



Asamblea General

Distr. general
16 de agosto de 2000
Español
Original: inglés

Quincuagésimo quinto período de sesiones

Temas 118 y 125 del programa provisional*

Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Gestión de los recursos humanos

Informe de la Dependencia Común de Inspección sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas

Nota del Secretario General**

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus comentarios sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La administración de justicia en las Naciones Unidas” (A/55/57).

* A/55/150.

** La presentación de este informe se aplazó en espera de que se completase el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253).

Comentarios del Secretario General sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La administración de justicia en las Naciones Unidas”

Comentarios generales

1. De conformidad con el artículo 11 del estatuto de la Dependencia Común de Inspección, el Secretario General presenta sus comentarios sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) titulado “La administración de justicia en las Naciones Unidas” (A/55/57).
2. En el resumen de su informe, los inspectores de la Dependencia Común de Inspección se refieren a diversos instrumentos internacionales y sugieren esencialmente, en particular, que “instrumentos internacionales importantes, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos de Derechos Humanos y la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos fundamentales en el trabajo, promulgada en Ginebra en 1998” deberían incorporarse expresamente en el Estatuto y los reglamentos internos de las Naciones Unidas. La cuestión de fondo de la legislación aplicable es algo muy distinto del mecanismo de la administración de justicia. Puesto que la DCI declara que su objetivo es examinar el mecanismo, la referencia a la legislación sustantiva parecería estar fuera de contexto. En todo caso, los instrumentos mencionados en el informe sólo son aplicables a los Estados que los han ratificado y no a las organizaciones intergubernamentales a las que puedan pertenecer estos Estados. Si los Estados desean que las disposiciones o principios de estos instrumentos sean aplicables a una organización internacional pueden hacerlo mediante las resoluciones adecuadas de la organización.
3. Las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas tienen su origen y se basan en la Carta de las Naciones Unidas, que dispone que el personal será nombrado por el Secretario General de acuerdo con las reglas establecidas por la Asamblea General (párrafo 1 del Artículo 101). Así pues, estas condiciones las determina la Asamblea General mediante la aprobación del Estatuto del personal.
4. La cuestión de la pertinencia de los convenios de la OIT con respecto a las condiciones de servicio en las Naciones Unidas se abordó en una opinión jurídica de la Oficina de Asuntos Jurídicos, de 30 de noviembre de 1978, publicada en el *Anuario Jurídico de las Naciones Unidas*, redactada en los siguientes términos:

“Desde luego, esos convenios [de la OIT] sólo son aplicables en los Estados que los han ratificado, y no a las organizaciones intergubernamentales a las que pudieran pertenecer esos Estados. Como ya se señaló en un dictamen anterior de esta Oficina (Oficina de Asuntos Jurídicos): ‘Si los Estados se sienten obligados a aplicar las disposiciones o los principios de dichos tratados a una organización internacional, podría hacerlo mediante resoluciones adecuadas de la organización’.”
5. Según este dictamen de la Oficina de Asuntos Jurídicos, los Estados Miembros son conscientes de las normas laborales, incluidas las disposiciones de los diferentes convenios de la OIT y, si lo desean, pueden decidir incorporar estas disposiciones en el Estatuto del personal correspondiente.
6. Además, esto no se significa necesariamente que las actuales condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas sean o deban ser compatibles en todos los aspectos con las normas internacionales de trabajo reflejadas en los convenios de la OIT. El Secretario General estima que todas las normas de trabajo básicas pertinentes consagradas en la Declaración de Derechos Humanos se reflejan plenamente en las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas. Debe advertirse también que, en general, las normas reflejadas en los convenios de la OIT no se han desarrollado y adoptado para tener en cuenta las condiciones de servicio de las personas al servicio del gobierno o que prestan servicio en organizaciones internacionales. Por ello, puede haber diferencias importantes entre las normas aplicadas a las personas que forman parte de la fuerza laboral de un Estado en general y las personas que prestan servicio en sus gobiernos o con organizaciones internacionales.

Comentarios sobre las recomendaciones

Recomendación 1. Creación de una Oficina de Solución de Controversias y Administración de Justicia

Para dar mayor independencia al sistema de administración de justicia de las Naciones Unidas, se debería crear una Oficina de Solución de Controversias y Administración de Justicia que dependería de la Oficina Ejecutiva del Secretario General. La Oficina comprendería una función de mediador, a la secretaría del Tribunal Administrativo, la secretaría de la Junta Mixta de Apelación y del Comité de Responsabilidad Profesional (que sustituiría al Comité Mixto de Disciplina) y la Oficina del Coordinador de Lista de Asesores Letrados.

7. La Dependencia Común de Inspección propone en su informe que la secretaría del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas se incluya, con las secretarías de otros órganos de apelación, en una nueva oficina que se ocuparía exclusivamente de cuestiones relacionadas con la solución de controversias entre el personal y la administración y de la administración de justicia. Con respecto a la Dependencia de Derecho Administrativo, que es una de las oficinas que participan en la administración de justicia, la DCI no indica si esta dependencia se incluiría también en la nueva oficina propuesta.

8. La finalidad de esta recomendación es “aumentar la independencia de la administración de justicia” en las Naciones Unidas y promover la “imagen y credibilidad” de las dependencias que participan en la administración de justicia, aunque los inspectores no encontraron ninguna razón para creer que estas dependencias “estén en forma alguna sujetas a una presión indebida por parte de la administración”. Aun en el caso de que la supuesta falta de independencia fuese el problema, el informe no explica en qué forma esta recomendación resolvería o modificaría esta supuesta falta de independencia. De hecho, los cambios propuestos pueden tener el efecto contrario.

9. En la actualidad, aunque la secretaría del Tribunal Administrativo forma parte, a efectos administrativos, de la Oficina de Asuntos Jurídicos, el Secretario Ejecutivo del Tribunal, designado por el Secretario General, informa al Tribunal acerca de cuestiones sustantivas. La secretaría dispone de sus

propios locales independientes. Si la Asamblea General decide que la secretaría del Tribunal Administrativo se separe de la Oficina de Asuntos Jurídicos y se incluya en la nueva oficina propuesta, ello significaría que la secretaría del Tribunal Administrativo, dependencia de un órgano judicial independiente, quedaría englobada con otros órganos paritarios personal-administración, todos los cuales se supone que informarían al jefe de la nueva oficina; a menos que se disponga otra cosa, el Secretario Ejecutivo del Tribunal Administrativo también tendría la obligación de presentar informes al jefe de la nueva oficina propuesta, lo que sería incompatible con su capacidad para actuar con independencia, de acuerdo con las instrucciones y bajo la supervisión del Tribunal. Esta decisión plantearía graves dudas en cuanto a la independencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y en cuanto a la conveniencia de que la secretaría del Tribunal Administrativo comparta la misma oficina que los órganos paritarios personal-administración, cuyas decisiones son recurridas ante el Tribunal.

10. La recomendación de la DCI tampoco aborda la cuestión de en qué forma se alteraría la estructura global y el proceso de adopción de decisiones con el establecimiento de la nueva oficina propuesta. Además, la recomendación adolece de falta de claridad por lo que respecta a la cadena jerárquica entre las diferentes dependencias que integrarían la nueva oficina, ni indica a quién correspondería adoptar la decisión final sobre las apelaciones. Es preciso aclarar mejor en qué forma este cambio concreto mejoraría el sistema actual.

Recomendación 2. Creación de una función de mediador

Para reforzar la capacidad de conciliación, mediación y negociación oficiosas del sistema, se debería crear un puesto de mediador que sustituyera al Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones. El Mediador formaría parte de la Oficina de Solución de Controversias y Administración de Justicia. El Mediador debería ser un funcionario independiente de categoría superior designado por el Secretario General, en consulta con los representantes del personal, por un único mandato no renovable de cinco años. Todos los funcionarios, sea cual fuera su lugar de destino oficial, deberían tener acceso al Mediador en todo momento. Además, prestaría asistencia al Mediador en cada lugar de destino una persona o

un grupo de personas, nombrados en régimen de tiempo parcial, cuya labor sería coordinada por el Mediador.

11. En esta recomendación se propone la sustitución del Grupo encargado de investigar denuncias de discriminación y otras reclamaciones por la función de mediador como parte de la nueva Oficina de Solución de Controversias y Administración de Justicia. Si bien en la recomendación se pide la sustitución del Grupo, que actualmente está constituido por funcionarios que desempeñan esta función como un servicio de interés público, la creación de un puesto de alto nivel de mediador y otro personal exigiría recursos adicionales.

12. En el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253) se ha propuesto que se establezca un mecanismo de mediación. Conforme a la práctica seguida con otros puestos y funciones de las Naciones Unidas, después de evaluar las responsabilidades concretas que ha de ejercer el mediador, el Secretario General determinaría el nivel, el mandato y los requisitos operacionales del puesto propuesto, tras lo cual pediría a la Asamblea General (a través de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto) que estableciese y financiase el puesto y el servicio.

13. La conclusión a que llega el informe de la DCI por lo que respecta a la ineficacia de la mediación del Grupo encargado de investigar las denuncias de discriminación parece coincidir con el informe más reciente sobre las actividades del Grupo reflejado en el documento ST/IC/1999/79. La sustitución del Grupo por un mediador parece ser un medio eficaz de fortalecer el procedimiento de mediación oficiosa de las Naciones Unidas. La reforma de la gestión de los recursos humanos que se someterá en breve a la Asamblea General para su consideración y aprobación incluirá esta cuestión, ya que el Grupo se creó de conformidad con la resolución 31/26 de la Asamblea General.

Recomendación 3. Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas

- a) *Se debería modificar el artículo 9 del Estatuto del Tribunal Administrativo para eliminar las actuales restricciones de la autoridad del Tribunal. El Tribunal debería tener plenos poderes para, cuando considere que una demanda es fundada,*

ordenar la anulación de la decisión impugnada o el cumplimiento específico de la obligación alegada. Además, sólo el Tribunal debería decidir el importe de la indemnización que procediera pagar.

14. Como se indica en el párrafo 117 del informe de la DCI, la recomendación equipararía al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas con el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, como se señala en el informe del Secretario General sobre la viabilidad de establecer un tribunal administrativo único (documento A/42/328, de 15 de junio de 1987, párr. 50),

“Una de las diferencias más discutidas entre los dos tribunales se refiere a sus facultades respectivas de ordenar un cumplimiento específico. Ambos tribunales están obligados, si juzgan que una demanda es fundada, a ordenar la anulación de la decisión impugnada o el cumplimiento de la obligación alegada (Estatuto del Tribunal Administrativo de la OIT, artículo VIII; Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, artículo 9, párr. 1). No obstante, en los dos estatutos figuran disposiciones sustancialmente diferentes para el caso en que la anulación o el cumplimiento no fueren posibles o convenientes:

a) En el caso del Tribunal Administrativo de la OIT, es el propio Tribunal el que decide si la ‘anulación o la ejecución no es posible o conveniente’, en cuyo caso ordena el pago de una indemnización monetaria al demandante (no sujeta a un límite específico ...); no obstante, en lo tocante a la situación más delicada, la reposición de un funcionario, en la práctica el Tribunal Administrativo de la OIT, sólo muy raras veces, y en relación con funcionarios de menor categoría, ha exigido el cumplimiento sin dar a la organización demandada la posibilidad de pagar la indemnización;

b) En el caso del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, el Tribunal debe fijar automáticamente, como parte de su fallo original, el monto de la indemnización que se ha de pagar al demandante (con sujeción a un límite condicional ...), dejando que el Secretario General decida si en interés de las Naciones Unidas prefiere cumplir la orden de anulación o cumplimiento o pagar el monto señalado por el

Tribunal; en la práctica, especialmente en los casos que tienen que ver con separación del servicio, el Secretario General decide casi siempre pagar la indemnización en vez de permitir la reposición del funcionario.”

15. La aceptación de la recomendación de la DCI de permitir que el Tribunal ordene a) una ejecución concreta y b) una indemnización ilimitada restringiría gravemente la autoridad del Secretario General como principal oficial administrativo de la Organización. En todo caso, la cuestión exigiría su examen por la Asamblea General para modificar posteriormente el Estatuto del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. A este respecto, cabe recordar que las propuestas presentadas en el informe mencionado (A/42/328) no fueron aceptadas por la Asamblea General.

b) *Se insta a los Estados Miembros que propongan candidatos para el Tribunal Administrativo a que hagan todo lo posible para que sus candidatos posean altas calificaciones profesionales y la experiencia pertinente, preferiblemente en el poder judicial.*

16. Parece que hay acuerdo unánime sobre esta cuestión.

c) *Teniendo en cuenta el volumen de trabajo cada vez mayor del Tribunal Administrativo y el retraso consiguiente de los asuntos que se le someten, se debería reforzar la secretaría del Tribunal Administrativo con la adición de un puesto de Secretario Adjunto, con miras al eficiente y rápido desempeño de las funciones del Tribunal.*

17. Cualquier propuesta de este tipo tendría que basarse en datos y análisis cuantitativos que muestren un aumento en el número de casos de que se ocupa el Tribunal. El Secretario General reexaminaría entonces las necesidades del Tribunal y, si se demuestra que están debidamente justificados, sometería sus propuestas a la Asamblea General.

Recomendación 4. Junta Mixta de Apelación y Comité de Responsabilidad profesional

a) *Se debería sustituir el actual Comité Mixto de Disciplina por un Comité de Responsabilidad Profesional. Las funciones*

de este último Comité serían análogas a las del Comité Mixto de Disciplina, pero se prestaría mayor atención a los aspectos éticos, en vez de disciplinarios, de su labor.

18. En esta recomendación se sugiere la sustitución del actual Comité Mixto de Disciplina por un Comité de Responsabilidad Profesional. No está claro por qué razón la DCI pide que se preste mayor atención a los aspectos éticos en los casos sometidos al Comité. De conformidad con los estatutos y reglamentos pertinentes, el mandato de la DCI consiste en asesorar al Secretario General sobre las cuestiones disciplinarias, no éticas, que se presentan con motivo de un comportamiento impropio de cualquier funcionario. En todo caso, el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal establecen las bases para determinar si se ha cometido una falta. Además, la recomendación no explica qué cambios habría en las normas o los procedimientos; tampoco determina los problemas concretos en el Comité actual que deben remediarse. Debe señalarse asimismo que el título actual del órgano en cuestión describe adecuadamente su composición y funciones: “Mixto”, puesto que está integrado por miembros de la Administración y del personal, y “de Disciplina”, puesto que asesora en cuestiones disciplinarias.

19. Además, la aplicación de esta recomendación podría tener consecuencias financieras aunque, al no darse detalles sobre la forma en que funcionaría el Comité, no es posible evaluar estas necesidades.

20. Por lo que respecta a la cuestión pertinente, aunque algo distinta, mencionada en el párrafo 132 de su informe, la DCI desearía que hubiera mayor transparencia en el funcionamiento del Comité Mixto de Disciplina y de la Junta Mixta de Apelación. Debe señalarse que según las normas y la política seguida actualmente, las actuaciones de estos órganos son confidenciales. En la práctica, podría resultar difícil mantener el requisito justificado de la confidencialidad, que es esencial, si se hacen públicos los informes de estos órganos, o incluso una parte de estos informes. A este respecto, es claro que la propuesta de no incluir los nombres del personal afectado, como sugiere la DCI, no sería siempre una garantía suficiente de confidencialidad.

b) *Se deberían dar cursos de formación jurídica básica a los nuevos miembros de la Junta Mixta de Apelación y del Comité de Responsabilidad Profesional, con especial*

referencia a las condiciones de nombramiento del personal de las Naciones Unidas, a las políticas y prácticas administrativas de la Organización y a la jurisprudencia del Tribunal Administrativo.

21. La responsabilidad de impartir formación a los miembros de la Junta Mixta de Apelación y del Comité de Responsabilidad Profesional corresponde a sus secretarías respectivas. Esta formación podrá revestir la forma de un seminario para todos los miembros, o de reuniones de información para grupos individuales sobre las normas aplicables en casos particulares. Periódicamente se organizan seminarios de capacitación sobre cuestiones relacionadas con la administración de justicia, conjuntamente con la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos y otras oficinas. En casos concretos, las secretarías de los funcionarios incluidos en las listas para constituir la Junta Mixta de Apelación y el Comité de Responsabilidad Profesional les informan más detalladamente sobre las normas y reglamentos aplicables. Las secretarías también organizan cursillos para los nuevos miembros de estos dos órganos, en los que hacen presentaciones las diferentes dependencias que participan en la administración de la justicia interna. Se prevé que, en los futuros cursillos, los miembros reciban más formación práctica mediante estudios de casos cuidadosamente seleccionados.

- c) *Se debería reactivar la práctica de aceptar las recomendaciones unánimes de la Junta Mixta de Apelación y del Comité de Responsabilidad Profesional, con miras a subrayar la importancia de esos órganos de asesoramiento, establecidos conforme a normas dadas por la Asamblea General, sin comprometer en forma alguna la autoridad del Secretario General como más alto funcionario administrativo de la Organización.*

22. Esta recomendación se examina más detenidamente en los párrafos 123 a 128 del informe de la DCI. Debe recordarse que aunque los informes de la Junta Mixta de Apelación siguen teniendo carácter consultivo para el Secretario General, en 1987 se decidió que los informes adoptados por unanimidad deberían, en la práctica, ser aceptados siempre que no hubiese en juego cuestiones importantes de derecho o de principio (véase A/C.5/42/28). Además, como indica el Secretario General en su informe

(A/C.5/43/25), cuando se rechaza una recomendación de la Junta, se indican las razones para ello. Esta cuestión también ha sido examinada por el Tribunal Administrativo. En su fallo No. 562, *Al-Jaff* (1992), el Tribunal examinó la cuestión de hasta qué punto el Secretario General queda obligado por las recomendaciones unánimes de la Junta Mixta de Apelación. A juicio del Tribunal “el Secretario General ha adoptado solamente una política de la que puede desviarse. Así pues, las normas relativas al carácter consultivo de las recomendaciones de la Junta permanecen inalteradas”.

23. La práctica del Secretario General no se ha modificado. De conformidad con lo indicado anteriormente, el Secretario General sigue rechazando las recomendaciones unánimes de la Junta Mixta de Apelación y del Comité de Responsabilidad Profesional cuando considera que haya en juego razones imperiosas de derecho o de principio. En todos los casos, el Secretario General facilita una motivación detallada a esas decisiones. Con el fortalecimiento de la formación de los miembros de la Junta y del Comité en las normas y las políticas aplicables en la Organización, se espera que las recomendaciones unánimes se basen en pruebas más firmes y que, por lo tanto, reflejen más fielmente el derecho aplicable.

- d) *La secretaría de la Junta Mixta de Apelación debería publicar informes anuales con información sobre los asuntos examinados, así como estadísticas generales sobre la resolución de tales asuntos.*

24. La publicación de informes anuales de la Junta Mixta de Apelación y del Comité de Responsabilidad Profesional sobre el número de casos examinados y de las estadísticas correspondientes podría ser útil, teniendo en cuenta, sin embargo, los comentarios por lo que respecta a su carácter confidencial que se hacen en el párrafo 20 *supra*. Los informes estadísticos permitirían determinar las tendencias, las necesidades de capacitación, las cuestiones de política, etc.

- e) *Se debería estudiar más a fondo la celebración de procedimientos orales ante todos los órganos de las Naciones Unidas, con miras a determinar si ese procedimiento podría contribuir a la solución de las controversias y acelerar la decisión sobre los asuntos.*

25. La recomendación de aumentar el número de procedimientos orales ante la Junta Mixta de Apelación tendría que ser discutida más a fondo, habida cuenta de las conclusiones del proyecto experimental sobre las apelaciones. El actual proceso de apelación exige que la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos defienda las decisiones de los administradores de los programas ante los órganos de apelación. Según se propone en el informe del Secretario General sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos (A/55/253), se exigiría a los administradores de los programas que presentasen a estos órganos los hechos en que se basan sus decisiones, con el apoyo de la Dependencia de Derecho Administrativo de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos sobre cuestiones de derecho. Sin embargo, en la mayoría de las apelaciones, en que la postura de ambas partes ya ha sido expuesta por escrito, el procedimiento oral podría tal vez retrasar en vez de acelerar el examen de un caso. Los procedimientos orales son convenientes cuando los miembros de los grupos necesitan aclaraciones sobre las cuestiones que las han sido sometidas.

- f) *Se debería utilizar cada vez más la tecnología de la informática, incluyendo las videoconferencias, con objeto de facilitar el acceso del personal que trabaja sobre el terreno a las instancias encargadas de la solución de controversias y a los órganos de apelación.*

26. La recomendación de hacer un mayor uso de la tecnología de la información es acertada.

Recomendación 5. Opciones relativas a una instancia superior de apelación

Los inspectores creen que se debe estudiar más a fondo la reactivación de la función de asesoramiento de la Corte Internacional de Justicia en los recursos internos. Entre tanto, se debe fomentar el establecimiento de las relaciones de trabajo más estrechas entre el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y el otro gran tribunal del sistema de las Naciones Unidas, el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, con miras a racionalizar su competencia y su jurisdicción y a armonizar su jurisprudencia.

27. Aunque se reconoce la preocupación de los inspectores por la inexistencia de un mecanismo de apelación, debe señalarse que el Comité de Peticiones

de Revisión de los Fallos del Tribunal Administrativo, mencionado en el párrafo 64 del informe de la DCI, no era un órgano para apelar los fallos, aunque algunos habían interpretado incorrectamente que sí lo era. Las facultades de este Comité se limitaban a solicitudes de opiniones consultivas en los fallos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, y por motivos muy concretos. No había ninguna disposición para apelar directamente a la Corte Internacional de Justicia. Tampoco se desprende claramente del informe de la DCI por qué razón debe revocarse la decisión adoptada por la Asamblea General en su resolución 50/54 de dejar de recurrir a la Corte. Cabe señalar que la Asamblea General ya ha considerado en el pasado en numerosas ocasiones las cuestiones mencionadas en la recomendación, incluida la armonización de la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal Administrativo de la OIT.

Recomendación 6. Asesoramiento jurídico y representación adecuados de los funcionarios

Como primer paso para mejorar la disponibilidad de asesoramiento jurídico y la representación del personal, los inspectores recomiendan que se refuerce la Oficina del Coordinador de la Lista de Asesores Letrados. El puesto de Coordinador debería clasificarse a nivel superior del cuadro orgánico y debería ser desempeñado por un funcionario con sólidas calificaciones jurídicas. Además debería haber la posibilidad de que los funcionarios, que actualmente sólo pueden ser representados por funcionarios inactivos jubilados, estuvieron representados por funcionarios que dejaron de prestar servicios en la Organización por renuncia o de otra forma.

28. Esta recomendación se refiere al supuesto desequilibrio en el nivel de representación de la administración y del personal. Se propone fortalecer la Oficina del Coordinador de la Lista de Asesores Letrados mediante la designación de un Coordinador con formación jurídica. Por lo que respecta al nivel y a los requisitos operacionales del cargo, debe señalarse que la responsabilidad de determinar los recursos necesarios para mejorar los servicios de asesoramiento jurídico y la representación de todos los Estados Miembros corresponde al Secretario General. La necesidad de esta designación ya ha sido examinada habida cuenta de otras muchas consideraciones, en

particular la de las funciones que desempeña actualmente el Coordinador y la de si estas funciones deben incluir también la prestación de asesoramiento jurídico. La recomendación de que los miembros de la Lista de Asesores tengan una sólida formación jurídica parece acertada, y a tal efecto, la administración ha formulado propuestas concretas, como parte de las propuestas globales para la reforma de la gestión de los recursos humanos.