



MISIÓN PERMANENTE DE MÉXICO

Intervención de México en el debate sobre el Tema: "147. Administración de Justicia en las Naciones Unidas"

Sexta Comisión de la 73ª Asamblea General de las Naciones Unidas

(Nueva York, 11 de octubre de 2018)

Señor Presidente,

Una de las preocupaciones históricas del gobierno de México es el respeto a los derechos laborales de todos los trabajadores. Desde la redacción de nuestra constitución política de 1917, se consagró al más alto nivel legal un sistema de salvaguardas institucionales para garantizar las condiciones mínimas que deben de imperar en cualquier relación laboral.

Bajo este espíritu, en los últimos años México ha implementado reformas estructurales a nivel nacional en aras de modernizar la justicia laboral. Estas reformas fueron realizadas para homologar el sistema de justicia nacional con las nuevas realidades que los tiempos actuales nos exigen, donde se busca agilizar y mejorar la eficacia de la administración de justicia incorporando mecanismos alternos de solución de controversias. Este es el enfoque bajo el cual mi delegación aborda también la cuestión relativa a la administración de justicia en la ONU.

Señor Presidente,

La administración de justicia en las Naciones Unidas debe tener siempre presentes los principios de independencia, transparencia, profesionalismo y descentralización, así como los principios de legalidad y del debido proceso.

Consideramos importante la identificación y reconocimiento de las causas principales de los conflictos laborales, como lo son las contradicciones existentes en las políticas, sistemas o estructuras al interior de la Organización, por mencionar un ejemplo. Igualmente, es necesario revisar la cultura institucional para asegurar que la mística de servicio que se quiera infundir al interior de la ONU, así como la finalidad, objetivo y realización de las políticas institucionales, sean compatibles con los derechos laborales de las personas que trabajan directamente en su ejecución.

Tal y como lo afirma el Secretario General en su informe sobre las actividades de la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, es innegable la tendencia al interior de las Naciones Unidas de contratación mayor de personal que no es de plantilla. Más allá de la distinción entre personal de plantilla y aquellos que no lo son, es importante reconocer las aportaciones de ambos sectores y la relevancia que tienen para la ejecución del mandato que la comunidad internacional le ha encomendado a la ONU. Desafortunadamente, pese a los esfuerzos desplegados, aún existen marcadas diferencias en la operatividad y accesibilidad de los medios de defensa entre las categorías de personal mencionadas.

Creemos necesario, por tanto, hacer las adecuaciones necesarias para asegurar de forma efectiva el acceso a la justicia del personal que no es de plantilla, el cual generalmente es contratado bajo las figuras de consultores y contratistas individuales, y cuyo trabajo conlleva la misma relevancia que aquel del personal. Por esta razón, México da la bienvenida a la iniciativa del Secretario General de implementar un programa piloto, como una primera etapa para buscar una solución efectiva y definitiva a esta cuestión, a través del cual se les otorgue acceso a los servicios de arreglo informal de controversias a este sector del personal. Daremos seguimiento puntual a los resultados del programa a fin de brindar los apoyos que llegado su momento se requieran. Igualmente, buscaremos que este programa piloto se pueda implementar a través de su incorporación en la resolución de la Asamblea General correspondiente durante el actual periodo de sesiones.

Es nuestra percepción que, si el personal de plantilla desconoce los recursos disponibles, el nivel de desconocimiento del personal que no es de plantilla es aún mayor. Esto se traduce en un estado de indefensión con incidencia directa en la esfera doméstica de los Estados, pues el personal que no es de plantilla percibe vulnerado su derecho de acceso a la justicia.

Como consecuencia directa, este desconocimiento genera que el personal que no es de plantilla busque refugio ante instancias jurisdiccionales del país en el que laboran. En México tenemos un total de dieciocho demandas laborales que se desahogan ante nuestras cortes nacionales: cuatro en contra de la oficina de las Naciones Unidas, siete contra la FAO, cuatro en contra de la representación de la UNESCO, dos contra la OIT y una en contra del Banco Mundial. La totalidad de estas demandas fueron entabladas por personal que no es de plantilla. Ante esta realidad, exhortamos a la Organización a que se redoblen los esfuerzos de difusión de los mecanismos de solución de disputas laborales que se ofrece al interior de la misma.

Otro asunto que nos preocupa es que, a menudo, el personal que no es de plantilla se topa en su reclamación con el obstáculo que representan las inmunidades que el Estado mexicano le reconoce a las oficinas de representación de las Naciones Unidas a través de los acuerdos sede. Ante la exigencia del respeto de inmunidades, es necesario que se encuentre un punto medio entre el respeto a la legislación local y la solución de estas disputas de forma extrajudicial. Hemos notado que las jurisdicciones nacionales cada día tienen una mayor dificultad para reconocer la inmunidad de jurisdicción de las diferentes oficinas regionales del sistema de la ONU, tomando en cuenta la inexistencia o el desconocimiento de un recurso adecuado y efectivo. Esto atiende tanto a la obligación de proteger los derechos humanos fundamentales, como a la evolución misma de los regímenes de inmunidades.

Señor Presidente,

México toma nota del informe del Secretario General 73/217 y las recomendaciones contenidas en éste. De manera especial, mi delegación agradece la disposición mostrada por la Oficina de Administración de Justicia para dialogar y atender las preocupaciones de los Estados Miembros. Asimismo, apreciamos los esfuerzos de la Organización respecto del fortalecimiento de su sistema de administración de justicia, incluidas las acciones preventivas que adopta a través de la conciliación y la figura del Ombudsman, la implementación de mecanismos alternos, tales como las intervenciones informales, que promueven la identificación y resolución temprana de malestares que pueden cristalizarse en posibles conflictos laborales, la mediación y la promoción de la armonía en el lugar del trabajo. Todas estas son herramientas esenciales que pueden contribuir a reducir el número de demandas laborales presentadas ante jurisdicciones locales.

Mi delegación, tal y como lo ha venido realizando durante los últimos años, seguirá con sumo interés los esfuerzos institucionales para garantizar las mejores condiciones posibles a todas las personas que prestan sus servicios en beneficio de las Naciones Unidas, sus fondos, programas, agencias y organismos especializados.

El acceso a la justicia es uno de los derechos humanos más esenciales que la Organización promueve activamente. Por ello, es fundamental dar la mayor seriedad posible este tema y, al hacerlo, tomar en cuenta al personal que, si bien no es considerado como dentro de la plantilla de la ONU, juega un papel medular de apoyo en la ejecución de sus programas.

Muchas gracias.