



Asamblea General

Distr. general
7 de agosto de 2014
Español
Original: inglés

Sexagésimo noveno período de sesiones

Tema 136 del programa preliminar*

Gestión de los recursos humanos

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta en atención a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución [59/287](#) de que los Estados Miembros reciban anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se haya demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, las medidas disciplinarias aplicadas y, según proceda, las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014.

Se invita a la Asamblea General a que tome nota del informe.

* [A/69/150](#).



I. Introducción

1. Este informe se presenta en atención a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución 59/287 de que los Estados Miembros reciban anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se haya demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014.

2. En virtud de lo solicitado 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 o de conducta delictiva y de sus consecuencias disciplinarias, incluso de toda posible actuación judicial, teniendo debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios de que se trate.

3. En la sección II se presenta una reseña amplia del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias con objeto de que la información que figura en las secciones III y IV pueda entenderse en su contexto. En la sección III figura un resumen de las causas respecto de las cuales el Secretario General impuso a funcionarios de la Secretaría una o más medidas disciplinarias durante el período sobre el que se informa. En la sección IV figuran datos comparativos que reflejan la resolución de las causas que se concluyeron durante el período examinado, incluidas las que no culminaron en la imposición de medidas disciplinarias, e información sobre los recursos presentados en relación con medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009. En la sección IV figuran también datos comparativos sobre el número de causas remitidas para la adopción de medidas durante el período sobre el que se informa y su naturaleza. En la sección V se presenta información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

II. Reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta de los funcionarios¹

4. El Artículo 101, párrafo 3, 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”.

5. En el artículo I del Estatuto del Personal y el capítulo I del Reglamento del Personal, ambos titulados “Deberes, obligaciones y prerrogativas”, se enuncian los valores básicos que deben tener los funcionarios públicos internacionales debido a su condición, así como las manifestaciones concretas de esos valores básicos. Deben

¹ Las disposiciones relativas a la condición, los derechos y las obligaciones de los funcionarios y a las cuestiones disciplinarias figuran en la versión electrónica del Manual de Recursos Humanos (*Human Resources Handbook*, que se puede consultar en http://secap472.un.org/hr_handbook), bajo los epígrafes *Status, basic rights and duties* y *Disciplinary*.

tenerse especialmente en cuenta la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y la regla 1.2 del Reglamento del Personal, en las que figuran ejemplos concretos de conductas previstas y prohibidas.

B. Faltas de conducta

6. La cláusula 10.1 a) del Estatuto del Personal dispone que “el Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que incurran en faltas de conducta”. En la regla 10.1 a) del Reglamento del Personal se dispone que “el incumplimiento por un funcionario de sus obligaciones con arreglo a la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal u otras disposiciones administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, podrá ser calificado de falta de conducta y dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por falta de conducta”. Además, en la regla 10.1 c) se dispone que “la decisión de iniciar la investigación de una presunta falta de conducta, incoar un procedimiento disciplinario e imponer medidas disciplinarias competirá a las facultades discrecionales del Secretario General o de los altos funcionarios en que haya delegado su autoridad”. Dentro de esos parámetros, el Secretario General tiene amplia discreción para determinar qué constituye falta de conducta e imponer medidas disciplinarias (véase [ST/SGB/2014/1](#)). La instrucción administrativa sobre las medidas y los procedimientos disciplinarios revisados ([ST/AI/371](#) y Amend.1)² proporciona otros ejemplos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias. Se está elaborando una nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el procedimiento disciplinario, que actualmente es objeto de deliberaciones y consultas entre la administración y otros interesados. Uno de los principales objetivos de la nueva instrucción es regular algunas cuestiones relativas al procedimiento de investigación. La cuestión fue discutida con el personal en la reunión del Comité del Personal y la Administración que se celebró en junio de 2014.

C. Imparcialidad de los procedimientos

7. Cuando el jefe de la oficina u otros funcionarios competentes estimen, fundándose en una investigación, que puede haber ocurrido una falta de conducta, remitirán el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que decida si la cuestión se ha de sustanciar como causa disciplinaria. Dependiendo de la cuestión de que se trate y de la complejidad de la denuncia de falta de conducta, la investigación podrá ser realizada por el jefe de la oficina o por los funcionarios que este designe, o por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, por iniciativa propia o a solicitud de un jefe de oficina.

8. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide incoar un procedimiento disciplinario, se informará al funcionario por escrito de las denuncias de falta de conducta, de la oportunidad que se le dará para formular observaciones al respecto, y de su derecho a recabar asistencia letrada por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de un letrado externo a su propia costa. Se dará al funcionario una oportunidad razonable de responder a las alegaciones de que ha

² Véase también el boletín del Secretario General ST/SGB/2008/5, relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad.

cometido una falta de conducta. A la luz de las observaciones proporcionadas por el funcionario, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decidirá si da por cerrado el caso, con o sin la adopción de medidas administrativas, o si recomienda la imposición de una o más medidas disciplinarias. En este último caso, el Secretario General Adjunto de Gestión decidirá, en nombre del Secretario General, si debe imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal.

9. La regla 10.4 a) del Reglamento del Personal establece que el funcionario superior competente podrá imponer en cualquier momento al funcionario una licencia administrativa en espera de que se realice la investigación y hasta que concluya el procedimiento disciplinario³.

10. De conformidad con la regla 10.3 c) del Reglamento del Personal, el funcionario a quien se hayan impuesto medidas disciplinarias podrá presentar una demanda impugnando la imposición de dichas medidas al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XI del Reglamento del Personal⁴.

D. Medidas disciplinarias

11. La regla 10.2 a) del Reglamento del Personal dispone que se podrán imponer una o más de las medidas disciplinarias siguientes (es decir que se puede imponer más de una medida en cada caso):

- a) Amonestación por escrito;
- b) Pérdida de uno o más de los escalones de la categoría;
- c) Pérdida, durante un período determinado, del derecho al incremento de sueldo;
- d) Suspensión sin sueldo durante un período determinado;
- e) Multa;
- f) Pérdida, durante un período determinado, del derecho a ser considerado para un ascenso;
- g) Descenso de categoría con pérdida, durante un período determinado, del derecho a ser considerado para un ascenso;
- h) Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento;
- i) Destitución.

³ En enero de 2013, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos delegó en el Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, con carácter experimental, la facultad de otorgar al personal de las misiones sobre el terreno licencia administrativa con sueldo. En el Manual de Recursos Humanos (*Human Resources Handbook*, que se puede consultar en http://secap472.un.org/hr_handbook), figuran las directrices sobre la imposición de una licencia administrativa con sueldo a la espera de que concluya la investigación y el procedimiento disciplinario.

⁴ Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo relativas a causas disciplinarias se pueden consultar en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia (www.un.org/es/oaj).

12. Para determinar la adopción de la medida apropiada, cada causa se decidirá sobre la base de sus propios méritos y teniendo en cuenta las circunstancias del caso, incluidos los factores agravantes o atenuantes. Además, de conformidad con la regla 10.3 b) del Reglamento del Personal, las medidas disciplinarias impuestas a un funcionario deberán ser proporcionales a la naturaleza y gravedad de su falta de conducta. Habida cuenta de la minuciosidad del examen para evaluar los hechos y características singulares de cada causa, la sanción que se aplica a un tipo específico de falta de conducta no se puede determinar de antemano ni puede ser de aplicación general.

E. Otras medidas

13. Las amonestaciones escritas u orales, el cobro de las sumas adeudadas a la Organización y la licencia administrativa con o sin sueldo no se consideran medidas disciplinarias. Las amonestaciones, como las advertencias o las cartas de apercibimiento, son medidas administrativas y de gestión importantes para hacer observar las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. Además, cuando la conducta que pueda calificarse de falta de conducta incida en la actuación profesional, la cuestión se podría tratar en el contexto de la gestión de la actuación profesional. Entre las medidas aplicables se encuentran la capacitación, el asesoramiento, la retención del incremento periódico del sueldo, la no renovación del contrato o la rescisión del nombramiento.

III. Resumen de las causas en que se impusieron medidas disciplinarias

14. A continuación se presenta un resumen de cada una de las causas que llevaron 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 denominación de los cargos y demás información relativa a los funcionarios se indican solo si esos factores se consideraron circunstancias agravantes o atenuantes para determinar las medidas que debían adoptarse. No se mencionan los problemas de conducta resueltos por medios que no consistieron en la aplicación de medidas disciplinarias.

15. Como se señaló anteriormente, para decidir la aplicación de una sanción se toman en consideración tanto los factores agravantes como atenuantes, que variarán de acuerdo con los hechos y circunstancias de cada caso. Ejemplos de posibles factores agravantes son la repetición de actos que constituyen faltas de conducta, la intención de obtener un beneficio personal y el grado del daño resultante de la comisión de esas faltas. Ejemplos de posibles factores atenuantes son el arrepentimiento sincero, las circunstancias personales del funcionario y el reconocimiento voluntario de las faltas. El Tribunal Contencioso-Administrativo ha confirmado este criterio⁵.

16. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General resultan en la adopción de medidas disciplinarias o de otro tipo. Cuando el examen de la

⁵ Véanse, por ejemplo, las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo en las causas *Yisma* (UNDT/2011/061) y *Diakite* (UNDT/2010/024).

Oficina de Gestión de Recursos Humanos pone de manifiesto que no hay pruebas suficientes para incoar un procedimiento disciplinario o cuando el funcionario da una explicación satisfactoria en respuesta a las denuncias formales de que ha cometido una falta de conducta, se cierra el caso. También se puede cerrar el caso si el funcionario se jubila o se separa de la Organización por otras razones antes de que concluya la investigación o el procedimiento disciplinario, pues el Secretario General carece de facultades para imponer medidas disciplinarias a los exfuncionarios. En esos casos, se deja constancia de esa circunstancia en el expediente administrativo del exfuncionario de manera que se pueda volver a examinar el asunto si se reincorpora a la Organización.

17. En el párrafo 23 de la resolución 68/252, la Asamblea General solicitó al Secretario General que adoptara las medidas necesarias para mitigar y recuperar toda pérdida resultante de las faltas de conducta de los funcionarios, que fueran adecuadas para mitigar y recuperar las pérdidas derivadas de la mala conducta de los funcionarios, y que informara al respecto. Como se menciona en el párrafo 6 del presente informe, se está elaborando una nueva instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias, que el personal y la administración están examinando. Una de las modificaciones respecto de la instrucción anterior es que se establecerán procedimientos más detallados para recuperar las pérdidas que se hayan causado a la Organización como consecuencia de una falta de conducta comprobada, conforme a lo dispuesto en la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal, mejorando de esa forma el marco jurídico para concretar la recuperación. Se espera que esta nueva instrucción se haya concluido hacia fines de 2014 o comienzos de 2015. Mientras tanto, como indican los resúmenes de las causas que figuran a continuación, en la mayoría de los casos, cuando se produjo una pérdida cuantificable para la Organización, esta recuperó los bienes y/o fondos o el funcionario reembolsó los fondos en cuestión.

A. Abuso de poder, hostigamiento y discriminación

18. Un funcionario agredió verbalmente y se burló reiteradas veces de un colega a lo largo de varios años e intentó agredirlo físicamente en una ocasión. El hecho de que el funcionario admitiera los hechos y se disculpara con la víctima se consideró un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de cinco escalones de la categoría y pérdida durante un período de dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

19. Un funcionario, que era el jefe de una oficina regional, hostigó al personal y los pasantes que estaban bajo su supervisión en forma reiterada mediante gritos e intimidaciones. *Medida adoptada*: descenso de categoría con pérdida, durante un año, del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

B. Hurto y malversación

20. Dos funcionarios intentaron apropiarse, sin autorización, de cuatro tambores de hipoclorito de calcio pertenecientes a la Organización. Con ese fin, también

hicieron uso indebido de un vehículo perteneciente a la Organización. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

21. Un funcionario retiró, sin autorización, los neumáticos nuevos de un vehículo perteneciente a la Organización que se utilizaba como ambulancia y los sustituyó por neumáticos usados. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas, que el funcionario devolvió los neumáticos nuevos a la Organización, cooperó con la investigación y admitió la falta de conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

22. Un funcionario se apropió, sin autorización, de una computadora portátil que pertenecía a una persona que visitaba la Organización. El hecho de que la conducta del funcionario hubiera expuesto a la Organización al riesgo de que esta sufriera un daño a su reputación fue un factor agravante en esta causa, así como que el funcionario hubiera hecho partícipe a otro funcionario que actuó de manera involuntaria y lo expusiera al riesgo de verse envuelto en la falta. La computadora portátil finalmente se devolvió al visitante. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

23. Un funcionario se apropió, sin autorización, de un vehículo de las Naciones Unidas. Hubo circunstancias atenuantes, en particular que el vehículo fue recuperado por las Naciones Unidas y que, más tarde, el funcionario reconoció su falta de conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

24. Un funcionario recibió y utilizó un vehículo de las Naciones Unidas sin autorización. Hubo circunstancias atenuantes, en particular que el vehículo fue recuperado y que más tarde el funcionario reconoció su falta de conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

25. Un funcionario que se desempeñaba como auxiliar de almacén se apropió, sin autorización, de seis contenedores de pintura que pertenecían a la Organización. El hecho de que el funcionario hubiera falsificado un pase y formulado inicialmente una declaración falsa a los investigadores y de que sus acciones fueran fundamentalmente incompatibles con las obligaciones que se le habían encomendado se consideraron factores agravantes. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

26. Un funcionario, al que otros dos funcionarios habían solicitado que cobrara cheques que la Organización les había entregado como anticipos, se apropió sin autorización del dinero obtenido por ese cobro. El funcionario utilizó el dinero para fines personales. La Organización recuperó los fondos de los funcionarios a quienes se habían entregado los cheques inicialmente. El funcionario que había cobrado los cheques sin autorización reembolsó a los funcionarios de cuyos cheques se había apropiado. El hecho de que el funcionario hubiera incurrido en un patrón de conducta consistente en engaños deliberados y se hubiera aprovechado de la

confianza que los otros funcionarios habían depositado en él se consideraron factores agravantes. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

27. Un funcionario que cumplía tareas de conductor extrajo combustible sin autorización de un vehículo asignado a las Naciones Unidas y vendió el combustible a un tercero. Hubo circunstancias atenuantes, en particular que el funcionario cooperara con la investigación y admitiera su falta de conducta y el tiempo que insumió la causa. El hecho de que el funcionario hubiera abusado de su función de conductor y cometido reiteradamente la misma falta de conducta desde el inicio de su relación de empleo en la Organización se consideraron circunstancias agravantes. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

28. Un funcionario que se desempeñaba como conductor y auxiliar de almacén se apropió, sin autorización, de tres unidades de aire acondicionado que pertenecían a las Naciones Unidas e hizo uso indebido de un vehículo de la Organización para entregar las unidades en una residencia privada. Las unidades se recuperaron posteriormente. El incumplimiento por parte del funcionario de sus deberes, que incluían un deber especial de diligencia respecto de los bienes de la Organización, fue un factor agravante. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

29. Un funcionario se apropió, sin autorización, de la batería de un automóvil de las Naciones Unidas, con la intención de utilizarla para fines particulares. Hubo circunstancias atenuantes, como que el funcionario admitiera los hechos desde el inicio y se mostrara arrepentido. La batería se recuperó. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

C. Fraude, declaración o certificación falsa

30. Un funcionario retiró, para su uso personal, dinero de una cuenta bancaria relacionada con las Naciones Unidas, en 2008 y 2009, cuando ocupaba un puesto de confianza. Hubo factores mitigantes importantes, a saber, que el funcionario comunicó la falta de conducta en forma voluntaria y antes de que se descubriera que el dinero faltaba. La conducta del funcionario en un principio se abordó de manera oficiosa, después de lo cual el funcionario, entre otras cosas, reembolsó la totalidad de la suma que había tomado. El hecho de que hubieran transcurrido varios años entre la falta de conducta y la imposición de una medida disciplinaria también se consideró un factor mitigante. *Medida adoptada*: descenso de categoría con pérdida, durante tres años, del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

31. Un funcionario presentó a la Organización documentos que contenían información falsa en apoyo de una solicitud de financiación para asistir a un curso de capacitación. Hubo factores mitigantes, entre otros, que el funcionario cooperara plenamente con la investigación y admitiera la falta de conducta con prontitud y en su totalidad, diera muestras de arrepentimiento y pidiera disculpas por su conducta; también se tomó en consideración que prestara voluntariamente desde hacía tiempo servicios sociales dentro y fuera de la Organización. La solicitud de financiación que había presentado el funcionario no se había aprobado, por lo que no hubo pérdidas financieras para la Organización. *Medida adoptada*: descenso de una

categoría con pérdida, durante tres años, del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

32. Un funcionario presentó varias reclamaciones de dinero a su compañía de seguros de salud contratada a través de la Organización, y que le fueron abonadas sobre la base de la documentación que acompañó, en la que se aumentaban indebidamente los gastos reales. A raíz de las solicitudes formuladas por la compañía de seguros, el funcionario reembolsó a la empresa la totalidad de los pagos efectuados. El hecho de que el funcionario hubiera prestado servicios a la Organización de manera satisfactoria durante muchos años (aproximadamente 20), el tiempo que insumió la investigación y el hecho de que el funcionario hubiera reembolsado a la compañía de seguros las sumas pagadas se tuvieron en cuenta como circunstancias atenuantes. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

33. Un funcionario presentó una solicitud del reembolso de gastos de viaje y un informe de misión relativos a una reunión que no había tenido lugar. El funcionario también presentó mensajes de correo electrónico a los investigadores, que tenían por objeto confirmar que la reunión se había celebrado, a sabiendas de que la información que figuraba en los mensajes era falsa. El excelente desempeño que había tenido el funcionario con anterioridad se tuvo en cuenta como factor atenuante. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

34. Dos funcionarios aceptaron dinero de un tercero porque ese tercero tenía interés en adquirir vehículos de las Naciones Unidas, cuando no formaba parte de las funciones oficiales de los funcionarios recibir esos fondos. Hubo circunstancias atenuantes, en particular el hecho de que el tercero hubiera retirado su reclamación contra los funcionarios después de haberse interpuesto denuncias formales y de que, aparentemente, los funcionarios hubieran devuelto el dinero al tercero, al menos en parte. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

D. Uso indebido de bienes o activos de las Naciones Unidas

35. Un funcionario que realizaba tareas relativas al traslado de mercancías en el marco de una misión intentó enviar, sin autorización, un artículo potencialmente peligroso en una aeronave de las Naciones Unidas en nombre de otro funcionario (véase el párr. 36) sin cumplir con ninguno de los procedimientos de seguridad o verificación para el envío de artículos de esa índole, y colocó una etiqueta que señalaba que se trataba de equipaje de pasajero en la carga a sabiendas de que no era así. Entre las circunstancias atenuantes se tomó en cuenta el tiempo que insumió la causa y que el funcionario hubiera cooperado plenamente con la investigación y hubiera admitido su falta de conducta desde el inicio y ofrecido disculpas. Se consideraron circunstancias agravantes que las acciones hubieran tenido como consecuencia directa que se colocara un artículo potencialmente peligroso en un vuelo de pasajeros y que, en ese momento, el funcionario hubiera tenido acceso irrestricto a la terminal de aeronaves de la misión y a la aeronave de las Naciones

Unidas en virtud de las funciones que desempeñaba. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

36. Un funcionario solicitó la asistencia de otro funcionario para el transporte de un artículo potencialmente peligroso en un vuelo de las Naciones Unidas por razones no oficiales (véase el párr. 35). El tiempo necesario para resolver el caso se consideró una circunstancia atenuante. *Medida adoptada*: amonestación por escrito y pérdida de dos escalones en la categoría y pérdida durante dos años del derecho al incremento de sueldo. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

37. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas sin autorización y a velocidad excesiva. Hubo circunstancias atenuantes, como la demora en la remisión de la causa para la adopción de medidas disciplinarias. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida durante un año del derecho al incremento de sueldo. *Apelación*: no.

38. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas sin autorización. El tiempo que insumió la causa se consideró una circunstancia atenuante. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

39. Un funcionario organizó el traslado aéreo de efectos personales como carga en un vuelo de las Naciones Unidas sin autorización. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

40. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas sin un permiso válido para el traslado de personal y sin la autorización de seguridad. El tiempo transcurrido desde el inicio de la investigación hasta que se completó el procedimiento disciplinario se tuvo en cuenta como factor atenuante. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

E. Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones

41. Un funcionario accedió, sin autorización, a las cuentas de correo electrónico oficiales de otros funcionarios de las Naciones Unidas y transmitió a varios colegas, sin autorización, un correo electrónico en que se criticaba a un funcionario desde la cuenta de correo web de otro funcionario de las Naciones Unidas; además, presentó una carta de referencia a las Naciones Unidas en relación con la contratación del funcionario, pero como si hubiera sido presentada por un tercero. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: se recurrió la decisión interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

42. Un funcionario usó indebidamente los recursos de la Organización al señalar que ciertas llamadas de larga distancia habían sido hechas con fines laborales cuando en realidad se trataba de llamadas personales. Se recuperó el costo total de las llamadas. Algunos factores atenuantes fueron que el funcionario admitió lo que había hecho y cooperó en el transcurso de la investigación. *Medidas adoptadas*:

amonestación por escrito y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto. *Apelación: no.*

F. Explotación sexual y abuso sexual

43. Un funcionario tuvo relaciones sexuales con un menor. *Medida adoptada:* destitución. *Apelación: no.*

44. Un funcionario tuvo relaciones sexuales con un menor en reiteradas ocasiones. *Medida adoptada:* destitución. *Apelación:* interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

45. Un funcionario tuvo relaciones sexuales con dos menores. *Medida adoptada:* destitución. *Apelación: no.*

G. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

46. Un funcionario participó en actividades fuera de la Organización relacionadas con las actividades de una empresa mientras se desempeñaba como funcionario de las Naciones Unidas y sin haber obtenido la aprobación del Secretario General. Hubo circunstancias atenuantes, en particular que la empresa existía desde antes que el funcionario ingresara a la Organización y que se liquidó poco tiempo después de que el funcionario comenzara a prestar servicios en la Organización. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de un escalón de la categoría. *Apelación: no.*

H. Agresión

47. Un funcionario amenazó repetidamente a otro funcionario con matarlo y lo golpeó, lo que le infligió lesiones en el rostro y la mano. *Medida adoptada:* destitución. *Apelación: no.*

48. Un funcionario agredió físicamente a un Asesor de Policía de las Naciones Unidas en dos ocasiones el mismo día. Se consideró una circunstancia atenuante que el Asesor de Policía hubiera proferido insultos y utilizado un lenguaje abusivo contra el funcionario. *Medida adoptada:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación: no.*

49. Un funcionario que se desempeñaba como guardia de seguridad agredió físicamente a su supervisor durante una discusión relativa a una tarea que debía realizarse. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo, que se demoró la remisión del asunto para la adopción de medidas disciplinarias. *Medida adoptada:* separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación: no.*

I. Declaración de la situación financiera

50. Un funcionario del Cuadro de Servicios Generales no cumplió su obligación de presentar una declaración de su situación financiera. *Medida adoptada:*

amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

51. Un funcionario de categoría superior no cumplió su obligación de presentar una declaración de su situación financiera. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

52. Un funcionario de categoría superior no cumplió su obligación de presentar una declaración de su situación financiera. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

J. Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas

53. Un funcionario no cumplió con ciertas obligaciones jurídicas de índole privada que tenía para con dos escuelas y un banco. Se consideraron factores agravantes la magnitud de las deudas, la duración del período durante el cual la Organización solicitó al funcionario que adoptara medidas para resolver la situación y el hecho de que se viera involucrado en el asunto el gobierno de un país. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida, durante un año, del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

K. Otras faltas de conducta

54. Se impuso una medida disciplinaria durante el período examinado en el contexto de un acuerdo confidencial. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

IV. Datos sobre las causas recibidas y concluidas durante el período examinado

A. Causas concluidas durante el período examinado

55. En los cuadros de la presente sección se proporciona información sobre el número de causas concluidas durante el período sobre el que se informa y las medidas adoptadas al respecto, entre ellas las que no culminaron en la imposición de medidas disciplinarias. También se proporciona información sobre las apelaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo con respecto a las medidas disciplinarias impuestas durante el período en curso y los cuatro últimos períodos sobre los que se ha informado.

56. El tiempo que se requiere para concluir el procedimiento disciplinario varía en función de la complejidad del asunto y el volumen de las pruebas. Durante el período examinado, varios factores han seguido teniendo repercusión en el procesamiento de las causas, entre ellos la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones. En particular, la decisión del Tribunal

de Apelaciones en *Molari* (2011-UNAT-164), según la cual el criterio probatorio en causas disciplinarias que puedan derivar en una rescisión del nombramiento es la existencia de “pruebas claras y convincentes”⁶, ha hecho que con frecuencia sea necesario que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicite más información a las entidades que realizan la investigación tras la remisión inicial del asunto. Esta circunstancia llevó a que aumentara el tiempo necesario para tramitar un asunto, puesto que la Oficina debe realizar análisis cada vez más detallados y examinar de manera pormenorizada todos los aspectos de cada uno. Las decisiones del Tribunal de Apelaciones recaídas en *Nyambuza* (2013-UNAT-364) y *Diabagate* (2014-UNAT-403), mediante las cuales se dejaron sin efecto las medidas disciplinarias impuestas a los funcionarios porque las declaraciones de testigos obtenidas durante la investigación no aportaban suficientes “indicios de fiabilidad” o eran cuestionables por alguna otra razón, han tenido una incidencia mayor en el tiempo necesario para tramitar las causas. Por ejemplo, en *Nyambuza*, los testigos habían hecho sus declaraciones en francés (su idioma), pero la certificación de que sus declaraciones eran verdaderas se había realizado en inglés. Como consecuencia de las sentencias de esos Tribunales, se suspendió la tramitación de ciertas causas disciplinarias en la mitad del procedimiento, dado que fue necesario encontrar a los testigos y obtener nuevas declaraciones, lo que prolongó la tramitación de las causas.

57. El tiempo necesario para tramitar una causa también incluye el que necesita el funcionario afectado para responder a las denuncias y a cualquier otra información pertinente que reciba la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mientras se sigue el procedimiento disciplinario, que quizás sea prolongado, dado que es posible que el funcionario solicite prórrogas o necesite consultar a un abogado, que puede encontrarse lejos. Tras recibir las respuestas de los funcionarios, a menudo es necesario pedir nuevas aclaraciones y pruebas, para volver a recabar luego las observaciones de ese funcionario sobre la información adicional recibida⁷.

58. Cabe observar que en los cuadros que figuran a continuación se presentan las causas concluidas durante el período que abarca el informe, que se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tanto antes como durante el período examinado. El plazo medio empleado durante ese período para resolver las causas una vez que fueron remitidas a la Oficina fue de 6,4 meses. No se incluyen en este promedio cuatro causas que tardaron más de un año en terminarse por razones no relacionadas con la tramitación de los asuntos por parte de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

⁶ En una sentencia reciente del Tribunal Contencioso-Administrativo, *Applicant* (UNDT/2013/086), también se utilizó, al analizarse las pruebas, el criterio de que estas debían ser “claras y convincentes” para fundar la apelación de una sanción consistente en un descenso de categoría.

⁷ El requisito de que debe proporcionarse más información al funcionario para que formule observaciones fue confirmado por el Tribunal Contencioso-Administrativo en *Israbhakdi* (UNDT/2012/010, criterio que se mantuvo en 2012-UNAT-277).

Cuadro 1

Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas en el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	10
Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	13
Otras medidas disciplinarias	16
Medidas administrativas	10
Cerrada sin que se haya adoptado ninguna medida (después de que el funcionario fuera denunciado formalmente de haber cometido una falta de conducta)	7
No se iniciaron procedimientos disciplinarios (el funcionario no recibió una denuncia por escrito acusándolo de cometer una falta de conducta)	23
Separación del funcionario después de que se remitiera el expediente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos antes de la conclusión del procedimiento disciplinario (por ejemplo, jubilación, fin del contrato o renuncia)	31
Otros asuntos	5
Total	115

59. Durante el período que abarca el presente informe, 23 causas de 115, o sea el 20% del total, no fueron objeto de procedimientos disciplinarios. En los cuatro períodos anteriores, finalizados el 30 de junio de 2010, 2011, 2012 y 2013, los porcentajes correspondientes fueron del 4%, el 14%, el 25% y el 27%, respectivamente. La razón de que una causa determinada no fuera considerada un asunto disciplinario dependió de los hechos y circunstancias concretas del caso. Sin embargo, como se señaló anteriormente, un factor importante en el aumento general del porcentaje de causas que se consideran asuntos disciplinarios es la decisión recaída en *Molari* (2011-UNAT-164), en que se estableció que los hechos sobre los que se fundaba una medida disciplinaria que podía dar lugar a la rescisión del nombramiento debía demostrarse con pruebas claras y convincentes. Este criterio probatorio más exigente hizo que se redujera el número de asuntos que fueron objeto de un procedimiento disciplinario. Otro factor es que en ciertos casos la conducta en cuestión, aunque no se ajuste a las normas de conducta que cabe esperar de un funcionario público internacional, quizás no constituya una falta de conducta y, por lo tanto, puede ser más apropiado abordar el asunto mediante la adopción de medidas administrativas u otras medidas por parte del personal directivo en vez de recurrirse a la aplicación de sanciones disciplinarias.

Cuadro 2

Causas concluidas en los cinco períodos examinados

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	115
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	115
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	155

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	271
1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010	100

60. Como se informó anteriormente, el retraso que fue consecuencia del considerable aumento del número de causas recibidas durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2008 y el 31 de diciembre de 2009 (301 causas) se había resuelto para diciembre de 2012. El número de causas concluidas durante el período que abarca el presente informe guarda relación con el número de causas concluidas en el último período examinado, así como en el período 2009/10.

61. Con respecto a las cuestiones relacionadas con la carga de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cabe recordar que además del papel relativo a su actuación en causas que se han remitido para la posible adopción de medidas disciplinarias, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tiene obligaciones con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2008/5](#)) en conexión con las causas en que se hayan presentado denuncias contra los funcionarios de mayor jerarquía. A ese respecto, durante el período sobre el que se informa la Oficina intervino en seis asuntos en que tuvo que decidir si se había de iniciar una investigación y, cuando procedía, examinó los informes de investigación terminados e hizo saber las conclusiones a los denunciantes y a los presuntos responsables de las faltas. Además, la Oficina asesora habitualmente a otras oficinas en relación con la tramitación de las denuncias en virtud de lo dispuesto en el boletín del Secretario General y responde a los recursos interpuestos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo respecto de esas causas en distintas etapas del trámite (es decir, durante y después de las investigaciones). Por último, la Oficina también participa en la supervisión de los progresos que se logren en la tramitación de los asuntos a los que se aplican las disposiciones del boletín (véase [ST/SGB/2008/5](#), seccs. 5.11 y 6). Habida cuenta de lo complejo y delicado de estas causas, la participación de la Oficina en estas cuestiones tiende a insumir una gran cantidad de recursos y, como la Oficina lleva a cabo esas actividades al tiempo que causas disciplinarias y responde a los recursos que se interponen contra medidas disciplinarias ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, se reduce el tiempo que de otro modo podría dedicarse al examen de cuestiones disciplinarias.

62. Una vez que una causa concluida ha dado lugar a la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Cabe señalar que se ha apelado un porcentaje relativamente pequeño de medidas disciplinarias desde el 1 de julio de 2009⁸. En cada uno de los períodos examinados hasta esa fecha, el porcentaje de medidas disciplinarias que han sido recurridas en relación con el número de medidas

⁸ Durante los últimos cinco años, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones han examinado la apelación de las medidas disciplinarias impuestas con anterioridad al 1 de julio de 2009 con arreglo al sistema de justicia anterior. Sin embargo, los cuadros que figuran en la presente sección no contienen información sobre esas apelaciones ni los resultados de las medidas disciplinarias impuestas antes de la introducción del nuevo sistema de administración de justicia.

disciplinarias impuestas durante cada período fue del 26%, el 16%, el 16%, el 11%⁹ y el 5%¹⁰, respectivamente.

Cuadro 3

Número de apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2014

<i>Período</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	2	5
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	5	11
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	7	16
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	16	16
1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010	8 ^a	26

^a En el presente informe se incluye una causa que fue omitida por error en el informe anterior.

63. El número de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones en que se impusieron sanciones disciplinarias a personal de la Secretaría después del 1 de julio de 2009 es demasiado pequeño para extraer conclusiones razonables sobre las tendencias que se están produciendo en relación con los resultados de las apelaciones. En el cuadro que figura a continuación se proporciona información sobre la situación y el resultado de las causas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones desde el 1 de julio de 2009 hasta la fecha.

Cuadro 4

Número de apelaciones de las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2014

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, el funcionario no interpuso recurso ante el Tribunal de Apelaciones	9	23
El funcionario retiró la apelación que había interpuesto ante el Tribunal Contencioso-Administrativo	5	13
Se llegó a un acuerdo	1	3
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, pero el Tribunal de Apelaciones al funcionario	1	3
El Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de	3	8

⁹ La cifra que figura en el informe anterior (A/68/130), incluía ocho causas en que no había vencido el plazo para apelar al momento de presentarse el informe. Al vencer ese plazo, no se habían interpuesto recursos en ninguna otra causa. Por lo tanto, el porcentaje de apelaciones contra medidas disciplinarias impuestas durante el período sobre el que se informa siguió siendo del 11%.

¹⁰ Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014, en dos de las 25 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias y había vencido el plazo para apelar, los funcionarios habían recurrido la sanción impuesta. Sin embargo, se dictaron medidas disciplinarias en 14 causas en que el plazo para apelar no había vencido todavía a la fecha de presentación del presente informe.

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Apelaciones dieron la razón al demandado		
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, y el funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal de Apelaciones (pendiente)	1	3
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado y el Tribunal de Apelaciones devolvió la causa al Tribunal Contencioso-Administrativo para la celebración de una nueva vista	1	3
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, el plazo para que el funcionario interponga un recurso ante el Tribunal de Apelaciones no ha vencido	1	3
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, y el funcionario no interpuso un recurso ante el Tribunal de Apelaciones	1	3
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario, y el Tribunal de Apelaciones, al demandado	3	8
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario, y el demandado interpuso un recurso ante el Tribunal de Apelaciones (pendiente)	2	5
El Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario, pero el plazo para que el demandado interponga un recurso ante el Tribunal de Apelaciones no ha vencido	2	5
El funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, que está pendiente	8	21
Total	38	100

B. Causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

64. En los cuadros que figuran en esta sección se proporciona información sobre el número y los tipos de causas que se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la posible adopción de medidas disciplinarias durante el período examinado en el presente informe (1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014), así como el número de causas recibidas en los otros cuatro últimos períodos examinados.

Cuadro 5

Número de causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en los últimos cinco períodos examinados

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	140
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	131
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	95
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	123
1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010	167

Cuadro 6

Tipos de causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014

<i>Tipo de causa</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Causas relativas a funcionarios de la Sede de las Naciones Unidas y oficinas situadas fuera de la Sede	35	24
Causas relativas al personal sobre el terreno	105	76
Total	140	100

65. En el período que abarca el presente informe se ha registrado un aumento del 76% en el porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno. En los cuatro últimos períodos examinados, los porcentajes correspondientes fueron del 60%, 51%, 63%, y 72%, respectivamente.

Cuadro 7

Causas recibidas entre el 1 de julio de 2013 y el 30 de junio de 2014, por tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de poder/hostigamiento/discriminación	16
Agresión (verbal y física)	8
Declaración o certificación falsa	18
Comportamiento inapropiado o perturbador	11
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones y faltas de conducta relacionadas con la informática	7
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	5
Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas	4
Declaración de la situación financiera	4
Represalias	1
Explotación y abusos sexuales	3
Hurto y malversación	34
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	5
Infracción de leyes locales	1
Otras faltas de conducta	23
Total	140

V. Posible conducta delictiva

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

Miembros 11 causas en que se denunciaban conductas delictivas creíbles, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

VI. Conclusiones

67. El Secretario General invita a la Asamblea General a tomar nota del presente informe.
