



# Asamblea General

Distr. general  
8 de septiembre de 2009  
Español  
Original: inglés

**Sexagésimo cuarto período de sesiones**

Tema 133 del programa provisional\*\*

**Gestión de los recursos humanos**

## **Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1° de julio de 2008 a 30 de junio de 2009**

### **Informe del Secretario General**

#### *Resumen*

Este informe se presenta en atención al pedido de la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución 59/287 de que se informe anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiere demostrado la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009.

\* Publicado nuevamente por razones técnicas.

\*\* A/64/150.



## I. Introducción

1. Este informe se presenta en atención al pedido de la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución 59/287 de que se informe anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiere demostrado la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009.

2. De conformidad con la petición contenida en el párrafo 17 de la resolución 59/287, se distribuirá una circular informativa a fin de que todos los funcionarios de la Organización estén informados de los ejemplos más frecuentes de falta de conducta y/o conducta delictiva y de sus consecuencias disciplinarias, incluso de toda posible actuación judicial, teniéndose debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios de que se trate.

3. En la sección II *infra* se presenta una reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias durante el período que se examina con objeto de que se pueda comprender en su contexto la información que figura en las secciones III y IV. En la sección III del informe figura un resumen de los casos en relación con los cuales el Secretario General impuso medidas disciplinarias durante el período que se examina. En la sección IV figuran datos comparativos y cifras de fácil comprensión que reflejan las medidas adoptadas en todos los casos que llegaron a su término durante el período que se examina, incluidos los casos que no culminaron en la imposición de una medida disciplinaria. En la sección V se presenta información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

4. El 1° de julio de 2009 entró en vigor en las Naciones Unidas un nuevo sistema de administración de justicia. En particular, el 30 de junio de 2009 se abolió el Comité Mixto de Disciplina. En el informe del año próximo se presentará un resumen de la incidencia del nuevo sistema en los asuntos disciplinarios. Además, el Estatuto del Personal revisado y el Reglamento del Personal provisional se promulgaron con efecto a partir del 1° de julio de 2009 en los documentos ST/SGB/2009/6 (Estatuto del Personal) y ST/SGB/2009/7 (Reglamento del Personal). Las referencias que figuran en la sección II *infra* corresponden al Estatuto y Reglamento del Personal en vigor antes del 1° de julio de 2009 y al sistema de justicia y mecanismo disciplinario interno en vigor durante el período que se examina.

## II. Reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

### A. Normas que rigen la conducta de los funcionarios<sup>1</sup>

5. El párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas dispone que la “consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e **integridad**” (sin bastardilla en el original).

6. En el artículo I del Estatuto del Personal y el capítulo I del Reglamento del Personal, titulados ambos “Deberes, obligaciones y prerrogativas” se enuncian tanto los valores básicos que deben tener los funcionarios públicos internacionales debido a su condición como las manifestaciones concretas de esos valores básicos. Deben tenerse especialmente en cuenta la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y la regla 101.2 del Reglamento del Personal, en las que figuran ejemplos concretos de conductas esperadas o prohibidas.

### B. Falta de conducta

7. El artículo X del antiguo Estatuto del Personal, titulado “Medidas disciplinarias”, estipulaba en la cláusula 10.2 que el Secretario General “podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios cuya conducta no sea satisfactoria”. La regla 110.1 del Reglamento del Personal, relativa a la falta de conducta, disponía que el “incumplimiento por un funcionario de las obligaciones que le imponen la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal u otras directivas administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, podrá ser calificado de conducta no satisfactoria [...] y dar lugar a la institución de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por falta de conducta”. Análogamente, el párrafo a) de la regla 101.2 disponía que “se podrán iniciar los procedimientos disciplinarios [...] contra el funcionario que no respetara sus obligaciones y las normas de conducta establecidas en la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal, el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada y todas las publicaciones administrativas”. Dentro de esos parámetros, el Secretario General tiene amplia discreción para determinar qué constituye falta de conducta e imponer medidas disciplinarias. La instrucción administrativa ST/AI/371, relativa a medidas y procedimientos disciplinarios revisados<sup>2</sup> proporciona otros ejemplos de conducta que se puede sancionar con medidas disciplinarias.

<sup>1</sup> Para una exposición completa de las disposiciones pertinentes aplicables, véase el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/13, titulado “Status, basic rights and duties of United Nations staff members”, publicado a petición de la Asamblea General. Las disposiciones relativas a la condición, los derechos y las obligaciones de los funcionarios y a las cuestiones disciplinarias figuran también en la versión electrónica del manual de recursos humanos (Human Resources Handbook), en los acápites “Status, basic rights and duties” y “Disciplinary”.

<sup>2</sup> También es pertinente el boletín del Secretario General ST/SGB/2008/5 (prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder).

## C. Garantías procesales

8. Cuando el jefe de la oficina o el funcionario responsable estime, fundándose en una investigación, que se justifica instaurar procedimientos disciplinarios, remitirá el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que decida si la cuestión se ha de sustanciar como caso disciplinario<sup>3</sup>. Durante el período que se examina, realizaron investigaciones preliminares los jefes de oficina, los funcionarios designados por éstos y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, por iniciativa propia o a petición de los jefes de oficina.

9. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decidía incoar un procedimiento disciplinario, como medida previa se informaba al funcionario por escrito de los cargos y de su derecho a recabar asistencia letrada. Se brindaba al funcionario una oportunidad razonable de responder a esos cargos. A la luz de las observaciones que hiciera el funcionario, se decidía si había de darse por terminado el caso, si se lo había de remitir a un Comité Mixto de Disciplina para que diera un dictamen o si se había de destituir sumariamente al funcionario.

10. Si bien el Secretario General tenía amplias facultades discrecionales para determinar la medida aplicable en cada caso, ningún funcionario podía ser objeto de una medida disciplinaria hasta que la cuestión hubiera sido remitida a un Comité Mixto de Disciplina para que dictaminara sobre las medidas que correspondieran. Se podía prescindir de esa remisión a un Comité Mixto de Disciplina si el funcionario y el Secretario General convenían en una medida disciplinaria, en cuyo caso las actuaciones no hubieran tenido objeto. La previa remisión a un Comité Mixto de Disciplina era innecesaria cuando la gravedad de la falta justificaba la destitución sumaria; no obstante, los funcionarios destituidos sumariamente podían, por iniciativa propia, solicitar que el caso fuera revisado por un Comité Mixto de Disciplina. Todos los funcionarios sujetos a medidas disciplinarias podían recurrir, en última instancia, al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas<sup>4</sup>.

## D. Medidas disciplinarias

11. La antigua regla 110.3 del Reglamento del Personal disponía que las medidas disciplinarias podían consistir en una o más de las siguientes medidas (es decir, que se podía imponer más de una medida en cada caso):

- a) Amonestación del Secretario General por escrito;
- b) Pérdida de uno o más de los escalones de la categoría;
- c) Pérdida durante un período determinado del derecho al incremento periódico dentro de la categoría;

<sup>3</sup> Los jefes de administración de las misiones remitirán los casos a la División de Personal sobre el Terreno del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en la Sede que, a su vez, los remitirá a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos si está de acuerdo con lo planteado por la misión.

<sup>4</sup> Numerosos fallos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas se refieren a medidas disciplinarias y muestran la práctica del Secretario General en los casos incoados ante el Tribunal. Los resúmenes de esos fallos se pueden consultar en línea en “Case and Jurisprudence Digest of the United Nations Administrative Tribunal” (véase <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

- d) Suspensión sin sueldo;
- e) Multa;
- f) Descenso de categoría;
- g) Separación del servicio, con o sin aviso o indemnización en lugar del aviso;
- h) Destitución sumaria.

12. Para determinar la medida que correspondía, cada caso se decidía según sus propias particularidades y teniendo en cuenta los detalles del asunto, incluidas las circunstancias agravantes y atenuantes.

### **E. Otras medidas**

13. Las advertencias escritas u orales hechas por un superior jerárquico no se consideran medidas disciplinarias. Al igual que las admoniciones o las cartas de apercibimiento, las advertencias son medidas administrativas y de gestión. Sin embargo, son también medidas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y promover la rendición de cuentas. Cuando la conducta indebida incide en la actuación profesional, la cuestión se aborda en el contexto de la gestión de la actuación profesional. Esto puede incluir capacitación, asesoramiento, retención del incremento periódico, no renovación del contrato o rescisión del nombramiento.

## **III. Resumen de los casos en que el Secretario General impuso medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2008 y el 30 de junio de 2009**

14. A continuación se presenta un resumen de cada caso que llevó a la imposición de una o más medidas disciplinarias, con indicación de la naturaleza de la falta de conducta y la medida o medidas disciplinarias impuestas por el Secretario General. La función u otros detalles del funcionario se indican sólo cuando éstos se consideraron circunstancias agravantes para determinar las medidas que debían adoptarse. No se mencionan los problemas de conducta resueltos por medios distintos de las medidas disciplinarias.

15. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General llevan a la adopción de medidas disciplinarias o de otra índole. Cuando el examen de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos pone de manifiesto que no hay pruebas suficientes para iniciar actuaciones disciplinarias, o cuando el funcionario presenta una explicación satisfactoria en respuesta a los cargos, se cierra el caso y se considera que el funcionario queda exonerado de responsabilidad. También se puede cerrar el caso si el funcionario jubila o se separa del servicio por otras razones antes de que concluyan las actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias, pues el Secretario General carece de facultades para imponer medidas disciplinarias a los ex funcionarios. En esos casos, se deja una constancia en el expediente administrativo del funcionario.

## A. Abuso de poder/hostigamiento

16. Una funcionaria insultó verbalmente a su supervisor. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

17. Un funcionario, abusando de su autoridad, ordenó la construcción de pasajes en las paredes entre dos edificios de las Naciones Unidas para que las personas pudieran trasladarse de un edificio al otro sin tener que pasar por los controles de seguridad, lo que dio lugar a la sustracción de bienes de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina<sup>5</sup>.

18. Un funcionario, abusando de su autoridad, ordenó a los funcionarios bajo su supervisión que falsificaran constancias oficiales de la Organización con el propósito de encubrir hurtos diarios de combustible. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

19. Un funcionario insultó verbalmente a un colega y a un supervisor. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de tres escalones dentro de la categoría sin posibilidad de ascenso por dos años, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

## B. Fraude/declaración falsa

20. Un funcionario usó indebidamente los números de identificación personal (PIN) de teléfonos de las Naciones Unidas asignados a otros funcionarios. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de un escalón dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

21. Un funcionario cometió actos de adulteración, fraude y falsificación de registros oficiales de las Naciones Unidas con la intención de defraudar a la Organización. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

22. Un funcionario creó un comprobante ficticio de empleo en las Naciones Unidas, en papel con membrete de las Naciones Unidas, a fin de obtener un visado de entrada para una persona que no era un funcionario de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

23. Un funcionario usó indebidamente papel con membrete de las Naciones Unidas a fin de obtener permisos de trabajo para personas que no eran funcionarios de las Naciones Unidas, usando incluso información falsa y engañosa que creó una obligación financiera para la Organización. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

24. Un funcionario usó indebidamente los números de identificación personal (PIN) de teléfonos de las Naciones Unidas asignados a otros funcionarios. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de un escalón dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

25. Un funcionario usó indebidamente los números de identificación personal (PIN) de teléfonos de las Naciones Unidas asignados a otros funcionarios. *Medidas*

---

<sup>5</sup> Este caso se puede también clasificar en la categoría de hurto/malversación.

*adoptadas:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

26. Un funcionario usó indebidamente los números de identificación personal (PIN) de teléfonos de las Naciones Unidas asignados a otros funcionarios. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de un escalón dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

27. Un funcionario utilizó fraudulentamente fondos de las Naciones Unidas destinados a actividades de capacitación con la intención de defraudar a la Organización. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y descenso de categoría sin posibilidad de ascenso por dos años, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

28. Un funcionario organizó deliberadamente un viaje fuera de la zona de la misión sin autorización y dio falsamente parte de enfermo a su supervisor. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida durante un año del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

29. Un funcionario utilizó indebidamente para llamadas particulares un teléfono móvil facilitado por las Naciones Unidas y, con objeto de eludir el pago, omitió deliberadamente declarar esas llamadas mediante el sistema de facturación de teléfonos móviles de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y multa de dos meses del sueldo neto básico, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

30. Un funcionario se valió de su cargo para realizar un negocio privado que involucraba la venta de bienes de las Naciones Unidas a un tercero. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

31. Un funcionario presentó a sabiendas información falsa para justificar una solicitud de asistencia financiera con cargo a fondos mutuos del personal. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

32. Un funcionario percibió indebidamente aranceles por visados y registro de pasaportes a nuevos funcionarios aduciendo falsamente que esos aranceles eran de pago obligatorio. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

33. Un funcionario percibió indebidamente aranceles por visados y registro de pasaportes a nuevos funcionarios aduciendo falsamente que esos aranceles eran de pago obligatorio. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

### **C. Hurto/malversación**

34. Un funcionario trató de hurtar una silla de propiedad de la Organización. *Medidas adoptadas:* pérdida de un escalón dentro de la categoría y pérdida por dos años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

35. Un funcionario fraguó la firma de su supervisor en una tentativa por sustraer tres barriles de combustible de propiedad de la Organización. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

36. Un funcionario trató de sustraer ocho bidones de gasóleo de propiedad de la Organización. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

37. Un funcionario sustrajo un vehículo de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

38. Un funcionario sustrajo un vehículo de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

39. Un funcionario sustrajo raciones de un almacén de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

40. Un funcionario trató de apropiarse indebidamente de cartuchos de tinta de impresoras de propiedad de la Organización con la intención de revenderlos en su beneficio particular. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

41. Un funcionario intentó hurtar joyas de propiedad de un visitante de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, pérdida de tres escalones dentro de la categoría y pérdida durante dos años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

42. Un funcionario sustrajo gasóleo para uso particular mediante la falsificación de las constancias oficiales de la Organización. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

43. Un funcionario se apoderó sin autorización de bienes de propiedad de la Organización, incluidas sillas, una calculadora, una videocasetera (DVD/VCR), un reloj de pared y un ventilador eléctrico. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

44. Un funcionario sustrajo combustible de un vehículo de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

#### **D. Explotación sexual y abuso sexual**

45. Un funcionario cometió actos de explotación y abuso sexuales mediante el pago a prostitutas a cambio de relaciones sexuales. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

#### **E. Falta de conducta relacionada con el uso de ordenadores**

46. Un funcionario utilizó sistemáticamente los recursos de tecnología de la información de la Organización para transmitir, recibir y almacenar grandes volúmenes de material pornográfico, que distribuyó a una amplia lista de direcciones de colegas de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

47. Un funcionario a sabiendas y deliberadamente recibió, descargó y almacenó materiales pornográficos en el sistema de computación de las Naciones Unidas.



*Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y multa de tres meses de sueldo neto básico, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

48. Un funcionario utilizó su ordenador de las Naciones Unidas para almacenar materiales pornográficos, que luego se encontraron en la “papelera” de su ordenador. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

## **F. Otras faltas de conducta**

49. Un funcionario trató de estrangular a otro funcionario, blandiendo incluso un cuchillo y amenazando con matarlo. Además, transportó pasajeros no autorizados en un vehículo de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* retirada de los permisos de conducción, descenso de categoría y retirada de todas las funciones de supervisión por un plazo de dos años, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

50. Un funcionario agredió sexualmente a otro. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

51. Un funcionario solicitó indebidamente sumas de dinero a funcionarios de las Naciones Unidas y a personas ajenas a la Organización en relación con un plan de inversión fraudulento, y realizó actividades externas relacionadas con dicho plan sin la aprobación del Secretario General. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

52. Un funcionario intervino en la actividad política local, en calidad de integrante de una organización política, en violación de su obligación de independencia e imparcialidad como funcionario público internacional. Asimismo dirigió una incursión contra una aldea local; durante dicha incursión los pobladores de la aldea fueron amenazados y detenidos. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

53. Un funcionario incumplió sus obligaciones jurídicas particulares, pues se abstuvo de pagar a un acreedor y no informó al Secretario General respecto del cumplimiento de sus obligaciones financieras particulares cuando se le conminó específicamente a que lo hiciera. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

54. Un funcionario hostigó sexualmente a tres funcionarias nuevas. *Medidas adoptadas:* descenso de categoría, sin posibilidad de ascenso por dos años; amonestación por escrito; asistencia a sesiones de asesoramiento en la oficina del Consejero del Personal; y traslado a otra dependencia, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

55. Un funcionario agredió física y verbalmente a otro funcionario de las Naciones Unidas mientras estaba en servicio. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

56. Un funcionario omitió presentar la declaración de la situación financiera para 2005. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y multa de dos meses de sueldo neto básico, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

57. Un funcionario cometió actos de voyeurismo en los baños de hombres. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y multa de un mes de sueldo neto básico, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

58. Un funcionario hostigó sexualmente a seis funcionarios. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

59. Un funcionario incumplió sus obligaciones jurídicas particulares. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

60. Se comprobó que un funcionario tenía posesión de una sustancia sujeta a fiscalización en infracción de las leyes locales y que había ayudado a un colega a utilizar la valija diplomática de las Naciones Unidas para enviar paquetes con fines particulares en violación del derecho local. *Medidas adoptadas:* descenso de categoría, sin posibilidad de ascenso por dos años, y amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

61. Un funcionario solicitó y recibió indebidamente sumas de dinero de ciudadanos locales a cambio de una promesa de contratación inicial y continuidad en el servicio en la Organización. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

62. Un funcionario fue detenido y acusado por las autoridades locales por consumo de drogas ilícitas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

63. Un funcionario fue detenido y acusado por las autoridades locales por consumo de drogas ilícitas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

64. Un funcionario fue detenido y acusado por las autoridades locales por consumo de drogas ilícitas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

65. Un funcionario incumplió sus obligaciones jurídicas particulares a pesar de que se le conminó a que lo hiciera. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

#### **IV. Resumen de todos los casos concluidos durante el período que se examina**

66. En la lista *infra* figura un resumen de todos los casos concluidos durante el período que se examina, incluso los que no culminaron en la imposición de una medida disciplinaria. Debe observarse que, debido al tiempo que se requiere para la tramitación de los asuntos disciplinarios conforme a los procedimientos establecidos, incluida la necesidad, en algunos casos, de allegar información adicional tras la investigación inicial, el requisito de dar a los funcionarios oportunidad para formular observaciones respecto de los cargos de falta de conducta y la remisión de un caso a un Comité Mixto de Disciplina para su asesoramiento, las cifras corresponden a casos concluidos durante el período que se examina que se habían remitido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos antes del período que se examina y en el curso de éste.

Número de funcionarios <sup>a</sup>	38.037
Número de casos concluidos durante el período que se examina	301
Destituciones sumarias	16
Otras medidas disciplinarias, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina	15
Otras medidas disciplinarias, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina	19
Medidas administrativas <sup>b</sup>	91
No se adoptaron medidas tras iniciarse las actuaciones disciplinarias <sup>c</sup>	
a) No se tomaron medidas tras la remisión a un Comité Mixto de Disciplina	14
b) No se tomaron medidas tras recibir las observaciones del funcionario sobre las denuncias	81
<b>Total</b>	<b>95</b>
No se tomaron medidas porque no se llevaron adelante las actuaciones <sup>d</sup>	15
No se adoptaron medidas disciplinarias o administrativas <sup>e</sup>	50

<sup>a</sup> Al 7 de agosto de 2009.

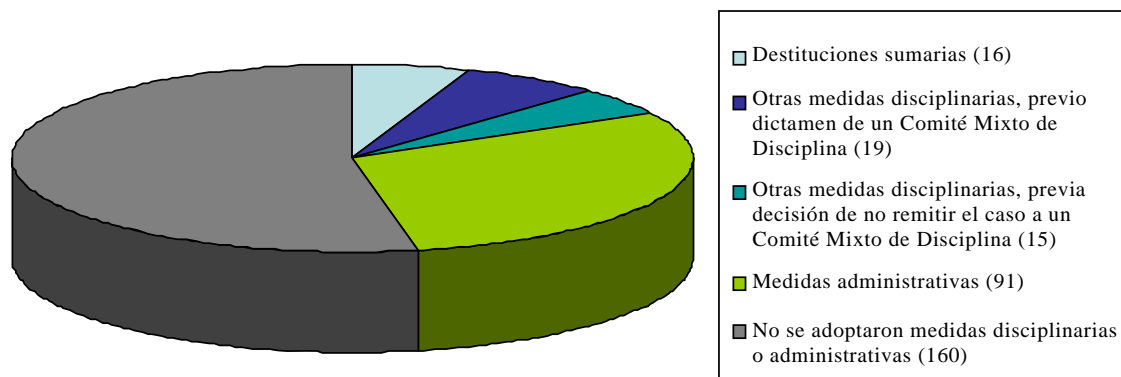
<sup>b</sup> Las medidas administrativas incluyen advertencias escritas u orales, admoniciones y cartas de apercibimiento, que en todos los casos son medidas importantes para hacer observar las normas de conducta y propiciar la rendición de cuentas. Además, cuando la conducta incide en la actuación profesional, la cuestión se aborda en el contexto de la gestión de la actuación profesional, y entre las medidas que se pueden adoptar en tal sentido cabe mencionar la capacitación, el asesoramiento, la retención de aumentos de sueldo, la no renovación del contrato o la rescisión del nombramiento.

<sup>c</sup> Todos los funcionarios fueron imputados por falta de conducta y tuvieron oportunidad de formular observaciones.

<sup>d</sup> El examen del expediente indicó que no se justificaba iniciar actuaciones disciplinarias.

<sup>e</sup> La decisión de no adoptar medidas disciplinarias o administrativas se basa generalmente en la separación del funcionario en el curso de las actuaciones disciplinarias o tras la conclusión de la investigación debido a dimisión, reducción de toda la oficina o fallecimiento. Se deja constancia en el expediente administrativo del funcionario.

Gráfico

**Resumen de los casos concluidos durante el período que se examina****V. Actos delictivos**

67. En su resolución 59/287, la Asamblea General pide al Secretario General tome medidas sin tardanza “siempre que se demuestre la existencia de ... conducta delictiva” e informe a los Estados Miembros de las medidas adoptadas. La Oficina de Asuntos Jurídicos ha informado de que la conducta delictiva de los funcionarios solo puede ser determinada por las autoridades competentes de los Estados Miembros, de conformidad con sus procedimientos penales. Durante el período que se examina, se informó de cuatro casos en que las autoridades nacionales competentes de los Estados Miembros habían instruido causas penales contra funcionarios de las Naciones Unidas, a saber<sup>6</sup>:

a) Un funcionario fue detenido y acusado por las autoridades locales por consumo de drogas ilícitas. El funcionario fue declarado culpable y sentenciado por un tribunal local a siete días de detención administrativa. El funcionario cumplió su condena y fue luego puesto en libertad por las autoridades locales<sup>7</sup>.

b) Un funcionario fue detenido y acusado por las autoridades locales por consumo de drogas ilícitas. El funcionario fue declarado culpable y sentenciado por un tribunal local a 20 días de detención administrativa. El funcionario cumplió su condena y fue luego puesto en libertad por las autoridades locales.

c) Un funcionario fue detenido y acusado por las autoridades locales por consumo de drogas ilícitas. El funcionario fue declarado culpable y sentenciado por un tribunal local. El funcionario cumplió su condena y fue luego puesto en libertad por las autoridades locales.

<sup>6</sup> La información tal vez no represente la totalidad de causas penales que culminaron en condenas durante el período que se examina.

<sup>7</sup> Con respecto a este caso y a los casos descritos en los apartados b) y c) del párrafo 67 *infra*, véanse los párrafos 62 a 64.

d) Un funcionario fue declarado culpable por las autoridades locales de tener posesión de pornografía infantil y contrabandear imágenes prohibidas que mostraban pornografía infantil explícita. El funcionario se declaró culpable de ambos cargos y fue condenado a 72 días de cárcel<sup>8</sup>.

**68. El Secretario General presenta este informe a la Asamblea General para su examen.**

---

---

<sup>8</sup> El asunto sigue siendo objeto de examen por parte de la Administración.