



# Asamblea General

Distr. general  
24 de febrero de 2021  
Español  
Original: inglés

---

Septuagésimo quinto período de sesiones

Tema 146 del programa

Gestión de los recursos humanos

## **Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero a 31 de diciembre de 2019**

### **Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto**

#### **I. Introducción**

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado el informe del Secretario General sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva en relación con el período comprendido entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 ([A/75/648](#)). Durante su examen del informe, la Comisión celebró reuniones en línea con representantes del Secretario General, quienes le proporcionaron información adicional y aclaraciones, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 17 de febrero de 2021.

2. El informe del Secretario General se presentó en atención a la resolución [59/287](#) de la Asamblea General, en la que la Asamblea solicitó al Secretario General que velara por que los Estados Miembros recibieran anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe ofrece una visión general del marco administrativo en materia disciplinaria; un resumen de los casos de conducta indebida constatados durante el período de 12 meses que abarca el informe, de enero a diciembre de 2019; datos sobre la tramitación de los casos y datos comparativos correspondientes al período sobre el que se informa y a los cuatro años civiles anteriores; e información sobre la práctica seguida por el Secretario General en los casos de presunta conducta delictiva (véase [A/75/648](#), párrs. 1 a 3).



## II. Informe del Secretario General

### A. Nuevo marco administrativo

3. En su informe, el Secretario General indica que el boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), que se publicó durante el período que abarca el informe, dispone que el procedimiento oficial con respecto a las conductas que constituyen discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad (denominadas colectivamente “conducta prohibida”) se regirá por la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#). En la sección 3.5 de esa instrucción administrativa, que fue promulgada el 26 de octubre de 2017, se enumeran a modo de ejemplo los tipos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias. De conformidad con las disposiciones transitorias, las investigaciones iniciadas antes de esa fecha seguirán rigiéndose por las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#), al igual que los procedimientos disciplinarios que puedan incoarse posteriormente al respecto. A la fecha de presentación de este informe, muy pocos asuntos siguen rigiéndose por la instrucción administrativa [ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#). Según las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), todas las denuncias de posible conducta insatisfactoria deben señalarse a la atención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Tras recibir una denuncia de ese tipo, la OSSI puede decidir si la tiene en cuenta para su investigación o archivo o si la remite a la administración para su evaluación y posible investigación. Se debe mantener a la OSSI al corriente de las decisiones adoptadas por los administradores en relación con tales denuncias (véase [A/75/648](#), párrs. 9 a 12).

4. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que, con arreglo al nuevo marco administrativo, la OSSI actuaba como primer examinador de las denuncias de posibles conductas prohibidas y estaba facultada para determinar qué casos investigaba. Según la Secretaría, ese enfoque garantizaba que todas las denuncias de posibles faltas de conducta fueran objeto de un primer examen independiente por investigadores profesionales. El cambio estaba pensado para alentar al personal a que señalara a la atención de la Organización cualquier posible conducta indebida, y para dar al personal la confianza y la seguridad de que sus denuncias de faltas de conducta no serían ignoradas ni tratadas indebidamente. Además, se informó a la Comisión de que la nueva política también aclaraba considerablemente ciertas cuestiones relativas a la investigación y la aplicación que no se habían regulado anteriormente y, en particular, dejaba claro que la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) se aplicaba a todas las faltas de conducta, incluidas las conductas prohibidas. También hacía hincapié en las medidas preventivas y correctivas con respecto a la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad. Aunque el proceso disciplinario seguía estando centralizado en la Oficina de Recursos Humanos, dependiente del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, a los jefes de las entidades se les atribuía ahora claramente la función de llevar a cabo la evaluación de las cuestiones que se les remitían y la autoridad para abordarlas mediante soluciones informales y medidas provisionales. Se informó a la Comisión de las medidas que se habían adoptado para sensibilizar al personal sobre los tipos de faltas de conducta incluidas en ese marco. Dado que el boletín [ST/SGB/2019/8](#) entró en vigor el 10 de septiembre de 2019, se indica que es prematuro en la presente etapa ofrecer un análisis concreto sobre sus efectos prácticos.

5. **La Comisión Consultiva observa los cambios introducidos en el marco administrativo para el examen y la tramitación de los casos, y la función de la OSSI como primer examinador. La Comisión recomienda a la Asamblea General que solicite al Secretario General que incluya información actualizada sobre el marco, incluidos sus efectos prácticos, en su próximo informe.**

## **B. Datos sobre los casos tramitados durante el período a que se refiere el informe**

6. El cuadro 1 del informe muestra que durante el período de referencia se completaron un total de 146 casos, frente a los 129 del período anterior. De esos 146 casos, 37 estaban relacionados con declaraciones y certificaciones falsas, 35 con presuntos actos de abuso de autoridad, acoso o discriminación, 18 con actividades externas no autorizadas y conflictos de intereses, y 9 con posibles actos de hurto y apropiación indebida. De los 146 casos que se concluyeron durante el período examinado, 19 (es decir, el 13 %) no fueron objeto de procedimientos disciplinarios, lo que representa una disminución respecto del período anterior. El plazo medio empleado durante el período de que se informa para resolver los casos después de ser remitidos a la Oficina de Recursos Humanos fue de 7,9 meses, lo que supone un aumento con respecto al tiempo empleado en el período finalizado el 31 de diciembre de 2018 (7,4 meses) (véase [A/75/648](#), párrs. 95 y 96, y cuadro 4).

7. En respuesta a su petición, se facilitaron a la Comisión Consultiva los datos de los casos de 2015 a 2020, que indicaban un aumento del número de casos tramitados (de 227 en 2015 a 278 en 2020), casos recibidos (de 144 en 2015 a 182 en 2020) y casos arrastrados (de 83 en 2015 a 96 en 2020), mientras que los casos cerrados reflejaban un descenso (de 123 en 2015 a 103 en 2020). Con respecto al aumento del tiempo medio de resolución de los casos, se informó a la Comisión de que en 2019 hubo más casos que tramitar, debido al arrastre de casos de períodos anteriores y a las nuevas remisiones que se habían hecho en 2018 y 2019, además de que en 2019 se había contado con un oficial jurídico menos para ocuparse de los casos disciplinarios. En cuanto al tiempo que tardaban los grupos de investigación en completar una investigación, se informó a la Comisión de que los investigadores no eran profesionales a tiempo completo, se contrataban caso por caso y solían tener recursos o apoyo limitados. Habitualmente, los grupos de investigación eran designados para llevar a cabo investigaciones sobre presuntas conductas prohibidas, como el acoso, la discriminación y el abuso de autoridad, casos que requerían un período de tiempo más largo para su finalización.

**8. La Comisión Consultiva observa que ha aumentado el tiempo medio de resolución de los casos tras su remisión. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que realice una nueva evaluación de los motivos y busque soluciones para mejorar la tasa de resolución de los casos.**

9. En su informe, el Secretario General indica que el número de medidas disciplinarias impuestas en el período que abarca el actual informe (78) fue significativamente mayor que el promedio de medidas disciplinarias impuestas en los cuatro períodos anuales anteriores (57) (véase [A/75/648](#), párr. 98). A petición de la Comisión Consultiva, se le facilitó un desglose por nacionalidad y género, según el cual las medidas disciplinarias afectaban a 41 nacionalidades, y se referían en 66 casos al personal masculino y en 12 al femenino. También se proporcionó a la Comisión un gráfico que mostraba los casos y tipos de multas impuestas como medida disciplinaria en 2018 y 2019, y se le informó de que la medida disciplinaria de la multa normalmente se imponía cuando el funcionario en cuestión había tenido una motivación financiera u obtenido beneficios monetarios como consecuencia de la conducta indebida.

10. En el párrafo 104 de su informe, el Secretario General indica que la proporción de casos recibidos relativos al personal sobre el terreno fue del 57,5 %. En respuesta a su solicitud, la Comisión Consultiva recibió los dos cuadros siguientes que muestran, respectivamente: a) la proporción de casos relativos al personal de las misiones y al que no lo es, por categoría, de 2015 a 2019; y b) la proporción de casos relativos al personal de las misiones y al que no lo es, por tipo de falta de conducta.

Cuadro 1  
Proporción de casos relativos al personal de las misiones y al que no lo es, por categoría, 2015 a 2019

<i>Cuadro de personal</i>	2015			2016			2017			2018			2019			<b>Total general</b>
	<i>Personal de las misiones</i>	<i>Personal que no es de misiones</i>	<i>Total</i>	<i>Personal de las misiones</i>	<i>Personal que no es de misiones</i>	<i>Total</i>	<i>Personal de las misiones</i>	<i>Personal que no es de misiones</i>	<i>Total</i>	<i>Personal de las misiones</i>	<i>Personal que no es de misiones</i>	<i>Total</i>	<i>Personal de las misiones</i>	<i>Personal que no es de misiones</i>	<i>Total</i>	
D-1 y categoría superior	1	4	5	5	5	10	1	6	7	4	4	8	5	9	14	<b>44</b>
Personal del Cuadro Orgánico	12	14	26	10	17	27	17	12	29	16	13	29	12	27	39	<b>150</b>
Servicio Móvil	9	1	10	18	1	19	10	–	10	23	1	24	24	1	25	<b>88</b>
Personal de contratación nacional	–	1	1	10	–	10	5	–	5	1	–	1	4	1	5	<b>22</b>
Cuadro de Servicios Generales	72	9	81	76	18	94	42	19	61	52	15	67	43	18	61	<b>364</b>
Pasante	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	–	–	1	1	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>29</b>	<b>123</b>	<b>119</b>	<b>42</b>	<b>161</b>	<b>75</b>	<b>37</b>	<b>112</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>129</b>	<b>88</b>	<b>57</b>	<b>145</b>	<b>670</b>

**Cuadro 2**  
**Proporción de casos relativos al personal de las misiones y al que no lo es,**  
**por tipo de falta de conducta**

<i>Falta de conducta</i>	<i>Personal de las misiones</i>		<i>Personal que no es de misiones<sup>a</sup></i>		<i>Total</i>
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	12	29,3	29	70,7	41
Agresión (maltrato verbal y físico)	2	40,0	3	60,0	5
Fraude y declaración y certificación falsas	34	81,0	8	19,0	42
Fraude y actividad externa no autorizada	—	—	1	100,0	1
Comportamiento inadecuado o perturbador, incluida la ausencia no autorizada del trabajo	1	50,0	1	50,0	2
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	—	—	1	100,0	1
Otras	7	100,0	—	—	7
Irregularidades en las adquisiciones	3	50,0	3	50,0	6
Represalias	1	50,0	1	50,0	2
Explotación y abusos sexuales	4	80,0	1	20,0	5
Hurto y apropiación indebida	15	88,2	2	11,8	17
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	8	53,3	7	46,7	15
Violación de las leyes locales	1	100,0	—	—	1
<b>Total</b>	<b>88</b>		<b>57</b>		<b>145</b>

<sup>a</sup> Un miembro del personal que no es de misiones está implicado en 3 casos de presunto abuso de autoridad, acoso y discriminación.

11. La Comisión Consultiva observa que, según se desprende del cuadro 1, en el período comprendido entre 2015 y 2019 la proporción de casos relacionados con el personal de las misiones y con el que no lo es fue, respectivamente, la siguiente: 94 casos (o el 76 %) frente a 29 casos (24 %) en 2015; 119 casos (o el 74 %) frente a 42 casos (26 %) en 2016; 75 casos (o el 67 %) frente a 37 casos (33 %) en 2017; 96 casos (o el 74 %) frente a 33 casos (26 %) en 2018; y 88 casos (o el 61 %) frente a 57 casos (39 %) en 2019, lo que supone una disminución del 13 % en el número de casos que afectan al personal de las misiones de 2018 a 2019. La Comisión observa además que, según el cuadro 2, la proporción de casos varía entre el personal de las misiones y el que no lo es en función del tipo de falta de conducta. La Comisión constata en particular que, en la categoría de “Abuso de autoridad, acoso y discriminación”, había 29 casos que afectaban a personal que no es de misiones, frente a 12 que se referían a personal de las misiones, mientras que, en la categoría de “Fraude y declaración y certificación falsas”, había 34 casos que afectaban al personal de las misiones, frente a 8 que se referían al personal que no lo es.

12. **La Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que realice un nuevo análisis de los datos sobre los casos de conducta indebida, que incluya comparaciones entre los casos que afectan al personal de las misiones y los referidos al que no lo es, y que proporcione en su próximo informe un análisis sobre cualquier tendencia que muestren los datos, así como explicaciones al respecto.**

13. En respuesta a sus preguntas sobre los casos de funcionarios con responsabilidades directivas, se informó a la Comisión Consultiva de que, debido a los desequilibrios de poder en el lugar de trabajo, las personas que se veían perjudicadas por una conducta inapropiada de sus directivos o superiores sentían temor o incomodidad a la hora de expresar sus preocupaciones directamente a los directivos o superiores o de denunciar el asunto con prontitud para su reparación, lo que a menudo contribuía a agravar la situación y a generar frustración y animosidad entre las personas implicadas, y a su vez dificultaba una resolución rápida y amistosa de la cuestión. Aunque no hay una norma establecida sobre si, en los casos disciplinarios, se debe tener en cuenta la condición de personal directivo del infractor, y en tal caso cómo ha de valorarse, en algunos supuestos el hecho de que el funcionario en cuestión ocupe una posición de autoridad o tenga más antigüedad puede intervenir como factor agravante. También se informó a la Comisión de que la sección 1.7 del boletín [ST/SGB/2019/8](#) reconocía específicamente que el papel de un supervisor o funcionario superior y el desequilibrio de poder subyacente pueden tenerse en cuenta como factor agravante en los casos de acoso sexual. **La Comisión Consultiva considera que, para crear un entorno más propicio, es necesario que la conducta de los directivos sea más transparente y se refuerce la rendición de cuentas, y que se proteja en mayor medida al personal que presenta reclamaciones. La Comisión recomienda que la Asamblea General solicite al Secretario General que ofrezca información más detallada al respecto, así como medidas para abordar esta cuestión, en su próximo informe.**

14. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el acoso sexual se definía como toda conducta indeseada de carácter sexual que pudiera considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona o percibirse de ese modo, cuando dicha conducta interfería en el trabajo, se convertía en una condición laboral o generaba un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. La definición requería una cierta conexión con el trabajo o el entorno laboral. El concepto de explotación y abusos sexuales no exigía un nexo con el trabajo o el entorno laboral, se definía de forma más amplia y se aplicaba a la conducta sexual indebida contra el personal ajeno a las Naciones Unidas, por ejemplo, un miembro de la población local. Por ese motivo, los casos de acoso sexual se habían notificado como parte de las conductas prohibidas, mientras que los casos de explotación y abusos sexuales se habían notificado por separado. La respuesta de la Organización a la explotación y los abusos sexuales estaba encabezada por la Oficina del Coordinador Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales, junto con la Defensoría de los Derechos de las Víctimas. Además, la OSSI daba prioridad a las investigaciones sobre la explotación y los abusos sexuales, y el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión tramitaba esos informes de la OSSI con carácter prioritario.

15. También se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que si bien la OSSI investigaba las denuncias de acoso sexual, debido a la limitación de sus recursos no podía investigar todos los casos de conducta prohibida en virtud del boletín [ST/SGB/2019/8](#); por ello, solía remitir los casos al funcionario responsable, es decir, al jefe de la entidad correspondiente, para que tomara las medidas oportunas. **La Comisión Consultiva opina que, en lugar de remitirse al jefe de la entidad correspondiente, los casos de conducta prohibida, en particular por parte de los directivos, deberían ser tramitados por la OSSI para garantizar la independencia e integridad de las investigaciones. La Comisión confía en que el próximo informe del Secretario General incluya más datos sobre la tramitación de esos casos por la OSSI y los jefes de las entidades.**

16. En el párrafo 23 de su informe, el Secretario General señala que, en su resolución [68/252](#), la Asamblea General le solicitó que adoptara las medidas

necesarias para mitigar y recuperar toda pérdida resultante de las faltas de conducta de los funcionarios y que informara al respecto. En respuesta a sus preguntas, se proporcionó a la Comisión Consultiva el cuadro 3, que indica lo siguiente: a) el importe total de las pérdidas que se decidió recuperar de los funcionarios por faltas de conducta cada año desde 2014 hasta 2020; y b) el importe total efectivamente recuperado de los funcionarios por faltas de conducta que la Oficina de Recursos Humanos ha podido confirmar en consulta con las entidades encargadas de la ejecución.

Cuadro 3

**Recuperación de las pérdidas resultantes de las faltas de conducta de los funcionarios**

(En dólares de los Estados Unidos)

	<i>Importe que se solicita recuperar</i>	<i>Importe recuperado confirmado</i>
2014	20 700,00	177,97
2015	21 373,12	2 363,82
2016	26 324,42	21 673,70
2017	162 606,23	79 875,04
2018	152 593,10	115 119,53
2019	78 691,17	15 222,47
2020	149 381,40	149 381,40
<b>Total</b>	<b>611 669,44</b>	<b>383 813,93</b>

*Nota:* A los efectos del cuadro anterior, los importes en una moneda distinta del dólar de los Estados Unidos se convierten en dólares de los Estados Unidos utilizando el tipo de cambio aplicable el 3 de febrero de 2021.

17. **La Comisión Consultiva observa que la tasa de recuperación de las pérdidas de los funcionarios por faltas de conducta correspondiente a algunos años ha sido modesta y alienta al Secretario General a que redoble sus esfuerzos para recuperar íntegramente esas pérdidas. La Comisión confía en que el próximo informe del Secretario General proporcione una actualización de las pérdidas recuperadas de los funcionarios por faltas de conducta, así como medidas para mejorar la tasa de recuperación de las pérdidas.**

18. Con respecto al Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas y al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, el Secretario General afirma que, en los últimos años, se ha apelado aproximadamente una cuarta parte de las medidas impuestas durante un período anual. A lo largo del período que abarcó el informe anterior, que finalizó el 31 de diciembre de 2018, se interpusieron apelaciones en 14 asuntos (23 %). Asimismo, el Secretario General señala que esos Tribunales siguen haciendo un análisis profundo para determinar si los hechos en que se basan las medidas disciplinarias cumplen los criterios necesarios. Recientemente, el Tribunal Contencioso-Administrativo ha examinado con mayor detenimiento la proporcionalidad de la sanción impuesta y, teniendo en cuenta el resultado de ese examen, ha decidido que se debería haber impuesto una medida diferente en algunos casos (véase [A/75/648](#), párrs. 100 y 101). En el cuadro 3 del informe del Secretario General se ofrecen datos sobre la resolución de las apelaciones y se indica que, en el 69,1 % de las causas, se dictó un fallo definitivo a favor del demandado en su totalidad; en el 11,1 % de las causas, el funcionario retiró la apelación; en el 4,9 % de las causas, se dictó un fallo definitivo a favor del funcionario en su totalidad; en el

3,7 % de las causas, se dictó un fallo definitivo a favor del funcionario en parte; y en el 11,1 % de las causas, se alcanzó un acuerdo.

19. En su informe anterior, la Comisión Consultiva observó el número de apelaciones contra sanciones disciplinarias que estaban pendientes de resolución desde 2015, confió en que se hiciera todo lo posible para reducir ese número y recomendó que la Asamblea General solicitara al Secretario General que informara al respecto en su próximo informe (véase [A/74/558](#), párr. 7). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión de que el número de apelaciones tramitadas por la Oficina de Recursos Humanos había aumentado y había pasado de 36 procedimientos disciplinarios en 2018 a 49 en 2020. **La Comisión confía en que en futuros informes se facilite información actualizada sobre las apelaciones pendientes.**

20. En su informe, el Secretario General indica que la Organización y otras entidades que son miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación reúnen información sobre casos comprobados de acoso sexual y explotación y abusos sexuales en una aplicación denominada ClearCheck, a la que pueden acceder las entidades de la Junta para la verificación de antecedentes en el marco del proceso de contratación ([A/75/648](#), párr. 10). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que los costos iniciales y anuales asociados a ClearCheck correspondían a 213.000 dólares en concepto de costos de desarrollo iniciales y a 42.600 dólares en concepto de costos recurrentes de mantenimiento anuales desde la puesta en marcha del sistema. Mientras que la Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones había absorbido los costos de desarrollo iniciales y los costos corrientes anuales, todo cambio adicional que se introdujera en el sistema se afrontaría como parte de un nuevo proyecto y, por tanto, su costo se calcularía en función de las necesidades.

21. Asimismo, se informó a la Comisión Consultiva de que otra base de datos gestionada por el Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión, el Sistema de Seguimiento de las Faltas de Conducta, se había puesto en marcha en 2008 en respuesta a una recomendación de la Asamblea General ([A/59/19/Rev.1](#), cuyo contenido hizo suyo la Asamblea en su resolución [59/300](#)) de que la base de datos fuera una herramienta de gestión que también garantizara que quienes hubieran cometido una infracción no volvieran a ser contratados. Desde entonces, el Sistema de Seguimiento de las Faltas de Conducta se había ampliado a toda la Secretaría y ofrecía la posibilidad de comprobar los registros de faltas de conducta anteriores contenidos en el Sistema. Además, se informó a la Comisión de que en las entidades de la Secretaría y otros miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación se utilizaban las siguientes bases de datos en el marco de los procesos de contratación: a) ClearCheck; b) la lista pública de las personas más buscadas de la Organización Internacional de Policía Criminal; y c) la lista pública del Comité de Sanciones del Consejo de Seguridad. **La Comisión Consultiva aguarda con interés que en el próximo informe se proporcione información más detallada sobre el uso de las bases de datos, así como sobre los costos y fuentes de financiación de esas bases.**

### C. Posible conducta delictiva

22. En su resolución [59/287](#), la Asamblea General pidió al Secretario General que, siempre que se demostrara la existencia de faltas de conducta o conducta delictiva, se emprendieran sin tardanza medidas disciplinarias y se informara a los Estados Miembros sobre las medidas adoptadas. En el párrafo 106 de su informe, el Secretario General indica que, durante el período examinado se remitieron a los Estados



Miembros 29 casos relacionados con denuncias verosímiles de conductas delictivas de funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión. En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que el informe más reciente del Secretario General sobre la responsabilidad penal de los funcionarios y expertos de las Naciones Unidas en misión ([A/75/217](#)) proporcionaba información detallada sobre cada uno de esos 29 casos de la Secretaría, así como datos sobre 219 casos de denuncias verosímiles de conducta delictiva remitidas a las autoridades nacionales desde julio de 2007. **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe del Secretario General se incluya más información sobre estos casos y sobre toda recuperación de pérdidas financieras conexas.**

### III. Otros asuntos

#### A. Efectos de las modalidades de trabajo flexibles y de los procesos de reforma

23. En respuesta a una pregunta sobre las repercusiones de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) y las modalidades de trabajo flexibles conexas, se informó a la Comisión Consultiva de que la Secretaría no había detectado una correlación significativa entre esas modalidades y el número de casos disciplinarios recibidos ni había observado ningún cambio en el tipo de faltas de conducta remitidas, si bien en 2020 se había registrado un número de casos sin precedentes. Además, se informó a la Comisión de que la Secretaría consideraba que el actual marco de rendición de cuentas estaba preparado para hacer frente a las posibles faltas de conducta derivadas de las nuevas modalidades de trabajo flexibles en vigor, y que, por tanto, no se necesitaban nuevas instrucciones por el momento.

24. Además, se informó a la Comisión Consultiva de que muchos de los asuntos remitidos a la Oficina de Recursos Humanos desde mediados de marzo de 2020 se referían a conductas que habían tenido lugar antes de que se establecieran las modalidades de teletrabajo, pero que esas modalidades no habían tenido hasta ahora ninguna repercusión notable en el tipo de falta de conducta o en el tratamiento de los casos en ninguna fase del proceso. Sin embargo, debido al lapso de tiempo transcurrido entre la comisión de la conducta y la realización de las investigaciones, es posible que, durante 2021, o incluso 2022, pueda afirmarse que las modalidades de teletrabajo relacionadas con la COVID-19 han tenido un efecto perceptible en el tipo de falta de conducta o en su tratamiento. No obstante, cabía destacar que, desde marzo de 2020, la pandemia de COVID-19 se había tenido en cuenta como posible atenuante en la consideración de las medidas disciplinarias que debían imponerse.

25. En relación con las repercusiones de la reforma de la gestión y otros procesos de reforma en las cuestiones disciplinarias, se informó a la Comisión Consultiva de que la supervisión de la gestión de la conducta y la disciplina y los asuntos conexos se habían consolidado en la Oficina de Recursos Humanos, lo que permitía racionalizar su capacidad de gestión de los riesgos relacionados con los recursos humanos, prestando una atención renovada al fortalecimiento de la rendición de cuentas y la integridad. Según la Secretaría, el énfasis puesto en la rendición de cuentas por el Secretario General y la actualización de tres de las principales políticas relacionadas con la conducta ([ST/AI/2017/1](#), [ST/SGB/2017/2.Rev.1](#) y [ST/SGB/2019/8](#)) habían dado lugar a que la OSSI recibiera más denuncias de faltas de conducta y a que se remitieran más asuntos a la Oficina de Recursos Humanos para la posible adopción de medidas disciplinarias.

26. **La Comisión Consultiva confía en que en el próximo informe se facilite una evaluación de las posibles repercusiones de las reformas de la gestión y de otro**

tipo, así como de los efectos de la pandemia de COVID-19 y de las modalidades de trabajo flexibles conexas, en los asuntos disciplinarios y en el consiguiente número de casos que deban atenderse.

## **B. Período a que se refiere el informe**

27. En lo concerniente al período de presentación de informes sobre cuestiones disciplinarias, la Comisión Consultiva observa que el presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 y se somete a la consideración de la Asamblea General durante la primera parte de la continuación del período de sesiones en 2021. **La Comisión Consultiva confía en que los informes posteriores del Secretario General incluyan datos que se refieran a un momento más cercano a aquel en que se examine el informe del Secretario General, cuando estén disponibles.**

## **IV. Conclusión**

28. Se solicita a la Asamblea General que tome nota del presente informe (véase [A/75/648](#), párr. 107). **Con sujeción a las observaciones y recomendaciones que figuran en los párrafos anteriores, la Comisión Consultiva recomienda que la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General.**

---