



Asamblea General

Distr. general
9 de septiembre de 2010
Español
Original: inglés

Sexagésimo quinto período de sesiones
Temas 136 y 137 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Dependencia Común de Inspección

La ética en el sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de someter a la consideración de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2010/3).

* A/65/150.



Resumen

El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2010/3) es complemento de un informe anterior de la Dependencia sobre las carencias en la supervisión y “tiene por objeto determinar el progreso alcanzado, las enseñanzas extraídas y las prácticas óptimas con respecto al establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas”. En este informe se examina la dotación de personal, la financiación y las responsabilidades de las oficinas de ética de todo el sistema.

En el presente informe se exponen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones formuladas en el informe de la Dependencia Común de Inspección. Esas opiniones se han consolidado sobre la base de la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que acogieron con beneplácito el examen exhaustivo de la función de ética que figura en el informe de la Dependencia y centraron sus observaciones principalmente en las recomendaciones consideradas individualmente. Formularon observaciones generales sobre las normas propuestas, los detalles acerca de la función de ética en todo el sistema y el papel que cumple la oficina de ética. Aunque en términos generales aceptan las recomendaciones, los organismos expresaron inquietud respecto a varias de ellas, incluido el concepto de la función de ética compartida entre los organismos más pequeños.

I. Introducción

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “La ética en el sistema de las Naciones Unidas” es complemento de un informe anterior de la Dependencia sobre las carencias en la supervisión y “tiene por objeto determinar el progreso alcanzado, las enseñanzas extraídas y las prácticas óptimas con respecto al establecimiento y la aplicación de la función de ética en todo el sistema de las Naciones Unidas”. En el presente informe se examina la dotación de personal, la financiación y las responsabilidades de las oficinas de ética de todo el sistema.

II. Observaciones generales

2. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acogieron con beneplácito el examen exhaustivo de la función de ética que figura en el informe de la Dependencia Común de Inspección y centraron sus observaciones principalmente en las recomendaciones consideradas individualmente. Formularon observaciones generales sobre las normas propuestas, los detalles acerca de la función de ética en todo el sistema y el papel que cumplen la oficinas de ética.

3. Los organismos señalaron que la Dependencia Común de Inspección había presentado “normas recomendadas” para el funcionamiento de las oficinas de ética. Los organismos eran conscientes de los esfuerzos que conllevaba la elaboración de esas normas, teniendo en cuenta que se basaban en las aportaciones que recibía la Dependencia de numerosas fuentes. Sin embargo, los organismos señalaron que aquellas no debían considerarse normas establecidas para la práctica de la ética profesional en las Naciones Unidas y que las normas profesionales debían ser establecidas por los propios oficiales de ética, tal vez por medio de los mecanismos que cada vez más venían aplicando el Comité de Ética de las Naciones Unidas y la red de ética en todo el sistema, que representa a las redes interinstitucionales de oficiales internacionales de ética.

4. Los organismos señalaron que en su informe la Dependencia había procurado documentar exhaustivamente las prácticas que se aplicaban actualmente, las cuales se describían en los anexos. En la mayoría de los casos la Dependencia había corregido los errores detectados en el borrador de informe, y los organismos indicaron que en general sus observaciones se habían tomado en cuenta. Sin embargo, en varios casos los organismos señalaron que algunas observaciones que tenían por objeto aclarar algunas cuestiones no habían sido plenamente incorporadas al texto del informe final. Por ejemplo, en uno de los puntos del resumen ejecutivo, relativo a las responsabilidades de la oficina de ética, se indicaba que “en los organismos especializados y en el OIEA, las políticas de protección del denunciante son en gran parte inexistentes, o apenas empiezan a elaborarse”. Aunque la declaración tal vez sea objetivamente correcta, algunos organismos señalaron que quien leyera afirmaciones tan generales podría llegar a suponer que determinados organismos no habían puesto en práctica esas importantes políticas. Si bien los detalles pertinentes figuran en los anexos del informe, los organismos especializados que efectivamente habían aplicado esas políticas pusieron objeciones a ese enfoque indebidamente generalista en lo referente a la presentación de informes. Además, varios organismos citaron ejemplos de imprecisiones en los cuadros de los anexos y pidieron a la Dependencia que hiciera las correcciones

necesarias a fin de contar con un registro preciso, pese al hecho de que la Dependencia había corregido los errores conocidos antes de la publicación del informe.

5. Por último, los organismos llamaron la atención sobre el párrafo 16 del informe, que dice lo siguiente: “Se espera que la función de ética pueda impedir que determinadas dificultades se conviertan en problemas que requieran resolverse como conflictos”. Los organismos indicaron que la función de ética mantenía los niveles más altos de integridad y fomentaba una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas, previniendo los conflictos de interés y salvaguardando la integridad organizacional. Las funciones de ética dentro de las Naciones Unidas no se ocupaban directamente de resolver los conflictos en el lugar de trabajo ni reemplazaban a otras oficinas que trataban de resolver los conflictos, como los ombudsmen. Los organismos sostuvieron que una función de ética altamente eficaz aumentaba la concienciación sobre cuestiones de ética, potenciaba la adopción de decisiones éticas, alentaba la actuación ética y apoyaba el liderazgo ético. El éxito de la función de ética no debería medirse por la reducción en el número de conflictos, controversias o reclamaciones en el lugar de trabajo.

III. Observaciones concretas sobre las recomendaciones

Recomendación 1: Los órganos legislativos de las organizaciones más pequeñas deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para instituir la función de ética, ya sea mediante el establecimiento de una oficina de ética común para un grupo de organizaciones con arreglo a un sistema de participación en los gastos o la subcontratación interna con otra organización de los servicios de la oficina de ética con arreglo a un sistema de participación en los gastos/recuperación de los gastos.

6. Observando que esta recomendación iba dirigida a los órganos rectores, los organismos señalaron que ella planteaba varios desafíos y haría necesario un alto grado de coordinación entre organismos con estructuras de gobernanza independientes y diferentes, y que por lo tanto en principio su aplicación sería poco viable. Sin embargo, si bien algunos organismos cuestionaron su viabilidad y sentido práctico, varias organizaciones señalaron que esta posibilidad había sido discutida a nivel superior con resultados positivos, y que estaban adoptando las medidas necesarias para su aplicación. Por lo tanto, si bien este enfoque podría resultar viable para algunos organismos, a otros tal vez les resultaría difícil participar debido al mandato y a las exigencias específicos de cada organización.

Recomendación 2: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que para el puesto de jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se exija competencia y experiencia en ética, y que este requisito se incluya en la descripción de las funciones del puesto y en el anuncio de la vacante.

7. En general los organismos apoyaron esta recomendación y convinieron en principio de que los jefes ejecutivos debían asegurarse de que el jefe de la función de ética poseyese las competencias y experiencia profesionales pertinentes en el campo de la ética institucional, y de que esos requisitos se incluyesen en la descripción pertinente de las funciones del puesto.

Recomendación 3: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que la vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se abra a candidatos internos y externos en igualdad de condiciones, y que se dé amplia difusión al anuncio de la vacante.

8. Los organismos apoyaron con reservas esta recomendación, en particular si la función de ética era un puesto a jornada completa dentro de una organización o si era compartida entre varias organizaciones más pequeñas. Sin embargo, si la función de ética era a tiempo parcial y se combinaba con otras tareas dentro de la misma organización, tal vez resultaría difícil presentar en el anuncio de vacantes los requisitos de la función de ética en forma separada de otras tareas que debían desempeñarse a tiempo parcial, ya que ellas podrían incidir sobre las competencias y conocimientos generales que deberá poseer el candidato seleccionado. Ello podría limitar la idoneidad de los candidatos externos para llenar el puesto. Además, esta recomendación podría también entrar en contradicción con los estatutos del personal de las distintas organizaciones, que tal vez den preferencia a los candidatos internos.

Recomendación 4: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que el anuncio de vacante para el nombramiento del jefe de la oficina de ética en sus respectivas organizaciones se prepare en plena consulta con los representantes del personal.

9. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación apoyaron esta recomendación, pero señalaron que no era lo suficientemente clara respecto a qué competencias se necesitarían a nivel del comité del personal para garantizar un valor añadido en la preparación del anuncio de vacante para el puesto de jefe de una oficina de ética.

Recomendación 5: Los jefes ejecutivos deberían asegurarse de que un representante del personal forme parte de la junta de nombramiento que seleccione al jefe de la oficina de ética.

10. Los organismos convinieron en principio en que la función de ética requería el apoyo y la participación de los miembros del personal de la organización y estimaron útil que un representante del personal fuese debidamente consultado respecto a la selección del jefe de la oficina de ética, tal como se pide en esa recomendación. Sin embargo, señalaron que tal vez ello no resultaría práctico en el caso de un cargo compartido (como se propone en la recomendación 1), puesto que ello podría hacer necesario la adopción de acuerdos entre las organizaciones y sus respectivos consejos del personal.

Recomendación 6: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que establezcan límites a la duración del mandato del jefe de la oficina de ética, que debe ser nombrado por un período no renovable de siete años o no más de dos períodos consecutivos de cuatro o cinco años, sin posibilidad de reemplazo en la misma organización.

11. Los organismos entendieron que los límites a la duración del mandato (o períodos de mandato no renovables) brindaban al jefe de la oficina de ética independencia operacional y cierta seguridad laboral, en especial cuando debía adoptar decisiones difíciles. Por consiguiente, en general los organismos apoyaron el establecimiento de límites a la duración del mandato de los jefes de las oficinas de ética, aunque indicaron que era necesario aplicar dichos límites de forma flexible y citaron varios ejemplos en los que podría resultar difícil aplicar la recomendación. Al menos un organismo citó el caso de un titular contratado sin ninguna limitación a

la duración de su mandato y estimó que sería difícil aplicar esta recomendación con carácter retroactivo, mientras que otro organismo se refirió a las políticas de rotación del personal que al parecer entraban en conflicto con la recomendación. Además, los organismos señalaron que algunas funciones de ética podrían ser desempeñadas por un funcionario que también cumpliera otras tareas respecto a las cuales no hubiera límites a la duración del mandato; esta situación complicaría la aplicación de las restricciones al contrato. Por otra parte, los organismos señalaron que la recomendación contenía varias posibilidades en lo relativo a la duración del contrato, que oscilaba entre los 7 y los 10 años, y expresaron incertidumbre acerca del marco de referencia que debían utilizar los organismos al seleccionar el mejor enfoque. Por último, algunos organismos señalaron que los citados límites a la duración del mandato podrían entrar en contradicción con los reglamentos establecidos en lo relativo al nombramiento de personal y que sería necesario que los órganos legislativos abordaran el tema.

Recomendación 7: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que se aseguren de que el jefe de la oficina de ética presente un informe anual, o un resumen del mismo, sin cambios introducidos por el jefe ejecutivo, directamente al órgano legislativo, junto con las observaciones formuladas a dicho informe por el jefe ejecutivo.

12. Los organismos se mostraron de acuerdo con esta recomendación y se manifestaron a favor de que el jefe de la oficina de ética presentase un informe directamente al órgano legislativo pertinente. Señalaron que los órganos legislativos de una organización tenían la prerrogativa de solicitar que se presentasen informes de ese tipo, centrados únicamente en cuestiones sistémicas y estadísticas laborales.

Recomendación 8: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que velen por que el jefe de la oficina de ética tenga acceso oficioso a los órganos legislativos y que ello conste por escrito.

13. Los organismos señalaron que las oficinas de ética ya tenían acceso a los órganos legislativos mediante mecanismos oficiales, tal como se contempla en la recomendación 7, y entendían que el acceso oficioso permitía al jefe de la oficina de ética plantear cuestiones éticas sumamente graves o delicadas. Sin embargo, también indicaron que en este tipo de acceso debía actuarse con el máximo cuidado, sensibilidad y confidencialidad, a fin de evitar la politización, las influencias indebidas, o la apariencia de que el jefe de la oficina de ética recibía instrucciones de un Estado Miembro. En general, los organismos apoyaron el espíritu de la recomendación, con la salvedad del requisito que ese acceso constase oficialmente por escrito, pues en opinión de los organismos ello no se justificaba.

Recomendación 9: Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían acelerar el proceso encaminado a que sus respectivas organizaciones sean admitidas como miembros del Comité de Ética de las Naciones Unidas.

14. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en particular los organismos especializados, consideraron que la participación activa en una red de oficiales de ética de todo el sistema brindaba un foro apropiado para aplicar de forma coherente las normas y políticas sobre ética en la totalidad del sistema. Con ese fin se creó la red de ética de todo el sistema de las Naciones Unidas, en la que estarían afiliados los profesionales

internacionales de la ética. Entre los objetivos de la red cabe mencionar: el intercambio de prácticas eficaces; la formulación de modelos de directrices; el establecimiento de marcos de referencia internos; la revisión por pares y la evaluación de programas; y la promoción de las perspectivas de carrera. Por consiguiente, los organismos especializados no consideraban necesario ser miembro del Comité de Ética de las Naciones Unidas. El Comité de Ética seguía prestando apoyo a los oficiales de ética de los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, por conducto de los cuales el Director de la Oficina de Ética de la Secretaría ejercía la dirección funcional y la supervisión de las oficinas de ética locales.

Recomendación 10: Los jefes ejecutivos deberían velar por que la formación ética sea obligatoria para todo el personal de sus respectivas organizaciones, y deberían marcar la pauta participando en esta capacitación, incluidos los cursos de repaso obligatorios que deberían tener lugar cada tres años.

15. Los organismos señalaron que impartir periódicamente cursos de formación ética se consideraba buena práctica y constituía una función clave de todas las oficinas de ética. Sin embargo, indicaron que la formación periódica (cada tres años) que se proponía en la recomendación tal vez no era la apropiada para todos los organismos, debido a las limitaciones financieras, y por consiguiente apoyaron la aplicación de la recomendación en la medida en que lo permitieran los recursos presupuestarios de los organismos. Al margen de las limitaciones financieras, los organismos señalaron que la educación en materia de ética debía continuar a lo largo de la carrera del funcionario, a intervalos periódicos que podrían ser anuales o cada dos o tres años, o en casos en que se produjera un cambio de empleo importante, por ejemplo un ascenso. Recalaron que las buenas prácticas en el ámbito de la ética institucional comportaban una combinación de capacitación obligatoria y de capacitación voluntaria, adaptada a los intereses y a las disciplinas profesionales de los funcionarios, y con participación de los jefes ejecutivos.

16. Los organismos propusieron varios enfoques alternativos para mejorar la capacitación, por ejemplo impartir cursos de repaso en materia de ética en el marco de otros paquetes de capacitación conexos, a saber de formación jurídica o sobre adquisiciones, lo que serviría para “incorporar” la formación ética. Este enfoque podría resultar más económico y permitiría impartir cursos de repaso integrales sobre ética con menos frecuencia. Otro enfoque consistía en el diálogo de persona a persona, en sesiones dirigidas por supervisores directos. De esta forma se garantizaría que los funcionarios abordasen el tema de las normas éticas y la conducta en el lugar de trabajo con sus propios supervisores. Lo ideal sería que las organizaciones pusieran en práctica iniciativas de formación ética utilizando el llamado “enfoque en cascada”, en virtud del cual los supervisores de cada nivel impartirían capacitación a sus subordinados directos.

Recomendación 11: Los jefes ejecutivos deberían realizar encuestas bienales entre el personal sobre la conciencia en virtud de la integridad y divulgar los resultados en las intranet de sus respectivas organizaciones.

17. Los organismos no se opusieron a la idea de realizar encuestas del personal y señalaron que las encuestas sobre la integridad podrían resultar útiles para medir los efectos del programa de ética sobre la cultura institucional, las percepciones del personal y las actitudes respecto a la institución. Sin embargo, los organismos señalaron que habida cuenta del esfuerzo y los gastos que conlleva la realización de dichas actividades, el informe de la Dependencia debería haber incluido un análisis

más detallado de sus costos y beneficios. No obstante, los organismos convinieron en realizar esta actividad en la medida de lo posible con los recursos presupuestarios disponibles.

Recomendación 12: En los casos en que la oficina de ética de una organización encuentre suficientes indicios razonables de represalias o amenaza de represalias y la oficina de supervisión interna se niegue a realizar la investigación, el jefe ejecutivo o el jefe de la oficina de ética debe remitir el asunto a la Dependencia Común de Inspección para que lo investigue.

18. Los organismos apoyaron la recomendación de emplear mecanismos de investigación alternativos en los casos en que la oficina de supervisión interna no pudiese realizar una investigación (por ejemplo, por conflicto de intereses) o no debiese hacerlo (por ejemplo, por una cuestión de prioridades o de limitación de recursos). Los organismos convinieron en que la Dependencia Común de Inspección podría ofrecer una alternativa en caso de que se produjera esta inusual circunstancia, pero propusieron muy particularmente que la recomendación se abstuviese de pedir expresamente que la Dependencia actuase en esos casos. Las organizaciones señalaron además que la solución para el tipo de casos a que se refería esta recomendación no consistía en hacer participar a una nueva entidad, como la Dependencia, que se sumaría a las funciones de investigación interna ya establecidas, sino en garantizar que la función de investigación interna ejerciera sus atribuciones de manera independiente.

Recomendación 13: Los jefes ejecutivos de las organizaciones que no lo hayan hecho deberían adoptar con urgencia una política general de declaración de la situación financiera, que incluya el examen y verificación aleatoria de las declaraciones de la situación financiera de todos los funcionarios en cuestión por las respectivas oficinas de ética.

19. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas apoyaron esta recomendación, pero señalaron que el informe podría haber sido reforzado incorporando información más sustantiva sobre la índole y el alcance de los procedimientos para aplicar las prácticas de declaración de la situación financiera. A ese respecto, los organismos señalaron en particular que no siempre resultaban claros los vínculos que podían dar lugar a “conflictos de interés” reales o aparentes. Los organismos indicaron que la información adicional sobre la relación costo-eficacia de los servicios subcontratados podría haberlos ayudado a evaluar la viabilidad de esa opción, teniendo en cuenta los recursos necesarios para la aplicación, y en particular habida cuenta de que por lo general consideraban a la declaración de la situación financiera como parte de un programa amplio de detección y mitigación de conflictos de interés personales.

Recomendación 14: Los jefes ejecutivos deberían velar por incorporar al jefe de la oficina de ética como miembro del grupo superior de gestión de sus respectivas organizaciones y por que participe en todas sus reuniones, y deberían promulgar una disposición administrativa a esos efectos.

20. En general los organismos estuvieron de acuerdo con esta recomendación, por la que se pidió la participación de la oficina de ética en las reuniones del personal directivo superior. Sin embargo, señalaron que por “grupo superior de gestión” podían entenderse distintas cosas en los diferentes organismos y que la recomendación se habría visto reforzada si la Dependencia se hubiera expresado con

mayor claridad al referirse al nivel adecuado de participación. Sin embargo, numerosos organismos se mostraron a favor de adoptar un enfoque más pragmático en lo referente a la aplicación, asegurándose de que las oficinas de ética participasen en las reuniones de personal directivo superior más importantes para la función de ética y no necesariamente en todas las reuniones en las que participasen miembros del personal del nivel superior. Además, los organismos indicaron que en algunos casos quizás no fuese apropiado que el representante de la función de ética participase en reuniones del grupo de personal directivo superior, ya que en ese caso el oficial de ética se implicaría en el proceso de toma de decisiones y por ende no podría analizar de forma independiente las reclamaciones derivadas de cualquier decisión adoptada.

Recomendación 15: Los jefes ejecutivos deberían celebrar una reunión abierta de debate anual con el personal cuyo temario incluya específicamente la ética.

21. Los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación apoyaron esta recomendación y numerosos organismos indicaron que ya celebraban reuniones abiertas de debate en las que se trataban entre otras cosas cuestiones de ética. Algunos organismos que tienen una estructura más descentralizada indicaron que optaban por que se incluyesen en las reuniones y seminarios temas del programa relativos a la ética.

Recomendación 16: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten una declaración de su situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de los demás funcionarios que están obligados a presentar dichas declaraciones.

22. Los organismos, al tiempo que indicaron que esta recomendación iba dirigida a los órganos legislativos, apoyaron el espíritu de la recomendación. Sin embargo, los miembros de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación señalaron que con arreglo al texto actual de la recomendación sería menos riguroso el nivel de examen de las declaraciones de la situación financiera presentadas por los jefes ejecutivos de los fondos y programas. Como se indica en el informe, los jefes ejecutivos de los fondos y programas presentan actualmente sus declaraciones de la situación financiera a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, y estas declaraciones son examinadas por un órgano externo. Otros funcionarios de organizaciones que les exigen presentar declaraciones financieras lo hacían ante órganos internos de estas organizaciones, que posteriormente las examinaban. Con arreglo a la recomendación de que los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que “presenten una declaración de su situación financiera, que debería ser examinada de la misma manera que la de los demás funcionarios que están obligados a presentar dichas declaraciones”, los jefes ejecutivos de los fondos y programas presentarían entonces sus declaraciones para que sean examinadas por los órganos internos, en lugar de la práctica actual de presentar las declaraciones a la oficina de ética para que las examine un órgano externo.

Recomendación 17: Los órganos legislativos deberían dar instrucciones a sus respectivos jefes ejecutivos de que presenten propuestas para el establecimiento de un mecanismo interno que determine las modalidades por las cuales la oficina de ética y/o el servicio de supervisión interna ha de investigar o examinar las denuncias presentadas contra el jefe ejecutivo de la organización y presentar el resultado de la investigación o el examen directamente al órgano legislativo.

23. Observando que esta recomendación iba dirigida a los órganos rectores, los organismos apoyaron la elaboración de modalidades adecuadas para la investigación de denuncias presentadas contra un jefe ejecutivo, y numerosos organismos indicaron que esos procedimientos ya existían. Los organismos concordaron en que la elaboración de normas y procedimientos adecuados con anterioridad a que se produzcan situaciones de esa gravedad brindaban la oportunidad de reflexionar y examinar cuidadosamente la situación. Además, los organismos señalaron que existía la posibilidad de un conflicto de interés inherente, o aparente, si las investigaciones de esta índole eran realizadas exclusivamente por un órgano interno, y consideraron que esta recomendación tenía suficiente alcance como para incorporar una práctica alternativa, como por ejemplo recurrir a los servicios de entidades externas.

24. Los organismos señalaron asimismo que en el curso de todas esas investigaciones debían respetarse y salvaguardarse las debidas garantías procesales del jefe ejecutivo, incluida la confidencialidad, y que toda remisión a un órgano de investigación independiente externo se debía considerar solamente después de que el órgano interno hubiera determinado que era necesario hacerlo, evitando de esa forma situaciones en las cuales se remitieran a un tercero para su investigación denuncias frívolas u obviamente infundadas.
