo de trabajo examinará las cuestiones relativas a los procedimientos disciplinarios, incluidas las recomendaciones del Grupo sobre la delegación de facultades en causas disciplinarias y de falta de conducta a los representantes especiales del Secretario General que encabezan misiones de mantenimiento de la paz y misiones políticas y a los jefes de las oficinas situadas fuera de la Sede (ibíd., párrs. 161 y 163). El Grupo de Trabajo presentaría informes en el siguiente período ordinario de sesiones del Comité, previsto para junio de 2007. Se informará a la Asamblea General de los resultados de ese proceso y de cualquier medida necesaria para poner en práctica las decisiones posteriores del Secretario General respecto al proceso disciplinario.

26. El Grupo prevé también que las asociaciones de personal deben gozar del derecho independiente de iniciar una demanda colectiva o representativa en nombre de sus miembros (ibíd., párr. 160). A ese respecto, el Secretario General apoya la recomendación del Comité de que una asociación de personal reconocida en virtud de la cláusula 8.1 b) del Estatuto del Personal pueda incoar una demanda contra las Naciones Unidas o sus fondos y programas que se administran por separado para:

a) Hacer valer los derechos de las asociaciones de personal, tal como se reconoce en el Estatuto y Reglamento del Personal;

b) Presentar en su propio nombre en representación de un grupo de funcionarios nombrados con derecho a interponer una demanda y que se ven afectados por la misma decisión administrativa adoptada a raíz de los mismos hechos;

c) Apoyar una demanda presentada por una o más personas que tienen derecho a incoar una demanda contra la misma decisión administrativa, por medio de un escrito *amici curiae* o por intervención.

27. El Grupo también recomendó que los jueces del Tribunal Contencioso-Administrativo tuvieran la facultad de remitir al Secretario General las causas que así lo requieran para que éste adopte las medidas oportunas para imponer la rendición de cuentas (ibíd., párr. 159). El Secretario General conviene en que tanto a los jueces del Tribunal Contencioso-Administrativo como a los del Tribunal de Apelaciones se les debe conceder la facultad de remitir las causas. Respecto a la propuesta del Grupo de que el sistema judicial entienda en demandas relacionadas con la aplicación de la responsabilidad financiera individual (ibíd.), el Secretario General considera que él o los jefes ejecutivos de los programas y fondos de las Naciones Unidas que se administran por separado deberían tomar las medidas administrativas o disciplinarias apropiadas a ese efecto, incluida la aplicación de reglas sobre responsabilidad financiera cuando se reúnan las condiciones del caso. Sin embargo, no tendría que ser necesario solicitar la aprobación del Tribunal Contencioso-Administrativo antes de tomar dichas medidas. El Secretario General reconoce también que deben examinarse los mecanismos vigentes para asegurar la rendición de cuentas, a fin de que mantengan la coherencia con esas modificaciones⁵.

⁵ La instrucción administrativa ST/AI/2004/3 dispone que se recabe el asesoramiento de un Comité Mixto de Disciplina cuando la negligencia grave de un funcionario dé lugar a que la

28. Con respecto a la segunda instancia del sistema judicial, el Secretario General hace suya la recomendación del Comité de que el Tribunal de Apelaciones ejerza competencia de alzada en los casos en que el Tribunal de Apelaciones:

- a) Se haya extralimitado en su jurisdicción o competencia;
- b) No haya ejercido la competencia que le ha sido conferida;
- c) Haya cometido un error fundamental de procedimiento que haya impedido que se hiciera justicia;
- d) Haya incurrido en error de derecho;
- e) Haya incurrido en error de hecho.

El Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, que servirá de base para el estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, deberá enmendarse en consecuencia, más allá de las recomendaciones del Grupo (ibíd., párr. 155 y anexo II).

Evaluación interna de las decisiones administrativas

29. El Secretario General apoya la propuesta del Grupo de que se suprima el actual proceso de examen administrativo previo a la adopción de medidas en el sistema judicial (ibíd., párr. 158). Sin embargo, apoya la recomendación del Comité de que dicho examen se sustituya por una función de evaluación más fuerte y dotada de recursos suficientes, como primer paso del sistema judicial. Esta evaluación será una herramienta administrativa esencial para que los jefes ejecutivos puedan pedir cuentas a los directores por sus decisiones, incluidos los casos en que se hayan tomado decisiones indebidas, y dará a la administración una oportunidad inmediata de revisar cualquier decisión impugnada, determinar si se han cometido errores o si ha habido irregularidades y rectificar dichos errores e irregularidades antes de que se inicie el proceso judicial. El Comité convino revisar esta función de evaluación interna un año después de que el nuevo sistema de administración de justicia esté en pleno funcionamiento.

30. A fin de garantizar que esta nueva función sea más eficaz que el proceso de examen administrativo al que remplazará, el Secretario General está de acuerdo en que se adopten las siguientes nuevas medidas convenidas por el Comité para fortalecer la función de evaluación interna:

- a) Los funcionarios pedirán directamente al Secretario General o al jefe ejecutivo de un fondo o programa administrado por separado la evaluación de la decisión administrativa impugnada;
- b) Todo funcionario que pida una evaluación recibirá una respuesta fundamentada en un plazo de 45 días. Para no proyectar la imagen de que existe un conflicto de intereses, una dependencia aparte del Departamento de Gestión realizará las evaluaciones internas. Se solicitarán recursos suficientes para que las revisiones puedan realizarse en el plazo antes mencionado;
- c) Cuando la decisión impugnada tenga un carácter particularmente urgente —por ejemplo, en casos de separación del servicio y no renovación de contratos—

Organización sufra una pérdida financiera. Habida cuenta de que se recomienda la abolición de los Comités Mixtos de Disciplina, los procedimientos han de ser revisados.

los funcionarios podrán pedir al Secretario General o al jefe ejecutivo que suspenda la aplicación de la decisión adoptada hasta que concluya la evaluación interna y se les haya comunicado la decisión adoptada;

d) En el caso de decisiones relacionadas con la rescisión del nombramiento de un funcionario antes de que expire su contrato, dicha suspensión se concederá automáticamente, previa solicitud, hasta que concluya la evaluación interna;

e) Los funcionarios podrán presentar al Tribunal Contencioso-Administrativo una solicitud de suspensión de la aplicación de una decisión sin presentarla al jefe ejecutivo. También podrán presentar dicha solicitud al Tribunal cuando el jefe ejecutivo la haya denegado. Las decisiones del Tribunal en relación con la suspensión de la aplicación de una decisión serán inapelables;

f) Cuando el resultado de la evaluación interna indique que la decisión adoptada no se adecuó al Estatuto y Reglamento del Personal, el Departamento de Gestión adoptará medidas para garantizar que dicha decisión se modifique o que se adopte una medida correctiva adecuada;

g) En caso de que no se responda en un plazo de 45 días o de que la respuesta que se proporcione no sea satisfactoria para el funcionario, éste podrá iniciar el proceso ante el Tribunal Contencioso-Administrativo;

h) En la respuesta se comunicarán al funcionario las opciones jurídicas de que dispone, incluida la posibilidad de informar a los órganos de representación del personal y a la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y procurar su asesoramiento.

31. Además, el Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Comité de que se adopten las siguientes medidas para garantizar que el personal directivo rinda cuentas:

a) El cumplimiento por el personal directivo de su obligación de responder oportunamente a las solicitudes de formular observaciones se reflejará en sus evaluaciones y en los planes de acción en materia de recursos humanos del departamento de que se trate. Si el resultado de la evaluación interna indica que una decisión se adoptó indebidamente, además de la medida que se adopte para rectificar la situación, el resultado de la evaluación se hará constar en el plan de acción en materia de recursos humanos del departamento y en el pacto celebrado entre el Jefe del Departamento y el Secretario General o el jefe ejecutivo. Se aplicarán procedimientos similares, cuando proceda, en los fondos y programas;

b) Si el Secretario General Adjunto de Gestión determina que un director ha ejercido indebidamente la autoridad que se le ha delegado, podrá retirarle dicha autoridad. Se aplicará un procedimiento similar, cuando proceda, en los fondos y programas;

c) Si el Secretario General Adjunto de Gestión determina que puede haber habido una falta de conducta, la cuestión se someterá a investigación, según proceda. Sin embargo, entre tanto el caso podrá incoarse ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

Otros asuntos

32. En lo que respecta a la selección y al nombramiento de los jueces, el Secretario General apoya la recomendación del Grupo de que se establezca un

Consejo del Sistema Interno de Administración de Justicia que compile listas de candidatos para los nombramientos de jueces del sistema interno de administración de justicia de la Organización (ibíd., párr. 173). Todos los jueces del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones serán nombrados por el Secretario General y la Asamblea General, respectivamente, a partir de la lista de candidatos que elabore el Consejo del Sistema Interno de Administración de Justicia (ibíd., párr. 174).

33. En materia de remuneración, el Secretario General propone que todos los jueces del Tribunal Contencioso-Administrativo reciban la remuneración correspondiente a la categoría D-2. El Secretario General está de acuerdo con la recomendación del Grupo de que los jueces del Tribunal de Apelaciones reciban un honorario similar al que reciben los jueces del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

34. El Secretario General comparte la opinión del Grupo de que las actuaciones en el sistema judicial deben ser iniciadas contra la Organización o los fondos y programas pertinentes y no contra el Secretario General o los jefes ejecutivos (ibíd., párr. 172).

35. El Secretario General coincide con la recomendación del Grupo de que se celebren consultas con la Caja Común de Pensiones del Personal y con otros órganos sujetos a la jurisdicción administrativa del Tribunal Administrativo con objeto de enmendar su Estatuto a fin de ampliar la definición de personal, permitirle que pueda ofrecer los recursos que considere oportunos y armonizarlo en otros aspectos con el estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT (ibíd., párr. 157)⁶.

36. En el anexo II se presenta la propuesta de nueva estructura de sistema judicial.

VI. Educación y capacitación

37. El Secretario General comparte la conclusión del Grupo de que la educación y la capacitación serán la piedra angular del buen funcionamiento del nuevo sistema interno de administración de justicia, y que a todas las personas que intervengan en él se les deberá impartir capacitación intensiva (ibíd., párr. 177). El Secretario General conviene con la recomendación del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración de que se deberá impartir una intensa capacitación a directivos, representantes sindicales y funcionarios en general, y que deberá publicarse en los idiomas de trabajo de la organización usados en los distintos lugares de destino un manual sobre el nuevo sistema.

⁶ La recomendación del Grupo hace referencia a la posibilidad de enmendar el Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas para ampliar la definición de personal. Si bien el Secretario General está de acuerdo en que las categorías de personas que tienen derecho a acceder al sistema interno de administración de justicia deberían ampliarse, según se examina en el párrafo 10 *supra*, ello no entrañaría que se ampliara la definición de personal que figura en la cláusula relativa al alcance y la finalidad del Estatuto del Personal, donde se establece que funcionario o personal es toda persona “cuyo empleo y relación contractual estén definidos por una carta de nombramiento sujeta a las normas promulgadas por la Asamblea General de conformidad con el párrafo 1 del Artículo 101 de la Carta”.

VII. Consecuencias financieras

38. El Secretario General conviene en que es necesario dotar al sistema interno de administración de justicia de todos los recursos necesarios para asegurar su funcionalidad y acceso equitativo. Las recomendaciones del Secretario General, basadas en las propuestas del Grupo y modificadas por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración, requerirán la cantidad de 37.646.200 dólares (35.634.700 dólares, una vez deducidas las contribuciones del personal), que se financiarán con cargo al presupuesto por programas para el bienio 2008-2009. Esa cantidad cubrirá los gastos de los sistemas extrajudicial y judicial de administración de justicia. Las estimaciones y la distribución de los nuevos puestos y los gastos conexos relacionados y no relacionados con puestos figuran en el anexo III. Gastos adicionales por un valor de 774.200 dólares para el período comprendido entre el 1º de enero y el 30 de junio de 2008 en relación con diferentes misiones de mantenimiento de la paz se sufragarán con cargo a presupuestos separados de operaciones de mantenimiento de la paz.

39. Del total de recursos necesarios, 35.634.700 dólares en cifras netas para el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, se utilizarán los recursos existentes por valor de 10.625.500 dólares y se redistribuirán otros recursos entre secciones a fin de satisfacer las necesidades del nuevo sistema propuesto de administración de justicia, por lo que las necesidades adicionales netas para el bienio 2008-2009 ascenderían a 25.009.200 dólares.

Puestos

40. Además de los 34 puestos ya previstos para la labor de administración de justicia con cargo al actual presupuesto por programas, se necesitarán otros 79 puestos, financiados igualmente con cargo a dicho presupuesto, para dotar de personal al reestructurado sistema de administración de justicia (véanse los cuadros 1 a 3 del anexo III). Esos 113 puestos cubren las necesidades de la Oficina de Administración y las secretarías, los órganos judiciales, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y el Equipo de Evaluación Interna. En cuanto a las operaciones de mantenimiento de la paz, se ha previsto que se necesitarán 18 puestos. Las misiones de mantenimiento de la paz en la República Democrática del Congo (MONUC), el Sudán (UNMIS) y Liberia (UNMIL) desempeñarán las funciones de oficinas regionales del Ombudsman. Cada una de esas misiones contará además con una oficina de asistencia letrada al personal y una pequeña capacidad de evaluación interna (véanse los cuadros 1B y 2B del anexo III).

41. El total de recursos necesarios para los 113 puestos será de 22.124.400 dólares con cargo al proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, de los cuales se han previsto ya 9.284.800 dólares con cargo a los puestos existentes. Además, se necesitarán 596.000 dólares con cargo a las operaciones de mantenimiento de la paz para el período comprendido entre el 1º de enero y el 30 de junio de 2008 (véanse los cuadros 5A y 5B del anexo III).

Recursos no relacionados con puestos

42. En el cuadro 5 del anexo III se detallan las necesidades de recursos no relacionados con puestos para el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009. Los recursos no relacionados con puestos comprenden:

a) Personal temporario general para la capacitación y la elaboración de un manual. Se ofrecerá capacitación a todo el personal del sistema interno de administración de justicia, en las sedes, las oficinas situadas fuera de las sedes y las misiones sobre el terreno. Es necesario que el programa se imparta de forma permanente para asegurar la capacitación del nuevo personal tras la puesta en marcha inicial y que se ofrezcan cursos de repaso y actualización para el personal existente. En el manual figurará el texto de las nuevas reglamentaciones, instrucciones administrativas y directrices sobre la aplicación del nuevo sistema. Su preparación será el resultado de un proceso de amplias consultas previo a su traducción y distribución;

b) Los honorarios para los jueces del Tribunal de Apelaciones, equivalentes a los del Tribunal Administrativo de la OIT, permitirán sufragar la prestación de servicios por los jueces que dicten fallos en casos en que entienda el Tribunal de Apelaciones;

c) Fondos para consultores a fin de sufragar la participación de mediadores profesionales internacionales cuyos servicios se solicitarán cuando así lo crea necesario el mediador encargado de la coordinación, por razones de urgencia, idioma o dificultad desde el punto de vista cultural, y a fin de prestar asistencia a los grupos en el nombramiento de jueces y ombudsman;

d) Viajes de jueces y funcionarios para celebrar audiencias fuera de Nueva York, Ginebra y Nairobi, viajes de funcionarios para comparecer personalmente en causas del Tribunal Contencioso-Administrativo y viajes de los representantes del demandado para asistir a las audiencias;

e) Los servicios por contrata incluyen los servicios y la interpretación para reuniones, la traducción de documentos y fallos; la concepción, la elaboración y la ejecución de nuevos programas de capacitación sobre los sistemas extrajudicial y judicial de administración de justicia, incluida la mediación, la administración de tribunales y el sistema del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones (en particular la elaboración de programas experimentales y de programas de capacitación para formadores); la elaboración de un programa en línea y; la traducción del manual;

f) Gastos generales de funcionamiento, suministros y mobiliario y equipo relacionados con la propuesta de creación de 79 nuevos puestos, incluidos locales de oficina.

43. Para el período que finaliza el 30 de junio de 2008 será necesario sufragar gastos no relacionados con puestos por un total de 178.200 dólares (véase el cuadro 5B del anexo III) para las operaciones de mantenimiento de la paz de la MONUC (59.400 dólares), la UNMIL (59.400 dólares) y la UNMIS (59.400 dólares). Cabe señalar que los recursos necesarios para las operaciones de mantenimiento de la paz durante el período comprendido entre el 1º julio de 2008 y el 30 de junio de 2009 ascienden a unos 3 millones de dólares. Esos recursos se incluirán en los proyectos de presupuesto de la MONUC, la UNMIL y la UNMIS para ese período.

44. El sistema de administración de justicia reformado se aplicará en las Naciones Unidas y sus fondos y programas. Los fondos y programas serán directamente responsables de los recursos relacionados con el Ombudsman adjunto en Nueva York. Los fondos y programas participarán en otros aspectos del sistema de administración de justicia, lo que implicará compartir los gastos de la Oficina de

Asistencia Letrada al Personal, la Oficina del Ombudsman, la Oficina de Administración de Justicia y los órganos judiciales. En el sistema actual la participación en los gastos se basa en estadísticas sobre el volumen de trabajo en relación con los fallos dictados y casos tramitados. A medida que madure el nuevo sistema habrá que reexaminar las bases de la participación en los gastos.

45. Los siguientes factores son importantes a la hora de analizar las consecuencias financieras:

a) Se han incluido en la medida de lo posible los costos explícitos del sistema actual. No obstante, el sistema actual se basa fundamentalmente en el tiempo de trabajo a tiempo parcial o voluntario para dotar de personal a la Junta Mixta de Apelaciones y el Comité Mixto de Disciplina. No es posible hacer un cálculo preciso de los costos totales del sistema actual que refleje tanto los costos explícitos como los relacionados con los voluntarios;

b) Los resultados del grupo de trabajo del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración sobre cuestiones disciplinarias y cualesquiera recomendaciones ulteriores que haga suyas el Secretario General pueden acarrear consecuencias financieras adicionales;

c) No se podrá estimar el impacto total del nuevo sistema, en términos del número de causas y de tiempo de trabajo conexo, hasta que no se pongan en práctica los componentes extrajudicial y judicial del sistema de administración de justicia y el personal y los administradores adquieran confianza en los nuevos mecanismos. Al respecto, el Secretario General espera presentar a la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período de sesiones, un informe sobre la aplicación del sistema de administración de justicia.

VIII. Calendario de aplicación

46. En lo que respecta a la recomendación del Grupo de que el nuevo sistema interno de administración de justicia entre en funcionamiento para el 1º de enero de 2008 (A/61/205, párr. 176), el calendario de aplicación dependerá del resultado de las deliberaciones de la Asamblea General sobre la cuestión de la administración de justicia y la asignación de los recursos debidos. Tan pronto como se adopte una decisión, la Secretaría acelerará la elaboración del nuevo texto propuesto del estatuto y el reglamento del personal y de las publicaciones administrativas conexas, así como de un proyecto de estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo y cambios en el Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Además, será necesario establecer el Consejo del Sistema Interno de Administración de Justicia, de conformidad con las recomendaciones del Grupo, lo que constituirá un primer paso para la puesta en marcha de los mecanismos del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones. Se establecerá lo antes posible la estructura de apoyo de secretaría. En vista de la amplitud de los cambios propuestos, está previsto que la aplicación se lleve a cabo por etapas a lo largo de 2007 y 2008, incluido el anuncio anticipado de puestos vacantes.

IX. Recomendaciones

47. El Secretario General ha preparado estas observaciones respecto de las recomendaciones del Grupo de Reforma tras intensas consultas con el personal y la administración, inclusive en un período extraordinario de sesiones del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El Secretario General considera que las recomendaciones del Grupo, una vez introducidas las modificaciones antes descritas, dotarán a la Organización de un sistema interno eficaz de administración de justicia, que gozará de la confianza del personal, la administración y los Estados Miembros. El Secretario General solicita a la Asamblea General que examine debidamente estas propuestas y apruebe los recursos necesarios para su aplicación cabal.

48. Si la Asamblea General estuviera de acuerdo con estas propuestas, los recursos necesarios en relación con el proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 ascenderían a 37.646.200 dólares (35.634.700 dólares, una vez deducidas las contribuciones del personal). De esa cantidad, ya hay créditos previstos por un valor de 10.625.500 dólares en los proyectos de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, que serán redistribuidos. En el bienio 2008-2009 se necesitarán recursos adicionales por un valor de 27.020.700 dólares (25.009.200 dólares, una vez deducidas las contribuciones del personal) para poner en práctica las propuestas. Las consignaciones correspondientes, en relación con cada sección del presupuesto (véase el cuadro 4A del anexo III), quedarán reflejadas en el contexto de la aprobación del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 2008-2009 durante el sexagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea. Para facilitar la comparación, todos los recursos necesarios se han ajustado para que reflejen las mismas tasas; en este caso, a fin de calcular el total de los recursos necesarios, se han utilizado las tasas correspondientes a 2008-2009. Cabe señalar que las tasas correspondientes a 2008-2009 se basan en parámetros de ajuste preliminares calculados con arreglo a la metodología establecida y que, antes de que en diciembre de 2007 se apruebe la consignación inicial del presupuesto por programas para el bienio 2008-2009, se hará un reajuste.

49. Si la Asamblea General estuviera de acuerdo con estas propuestas, se deberán adoptar las siguientes medidas en relación con las misiones de mantenimiento de la paz:

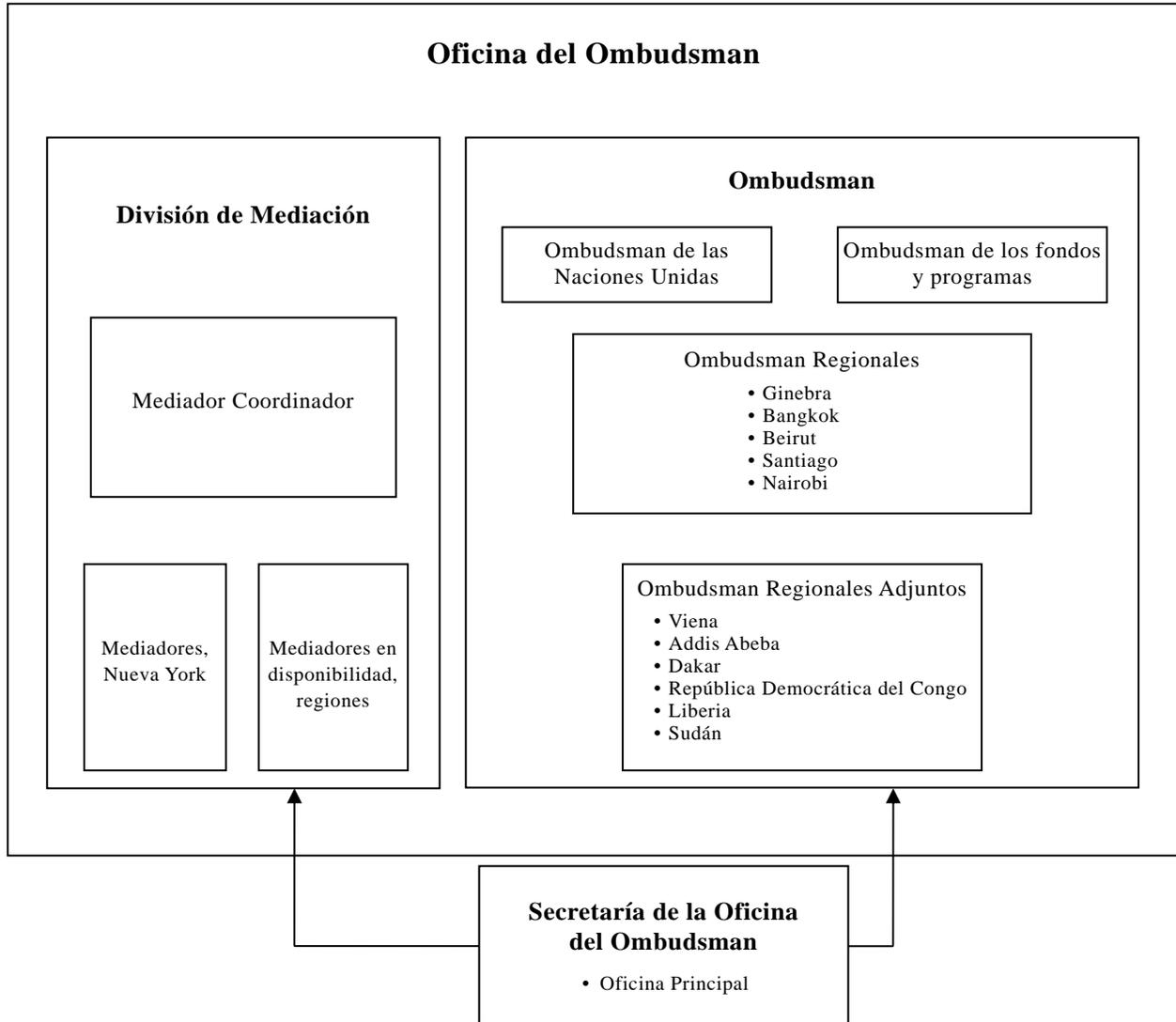
a) Con respecto a la MONUC, aprobación de la cantidad de 257.400 dólares, de los cuales 198.000 dólares son para 6 puestos (1 D-1, 1 P-4, 2 P-3 y 2 de categoría local) en el contexto del presupuesto de la Misión para el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008 y otros recursos no relacionados con puestos por un valor de 59.400 dólares: 5.000 dólares para viajes, 6.600 dólares para tecnología de la información y 47.800 dólares para consultores;

b) En el caso de la UNMIL, aprobación de la cantidad de 271.400 dólares, de los cuales 212.000 dólares son para 6 puestos (1 D-1, 1 P-4, 2 P-3, 2 de categoría local) en el contexto del presupuesto de la Misión para el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008 y otros recursos no relacionados con puestos por un valor de 59.400 dólares: 5.000 dólares para viajes, 6.600 dólares para tecnología de la información y 47.800 dólares para consultores;

c) En relación con la UNMIS, aprobación de la cantidad de 245.400 dólares, de los cuales 186.000 dólares son para 6 puestos (1 D-1, 1 P-4, 2 P-3, 2 de categoría local) en el contexto del presupuesto de la Misión para el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008 y otros recursos no relacionados con puestos por un valor de 59.400 dólares: 5.000 dólares para viajes, 6.600 dólares para tecnología de la información y 47.800 dólares para consultores.

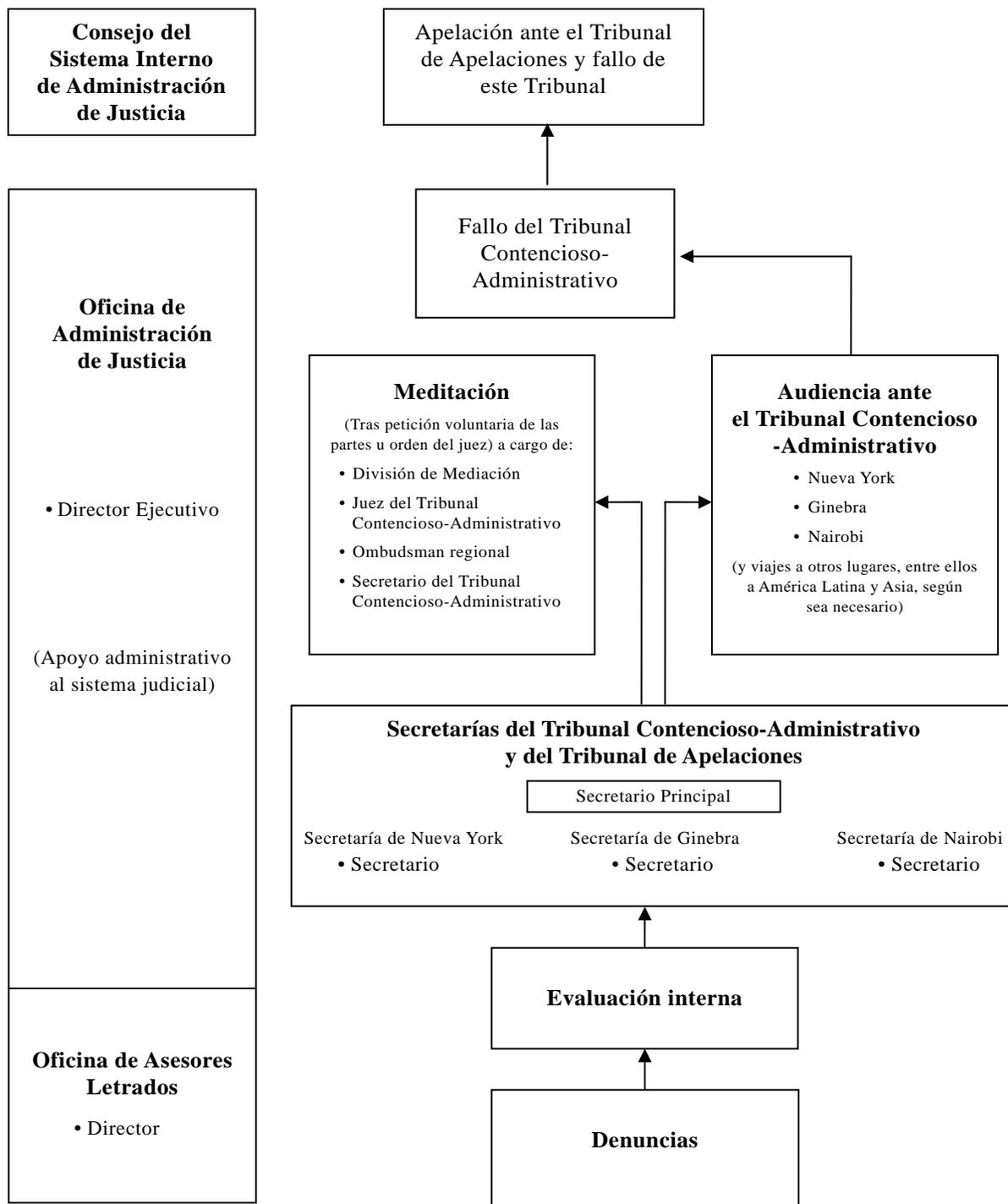
Anexo I

**Proyecto de sistema interno de administración de justicia
en las Naciones Unidas: sistema extrajudicial**



Anexo II

Proyecto de sistema interno de administración de justicia en las Naciones Unidas: sistema judicial



Anexo III

Consecuencias financieras

Cuadro 1

Puestos necesarios por lugar de destino y misión

A. Presupuesto ordinario para el bienio 2008-2009

Categoría	Puestos adicionales									Subtotal	Total de puestos propuestos	
	Puestos existentes	Nueva York	Ginebra	Viena	Nairobi	Addis Abeba	Bangkok	Beirut	Santiago			
Cuadro orgánico y categorías superiores												
Subsecretario General	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	2
D-2	–	3	3	–	3	–	–	–	–	–	9	9
D-1	1	4	1	–	1	–	1	1	1	1	9	10
P-5	9	6	1	1	–	1	–	–	–	–	9	18
P-4	2	5	2	–	3	–	–	–	–	–	10	12
P-3	7	5	1	1	1	2	3	3	3	3	19	26
P-2/1	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	1
Subtotal	20	25	8	2	8	3	4	4	4	4	58	78
Cuadro de servicios generales y categorías conexas												
Categoría principal	–	2	–	–	–	–	–	–	–	–	2	2
Otras categorías	13	5	2	2	–	–	–	–	–	–	9	22
Categoría local	1	–	–	–	2	2	2	2	2	2	10	11
Subtotal	14	7	2	2	2	2	2	2	2	2	21	35
Total	34	32	10	4	10	5	6	6	6	6	79	113

B. Presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz para el período 2007/2008^a

Categoría	Puestos existentes	MONUC	UNMIL	UNMIS	Total
Cuadro orgánico y categorías superiores					
D-1	–	1	1	1	3
P-4	–	1	1	1	3
P-3	–	2	2	2	6
Subtotal	–	4	4	4	12
Cuadro de servicios generales y categorías conexas					
Categoría local	–	2	2	2	6
Subtotal	–	2	2	2	6
Total	–	6	6	6	18

^a Las consignaciones no incluyen los puestos para Dakar (1 P-5, 1 P-3 y 2 SG). Los gastos correspondientes a esos puestos y los gastos conexos no relacionados con esos puestos se distribuirían entre los presupuestos de los fondos y programas de las Naciones Unidas y los presupuestos de mantenimiento de la paz, con sujeción al acuerdo celebrado entre las partes en cuestión. Los puestos incluyen un Ombudsman Regional Adjunto (P-5), un Asesor Letrado para la coordinación regional (P-3) y dos Asistentes Jurídicos/Administrativos (categoría local).

Cuadro 2
Distribución de puestos por componente

A. Presupuesto ordinario para el bienio 2008-2009

<i>Categoría</i>	<i>Evaluación de la gestión</i>	<i>Oficina de Asuntos Jurídicos</i>	<i>Dependencia de Derecho Administrativo</i>	<i>Oficina del Ombudsman</i>	<i>Oficina de Administración de Justicia</i>	<i>Órganos judiciales</i>	<i>Oficina de Asistencia Letrada al Personal</i>	<i>Total</i>
Cuadro orgánico y categorías superiores								
Subsecretario General	–	–	–	1	1	–	–	2
D-2	–	–	–	–	–	9	–	9
D-1	1	–	–	7	1	–	1	10
P-5	1	7	1	4	4	–	1	18
P-4	6	1	–	2	1	–	2	12
P-3	5	–	2	6	4	3	6	26
P-2/1	–	–	–	–	–	–	1	1
Subtotal	13	8	3	20	11	12	11	78
Cuadro de servicios generales y categorías conexas								
Categoría principal	–	–	–	1	1	–	–	2
Otras categorías	3	2	2	5	5	–	5	22
Categoría local	–	–	–	5	1	–	5	11
Subtotal	3	2	2	11	7	–	10	35
Total	16	10	5	31	18	12	21	113

B. Presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz para el bienio 2007/2008^a

<i>Categoría</i>	<i>Evaluación de la gestión</i>	<i>Oficina del Ombudsman</i>	<i>Oficina de Asistencia Letrada para el personal</i>	<i>Total</i>
Cuadro orgánico y categorías superiores				
D-1	–	3	–	3
P-4	3	–	–	3
P-3	–	3	3	6
Subtotal	3	6	3	12
Cuadro de servicios generales y categorías conexas				
Categoría local	–	3	3	6
Subtotal	–	3	3	6
Total	3	9	6	18

^a Las consignaciones no incluyen los puestos para Dakar (1 P-5, 1 P-3 y 2 SG). Los gastos correspondientes a esos puestos y los gastos conexos no relacionados con esos puestos se distribuirían entre los presupuestos de los fondos y programas de las Naciones Unidas y los presupuestos de mantenimiento de la paz, con sujeción al acuerdo celebrado entre las partes en cuestión. Los puestos incluyen un Ombudsman Regional Adjunto (P-5), un Asesor Letrado para la coordinación regional (P-3) y dos Asistentes Jurídicos/Administrativos (categoría local).

Cuadro 3
Distribución de los puestos existentes

Categoría	Oficina del Ombudsman Nueva York	Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas	Oficina del Subsecretario General/ Departamento de Gestión	Oficina de Asuntos Jurídicos	Recursos humanos				Total
					Nueva York	Ginebra	Viena	Nairobi	
Cuadro orgánico y categorías superiores									
Subsecretario General	1	–	–	–	–	–	–	–	1
D-1	1	–	–	–	–	–	–	–	1
P-5	1	1	2	4	1	–	–	–	9
P-4	1	–	1	–	–	–	–	–	2
P-3	1	1	–	–	2	1	1	1	7
Subtotal	5	2	3	4	3	1	1	1	20
Cuadro de servicios generales y categorías conexas									
Otras categorías	2	2	5	1	2	1	–	–	13
Categoría local	–	–	–	–	–	–	–	1	1
Subtotal	2	2	5	1	2	1	–	1	14
Total	7	4	8	5	5	2	1	2	34

Cuadro 4
Necesidades por sección de presupuesto y por misión

A. Presupuesto ordinario para el bienio 2008-2009

(En miles de dólares EE.UU.)

<i>Sección del presupuesto</i>	<i>Recursos existentes</i>	<i>Recursos redistribuidos</i>	<i>Aumento de los recursos</i>	<i>Total</i>
1. Determinación de políticas, dirección y coordinación generales	4 447,7	1 803,9	16 914,8	23 166,4
2. Asuntos de la Asamblea General y del Consejo Económico y Social y gestión de conferencias	–	–	3 229,0	3 229,0
8. Asuntos Jurídicos	1 731,6	–	1 017,5	2 749,1
17. Desarrollo económico y social en África	–	–	212,1	212,1
18. Desarrollo económico y social en Asia y el Pacífico	–	–	176,8	176,8
20. Desarrollo económico y social en América Latina y el Caribe	–	–	184,6	184,6
21. Desarrollo económico y social en Asia occidental	–	–	199,6	199,6
28A. Oficina del Subsecretario General – Departamento de Gestión	1 895,1	(701,7)	803,5	1 996,9
28C. Oficina de Gestión de Recursos Humanos	1 259,7	–	–	1 259,7
28D. Oficina de Servicios Centrales de Apoyo	–	–	1 815,3	1 815,3
28E. Administración, Ginebra	487,9	(487,9)	233,9	233,9
28F. Administración, Viena	331,2	(251,0)	106,3	186,5
28G. Administración, Nairobi	472,3	(363,3)	115,8	224,8
35. Contribuciones del personal	–	–	2 011,5	2 011,5
Total	10 625,5	–	27 020,7	37 646,2

B. Presupuestos de las operaciones de mantenimiento de la paz para el período 2007/2008^a

(En miles de dólares EE.UU.)

<i>Misión</i>	<i>Recursos existentes para la administración de justicia</i>	<i>Aumento de los recursos</i>	<i>Total</i>
MONUC	–	257,4	257,4
UNMIL	–	271,4	271,4
UNMIS	–	245,4	245,4
Total	–	774,2	774,2

^a Las consignaciones no incluyen los puestos para Dakar (1 P-5, 1 P-3 y 2 SG). Los gastos correspondientes a esos puestos y los gastos conexos no relacionados con esos puestos se distribuirán entre los presupuestos de los fondos y programas de las Naciones Unidas y los presupuestos de mantenimiento de la paz, con sujeción al acuerdo celebrado entre las partes en cuestión. Los puestos incluyen un Ombudsman Regional Adjunto (P-5), un Asesor Letrado para la coordinación regional (P-3) y dos Asistentes Jurídicos/Administrativos (categoría local).

Cuadro 5
Necesidades por objeto de los gastos

A. Presupuesto ordinario para el bienio 2008-2009

(En miles de dólares EE.UU.)

<i>Objeto de los gastos</i>	<i>Recursos existentes</i>	<i>Aumento de los recursos</i>	<i>Total de la estimación revisada</i>
Puestos	9 284,8	12 839,6	22 124,4
Otros gastos de personal	404,3	856,1	1 260,4
Honorarios	0,1	503,9	504,0
Consultores	53,7	439,8	493,5
Viajes del personal	712,6	295,0	1 007,6
Servicios por contrata	78,2	5 084,5	5 162,7
Gastos generales de funcionamiento	57,9	4 174,6	4 232,5
Suministros y materiales	11,1	79,0	86,1
Mobiliario y equipo	22,8	736,7	751,5
Contribuciones del personal	–	2 011,5	2 011,5
Total	10 625,5	27 020,7	37 646,2

B. Presupuesto de las operaciones de mantenimiento de la paz para el período 2007/2008^a

(En miles de dólares EE.UU.)

<i>Objeto de los gastos</i>	<i>Recursos existentes</i>	<i>Aumento de los recursos</i>	<i>Total de la estimación revisada</i>
Puestos	–	596,0	596,0
Viajes oficiales	–	15,0	15,0
Consultores (capacitación)	–	143,4	143,4
Tecnología de la información	–	19,8	19,8
Total	–	774,2	774,2

^a Las consignaciones no incluyen los puestos para Dakar (1 P-5, 1 P-3 y 2 SG). Los gastos correspondientes a esos puestos y los gastos conexos no relacionados con esos puestos se distribuirían entre los presupuestos de los fondos y programas de las Naciones Unidas y los presupuestos de mantenimiento de la paz, con sujeción al acuerdo celebrado entre las partes en cuestión. Los puestos incluyen un Ombudsman Regional Adjunto (P-5) y un Asesor Letrado para la coordinación regional (P-3) y dos Asistentes Jurídicos/Administrativos (categoría local).