



Asamblea General

Distr. general
20 de agosto de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Tema 132 del programa provisional*

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Administración de justicia en las Naciones Unidas

Informe del Secretario General**

Resumen

La Asamblea General, en su resolución 62/228, aprobó el marco para un nuevo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas, que está previsto se introduzca en enero de 2009. El nuevo sistema hará mayor hincapié en la resolución informal de las controversias relacionadas con el empleo mediante el fortalecimiento y la descentralización de la Oficina del Ombudsman, mientras que, en su vertiente formal, estará integrado por un Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, como órgano de primera instancia, y un Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, como órgano de segunda instancia. En la misma resolución, la Asamblea General pidió al Secretario General que sometiera a la consideración de los Estados Miembros los proyectos de estatuto de los dos nuevos tribunales y que propusiera medidas de transición para el traslado de casos desde el vigente sistema de administración de justicia al de próxima implantación. Los proyectos de estatuto y otra información que la Asamblea General había solicitado para la segunda parte de la continuación de su sexagésimo segundo período de sesiones figuran en el informe del Secretario General de 3 de abril de 2008 (A/62/782) y en su nota de 8 de abril de 2008 (A/62/748 y Corr.1). La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General, pero la Asamblea General aún no lo ha estudiado.

El presente informe atiende las peticiones de información adicional formuladas en la resolución 62/228 acerca del nuevo sistema de administración de justicia. En él figuran opciones para la delegación de autoridad en los asuntos disciplinarios, una descripción detallada del plan del Secretario General para delegar autoridad de forma limitada y gradual, empezando por seis misiones de mantenimiento de la paz, y los requisitos previos necesarios para que la delegación de autoridad sea factible. En el informe también se facilita información sobre otras cuestiones, en particular la idea

* A/63/150 y Corr.1.

** La demora en la presentación de este informe se debió a la necesidad de realizar amplias consultas internas.



de un servicio de asistencia letrada al personal financiado por los propios funcionarios, el modo en que la tecnología de la información y las comunicaciones puede contribuir al funcionamiento del sistema de administración de justicia, mecanismos formales para la remoción de magistrados, y una propuesta sobre las condiciones de servicio de los magistrados en el nuevo sistema.

El Secretario General solicita a la Asamblea General que apruebe las medidas propuestas para la delegación limitada de autoridad en los asuntos disciplinarios. También le pide que apruebe las propuestas de modificación del Estatuto del Personal relativas a la introducción del nuevo sistema de administración de justicia, y las condiciones de servicio de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

Índice

	<i>Página</i>
I. Introducción	3
A. Antecedentes	3
B. Preparativos para el nuevo sistema de administración de justicia	3
II. Delegación de autoridad en cuestiones disciplinarias	5
A. Antecedentes	5
B. Delegación de autoridad plena o limitada	5
C. Requisitos previos para la delegación limitada de autoridad en cuestiones disciplinarias	7
D. Procedimientos disciplinarios	8
E. Salvaguardias propuestas	11
F. Ejecución de la delegación limitada de autoridad	11
III. Servicio de asistencia letrada financiado por el personal	12
IV. Tecnología de la información y las comunicaciones	13
A. Sitio web	14
B. Presentación de documentos por vía electrónica	14
V. Otra información solicitada por la Asamblea General	16
A. Secretarías	16
B. Participación en la financiación de los gastos	16
C. Mecanismos para la remoción de magistrados	17
VI. Modificación del Estatuto del Personal	19
VII. Remuneración de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones	19
VIII. Conclusiones	20
IX. Recomendaciones y medidas que debe adoptar la Asamblea General	21

I. Introducción

A. Antecedentes

1. En su sexagésimo segundo período de sesiones, la Asamblea General decidió introducir un nuevo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas para resolver las controversias relacionadas con el empleo que fuera profesional, transparente, eficaz y descentralizado. Se basaba en las propuestas formuladas por el Secretario General en su nota de 23 de febrero de 2007 (A/61/758) y en su informe de 23 de agosto de 2007 (A/62/294), que a su vez eran fruto de las recomendaciones hechas por el Grupo de Reforma del Sistema de Administración de Justicia de las Naciones Unidas (véase A/61/205 y Corr.1) y de las negociaciones con el personal a través del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración. El nuevo sistema, que debería estar implantado para el 1º de enero de 2009, abarca las dependencias de la Secretaría en todo el mundo y los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado.
2. El Secretario General presentó un informe a la Asamblea General en la segunda parte de la continuación de su sexagésimo segundo período de sesiones (A/62/782), donde figuraban sendas propuestas de estatuto para el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, así como las medidas de transición que el Secretario General proponía para que el traslado de casos del sistema actual al nuevo se realizara sin tropiezos. Este informe fue examinado por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (véase A/62/7/Add.39) pero la Asamblea General aún no lo ha estudiado.
3. En el presente informe se pasa revista brevemente a los preparativos llevados a cabo por el Secretario General de cara a la introducción del nuevo sistema y se ofrece la información adicional solicitada por la Asamblea General.

B. Preparativos para el nuevo sistema de administración de justicia

Preparativos de carácter general

4. En la primera mitad de 2008, los departamentos pertinentes de la Secretaría y los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado colaboraron estrechamente en los preparativos para el nuevo sistema. Se han ultimado, clasificado y preparado para su publicación en el sistema Galaxy las descripciones de las funciones de los nuevos puestos aprobados por la Asamblea General. Los puestos en la Oficina de Administración de Justicia ya han sido anunciados, y se ha puesto en marcha el proceso de selección. Asimismo, se ha avanzado en la elaboración de un código de conducta para velar por la independencia e imparcialidad de quienes prestan asistencia letrada a los funcionarios.
5. Sin embargo, el hecho de que aún no se hayan aprobado los estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones ha obstaculizado los avances en algunos ámbitos, como la elaboración de las modificaciones que deben introducirse en el Reglamento del Personal y en las instrucciones

administrativas, la preparación de material de capacitación detallado y la descripción del mandato de las secretarías de los Tribunales.

Consejo de Justicia Interna

6. El Consejo de Justicia Interna quedó establecido en mayo de 2008 después de que sus cuatro miembros iniciales seleccionaran un quinto miembro, llamado a ocupar la Presidencia. Integran el Consejo de Justicia Interna los siguientes miembros:

Kate **O'Regan** (Sudáfrica), Presidenta

Geoffrey **Robertson** (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), jurista externo designado por el personal

Sinha **Basnayake** (Sri Lanka), jurista externo designado por la dirección

Jenny **Clift** (Australia), funcionaria designada por el personal

María **Vicien-Milburn** (Argentina), funcionaria designada por la dirección

7. La primera tarea acometida por el Consejo de Justicia Interna fue la de buscar, en colaboración con la Secretaría, candidatos para los puestos de magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. Como se establece en la resolución 62/228, el Consejo ha servido de enlace con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en lo que respecta a la selección de candidatos adecuados. Se dio amplia difusión al anuncio de vacantes para los puestos de magistrado. Entre otras cosas, se publicó en importantes medios de comunicación, se envió a los Estados Miembros, se incluyó en el sitio web de las Naciones Unidas y se remitió a todos los equipos en los países y centros de información de las Naciones Unidas para darle mayor difusión local.

8. El Consejo de Justicia Interna presentará un informe a la Asamblea General con sus opiniones y recomendaciones sobre dos o tres candidatos por cada vacante del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

Resolución de los casos pendientes

9. Las Juntas Mixtas de Apelación, los Comités Mixtos de Disciplina, la Lista de Asesores Letrados, la Dependencia de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el Tribunal Administrativo han trabajado intensamente para resolver los casos pendientes. Para ello han sido fundamentales los recursos adicionales asignados por la Asamblea General. Aun así, la labor se ha visto ralentizada por el número excepcionalmente elevado de casos nuevos presentados en la primera mitad del año. Por ejemplo, el número de casos disciplinarios que se recibieron en la Sede durante los cuatro primeros meses de 2008, muchos de ellos procedentes de misiones de mantenimiento de la paz, fue superior al total de casos recibidos en 2006 y 2007. Por lo general, los casos disciplinarios requieren más tiempo y esfuerzo.

10. En abril y mayo de 2008, el Tribunal Administrativo celebró un período de sesiones extraordinario durante el que ventiló 15 asuntos. De todos modos, dado que se están presentando otros muchos nuevos, se espera que al final de 2008 haya más de 130 casos pendientes.

II. Delegación de autoridad en cuestiones disciplinarias

A. Antecedentes

11. El Grupo de Reforma recomendó que se delegara en los jefes de las misiones y oficinas situadas fuera de la Sede la autoridad para conocer de los casos disciplinarios y aplicar toda la escala de medidas disciplinarias. La idea era ayudar a subsanar las largas demoras del actual sistema centralizado, haciendo que los casos fueran ventilados con rapidez y eficiencia.

12. El Secretario General propuso que la delegación de autoridad en las cuestiones disciplinarias fuera limitada (A/62/294, párrs. 96 a 124). Su propuesta se basaba en las recomendaciones del Grupo de Reforma y también tenía en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en su 28º período de sesiones, celebrado en Nicosia del 25 de junio al 4 de julio de 2007.

13. En el párrafo 49 de su resolución 62/228, la Asamblea General decidió respaldar, en principio, la delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias en los jefes de las oficinas situadas fuera de la Sede y los jefes de misiones y representantes especiales del Secretario General, y pidió al Secretario General que presentara una propuesta detallada sobre posibles opciones de delegación de autoridad para la adopción de medidas disciplinarias, entre ellas la opción de delegar plenas facultades, así como una evaluación de las consecuencias que dichas opciones podrían tener en las debidas garantías procesales del personal.

14. A continuación se hace una descripción detallada de las opciones barajadas por la Secretaría para ofrecer un proceso disciplinario justo, transparente y eficiente a todas las personas que tienen acceso al actual sistema de administración de justicia y que deberán tener acceso al nuevo (resolución 62/228, párr. 7). Se ha prestado especial atención a la necesidad de ofrecer al gran número de personas que participan en las operaciones de paz un acceso pleno y equitativo al nuevo sistema de administración de justicia y de implantar las infraestructuras oportunas antes de que se produzca cualquier delegación de autoridad.

B. Delegación de autoridad plena o limitada

1. Delegación de autoridad plena

15. En el sistema actual, el proceso disciplinario está centralizado en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Departamento de Gestión de la Sede, o en los departamentos u oficinas correspondientes de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado en quienes se haya delegado autoridad para los asuntos disciplinarios. El Grupo de Reforma observó que, a menos que se estableciera un sólido sistema de justicia sobre el terreno, tanto a nivel formal como informal, donde los funcionarios tuvieran acceso a asistencia letrada, los efectos de la reforma serían limitados. El Grupo de Reforma recomendó que, para los casos disciplinarios y de falta de conducta, se delegase toda la autoridad en los representantes especiales del Secretario General que dirigen las misiones políticas y de mantenimiento de la paz y en los jefes de las oficinas situadas fuera de la Sede.

16. La opción de delegar toda la autoridad disciplinaria en los jefes de las misiones y de las oficinas situadas fuera de la Sede podría tener la ventaja de eliminar algunas de las actuales demoras, relacionadas con la centralización de los casos en la Sede y la falta de capacidad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para tramitar rápidamente un gran volumen de asuntos. Sin embargo, delegar todas las competencias en materia disciplinaria en los jefes de las misiones y de las oficinas situadas fuera de la Sede plantea el riesgo de que en los distintos lugares de destino se apliquen con criterios diferentes medidas que pueden tener importantes consecuencias para la carrera y la reputación profesional de los funcionarios. De no implantarse un sistema sólido sobre el terreno, estas discrepancias no sólo resultarían perjudiciales para las debidas garantías procesales del personal, sino que con toda probabilidad aumentaría el número de decisiones adoptadas sobre el terreno que serían impugnadas y exigirían una evaluación interna.

17. Para que se pueda delegar adecuadamente en las misiones políticas especiales y de mantenimiento de la paz y en las oficinas situadas fuera de la Sede toda la autoridad en materia disciplinaria, tendrían que descentralizarse todos los componentes formales e informales del nuevo sistema de administración de justicia, de modo que todas las personas que trabajasen sobre el terreno dispusieran de un acceso pleno, transparente y equitativo. Aunque este tipo de descentralización podría ser económicamente racional en grandes operaciones de mantenimiento de la paz, es improbable que lo fuera en misiones u oficinas de menor tamaño situadas fuera de la Sede.

18. Asimismo, una delegación de autoridad plena requeriría tiempo y un mayor esfuerzo de organización para establecer las estructuras necesarias e impartir la formación intensiva pertinente al gran número de funcionarios que resultarían afectados. Esto no sólo sería más costoso, sino que además retrasaría la implantación de este elemento fundamental del nuevo sistema.

2. Delegación de autoridad limitada

19. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, el Secretario General propone que sólo se delegue parte de la autoridad, esto es, la que se necesitaría para imponer sanciones menores, amonestaciones y multas de determinada cuantía. Asimismo, también se delegaría en los jefes de las misiones y de las oficinas situadas fuera de la Sede la facultad de tomar otras decisiones durante los procedimientos disciplinarios en los casos en que se reúnan las condiciones previas que se describen más adelante. Aunque la imposición de medidas disciplinarias más severas en virtud del capítulo X del Reglamento del Personal seguiría siendo competencia del Secretario General Adjunto de Gestión, la delegación limitada de autoridad ayudaría a corregir las deficiencias señaladas por el Grupo de Reforma, especialmente los largos plazos de los procesos disciplinarios sobre el terreno.

20. Como se indicó en el párrafo 112 del documento A/62/294, dado el carácter altamente descentralizado de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado y su estructuración en oficinas sobre el terreno, que puede crear dificultades para lograr la uniformidad, tanto el proceso disciplinario como la autoridad de imponer medidas disciplinarias seguirán centralizados en dichos fondos y programas.

C. Requisitos previos para la delegación limitada de autoridad en cuestiones disciplinarias

21. Debe señalarse en primer lugar que, aunque la delegación de autoridad en cuestiones disciplinarias a los jefes de las misiones y de las oficinas situadas fuera de la sede forma parte de la reforma global de la administración de justicia, para que esta medida sea eficaz es necesario que antes de su aplicación concurren otros componentes fundamentales. Se trata en particular del acceso a la Oficina del Ombudsman, tanto en la Sede como a nivel regional, el acceso sobre el terreno y en las oficinas situadas fuera de la Sede a una Oficina de Asistencia Letrada al Personal plenamente operativa, así como la asignación de oficiales de asuntos jurídicos del Departamento de Gestión para prestar asistencia y asesoramiento a los jefes de misión o de oficinas situadas fuera de la Sede. Así pues, la delegación limitada de autoridad sólo tendría lugar en los lugares de destino donde se reuniesen estas condiciones, incluso a nivel regional, según el caso.

22. Asimismo, es imprescindible capacitar a todo el personal que participa en las distintas fases del proceso disciplinario, en particular a los funcionarios de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. Debería elaborarse un programa de capacitación integral cuidadosamente adaptado a todas las necesidades y destinado a velar por que todas las decisiones de los jefes de las misiones o de las oficinas situadas fuera de la Sede se ajusten a las normas aplicables y se respeten las debidas garantías procesales del personal. La administración diseñará un programa de capacitación y campañas de información en consulta con representantes del personal.

23. En cuanto a la capacitación sobre el proceso de investigación, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) está elaborando un programa de aprendizaje en materia de investigación que tiene por objeto proporcionar a los directores de programas competencias básicas de investigación para tramitar los casos de la categoría II. La totalidad de los módulos del programa estará lista para finales de 2008 o principios de 2009. El temario se basa en las mejores prácticas empleadas en todo el sistema, en la jurisprudencia más extendida y en las publicaciones administrativas pertinentes. Al elaborar los módulos se tienen debidamente en cuenta tanto las obligaciones del personal en lo que respecta a la rendición de cuentas como la protección de las debidas garantías procesales de los funcionarios en el curso de una investigación.

24. Otro requisito para la delegación de autoridad es la finalización de un completo examen de las recomendaciones de los jefes de misión a la Sede acerca de la aplicación de medidas disciplinarias en el marco del sistema actual (véase A/62/294, párr. 120). Este ejercicio, que está en curso y se prevé culmine antes de que se introduzca el nuevo sistema, constituirá la base sobre la que se formularán directrices para la imposición de multas y amonestaciones. Para que la imposición de amonestaciones y multas de una determinada cuantía sea uniforme en todo el sistema es fundamental que los directores de programas cuenten con directrices claras y exhaustivas.

25. Asimismo, debe modificarse la instrucción administrativa relativa al proceso disciplinario para que figuren en ella los procedimientos relacionados con los nuevos mecanismos, en particular la denuncia de faltas de conducta, las investigaciones, las debidas garantías procesales del personal, la evaluación de los

informes de investigación y los procedimientos disciplinarios. Antes de aprobar cualquier delegación limitada de autoridad para imponer medidas disciplinarias deben reunirse todos los requisitos previos, en particular todos los recursos humanos necesarios, las instrucciones administrativas, las directrices, las actividades de capacitación y los correspondientes manuales y procedimientos operativos estándar a que se alude en los párrafos anteriores. Queda mucho trabajo por hacer en estas esferas y, como acordó el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración en su 28º período de sesiones, se llevarán a cabo consultas con el personal por conducto del grupo de contacto sobre administración de justicia del Comité.

D. Procedimientos disciplinarios

26. La delegación limitada de la autoridad para imponer sanciones menores surtiría efecto en los procedimientos disciplinarios en los términos que se describen a continuación.

27. Los procedimientos disciplinarios vigentes se regulan en el capítulo X del Reglamento del Personal y, en el caso de la Secretaría, en la instrucción administrativa conexas de 2 de agosto de 1991 (ST/AI/371). Sin embargo, esta instrucción administrativa es anterior a la creación de la OSSI y el Departamento de Seguridad. El Grupo de Reforma destacó la necesidad de que el nuevo sistema dispusiera de un marco de investigación preciso. Se están introduciendo cambios en los capítulos X y XI del Reglamento del Personal, donde se regulan los procesos disciplinario y de apelación, para adaptarlos al nuevo sistema de administración de justicia, incluidas las modificaciones del proceso disciplinario. También se publicará una instrucción administrativa que sustituirá al documento ST/AI/371 y en la que se darán detalles sobre el funcionamiento del nuevo proceso disciplinario. Las modificaciones definitivas del Reglamento del Personal y la publicación de la nueva instrucción administrativa dependerán de que la Asamblea General apruebe los estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

28. A continuación se describen los componentes del proceso disciplinario con arreglo a sus tres etapas sucesivas: a) la etapa predisciplinaria, b) la etapa disciplinaria (y la delegación limitada de autoridad que se propone) y c) el mecanismo de recurso.

1. Etapa predisciplinaria

Recepción de denuncias y reclamaciones

29. El primer paso sería la denuncia de una presunta falta de conducta, presentada por un particular a la OSSI o al jefe de un departamento u oficina. Todos los funcionarios de las Naciones Unidas están obligados a denunciar las posibles faltas de conducta que adviertan y han sido informados de esta obligación (véase ST/IC/2005/19 y ST/SGB/2005/21, sección 1.1). Cuando el asunto se señala a la atención de la OSSI o del jefe de un departamento u oficina, se determina si hay motivo suficiente para iniciar una investigación. Aunque en las operaciones de mantenimiento de la paz ya se hace de manera habitual por medio de las unidades encargadas de la conducta y la disciplina, en el párrafo 12 de la resolución 59/287 se prevé un mecanismo en el cual los directores de programas estarán obligados a comunicar a la OSSI las denuncias de falta de conducta que sean señaladas a su

atención. En la nueva instrucción administrativa sobre el proceso disciplinario se describirán las diversas fuentes y mecanismos para comunicar denuncias de actos indebidos, se indicarán cuáles son los funcionarios y oficinas responsables y se enunciarán los criterios para determinar si se justifica una investigación completa.

Realización de las investigaciones

30. Como indicó el Grupo de Reforma en el párrafo 162 de su informe (A/61/205), es necesario establecer un marco preciso para la cooperación y coordinación entre la OSSI y el sistema interno de justicia de las Naciones Unidas, teniendo presente la independencia operativa de la Oficina. Por consiguiente, se ha pedido a los departamentos competentes que colaboren en la formulación de un sistema integrado de procesos comunes y un reglamento unificado. La OSSI está poniendo al día su manual de investigaciones y los procedimientos operativos estándar que se refieren específicamente a los asuntos técnicos y de procedimiento de las investigaciones.

31. Puesto que hay un gran número de investigaciones de las que no se encarga la OSSI (en concreto las investigaciones sencillas o de menor riesgo para la Organización), también es necesario dotar de mayor capacidad de investigación al Departamento de Seguridad y a los directores de programas de toda la Secretaría. Como parte de la elaboración de un sistema integrado de procesos de investigación, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos diseñará también procedimientos operativos estándar para las investigaciones o actividades de constatación de hechos que se lleven a cabo bajo la autoridad de los directores de programas y se impartirá capacitación especializada a todos los encargados de llevar a cabo investigaciones de esa índole.

32. Cabe observar que las Comisiones de Investigación actualmente constituidas en misiones de mantenimiento de la paz no tienen el mandato de realizar investigaciones disciplinarias con respecto a funcionarios de las Naciones Unidas. En su mayor parte, constatan hechos relativos a daños o pérdidas de bienes de las Naciones Unidas o lesiones a funcionarios de las Naciones Unidas o a terceros. El volumen de trabajo normal no justificaría la constitución de una Comisión de Investigación permanente en cada misión de mantenimiento de la paz, como había recomendado el Grupo de Reforma. En vez de ello, el Secretario General propone que las misiones de mantenimiento de la paz designen un funcionario que presida las Comisiones de Investigación en forma permanente y en régimen de dedicación exclusiva, pero que los demás miembros sean asignados según sea necesario.

33. Las unidades encargadas de la conducta y la disciplina que han sido creadas a nivel operativo en las misiones de mantenimiento de la paz reciben denuncias pero no tienen funciones de investigación. Existen acuerdos de colaboración entre la OSSI y estas unidades para categorizar debidamente las denuncias y llevar a cabo procesos de investigación eficaces, los cuales son sometidos a un examen constante a fin de mejorar la eficiencia y agilizar las investigaciones.

Licencia administrativa

34. Hay casos en que resulta aconsejable que un funcionario deje de desempeñar sus funciones en los locales de las Naciones Unidas durante un período limitado, a la espera de que finalice la investigación o el procedimiento disciplinario de que es objeto. En relación con la introducción de este tipo de licencia administrativa, que

se incluirá en la versión revisada del capítulo X del Reglamento del Personal, se prevé delegar en los jefes de las oficinas situadas fuera de la Sede y en los jefes de misión la facultad de decidir que un funcionario quede en situación de licencia administrativa en el curso de una investigación durante un máximo de 15 días civiles. Sin embargo, toda prórroga de dicho período de 15 días estaría sujeta a la aprobación del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos.

Evaluación de la investigación

35. Una vez completada la investigación, la última parte de la etapa predisciplinaria sería una evaluación del informe de investigación y los datos que lo acompañan a fin de determinar si se ha de iniciar un procedimiento disciplinario contra el funcionario. Cuando la investigación haya sido realizada por un director de programa, los resultados serán comunicados a la OSSI, de conformidad con el párrafo 11 de la resolución 59/287. El Grupo de Reforma recomendó que en todas las misiones de mantenimiento de la paz y las oficinas situadas fuera de la Sede se establecieran grupos permanentes encargados de cuestiones disciplinarias que actuaran como órganos asesores para examinar los casos y recomendar medidas disciplinarias. Como indica el Secretario General en su informe de 23 de agosto de 2007 (A/62/294, párr. 117), lo más probable es que esos grupos dieran lugar a los mismos problemas con que tropiezan en la actualidad los Comités Mixtos de Disciplina (por ejemplo, la falta de voluntarios), y además serían contrarios a la recomendación del Grupo de Reforma de suprimir el actual sistema de examen por los pares. En lugar de esa alternativa, sería preferible adscribir oficiales de asuntos jurídicos del Departamento de Gestión a algunas misiones y oficinas situadas fuera de la Sede donde el volumen de trabajo lo justificara, mientras que en los lugares donde la carga de trabajo no justificase un oficial de asuntos jurídicos de dedicación exclusiva las funciones se podrían desempeñar a nivel regional.

36. Con el asesoramiento del oficial de asuntos jurídicos adscrito por el Departamento de Gestión, el jefe de la misión o de la oficina situada fuera de la Sede examinaría el informe de investigación para cerciorarse de que tanto el informe como las pruebas fueron completos y que los cargos se formularon debidamente.

37. Antes de recomendar al jefe de la misión o de la oficina situada fuera de la sede medida disciplinaria alguna, el oficial de asuntos jurídicos debe consultar con el abogado del funcionario para aclarar toda cuestión pendiente.

2. Etapa disciplinaria

38. El proceso disciplinario comienza cuando el jefe de la misión o de la oficina situada fuera de la Sede decide acusar a un funcionario de falta de conducta tras haber examinado el informe de la investigación. Se notificaría por escrito al funcionario de los cargos en su contra y se le entregaría una copia de los elementos que sirven de base a la acusación y del informe de la investigación. Asimismo, se informaría al funcionario de los derechos que le asisten en el procedimiento, entre ellos el de hacerse representar por un abogado y el de responder a los cargos.

39. Como ya se ha indicado, la delegación de la autoridad en cuestiones disciplinarias estaría limitada a la imposición de sanciones menores, amonestaciones y multas de determinada cuantía, y dicha delegación sólo se ejercería en los lugares de destino que contaran con la capacidad necesaria. Por consiguiente, la imposición

de sanciones más severas seguiría siendo competencia del Secretario General Adjunto de Gestión.

3. Mecanismo de recurso

40. Si un funcionario impugna la decisión del jefe de una misión o de una oficina situada fuera de la Sede de imponer una medida disciplinaria, el Departamento de Gestión sometería dicha decisión a una evaluación interna. Posteriormente, la decisión podría ser impugnada ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y, si procede, ante el Tribunal de Apelaciones.

E. Salvaguardias propuestas

41. Las medidas posteriores a la recepción del informe de investigación descritas en los párrafos 36 a 39 tienen por objeto salvaguardar las debidas garantías procesales del personal. Una de esas medidas es un examen efectuado por el jefe de la misión o de la oficina situada fuera de la Sede, con el asesoramiento del oficial de asuntos jurídicos adscrito por el Departamento de Gestión, para cerciorarse de que la investigación ha sido completa y es suficiente para proceder, que los cargos están debidamente formulados, que el informe y las pruebas correspondientes se han enviado al funcionario y se han recabado sus observaciones, y que posteriormente se han analizado minuciosamente esas observaciones.

42. En su 28º período de sesiones, el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración acordó salvaguardias adicionales, como la de que, tras haberse iniciado el procedimiento disciplinario y cuando el funcionario haya formulado sus observaciones, el oficial de asuntos jurídicos adscrito por el Departamento de Gestión debe consultar con el abogado del funcionario antes de recomendar una medida disciplinaria al jefe de una misión o de una oficina situada fuera de la Sede. Además, si el funcionario impugna la decisión del jefe de una misión o de una oficina situada fuera de la Sede de imponer una medida disciplinaria, el Departamento de Gestión sometería dicha decisión a una evaluación interna.

43. Otra salvaguardia es la prestación de asistencia letrada al funcionario, que se materializó con la creación, en virtud de la resolución 62/228, de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal como órgano sucesor de la Lista de Asesores Letrados. En la resolución se aprobaron puestos de oficial de asuntos jurídicos para Nueva York, Addis Abeba, Beirut, Ginebra y Nairobi, pero no para las oficinas de Viena, Bangkok y Santiago, ni para las misiones sobre el terreno.

44. Por último, las decisiones de imponer una medida disciplinaria podrán impugnarse ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y recurrirse ante el Tribunal de Apelaciones.

F. Ejecución de la delegación limitada de autoridad

45. Sólo se delegaría la autoridad limitada de imponer medidas disciplinarias en los jefes de aquellas misiones y oficinas situadas fuera de la Sede que reúnan todos los requisitos previos y salvaguardias indicados anteriormente y que dispongan de los recursos necesarios para ejercer esas responsabilidades adicionales.

46. Por consiguiente, se propone que la delegación limitada de autoridad para la imposición de medidas disciplinarias se lleve a cabo de manera gradual, empezando por determinadas misiones de mantenimiento de la paz. Esto serviría para mejorar la implantación del nuevo sistema de administración de justicia, pues permitiría atender de manera más efectiva el gran volumen de casos procedentes de estas misiones e influiría positivamente en la eficacia global de cada misión.

47. En la primera fase se delegaría autoridad de forma limitada en la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUC) y la Misión de las Naciones Unidas en el Sudán (UNMIS), delegación que también se extendería a la Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID), la Misión de las Naciones Unidas en Liberia (UNMIL), la Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire (ONUCI) y la Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona (UNIPSIL). Para proveer los puestos que requiere la delegación de autoridad se utilizaría la autorización para contraer compromisos de gastos de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz correspondiente al período comprendido entre el 1º de enero y el 30 de junio de 2009, y posteriormente dichos puestos se incluirían en el proyecto de presupuesto de la cuenta de apoyo para 2009-2010.

48. En previsión de que efectivamente se produzca una delegación limitada de autoridad para las cuestiones disciplinarias en favor de las misiones de mantenimiento de la paz mencionadas en el párrafo anterior, es prioritario que, antes de la implantación del nuevo sistema, prevista para enero de 2009, se lleven a cabo en esos lugares de destino los programas de capacitación a que se alude en el párrafo 22, además de campañas de información. Tan pronto como resulte práctico se celebrarán consultas especiales entre la administración y los correspondientes representantes del personal, con el fin de lograr una implantación oportuna y efectiva del nuevo sistema.

49. La realización de esta primera fase de la delegación limitada de autoridad en la MONUC, la UNMIS, la UNAMID, la UNMIL, la ONUCI y la UNIPSIL sería objeto de estudio en el contexto del examen del sistema de administración de justicia que el Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración recomendó en su 28º período de sesiones, que se llevará a cabo a finales de 2010.

III. Servicio de asistencia letrada financiado por el personal

50. En su resolución 62/228, la Asamblea General pidió al Secretario General que informara acerca de los progresos alcanzados en el establecimiento de un servicio financiado por el personal que prestara asistencia letrada a los funcionarios. El propósito de dicho servicio sería que los funcionarios pudieran obtener asistencia letrada externa en relación con las denuncias presentadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

51. El establecimiento de este fondo de modo que su financiación resulte viable y su gestión sea sólida y equitativa para todos los funcionarios, independientemente de su lugar de destino, plantea varios retos.

52. Quizá uno de los principales motivos por los que no se avanza en la creación de un servicio financiado por el personal es que la idea no cuenta con el respaldo de los funcionarios. En el 29º período de sesiones del Comité de Coordinación entre el

Personal y la Administración, recientemente concluido, los representantes del personal expresaron sus inquietudes y dudas con respecto a la conveniencia y viabilidad de una medida de este tipo. Los funcionarios manifestaron que, al incorporarse al sistema de las Naciones Unidas, perdían los derechos que su legislación nacional les confería para solucionar las controversias relacionadas con el empleo. En muchos ordenamientos jurídicos nacionales, esos derechos incluían también el acceso a la asistencia letrada. Por lo tanto, los funcionarios reiteraron su parecer de que, en el nuevo sistema interno de justicia, era la Organización quien debía suministrar y financiar la asistencia letrada.

53. La imposición de un gravamen general a todos los funcionarios para financiar este sistema no es una opción realista. Aun suponiendo que se pudiera lograr una financiación estable de algún modo, sería necesario crear estructuras administrativas que decidieran la asignación de fondos mediante un proceso imparcial y transparente, y un mecanismo para administrar el programa que contemplara la rendición de cuentas y la realización periódica de auditorías. También sería necesario un mecanismo de recurso para funcionarios que tuvieran quejas relativas a la administración del programa o la utilización de los fondos.

54. Dado que los sindicatos y asociaciones del personal tienen carácter voluntario y disponen de pocos empleados en régimen de dedicación exclusiva, conseguir recursos humanos suficientes para administrar el programa podría resultar problemático. Los sindicatos y asociaciones del personal tendrían que acordar un conjunto único de normas y procedimientos para distribuir los fondos entre los solicitantes de manera equitativa y racional. Esto exigiría un grado de cohesión entre los sindicatos y asociaciones de las Naciones Unidas que hoy en día no existe.

55. Los sindicatos del personal han manifestado su voluntad de mejorar el apoyo a los funcionarios que prestan servicios voluntarios de asistencia letrada profesional, y de cooperar con el Secretario General en el diseño de incentivos para permitir y alentar que el personal siga participando en la labor de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, como se pide en la resolución 62/228.

IV. Tecnología de la información y las comunicaciones

56. En su resolución 62/228, la Asamblea General pidió al Secretario General que le informara sobre el modo en que la tecnología de la información y las comunicaciones podía mejorar el funcionamiento del sistema de administración de justicia.

57. Entre las características distintivas que debe tener el nuevo sistema figuran la transparencia y la celeridad. La tecnología de la información y las comunicaciones puede ser fundamental en este sentido. Cuando la nueva Oficina de Administración de Justicia esté operativa se elaborará un plan detallado sobre la tecnología de la información y las comunicaciones que deberá tener en cuenta la necesidad de que los sistemas de todas las dependencias de la Secretaría y los fondos y programas en todo el mundo sean compatibles. Aun así, ya se pueden esbozar los principales componentes del sistema que debería implantarse.

58. En lo que se refiere al sistema formal, se ha previsto mejorar el uso de tecnología en dos niveles: el acceso a la información a través de Internet y la presentación de comunicaciones por vía electrónica. Esto tiene la ventaja de que las

partes, el personal y los magistrados podrían asimilar los cambios al mismo tiempo que se introduce el nuevo sistema, y se ajustaría al uso cada vez mayor de la tecnología en todo el sistema de las Naciones Unidas, además de suponer una innovación útil y eficaz con respecto a su costo.

A. Sitio web

59. Es imprescindible contar con un sitio web sobre el sistema de administración de justicia donde figure toda la información pertinente sobre la Oficina y el sistema de justicia. Podría albergarse en Internet con un acceso protegido, pues no todas las personas sometidas a la jurisdicción de los Tribunales tendrán acceso a la Intranet. Asimismo, el acceso al sitio a través de Internet permitirá a los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones que se encuentren fuera de los lugares de destino, a las personas interesadas y a los miembros de la comunidad académica informarse de las novedades más recientes en materia de administración de justicia.

60. El sitio web debería contener enlaces a los sitios de oficinas con labores conexas, como la del Ombudsman, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, así como a los de las oficinas correspondientes de los fondos y programas. En el portal principal debería haber enlaces a los sitios web del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. Dichos sitios deberían contener toda la información de contacto pertinente; información sobre la presentación de comunicaciones (más abajo se exponen propuestas sobre la presentación por vía electrónica); las preguntas más frecuentes con respuestas redactadas en un lenguaje fácilmente comprensible; y los estatutos y reglamentos que procedan; así como un sistema completo de búsqueda de jurisprudencia.

61. Asimismo, se propone que cada sitio web contenga una zona protegida a la que pueda conectarse cualquier parte en un asunto en curso, así como la dependencia o secretaría pertinente, para consultar el estado del caso, todas las comunicaciones que se hayan presentado y la correspondencia conexas.

B. Presentación de documentos por vía electrónica

62. En el Tribunal Administrativo actual, las partes están obligadas a presentar el original y siete copias de sus comunicaciones. Con frecuencia, éstas son voluminosas y acarrear costos de producción y transmisión cuando el demandante no tiene acceso a las instalaciones de las Naciones Unidas. Una parte considerable de las comunicaciones resulta rechazada por cuestiones formales, lo cual provoca gastos para la Organización, que debe devolver las comunicaciones, y para los demandantes, que deben volver a formular y presentar la comunicación, así como dilaciones en la tramitación de los asuntos. Cuando el Tribunal Administrativo recibe una comunicación que reúne los requisitos procesales, se transmite una copia a la otra parte. Las demás se conservan inicialmente en la secretaría del Tribunal para que puedan utilizarlas los oficiales de asuntos jurídicos y los miembros del Tribunal. Una vez dictado el fallo, una copia de los documentos se envía a los servicios correspondientes para su traducción y otra a los archivos. Los demás

documentos se eliminan. El almacenamiento de documentos es una constante fuente de preocupación.

63. En el nuevo sistema, las partes podrían presentar sus comunicaciones por vía electrónica, preferentemente a través de un portal protegido en el sitio web de la Dependencia de Evaluación de la Gestión, del Tribunal Contencioso-Administrativo, y el Tribunal de Apelaciones y de las oficinas correspondientes de los fondos y programas. Sería útil, y haría disminuir el número de errores y omisiones, facilitar un modelo en formato PDF o similar. Dado que en el sistema actual las comunicaciones se preparan invariablemente en formato electrónico, los costos y las molestias que se ocasionarían a las partes se limitarían al escaneo de los anexos de sus comunicaciones, algunos de los cuales quizá existan ya en forma electrónica. Para tal fin, debería permitirse a todos los empleados actuales de las Naciones Unidas utilizar un escáner de la Organización. Quienes no pudieran acceder a uno, deberían poder requerir la asistencia de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal. En las raras circunstancias en que a una parte le resultara imposible escanear un documento, la dependencia o secretaría pertinente del sistema de administración de justicia lo aceptaría en papel y lo escanearía.

64. La presentación de comunicaciones en formato electrónico también haría posible un entorno judicial electrónico, donde todas las partes de una vista celebrada por un tribunal podrían acceder a los documentos en formato electrónico. Esto permitiría que las vistas (o las deliberaciones especiales que los magistrados realizaran a distancia) se llevaran a cabo prescindiendo del papel, algo que se ha implantado con excelentes resultados en el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia. Las comunicaciones y las pruebas se organizarían, buscarían, compartirían, distribuirían y anotarían de forma eficiente, y podrían consultarse desde cualquier lugar del mundo. El sistema propuesto de presentación de documentos por vía electrónica tendría, entre otras, las siguientes ventajas:

- Transparencia para todas las partes y el personal
- Confianza en la recepción de comunicaciones (algo que en la actualidad genera un importante volumen de correspondencia)
- Notificación automática por correo electrónico de la actividad relacionada con el caso
- Acceso inmediato a los documentos
- Capacidad de almacenar y buscar documentos electrónicamente
- Capacidad de corregir o actualizar comunicaciones, según proceda
- Facilidad y rapidez de transmisión entre oficinas
- Transmisión eficiente a los servicios de traducción
- Comodidad para el personal y los magistrados que trabajan a distancia
- Considerable reducción de los costos de producción y reproducción de las comunicaciones
- Considerable reducción del espacio necesario para almacenar documentos
- Ventajas ambientales

65. Por motivos prácticos, se propone que el sistema de presentación de comunicaciones por vía electrónica se introduzca únicamente en inglés y francés, pues son los idiomas en que se presentan la mayoría de las demandas. Las comunicaciones presentadas en otros idiomas oficiales podrían enviarse por correo electrónico a la secretaría correspondiente, y el documento traducido podría ponerse en el sitio web. Cuando se revise el sistema, una vez se encuentre operativo, podrían estudiarse las modificaciones necesarias para adaptarlo a todos los idiomas oficiales y podría realizarse un análisis de la relación costo-beneficio.

66. Por último, con respecto a la tecnología de las comunicaciones, se propone que se aliente a los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones a emplear estas herramientas para mejorar sus métodos de trabajo siempre que sea posible y a estudiar la utilización de esta tecnología durante las vistas y otras actuaciones.

67. Aunque en los párrafos anteriores se han expuesto algunos de los beneficios previstos, es poco probable que se disfrute de todos ellos cuando el nuevo sistema entre en funcionamiento en enero de 2009. Será necesario elaborar, en consulta con todas las partes interesadas, un plan detallado donde se escojan soluciones para albergar la aplicación, se elijan los programas informáticos y se determinen cuáles son los recursos necesarios.

V. Otra información solicitada por la Asamblea General

A. Secretarías

68. La Asamblea General, en su resolución 62/228, pidió al Secretario General que le presentara una descripción del mandato de las secretarías, teniendo en cuenta los métodos de trabajo actuales del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas.

69. La Secretaría elaborará los mandatos de las secretarías cuando la Asamblea General haya aprobado los estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. Por consiguiente, se propone que el mandato de las secretarías se presente a la Asamblea General en la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones.

B. Participación en la financiación de los gastos

70. La Asamblea General, en su resolución 62/228, pidió al Secretario General que en la parte principal de su sexagésimo tercer período de sesiones le informara de lo siguiente:

a) Los resultados de las negociaciones entre las Naciones Unidas y demás entidades participantes sobre los arreglos de participación en la financiación de los gastos del sistema de administración de justicia (párr. 67 b));

b) Opciones viables para imputar a los gastos de apoyo a los programas y los fondos fiduciarios la participación en la financiación de los gastos del nuevo sistema interno de justicia (párr. 67 d)).

71. La Secretaría inició consultas con los fondos y programas de las Naciones Unidas participantes y que se administran por separado tras la aprobación de la

resolución 62/228, y estas conversaciones siguen en curso. Los fondos y programas han expresado sus temores en relación con los criterios en que se fundan los arreglos de participación en la financiación de los gastos y con ciertos aspectos operativos del propio sistema. En cuanto al fundamento de los arreglos, los fondos y programas han propuesto que éstos se basen en los asuntos efectivamente ventilados, y no en el número de funcionarios. Se recuerda que la Asamblea General, en su resolución 62/228, aprobó el arreglo de participación en la financiación de los gastos propuesto por el Secretario General en su informe (A/62/294, párrs. 161 y 162), que se basaba en el número total de funcionarios de la Secretaría y de los fondos y programas. Entre los aspectos operacionales sobre los que hay que seguir negociando destacan el acuerdo sobre los detalles de la participación en los gastos generados por la oficina integrada del Ombudsman, el acuerdo sobre el tratamiento de los casos pendientes y la participación en los gastos relacionados con ellos, y el acuerdo para que todos los sistemas informáticos que se creen sean compatibles con los sistemas de planificación de los recursos institucionales de los fondos y programas. También se están examinando opciones viables para imputar a los gastos de apoyo a los programas y los fondos fiduciarios la participación en la financiación de los gastos del nuevo sistema interno de justicia.

72. La Secretaría proseguirá las conversaciones con los fondos y programas con el objetivo de alcanzar soluciones que resulten aceptables para todas las organizaciones e informará a la Asamblea General sobre el resultado de dichas conversaciones.

C. Mecanismos para la remoción de magistrados

73. En el apartado c) del párrafo 67 de su resolución 62/228, la Asamblea General pidió al Secretario General información sobre los mecanismos formales para la remoción de magistrados, la definición de “causales de falta de conducta o incapacidad” y los medios para determinar esas causales en casos concretos.

74. En la actualidad, ni en el Estatuto ni en el Reglamento del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas se establecen procedimientos para la remoción de los miembros del Tribunal. En el párrafo 5 del artículo 3 del Estatuto se establece que ningún miembro del Tribunal podrá ser destituido por la Asamblea General a menos que los demás miembros decidan por unanimidad que está incapacitado para seguir prestando servicios. La información disponible indica que este artículo no se ha aplicado hasta la fecha.

75. El Grupo de Reforma recomendó en su informe que sólo la Asamblea General pudiera destituir a los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, a pedido del Secretario General y únicamente a causa de la comisión de un acto indebido o de incapacidad demostradas (A/61/205, párr. 130). El Secretario General secundó la propuesta (A/62/294, párr. 70).

76. En su decisión 62/519, la Asamblea General tomó nota de las conclusiones de la Sexta Comisión sobre la remoción de magistrados. En concreto, la Sexta Comisión manifestó que los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones sólo serían separados de su cargo por la Asamblea General y únicamente por razones de falta de conducta o incapacidad. Esta formulación se retoma en el párrafo 10 del artículo 4 del Estatuto del Tribunal

Contencioso-Administrativo y en el párrafo 10 del artículo 3 del Estatuto del Tribunal de Apelaciones, que en la actualidad está examinando la Asamblea.

77. Aunque en principio el Secretario General había propuesto que la remoción de magistrados por la Asamblea se hiciera a petición del propio Secretario General (A/62/294, párr. 70), posteriormente se consideró que esto podría plantear problemas por la posible existencia de un conflicto de intereses, pues los magistrados de los Tribunales entienden de los recursos interpuestos contra las decisiones administrativas del Secretario General. Cabe señalar que en los tribunales administrativos de varias organizaciones internacionales, los miembros de los tribunales participan en el proceso de remoción. Como ya se ha indicado, la destitución de un miembro del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas requiere que los demás magistrados decidan por unanimidad que el miembro en cuestión está incapacitado para seguir en el cargo. Asimismo, la destitución de un miembro del Tribunal Administrativo del Fondo Monetario Internacional exige que los demás integrantes de dicho órgano decidan que el miembro en cuestión está incapacitado para seguir en el cargo¹. De manera similar, los jueces del Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea sólo pueden ser destituidos cuando, a juicio unánime de los jueces y de los abogados generales del Tribunal, dejen de reunir las condiciones requeridas o incumplan las obligaciones que se derivan de su cargo².

78. Teniendo en cuenta la práctica de los tribunales administrativos de otras organizaciones internacionales, el Secretario General propone que, cuando se planteen quejas por falta de conducta o incapacidad de un magistrado, la denuncia se haga ante el Presidente del Tribunal en cuestión, es decir, el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones. El Presidente del Tribunal establecería un grupo de especialistas para investigar la denuncia. Durante la investigación se respetarían las debidas garantías procesales del magistrado, de modo que, por ejemplo, éste tendría la oportunidad de responder a la denuncia y de presentar pruebas pertinentes. El informe del grupo sería examinado por el Tribunal al completo, a excepción del magistrado objeto de la investigación, y si se decidiera por unanimidad que la denuncia de falta de conducta o incapacidad tiene fundamento, el Presidente del Tribunal trasladaría el asunto a la Asamblea General, pidiéndole que separara al magistrado de su cargo.

79. Las faltas de conducta que acarrearían la remoción de un magistrado del Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones incluirían la infracción de las siguientes normas: a) el Estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión, que figura en el documento ST/SGB/2002/9; y b) el código de conducta para los magistrados, que, de conformidad con el apartado c) del párrafo 37 de la resolución 62/228, deberá ser preparado por el Consejo de Justicia Interna y examinado por la Asamblea General. Los tipos de incapacidad que darían lugar a la remoción de un magistrado de uno u otro Tribunal incluirían toda dolencia física o mental que impidiera al magistrado ejercer sus funciones judiciales y no admitiera medidas razonables de adaptación.

¹ Artículo VII 5) del estatuto del Tribunal Administrativo del Fondo Monetario Internacional.

² Artículo 7 del estatuto del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que es aplicable al Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea en virtud del artículo 5 del estatuto de este último Tribunal.

VI. Modificación del Estatuto del Personal

80. La introducción del nuevo sistema de administración de justicia requerirá cambios en los artículos X y XI del Estatuto del Personal, y en los correspondientes capítulos X y XI del Reglamento del Personal. El Secretario General pide a la Asamblea General que apruebe las siguientes modificaciones de las cláusulas 10.1 y 11.1, que entrarían en vigor simultáneamente con la puesta en marcha del nuevo sistema de administración de justicia el 1º de enero de 2009.

Cláusula 10.1

El Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que hayan cometido una falta de conducta. La explotación y los abusos sexuales constituyen faltas graves de conducta.

Cláusula 11.1

El sistema formal de administración de justicia estará integrado por dos niveles:

a) El Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas examinará y fallará, con arreglo a las condiciones prescritos en su Estatuto, las demandas de los funcionarios que aduzcan el incumplimiento de las condiciones de su nombramiento o de sus condiciones de empleo, incluida cualquier disposición pertinente del Estatuto o del Reglamento del Personal;

b) El Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas entenderá, con arreglo a las condiciones prescritas en su Estatuto y su Reglamento de los recursos de apelación interpuestos por cualquiera de las partes contra los fallos del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

81. Se están preparando modificaciones de los capítulos X y XI de las series 100, 200 y 300 del Reglamento del Personal en consulta con todas las partes interesadas. Si la Asamblea General aprobará las modificaciones del Estatuto del Personal anteriormente mencionadas, las reglas enmendadas se promulgarían provisionalmente y entrarían en vigor el 1º de enero de 2009. La versión modificada de las reglas se transmitiría a la Asamblea General en la primera parte de la continuación de su sexagésimo tercer período de sesiones.

VII. Remuneración de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones

82. En su informe de 23 de agosto de 2007, el Secretario General señaló que los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo serían considerados funcionarios de las Naciones Unidas y que la remuneración para no funcionarios propuesta comprendía un sueldo y unas prestaciones equivalentes a las de los funcionarios de las Naciones Unidas de la categoría de director y los honorarios para magistrados del Tribunal de Apelaciones, equivalentes a los aplicables en el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para sufragar los servicios de los magistrados que emitan fallos en los asuntos de que conozca el Tribunal de Apelaciones. En su resolución 62/228, la Asamblea General,

al hacer suyas las recomendaciones de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/62/7/Add.7), aprobó la asignación de 785.600 dólares en concepto de recursos no relacionados con puestos para pagar a los magistrados la remuneración para no funcionarios correspondiente a todo lo anterior.

83. Por lo tanto, el Secretario General tiene la intención de remunerar a los magistrados que la Asamblea nombre para prestar servicios en el Tribunal Contencioso-Administrativo con sueldos y prestaciones equivalentes a los de un funcionario de la categoría D-2 (véase el anexo I). Los sueldos y prestaciones de los magistrados nombrados en régimen de dedicación parcial para el Tribunal Contencioso-Administrativo se basarían, según correspondiera, en los principios que figuran en la instrucción administrativa sobre el empleo a tiempo parcial (ST/AI/291/Rev.1). Los magistrados tendrán consideración de funcionarios, pero no de funcionarios de la Secretaría, a fin de preservar su independencia con respecto a ese órgano. El Secretario General también tiene la intención de pagar a los magistrados del Tribunal de Apelaciones unos honorarios por cada decisión dictada, equivalentes a los aplicables en el Tribunal Administrativo de la OIT: los magistrados principales recibirían 2.400 dólares por sentencia y los magistrados auxiliares recibirían 600 dólares por sentencia.

VIII. Conclusiones

84. El Secretario General considera que la introducción del nuevo sistema de administración de justicia forma parte de la reforma general de la administración de las Naciones Unidas. Contribuirá a mejorar la gestión de la Organización, ya que ésta contará con un sistema de solución de controversias relacionadas con el empleo más profesional, transparente y descentralizado. Además, el nuevo sistema será más justo para los funcionarios, y los mecanismos de control contribuirán con mayor vigor a la hora de exigir responsabilidades por las decisiones que se adopten.

85. El nuevo sistema también constituye un paso importante en la unificación de los sistemas de la Secretaría y de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado. La elaboración de las propuestas para el nuevo sistema constituyó una empresa única compartida con los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado, el personal y los Estados Miembros, y esta colaboración ha seguido caracterizando los preparativos en curso para la introducción del nuevo sistema.

86. La Secretaría está preparada para aplicar el nuevo sistema a todos los funcionarios que tienen acceso al actual sistema de administración de justicia, según lo aprobado por la Asamblea General en su resolución 62/228. Por consiguiente, el Secretario General desea destacar la importancia de que se aprueben los estatutos del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones, se nombre a los magistrados y se aprueben las enmiendas al Estatuto del Personal, y de que los Estados Miembros tomen una decisión con respecto a su propuesta sobre las medidas de transición (véase A/62/782) lo antes posible. La adopción de muchas otras medidas necesarias depende de estas decisiones, que de retrasarse harían peligrar la entrada en vigor del sistema en la fecha prevista del 1º de enero de 2009. Las decisiones que ahora se adopten podrían revisarse en el futuro, si fuera necesario, a la luz de la experiencia adquirida en la implantación del nuevo sistema.

Lo fundamental en este momento es poner en pie los elementos básicos que permitan que el sistema funcione el 1° de enero de 2009.

IX. Recomendaciones y medidas que debe adoptar la Asamblea General

87. Es importante para el funcionamiento del nuevo sistema de administración de justicia que se adscriban más funcionarios (con cargo a los recursos existentes) a la MONUC, la UNMIL y la UNMIS, de manera que los jefes de esas misiones reciban apoyo para ejercitar la autoridad limitada que se les delegue para las cuestiones disciplinarias.

88. La Asamblea General tal vez desee:

a) **Tomar nota de la propuesta de delegar autoridad para las cuestiones disciplinarias de manera limitada y gradual, empezando por determinadas misiones de mantenimiento de la paz, atendiendo a las consideraciones y requisitos previos descritos en el presente informe;**

b) **Aprobar las condiciones de servicio que se proponen para los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.**

Anexo

Remuneración de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas

En relación con lo establecido en el párrafo 83 del presente informe, el Secretario General propone que la remuneración de los magistrados del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas sea equivalente a la de los funcionarios de la categoría D-2. La remuneración de los magistrados en régimen de dedicación parcial se basaría en los principios que figuran en la instrucción administrativa sobre el empleo a tiempo parcial (ST/AI/291/Rev.1). Así:

Magistrados en régimen de dedicación exclusiva	Magistrados en régimen de dedicación parcial
- Sueldo y prestaciones equivalentes a los de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV. Las prestaciones incluirían: - Subsidio para gastos de representación de 600 dólares por año - Prima de asignación - Prestación por familiares a cargo - Derecho al envío de efectos personales - Subsidio de educación y viaje - Subsidio de alquiler - Disposiciones en materia de indemnizaciones y seguros equivalentes a las de los funcionarios de categoría D-2, entre ellas las siguientes: - Indemnización por muerte, lesiones o enfermedad atribuibles al servicio, en los términos del apéndice D del Reglamento del Personal - Indemnización por muerte o discapacidad mientras se ocupa el cargo, o se reciben prestaciones por discapacidad, comparable a las prestaciones correspondientes a los participantes en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas con arreglo a las disposiciones sobre las prestaciones de discapacidad y las prestaciones por familiar secundario a cargo establecidas en los Estatutos de la Caja	- El 50% del sueldo y prestaciones equivalentes a las de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2, escalón IV, salvo que se indique otra cosa en este cuadro. Las prestaciones incluirían: - Subsidio para gastos de representación de 300 dólares por año - El 50% de la prima de asignación - El 50% de la prestación por familiares a cargo - Derecho al envío de efectos personales en las mismas condiciones que los magistrados en régimen de dedicación exclusiva - El 50% del subsidio de educación y viaje - El 50% del subsidio de alquiler - Disposiciones en materia de indemnizaciones y seguros equivalentes a las de los funcionarios de categoría D-2 contratados a tiempo parcial, entre ellas las siguientes: - El 50% de la indemnización por muerte, lesiones o enfermedad atribuibles al servicio, en los términos del apéndice D del Reglamento del Personal - Indemnización por muerte o discapacidad mientras se ocupa el cargo, o se reciben prestaciones por discapacidad, comparable a las prestaciones correspondientes a los participantes a tiempo parcial en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas con arreglo a las disposiciones sobre las prestaciones de discapacidad y las prestaciones por familiar secundario a cargo establecidas en los Estatutos de la Caja

Magistrados en régimen de dedicación exclusiva	Magistrados en régimen de dedicación parcial
– Participación en el seguro de enfermedad de las Naciones Unidas en las mismas condiciones que los funcionarios de categoría D-2 • El mismo nivel de alojamiento en todos los viajes oficiales (incluido el nombramiento, las vacaciones en el país de origen y la repatriación) que los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2 • Participación en la Caja de Pensiones con arreglo al artículo suplementario B de los Estatutos de la Caja. El importe de la remuneración pensionable y las tasas de contribución serían los aplicables a los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2 • Las mismas vacaciones anuales que los funcionarios de las Naciones Unidas con un nombramiento a plazo fijo de la misma duración (2,5 días por mes de servicio) • Las mismas condiciones para la licencia de enfermedad que los funcionarios de las Naciones Unidas con un nombramiento a plazo fijo de la misma duración • Las mismas condiciones para las vacaciones en el país de origen que los funcionarios de las Naciones Unidas con un nombramiento a plazo fijo de la misma duración	– Participación en el seguro de enfermedad de las Naciones Unidas en las mismas condiciones que los funcionarios de categoría D-2 contratados a tiempo parcial • El mismo nivel de alojamiento en todos los viajes oficiales (incluido el nombramiento, las vacaciones en el país de origen y la repatriación) que los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2 • Participación en la Caja de Pensiones con arreglo a los artículos suplementarios A y B de los Estatutos de la Caja. El importe de la remuneración pensionable y las tasas de contribución serían los aplicables a los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría D-2 contratados a tiempo parcial • Las mismas vacaciones anuales que los funcionarios de las Naciones Unidas contratados a tiempo parcial y con nombramiento a plazo fijo de la misma duración (los magistrados en régimen de dedicación parcial acumularán vacaciones a razón de 1,25 días por mes de servicio) • Las mismas condiciones para la licencia de enfermedad que los funcionarios de las Naciones Unidas contratados a tiempo parcial y con nombramiento a plazo fijo de la misma duración (los magistrados en régimen de dedicación parcial recibirán, mientras se encuentren en licencia de enfermedad, la mitad del sueldo y prestaciones que recibirían los magistrados en régimen de dedicación exclusiva) • Las mismas condiciones para las vacaciones en el país de origen que los funcionarios de las Naciones Unidas contratados a tiempo parcial y con un nombramiento a plazo fijo de la misma duración (tendrán derecho al viaje y otras prestaciones conexas con la misma periodicidad que los magistrados en régimen de dedicación exclusiva, y se les pagará la mitad de los gastos que se habrían pagado a los magistrados en régimen de dedicación exclusiva)