

## Asamblea de los Estados Partes

Distr.: general  
17 de agosto de 2004  
ESPAÑOL  
Original: inglés

---

### Tercer período de sesiones

La Haya

6 a 10 de septiembre de 2004

### Informe a la Asamblea de los Estados Partes sobre las opciones destinadas a garantizar adecuadamente la defensa letrada de los acusados

1. El presente informe se presenta de conformidad con el párrafo 52 del informe del Comité de Presupuesto y Finanzas de 8 de agosto de 2003, en el que el Comité de Presupuesto y Finanzas (“el Comité”) recomendaba que la Corte Penal Internacional (“la Corte”) facilitar un informe independiente a la Asamblea de los Estados Partes (“la Asamblea”), por conducto del Comité, en el que se presentaran opciones destinadas a garantizar adecuadamente la defensa letrada de los acusados.

2. El sistema de remuneración propuesto garantizará que toda persona que tenga derecho a la asistencia letrada pagada por la Corte reciba igualdad de trato, apoyo logístico y asesoramiento adecuado de conformidad con las necesidades del caso. El sistema asegura además la objetividad y la transparencia en la administración de la asistencia letrada para garantizar que se mantenga el control sobre los recursos disponibles.

#### I. Antecedentes

3. Con objeto de elaborar este sistema de remuneración el Secretario efectuó consultas con diversas organizaciones, incluidos los tribunales especiales y el Tribunal Especial para Sierra Leona. También se enviaron cuestionarios en enero de 2003 a más de 50 expertos y organismos independientes que representan asociaciones de abogados y asesores jurídicos. Al mismo tiempo se llevaron a cabo consultas bilaterales con las ONG. Más aún, una delegación de la Corte efectuó una misión exploratoria a los colegios de abogados que forman parte de los sistemas judiciales que aplican el ordenamiento jurídico de inspiración romanista y aquellos que se basan en el sistema anglosajón del derecho consuetudinario. Por último, los días 23 y 24 de octubre de 2003 y los días 11 y 12 de mayo de 2004 se celebró en la sede de la Corte un seminario sobre cuestiones relativas a la defensa al que asistieron más de 40 expertos y representantes de las asociaciones de abogados.

4. Durante estas consultas se previeron las siguientes **opciones**:

1. delegar la gestión de la asistencia letrada en un órgano independiente o en uno ya establecido;
2. establecer una oficina del defensor público;
3. aplicar el mismo sistema de remuneración que el usado por cualquiera de los otros tribunales especiales;
4. concebir un nuevo sistema de remuneración.

5. La **opción 1** formó parte de la recomendación que figuraba en un informe completo publicado en 2003 sobre los progresos realizados por el Tribunal Internacional para Rwanda en la reforma de su sistema de

asistencia letrada<sup>1</sup>. Este informe fue solicitado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su quincuagésimo séptimo período de sesiones, en la reunión plenaria celebrada el 20 de diciembre de 2002 (resolución 57/289). La posible aplicación en la Corte Penal Internacional de las recomendaciones hechas por el autor recibió la debida consideración.

6. No se escogió esta opción por los dos motivos siguientes:

1. En virtud de la subregla 3 de la regla 20 de las Reglas de Procedimiento y Prueba de la Corte, el Secretario es responsable de la gestión de la asistencia judicial, incluida la administración de los fondos públicos utilizados para pagarla. No resulta posible delegar dicha responsabilidad a un órgano independiente.
2. Establecer un órgano independiente podría acarrear costos considerables. No sólo no mejoraría la eficiencia sino que simplemente desplazaría la carga de trabajo y no se economizarían tampoco gastos de personal.

7. La **opción 2** fue propuesta primero basándose en la experiencia del Tribunal Especial para Sierra Leona. Se estudiaron a fondo la evolución y la estructura de la Oficina del Defensor Público de dicho Tribunal. La misma resulta ideal para la situación de Sierra Leona debido al mandato del Tribunal y al hecho de que ya se había decidido presentar al mismo muchos acusados (al comienzo se trataba de 12 personas) antes de que se estableciese dicha Oficina. La Oficina del Defensor Público sólo brinda la asistencia inicial para el período previo a la designación de un defensor. El defensor de oficio sólo representa al acusado durante la fase de primera instancia.

8. Con el fin de tener una idea más completa del concepto de defensor público, se estudiaron los sistemas nacionales en distintos países prestando especial atención a los del Reino Unido, los Estados Unidos y Alemania. Además se llevó a cabo una misión exploratoria en la oficina del *Official Solicitor* de Londres, la que funciona como un bufete de abogados particular a pesar de estar financiada con el presupuesto de la asistencia letrada del Reino Unido. Asimismo tuvieron lugar largos debates sobre el defensor público durante las reuniones de magistrados y su plenaria al igual que durante ambos seminarios.

9. Dadas las características específicas de la Corte Penal Internacional comparada con el Tribunal Especial para Sierra Leona y con cualquier jurisdicción nacional, en la Corte la Oficina del Defensor Público sólo podría brindar asistencia a los acusados y coacusados sin correr riesgos de que surgiese un conflicto de intereses, si se contratase y asignase a todo acusado un nuevo defensor público. De otro modo, dado que el número de situaciones que tendrá que atender la Corte será probablemente limitado, y que los casos pueden estar estrechamente interrelacionados, esto terminaría por provocar conflictos de intereses para el defensor público que representase a más de un acusado. Además, una oficina del defensor público que brindara plena representación al acusado no resultaría rentable a largo plazo, ya que harían falta auxiliares jurídicos e investigadores para el equipo con miras a garantizar una preparación eficaz de la defensa. Esto conllevaría obligatoriamente un importante aumento en los gastos de personal, incluidos no sólo el sueldo sino también los demás estipendios a los que tiene derecho el personal de la Corte.

10. Sin embargo, tanto para las víctimas como para los acusados, el hecho de disponer de defensores de la propia Corte en cualquier momento del procedimiento para brindar asesoramiento y garantizar una representación efectiva, en función de las necesidades, no sólo garantizaría mejor los derechos de los acusados sino que también resultaría mucho más rentable. Con respecto a la representación permanente del acusado, dado el riesgo potencial de conflicto de intereses dentro de una oficina del defensor público, sería preferible asignarle un defensor de la lista destinada a representar a los acusados.

11. Las tareas de la oficina del defensor público para la defensa y las de la oficina del defensor público para las víctimas incluirían la representación y la protección de los derechos de la defensa y de las víctimas. Ambas oficinas brindarían también apoyo y asistencia a los abogados de la defensa, los acusados y las víctimas, incluidos, cuando correspondiera, la investigación y el asesoramiento jurídico, y las comparecencias ante las Salas con respecto a cuestiones específicas.

---

<sup>1</sup> Véase el documento "Report on legal aid programme for defence teams at ICTR", de G.N. Pollard, Magistrado de Costas, Reino Unido (2003).

12. En el Reglamento de la Corte, aprobado en la reunión plenaria de magistrados celebrada del 27 al 28 de mayo de 2004<sup>2</sup>, se decidió crear una Oficina del Defensor Público para la Defensa (artículo 77) y una Oficina del Defensor Público para las Víctimas (artículo 81). De conformidad con el Reglamento, las funciones judiciales de ambas oficinas son similares, es decir, la representación jurídica en casos limitados, la investigación y el asesoramiento jurídico. Ninguna de ellas se ocupará de la gestión administrativa ni financiera del programa de asistencia letrada ni será responsable tampoco del apoyo logístico ni administrativo a los equipos de representantes de la defensa y las víctimas.

13. La **opción 3** fue considerada detenidamente. Se estudiaron con todo detalle<sup>3</sup> los sistemas jurídicos de los tribunales especiales, incluido el sistema de contratación vigente en el Tribunal Especial para Sierra Leona, que es de hecho similar al sistema de sumas fijas que se aplicó durante la fase de primera instancia en el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia. Se analizaron los informes del grupo de expertos, de los consultores y de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. Estos sistemas de remuneración se volvieron a debatir durante el seminario sobre las cuestiones relativas a la defensa, celebrado en octubre de 2003 y mayo de 2004, así como durante las misiones exploratorias.

14. A partir de estos estudios, evaluaciones y debates se llegó a la conclusión de que los sistemas de remuneración de los tribunales especiales servirían de base para establecer un nuevo sistema de remuneración en la Corte (**opción 4**).

15. En vez de utilizar la tarifa horaria con un tope mensual como se hace en el Tribunal Internacional para Rwanda, el sistema de sumas fijas y el sistema de remuneración tope (atribución de un determinado número de horas) con una serie de criterios de clasificación de los casos en función de su dificultad [nivel 1 (poco difícil), nivel 2 (difícil), nivel 3 (muy difícil), o nivel 3, 5 (sumamente difícil o de dirigentes militares o políticos)] del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia, lo que ha dado lugar a posibles riesgos de evaluación errónea de las hojas de asistencia, facturación excesiva, disputas sobre los niveles de clasificación de los casos, medidas dilatorias que demoran los procedimientos y el aumento de los costos para ambos tribunales, la Corte ahorraría recursos optando por aplicar honorarios mensuales, negociados activamente a partir del nombramiento del defensor y la recepción del expediente por parte del mismo. Dichos honorarios se revisarían cada tres meses.

## II. Principios de un plan de remuneración en la Corte Penal Internacional

16. De estos precedentes y consultas se pone de manifiesto que para elaborar un sistema de remuneración habría que tomar en cuenta los siguientes criterios para satisfacer las expectativas de los equipos de defensa:

- **Igualdad de medios:** el sistema de remuneración debe contribuir a mantener el equilibrio entre los recursos y los medios tanto de los acusados como de la fiscalía. En este sentido, los honorarios de los miembros del equipo de defensa se basan en los salarios pagados en la Fiscalía de la Corte y en los tribunales especiales, con un incremento del 40 por ciento para compensar el aumento de los gastos profesionales que se desprenden de un nombramiento.
- **Objetividad:** el sistema de remuneración debe asignar recursos en función de las necesidades del caso y no en función de aquéllas de los miembros del equipo de defensa.
- **Transparencia:** el sistema de remuneración debe estructurarse y funcionar en forma tal que cumpla con los requisitos de supervisión presupuestaria y comprobación de cuentas en la gestión de los fondos públicos sin interferir con el carácter confidencial de la labor de la defensa ni la autonomía de sus equipos.
- **Continuidad:** en el sistema de remuneración debe haber mecanismos lo suficientemente flexibles como para adaptarse a situaciones nuevas y para evitar su parálisis, lo que sería perjudicial a los intereses de la buena administración de justicia.
- **Economía:** la asistencia letrada debe cubrir sólo los gastos necesarios y razonables correspondientes a la defensa de la persona objeto de las actuaciones.

<sup>2</sup> El jueves 17 de junio de 2004 se envió el Reglamento de la Corte a los Estados Partes. De conformidad con el párrafo 3 del artículo 52 del Estatuto de Roma “se mantendrán en vigor si en un plazo de seis meses no se han recibido objeciones de una mayoría de los Estados Partes”.

<sup>3</sup> Véase el anexo 1.

El programa de asistencia letrada se aplicará a las fases de las actuaciones que figuran a continuación<sup>4</sup>:

- I) Fase de cuestiones preliminares
- II) Fase de primera instancia
- III) Fase de apelaciones

### **III. Planificación del trabajo**

17. El defensor designado presentará al Secretario un “plan de acción por etapas” detallado para que pueda efectuarse la presupuestación inicial de los costos del caso. En aras de una buena gestión y de una presupuestación realista, se examinará dicho plan trimestralmente en coordinación con la Sala a la que se asigne el caso. De ser necesario, el Secretario recurrirá a consejeros jurídicos externos para evaluar los planes de acción.

### **IV. Composición de los equipos de defensa**

18. El número de miembros del equipo se deja a juicio del defensor que en todo momento debe referirse al límite presupuestario impuesto. No obstante debe elegir a su equipo de asesores jurídicos, auxiliares e investigadores a partir de las listas (de auxiliares e investigadores profesionales) que elabora el Secretario de la Corte.

### **V. Modalidades de pago**

#### **V.1 Pago de los honorarios (sueldo y compensación de los gastos profesionales)**

##### **V.1.a. Pago de los sueldos**

19. Los sueldos se calculan trimestralmente en función del “plan de acción”. Los honorarios se pagan mensualmente contra presentación del original de la declaración de actividades de cada miembro del equipo (hoja de asistencia), que deberá ir firmada por el defensor cuando dicha declaración se refiera al personal de apoyo.

20. Cuando no se alcanza el tope mensual, el equipo de defensa puede disponer durante las actuaciones de los fondos restantes.

##### **V.1.b. Compensación de los gastos profesionales**

21. El aumento de los sueldos puede tener en cuenta las disparidades inherentes en cada uno de los sistemas dentro de los que trabajan los defensores y la necesidad de respetar los principios subyacentes al sistema de remuneración.

22. Los gastos profesionales sufragados por la Corte incluyen los siguientes honorarios:

- gastos de funcionamiento de la oficina (trabajos de secretaría, alquiler de las oficinas, útiles de oficina, fotocopidora, fax, teléfono, documentación, correo y gastos relativos a los procedimientos), el pago de los auxiliares jurídicos de acuerdo con una tasa fija u horaria, el pago de colegas exteriores a la institución, cuando sea necesario (reemplazo cuando el abogado no pueda presentarse);
- honorarios de abogados que pueden aumentar en caso del nombramiento en la Corte, dado que se calculan en función de los ingresos;
- contribuciones a los planes de pensiones y de seguro social para los defensores que formen parte de los mismos;
- contribuciones a los planes de seguro médico para los defensores que formen parte de los mismos, incluida la cobertura de hospitalización internacional en los países de alto riesgo;
- los sueldos de los defensores se aumentarán en un 40 por ciento para compensar el incremento de los gastos profesionales resultantes de un nombramiento.

---

<sup>4</sup> Véase el anexo 2.

**V.2 Sistemas de remuneración con tasa fija**

23. El pago de la tasa fija se efectuará contra presentación de recibos por parte del defensor, quien deberá suministrar la máxima información posible sobre el tipo de servicios prestados, la fecha y la duración.

24. Cuando no se haya gastado la totalidad de la suma disponible para la remuneración con tasa fija, los fondos restantes se trasladarán al mes siguiente y se sumarán a la cuantía allí prevista.

**VI. Aprobación de las misiones**

25. En las primeras fases de las actuaciones, la aprobación de las misiones se efectuará en función de los programas de misión presentados por el defensor. En ellos se establecerán en detalle los motivos de la misión, por ejemplo, la necesidad de recopilar pruebas documentales o de identificar y localizar a los testigos potenciales, sin revelar sin embargo información confidencial.

**VI.1 Misiones en la sede de la Corte**

26. Para las misiones en la sede de la Corte, previa aprobación del Secretario, se pagarán dietas basándose en la tasa aplicable a ésta. Los gastos de viaje y las dietas se sufragarán con los fondos disponibles para la remuneración con tasa fija.

**VI.2. Misiones de investigación**

27. Para las misiones que hayan recibido la aprobación previa del Secretario y que formen parte de las investigaciones de la defensa, se pagarán dietas basadas en la tasa aplicable a la misión efectuada. Los gastos de viaje y las dietas se sufragarán con los 52.029 euros previstos en el presupuesto para las investigaciones (véase el punto IV).

**Anexo 1****Referencia al sistema de asistencia letrada de los tribunales *ad hoc*****I. Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia**

1. Este Tribunal estableció su sistema de asistencia letrada en 1995. Su base jurídica es el artículo 21 del Estatuto del Tribunal, las Reglas de Procedimiento y Prueba, la Directiva sobre la asignación del abogado defensor y la práctica administrativa de la Secretaría que se inspira de la jurisprudencia del tribunal. Su sistema de asistencia letrada sufraga los gastos de un defensor para los acusados indigentes y asegura que la defensa esté bien representada para garantizar la igualdad de medios con respecto a la Fiscalía del Tribunal.

2. El plan de pago de la asistencia letrada fue modificado varias veces desde la creación del Tribunal. Entre 1995 y 2001 el defensor de oficio recibía entre 80 y 110 dólares por hora, dependiendo de su experiencia. El número máximo de horas que podía facturar era de 175 por mes. El abogado presentaba facturas al Tribunal mientras duraban las actuaciones. El sistema se prestaba a ciertos abusos por parte de algunos defensores que facturaban por un trabajo que no estaba directamente relacionado con la preparación del caso o por un trabajo que nunca terminaban. Además, en aquellos casos en los que duraba mucho la fase de cuestiones preliminares, a veces los gastos de la defensa alcanzaban sumas excesivas.

3. En 2001 cambió el sistema con la introducción de un régimen de remuneración tope (un sistema de número de horas fijo). Esto constituyó el primer paso para la aplicación de un sistema de remuneración de sumas fijas. Al trabajar con el sistema de remuneración tope el Secretario tenía los siguientes objetivos:

- brindar un incentivo al defensor para que se encargase de su cliente en forma eficaz y eficiente;
- prestar la debida consideración a la carga de trabajo real de los equipos de defensa;
- permitir mayor flexibilidad en la organización del equipo y no limitar el número de sus miembros;
- minimizar las oportunidades de presentar mociones dilatorias o vejatorias;
- reducir el papeleo;
- facilitar una planificación más precisa del presupuesto para la defensa y asegurarse de que las facturas fuesen procesadas en forma expeditiva.

4. El sistema de remuneración tope se basa en la asignación de una cuantía máxima por parte de la Secretaría, pagadera contra presentación de facturas mensuales.

5. **Este sistema se aplicó a las fases de cuestiones preliminares y apelaciones.** Garantizó la asignación proporcional de casos vinculando el pago con el nivel de complejidad, clasificándolos como (1) difíciles, (2) muy difíciles, y (3) de dirigentes militares o políticos. El sistema de clasificación garantizó la adecuada asignación de fondos mientras que el examen de las facturas por parte de la Secretaría aseguró que se utilizaran con eficiencia los recursos asignados a la defensa.

6. A pesar de que, en la práctica, la duración promedio de la fase de cuestiones preliminares va de ocho meses como mínimo a dos años como máximo, el sistema de remuneración tope se basó en el supuesto de que estas fases durarían entre cuatro y ocho meses y que la fase de apelación se prolongaría entre tres y seis meses.

7. No obstante, en 2003 los equipos de defensa de 25 de los 27 acusados actualmente en la fase de cuestiones preliminares recibieron el pago mediante dicho sistema. Seis de estos equipos que recibían este tipo de remuneración estaban por alcanzar, o ya habían alcanzado, el número máximo de horas permitidas mucho antes de que estuviesen por comenzar los juicios. Siete equipos de defensa fueron autorizados a trabajar horas extras además de la cuota asignada debido a la complejidad de sus casos.

8. En los casos que lo justificaban por ejemplo cuando, en aplicación de los artículos 66 y 68 de las Reglas de Procedimiento y Prueba, la Fiscalía comunica un elemento imprevisto importante, se atribuían horas extras a los equipos de defensa, previa consulta con las Salas y la Fiscalía. Si no se concedían las horas extras, los equipos afectados demandaban el reexamen de la decisión del Secretario del Tribunal. En febrero de 2003 siete equipos ya había obtenido horas extras.

9. Además, había motivos para pensar que el defensor podía amenazar con abandonar el caso si no se le autorizaban las horas extras. Algunos equipos de defensa utilizaron incluso todas sus cuotas sin importar si lo justificaba la complejidad del caso.

10. Debido a que esta situación no sólo perturbaba las actuaciones sino que también resultaba perjudicial para la buena administración de la justicia y ponía en peligro el programa de asistencia judicial, se efectuaron consultas con estos defensores.

11. Así pues el sistema de remuneración tope no eliminó el riesgo de que un defensor abandonase en caso. Cuando el defensor había prácticamente agotado las horas asignadas, el Secretario quizás hubiera debido agregar horas extras para permitir al nuevo defensor asignado al caso familiarizarse con éste y terminar el trabajo necesario para las cuestiones preliminares.

12. Sin embargo, a pesar de que tal sistema no dio los resultados esperados, en 2002 el Tribunal decidió dar el paso siguiente, la aplicación de un verdadero **sistema de sumas fijas para la fase de primera instancia**. Se estudiaron los sistemas de sumas fijas del Reino Unido y Australia para mejorar sus mecanismos y adaptarlos a las necesidades específicas de este Tribunal.

13. Los principales objetivos que se procuraba alcanzar con la instauración de este sistema eran:

- brindar un incentivo al defensor para que se encargase de su cliente en forma eficaz y eficiente;
- reducir al mínimo la oportunidad de dividir los honorarios;
- minimizar las oportunidades de presentar mociones dilatorias o vejatorias;
- reducir el papeleo;
- facilitar una planificación más precisa del presupuesto para la defensa y asegurarse de que las facturas fuesen procesadas en forma expeditiva;
- mantener cierto control de los gastos de los fondos públicos;
- asegurarse de que el defensor no agotara la totalidad de su asignación de tiempo en las fases preliminares de las actuaciones y luego efectuase un mínimo de preparación para el resto del proceso o pidiese que se lo relevara de sus funciones.

14. Antes del inicio del proceso, el Secretario del Tribunal se reúne con los representantes de la Sala que se encargará del caso, el equipo de defensa y el equipo de fiscales. El objetivo de estas reuniones es calcular el número de testigos y pruebas que presentará la Fiscalía, la duración estimada de su caso y la complejidad de los argumentos jurídicos presentados.

15. Basándose en la información suministrada durante estas reuniones, se clasificará el caso como de nivel 1 (poco difícil), nivel 2 (difícil), nivel 3 (muy difícil) o nivel 3,5 (sumamente difícil o de dirigentes militares o políticos).

16. Se determinará una suma fija para la defensa teniendo en cuenta: a) la duración del caso de la Fiscalía y b) el nivel de dificultad.

17. A continuación se desglosarán los procesos en fases y se establecerá una suma fija para cada una. De conformidad con este sistema, que aún está en su fase inicial de aplicación, se distribuirá la suma fija en cuotas mensuales iguales que se pagarán mientras dure esta fase, para evitar que sea necesario presentar facturas mensuales detalladas.

18. Aunque conviene ser prudente en esta fase inicial, quizás resulte pertinente efectuar algunas observaciones con respecto al sistema de sumas fijas en función de la experiencia adquirida.

19. Puesto que ya no hará falta que el Secretario examine y evalúe continuamente el carácter “necesario y razonable” del trabajo jurídico efectuado por los miembros del equipo de defensa, el sistema de sumas fijas reducirá significativamente el papeleo. Los miembros presentarán pedidos de reembolso sólo de sus gastos. Además, tales exámenes y evaluaciones podrían interpretarse, al parecer, como demasiado intervencionistas y provocar reducciones arbitrarias de los honorarios en algunos casos.

20. En función de los problemas que ha tenido el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia con el sistema de remuneración para las cuestiones preliminares y las apelaciones cuando los equipos de la defensa ya habían utilizado todas las horas asignadas dentro de un plazo breve, es posible que el Secretario tenga que enfrentar situaciones en las que los equipos de defensa soliciten un aumento de la suma fija antes de terminar su trabajo. Dado que el sistema de sumas fijas no permite una comprobación periódica de las actividades de la defensa, el informe presentado por estos equipos para respaldar su solicitud de aumento de la suma fija puede dar una imagen incompleta o errónea al Secretario sobre la labor ya realizada por aquellos, cuando tenga que decidir si les concede o no dicho pedido.

21. El presupuesto previsto de asistencia letrada para 2002 fue de 10 millones de dólares EE.UU. aproximadamente y el déficit alcanzó unos 2 millones de dólares EE.UU. El Secretario dejó de pagar a los equipos de defensa que habían agotado sus cuotas y mandó cartas a aquéllos que estaban por alcanzarla para informarles de que no se les asignarían horas extras.

## **II. Tribunal Internacional para Rwanda**

22. Al inicio el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia y el Tribunal Internacional para Rwanda tenían un sistema similar. En el Tribunal Internacional para Rwanda el sistema de asistencia letrada se mantuvo fundamentalmente igual que antes.

23. Al defensor se le paga por hora. La tasa horaria se basa en sus años de experiencia. Para un defensor con 10 a 14 años de experiencia la tasa es de 90 dólares EE.UU. por hora, entre 15 y 19 años de experiencia alcanza a 100 dólares EE.UU. por hora y para quienes tienen 20 o más años de experiencia es de 110 dólares EE.UU. por hora. El número máximo de horas que puede facturar un defensor es 175 por mes. Este tope se aplica a todas las fases de las actuaciones, con un monto máximo de 2.100 horas por año.

24. La tasa horaria fija cubre la preparación directa del caso y todas las comparencias ante el Tribunal. La preparación de las reuniones, la toma de notas y su compilación no se reembolsan como actividades separadas. No se paga por el trabajo duplicado pero el defensor y su adjunto pueden recibir reembolsos por supervisar o coordinar diversas actividades. Las reuniones entre los miembros del equipo se reembolsan cuando se destinan a la coordinación del trabajo. También se pagan las sesiones de trabajo entre los miembros del equipo siempre que sean razonables y necesarias. Las reuniones entre los defensores o las personas que representan a los coacusados también se reembolsan cuando se las considera razonables y necesarias. Además, a todos los miembros del equipo de defensa se les pagan los gastos de viaje. Para todos los viajes habrá que obtener la autorización por escrito del Secretario presentando una explicación detallada de los motivos que lo justifican. Los gastos de viaje se pagan basándose en el precio del boleto de avión en clase económica. El defensor debe presentar su pedido de reembolso acompañado del original del boleto y de la factura así como los comprobantes de pago hechos con su tarjeta de crédito. Cuando los defensores estén fuera de sus lugares de domicilio tendrán derecho a dietas. Cuando los equipos de defensa se encuentran en el Tribunal Internacional para Rwanda disponen de oficinas y demás servicios, por lo cual sus gastos son muy reducidos.

25. El Tribunal paga además al defensor principal 50 horas como máximo por el tiempo utilizado en leer el material de antecedentes y políticas de Rwanda durante el período pertinente.

26. Si se nombra a un codefensor éste tiene derecho a 50 horas como máximo para estudiar la historia de Rwanda y hasta 200 horas para leer el expediente del acusado. Se le asigna una tasa horaria de 80 dólares EE.UU. sin importar sus años de experiencia, con un máximo facturable mensual de 175 horas. El codefensor tiene derecho a los gastos de viaje y las dietas a la misma tasa que el defensor principal.

27. Los auxiliares jurídicos e investigadores, cuando están autorizados, tienen derecho a una tasa horaria fija de 25 dólares EE.UU. con un máximo facturable mensual de 100 horas. Además tienen derecho a gastos de viaje y dietas del mismo modo que el defensor principal.

28. Además los auxiliares jurídicos y los investigadores también tienen derecho al reembolso de los gastos de viaje por asistir a las audiencias y los gastos específicamente relacionados con las investigaciones, con las medidas necesarias a la presentación de pruebas, la evaluación de los hechos, consultorías y dictámenes de expertos, la traducción de los documentos que se presentarán al Tribunal, el transporte y el alojamiento de los testigos, los costos de registro y de visado y otras tasas similares.

29. Además de un subsidio para asistir a las audiencias así como los gastos de viaje y las dietas, el Tribunal permite el reembolso al defensor principal, o a su adjunto, de los gastos de viaje a Arusha hasta tres veces antes de que se inicie el proceso.

30. En el apartado i) del párrafo A) del artículo 22 de la Directiva sobre la asignación del abogado defensor se estipula que se pagará una tasa fija por cada fase de las actuaciones, la que asciende a 2.000 dólares y comprende la lectura de la acusación, del Reglamento del Tribunal y la legislación aplicable a los tribunales internacionales.

31. En el Tribunal Internacional para Rwanda el sistema de remuneración actual exige que el defensor presente una declaración de honorarios, de conformidad con la Directiva, para recibir su remuneración. Con ello se obtiene la información suficiente para comprobar que el tiempo dedicado al trabajo en preparación del caso fue necesario y razonable.

32. De conformidad con el párrafo A) del artículo 24 de dicha Directiva, el Secretario tiene derecho a solicitar cualquier documentación necesaria para evaluar si el trabajo realizado para la preparación del caso era necesario y razonable. Esto incluye los documentos del equipo de defensa.

33. En la práctica, estos equipos son reacios a entregar sus documentos al Secretario y a presentar un pedido de reembolso, aparentemente debido a que se lo puede interpretar como un riesgo de que se produzca un quebrantamiento de la confidencialidad. Sin embargo, es fundamental que exista un sistema de presentación de documentos para que pueda realizarse una comprobación adecuada.

34. A pesar de que el mecanismo de comprobación mensual de honorarios aplicado en el Tribunal Internacional para Rwanda es engorroso y ha recibido críticas que lo califican como excesivamente intervencionista y arbitrario, sirve para evitar que se exageren los honorarios. El Secretario dispone de poderes discrecionales cuando se trata de evaluar el trabajo jurídico realizado por los miembros del equipo de defensa. Los equipos pueden solicitar un reexamen de la evaluación del Secretario y también se les permite dar explicaciones sobre el trabajo jurídico cuyo pago se les ha denegado. De esta manera se les brindan garantías de que no se adopten decisiones arbitrarias. Si el defensor sigue en desacuerdo con la evaluación del Secretario, puede apelar en virtud del artículo 30 de la Directiva sobre la asignación del abogado defensor.

35. Sin embargo, puesto que la mayoría de los defensores ha facturado 175 horas de trabajo desde el día de su primera comparecencia ante el tribunal hasta el final de una apelación, una práctica que resulta inadecuada, se han realizado denodados esfuerzos por reforzar el sistema y desalentar la facturación excesiva y las medidas dilatorias que hacen más lentas las actuaciones judiciales.

36. El presupuesto previsto para la asistencia letrada para 2002 fue de 7.848.600 dólares EE.UU. y el déficit alcanzó aproximadamente a 5 millones de dólares EE.UU. El Secretario ha venido tomando una serie de medidas destinadas a desalentar el ejercicio excesivo del derecho. Como respuesta a estas medidas firmes algunos defensores han amenazado con retirarse de los casos o incluso han hecho huelga.

**Anexo 2****Detalles de los pagos del plan de asistencia letrada de la CPI****I. Fase de cuestionamiento preliminar****A. DE LA INVESTIGACIÓN A LA COMPARECENCIA INICIAL**

1. En el caso de que se conceda asistencia letrada para los interrogatorios y la intervención ante la Sala de Cuestiones Preliminares, entre otros, la remuneración será *pro rata*, con una suma propuesta de 700 euros más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento de los honorarios (280 euros) por día junto con un tope mensual de 7.733,17 euros (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-5 (Naciones Unidas/CPI) – oficial jurídico superior/Fiscal Principal*) además de la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (3.093,27 euros).

**B. DE LA COMPARECENCIA INICIAL A LA PRIMERA REUNIÓN CON LAS PARTES ANTE LA SALA DE PRIMERA INSTANCIA**

2. El desglose de la remuneración para cada categoría de funcionarios dentro del equipo de defensa es el siguiente:

- La remuneración propuesta es de 15.076,34 euros más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento de sueldo (3.093,27 euros) lo que equivale a 18.169,61 euros por mes para todo el equipo.
- Defensor: 7.733,17 euros (lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-5 (Naciones Unidas/CPI) – oficial jurídico superior/Fiscal Principal) además de la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (3.093,27 euros).
- Auxiliar: 3.343,17 euros (lo que corresponde a un funcionario de categoría G-5 (Naciones Unidas/CPI) - auxiliar jurídico, administrativo o de idiomas).
- Monto fijo disponible: 4.000 euros.

**II. Fase de primera instancia****A. DE LA PRIMERA REUNIÓN CON LAS PARTES ANTE LA SALA DE PRIMERA INSTANCIA AL INICIO DEL PROCESO**

3. La remuneración propuesta es de 19.294,51 euros más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo de 40 por ciento del sueldo (4.780,54 euros) lo que equivale a 24.075,05 euros por mes para todo el equipo.

4. El desglose de la remuneración por categoría de cada funcionario dentro del equipo de la defensa es el siguiente:

- Defensor: 7.733,17 euros (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-5 (Naciones Unidas/CPI) – oficial jurídico superior/Fiscal Principal*) más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (3.093,27 euros).
- Asesor jurídico: 4.218,17 euros (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-5 (Naciones Unidas/CPI) - oficial jurídico auxiliar*) más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (1.687,27 euros).
- Auxiliar: 3.343,17 euros (lo que corresponde a un funcionario de categoría G-5 (Naciones Unidas/CPI) - auxiliar jurídico, administrativo o de idiomas).
- Monto fijo disponible: 4.000 euros.

## B. DEL INICIO DEL PROCESO AL ALEGATO FINAL

5. Al comienzo del proceso, dada la intensidad del trabajo que realizarán los miembros del equipo de defensa y su total disponibilidad con respecto a las audiencias y al trabajo en el caso durante todo el juicio, se propone una remuneración de 23.862,86 euros más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (8.512,65 euros), lo que equivale a 32.375,51 euros mensuales para todo el equipo.

6. El desglose de la remuneración para cada categoría de funcionarios dentro del equipo de defensa es el siguiente:

- Defensor: 7.733,17 euros (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-5 (Naciones Unidas/CPI) – oficial jurídico superior/Fiscal Principal*) además de la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (3.093,27 euros).
- Asesor jurídico: 6.343 euros (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-4 (Naciones Unidas/CPI) - oficial jurídico/Fiscal*) más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (2.537,20 euros).
- Asesor jurídico: 4.218,17 (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P 2(Naciones Unidas/CPI) - oficial jurídico adjunto*) más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (1.687,27 euros).
- Auxiliar: 3.343,17 euros (lo que corresponde a un funcionario de categoría G-5 (Naciones Unidas/CPI) - auxiliar jurídico, administrativo o de idiomas).
- Monto fijo disponible: 4.000 euros.

## C. DEL ALEGATO FINAL AL PRONUNCIAMIENTO DE LA SENTENCIA

7. En caso de que haya una intervención en esta etapa la remuneración será *pro rata*, con una suma propuesta de 700 euros más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (280 euros) por día.

## III. Fase de apelaciones

8. La remuneración propuesta de 19.294,51 euros más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (4.780,54 euros), lo que equivale a 24.075,05 euros por mes para todo el equipo.

9. El desglose de la remuneración para cada categoría de funcionarios del equipo de la defensa es el siguiente:

- Defensor: 7.733,17 euros (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-5 (Naciones Unidas/CPI) – oficial jurídico superior/Fiscal Principal*) además de la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (3.093,27 euros).
- Asesor jurídico: 4.218,17 (*lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-2(Naciones Unidas/CPI) - oficial jurídico adjunto*) más la compensación de los gastos profesionales hasta un máximo del 40 por ciento del sueldo (1.687,27 euros)
- Auxiliar: 3.343,17 euros (lo que corresponde a un funcionario de categoría G-5 (Naciones Unidas/CPI) - auxiliar jurídico, administrativo o de idiomas).
- Monto fijo disponible: 4.000 euros.

## IV. Investigaciones

10. La remuneración propuesta es de 52.029 euros por 90 días de investigación.

11. El desglose de la remuneración es el siguiente:

- Investigador profesional: por 90 días de investigación 19.029 euros, lo que equivale a 6.343 euros mensuales (lo que corresponde al sueldo de un funcionario de categoría P-5 (Naciones Unidas/CPI) - oficial jurídico superior/Fiscal principal).
- Dietas: 23.000 euros (correspondientes a 90 días de misión).
- Viajes: 10.000 euros.

--- 0 ---