



Asamblea General

Distr. general
15 de diciembre de 2020
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 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 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, las medidas disciplinarias aplicadas y, según procediera, las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

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



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 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 abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

2. En la sección II se presenta una reseña amplia del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, que incluye la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario (ST/AI/2017/1), con objeto de que la información que figura en las secciones III y IV pueda entenderse en su contexto. Habida cuenta de las disposiciones transitorias previstas en ST/AI/2017/1, algunos de los asuntos tratados en el presente informe se rigeron por la instrucción administrativa sobre medidas y procedimientos disciplinarios revisados (ST/AI/371 y ST/AI/371/Amend.1).

3. En la sección III figura un resumen de los casos en que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta durante el período examinado, de 12 meses de duración. En la sección IV figuran datos sobre la resolución de las causas resueltas durante el período que abarca el informe, incluidas las que no dieron lugar a la imposición de medidas disciplinarias, información sobre los recursos presentados contra las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009, y datos sobre el número y las características de las causas remitidas a la Oficina de Recursos Humanos en el período examinado para que adoptaran las medidas pertinentes. En la sección IV se presentan también datos comparativos correspondientes al período sobre el que se informa y a los cuatro años naturales civiles anteriores¹. En la sección V figura información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

4. En el período examinado se publicó un compendio consolidado de medidas disciplinarias para informar a todo el personal de la Organización acerca de los ejemplos más frecuentes de falta de conducta y de sus consecuencias disciplinarias desde el 1 de julio de 2009, teniendo debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios afectados². En 2020 se incorporaron al compendio los resúmenes de los casos en que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta, que figuran en la sección III.

¹ En informes anteriores sobre el tema, se proporcionaron datos comparativos para el período de presentación de informes actual y anteriores. Sin embargo, antes del informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64), el período examinado abarcaba del 1 de julio al 30 de junio, salvo en el caso del informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017 (A/73/71), en el que el período examinado era de seis meses. Para facilitar la comparación, todos los datos del presente informe se presentan por año civil, a menos que se indique otra cosa.

² “Compendio de medidas disciplinarias: práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de conducta delictiva del 1 de julio al 31 de diciembre de 2019” (véase https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-December%202019_0.pdf).

II. Reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta del personal³

5. 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”.

6. 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 (véanse en particular la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y la regla 1.2 del Reglamento del Personal).

7. 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”.

8. 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 competecerá 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.

9. En la sección 3.5 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) se enumeran a modo de ejemplo los tipos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias. Cabe mencionar también el boletín del Secretario General relativo a la prohibición de la discriminación, del acoso, incluido el acoso sexual, y del abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)), el boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([ST/SGB/2003/13](#)) y el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

10. El boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#) se publicó durante el período sobre el que se informa, el 10 de septiembre de 2019. A los efectos de la práctica disciplinaria del Secretario General, una de las revisiones más importantes fue la disposición de 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 regiría por la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#). De conformidad con un enfoque centrado en la víctima, el boletín contiene disposiciones de apoyo e intercambio de información aplicables durante una

³ Las disposiciones relativas a la condición, los derechos y las obligaciones del personal y a las cuestiones disciplinarias figuran en la versión electrónica del manual de recursos humanos (Human Resources Handbook, disponible en <https://hr.un.org/handbook>), bajo los epígrafes “Duties, obligations and privileges” y “Administration of justice and disciplinary matters”.

investigación y todo procedimiento disciplinario posterior, además de las disposiciones contenidas en la instrucción. El Secretario General también señala en el boletín 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 (JJE) reúnen información sobre casos comprobados de acoso sexual en una aplicación denominada ClearCheck, a la que pueden acceder las entidades de la JJE para comprobar la contratación⁴.

B. Resumen del procedimiento disciplinario⁵

11. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) fue promulgada el 26 de octubre de 2017. 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](#).

12. De conformidad con las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), todas las denuncias de posible conducta prohibida se someterán a la atención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Tras recibir dicho informe, la OSSI podrá decidir si lo tiene en cuenta para su investigación o cierre o si lo remite a la administración para su evaluación y posible investigación. La OSSI se mantendrá al corriente de las decisiones adoptadas por los administradores en relación con dichas denuncias.

13. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contiene las normas mínimas para llevar a cabo una investigación (sección 6) y establece que se debe dar acuse de recibo de las denuncias de conducta prohibida (sección 4). En esa instrucción también se detallan algunos procedimientos relacionados con los miembros del personal que son objeto de una investigación. Por ejemplo, antes de una entrevista de investigación o al comienzo de esta se debe notificar por escrito al funcionario de que es objeto de una investigación y de la naturaleza de las denuncias presentadas en su contra. Por otra parte, ahora dicho funcionario puede estar acompañado por otro funcionario para que actúe de observador durante la entrevista.

14. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) también establece en qué circunstancias podrá imponerse a un funcionario una licencia administrativa con o sin goce de sueldo de conformidad con la regla 10.4 a) del Reglamento del Personal. A este respecto, tras una denuncia de falta de conducta, podrá imponerse al funcionario una licencia administrativa en cualquier momento, pudiendo prolongarse el período de licencia hasta que concluya el procedimiento disciplinario. Como se indica en la instrucción, la regla 10.4 c) del Reglamento del Personal dispone que en los casos de explotación y abusos sexuales podrá imponerse al funcionario una licencia administrativa sin goce de sueldo cuando existan motivos razonables para creer (causa probable) que el funcionario haya cometido actos de ese tipo. La instrucción especifica que, en los casos en que se imponga a un funcionario una licencia administrativa sin goce de sueldo, el funcionario seguirá conservando algunos derechos y prestaciones.

⁴ ClearCheck también comprende una base de datos aparte que contiene información sobre casos comprobados de explotación y abuso sexuales. Esa información también es accesible para realizar la verificación de antecedentes para la contratación por un conjunto ligeramente diferente de entidades de las Naciones Unidas.

⁵ En el anexo del presente informe figura un flujograma del procedimiento investigativo y disciplinario.

15. Las secciones 7, 8 y 9 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contienen un resumen pormenorizado de la manera en que se abordan las cuestiones tras dar por concluida una investigación. Si el Subsecretario General 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 obtener asesoramiento letrado por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de un letrado externo a su propia costa. En función de las observaciones formuladas, el Subsecretario General 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 Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión decidirá si ha de imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal. En los casos de denuncias de explotación y abuso sexuales o de acoso sexual, si se impone una sanción de, como mínimo, separación del servicio, el nombre del funcionario se inscribirá en la base de datos ClearCheck. En algunos casos de menor gravedad, el Subsecretario General podrá, antes de decidir si pone en marcha un proceso disciplinario mediante la presentación de denuncias de faltas de conducta, pedir al funcionario que formule observaciones sobre el caso. La solicitud de observaciones se hará, entre otras cosas, de conformidad con el apartado c) de la regla 10.2 del Reglamento del Personal, si se contempla la posibilidad de emitir una amonestación.

16. 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, con arreglo a lo dispuesto en el capítulo XI del Reglamento del Personal⁶.

C. Medidas disciplinarias

17. El apartado a) de la regla 10.2 del Reglamento del Personal dispone que las medidas disciplinarias pueden adoptar una o más de las formas siguientes:

- a) Amonestación por escrito;
- b) Pérdida de uno o varios escalones dentro de la categoría;
- c) Pérdida, durante un período determinado, del derecho al incremento periódico de sueldo;
- d) Suspensión sin goce de 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.

⁶ Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas relativas a causas disciplinarias pueden consultarse en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia (<http://www.un.org/es/internaljustice>).

18. 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. Ejemplos de posibles circunstancias 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 circunstancias atenuantes son el arrepentimiento sincero y la confesión voluntaria de los actos al iniciarse el proceso. 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 a la gravedad de su falta de conducta. Habida cuenta de dichos factores, 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.

D. Otras medidas

19. Las amonestaciones escritas u orales, el cobro de las sumas adeudadas a la Organización y la licencia administrativa con o sin goce de sueldo no se consideran medidas disciplinarias. Las amonestaciones son medidas administrativas importantes para hacer cumplir las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. Las amonestaciones por escrito se incluyen en el expediente administrativo del funcionario. Las advertencias o las cartas de apercibimiento son medidas de gestión dirigidas a fomentar una mayor concientización acerca de las normas de conducta debida. Además, cuando la conducta que pueda calificarse de falta de conducta incida en el desempeño profesional, la cuestión se podría tratar en el contexto de la gestión del desempeño profesional. Entre las medidas aplicables se encuentran la capacitación, el asesoramiento, la no renovación del contrato o la rescisión del nombramiento.

III. Resumen de las causas en que se impusieron medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019⁷

20. A continuación se presenta un resumen de cada una de las causas que llevaron a la imposición de una o más medidas disciplinarias, en el que se indican la naturaleza de la falta de conducta y la medida o medidas disciplinarias impuestas. La denominación de los puestos y otra información similar relativa a los funcionarios se indican solo si esos factores determinaron las medidas que debían adoptarse. A continuación se presentan también resúmenes de casos en los que se determinó la existencia de una falta de conducta pero los factores atenuantes llevaron a la imposición de una medida administrativa. No se mencionan los problemas de conducta resueltos por medios que no consistieron en la aplicación de medidas disciplinarias, si bien en la sección IV se presenta información estadística sobre esos casos.

21. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General sobre una conducta prohibida dan lugar a la adopción de medidas disciplinarias o de otro tipo. Cuando el examen llevado a cabo por la Oficina 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, el caso se da por cerrado. También se suele cerrar la causa si el funcionario se jubila o se separa de la Organización por otras razones antes de que concluya la investigación o el procedimiento disciplinario,

⁷ A la fecha de presentación de este informe, la información que figura en los resúmenes es correcta.

a menos que redunde en interés de la Organización continuarlo. En la mayoría de las causas que se refieren a exfuncionarios, se deja constancia de esa circunstancia en el expediente administrativo del exfuncionario de manera que se pueda volver a examinar el asunto si aquel se reincorpora a la Organización.

22. Ciertas causas pueden entablarse y, como puede verse a continuación⁸, han sido entabladas después de la separación porque así conviene a los intereses de la Organización. Esas causas pueden referirse a circunstancias en las que el procedimiento disciplinario está en curso en el momento de la separación del servicio, la recuperación de fondos sigue siendo una posibilidad, o se han formulado acusaciones de acoso sexual o de explotación y abuso sexuales, que pueden dar lugar a la inscripción del nombre del exfuncionario en ClearCheck. En esos casos, se invita a los exfuncionarios a participar en el procedimiento disciplinario, al final del cual se les proporciona un resultado en el que se establece la sanción que se les habría impuesto si hubieran continuado en sus funciones. Como esos exfuncionarios ya se han separado del servicio, normalmente no se impone la medida disciplinaria de la destitución, ya que eso implicaría la recuperación de los pagos ya efectuados. La principal diferencia entre la separación del servicio y la destitución es que la primera conlleva la posibilidad de pagar, como mínimo, una indemnización en lugar del aviso previo y hasta el 50 % de la indemnización por rescisión del nombramiento que de otro modo sería pagadera, mientras que la segunda establece que no se pagará ninguna prima de repatriación y el exfuncionario no tendrá derecho al seguro médico posterior a la separación del servicio. En el presente informe, una sanción posterior a la separación del servicio se denomina “separación del servicio” y, por lo tanto, debe entenderse en ese contexto, y no en el sentido de que la separación del servicio constituiría una sanción proporcional en los casos en que se trata de funcionarios que permanecen al servicio de la Organización. En los casos de denuncias de acoso sexual o de explotación o abuso sexuales, esa sanción permite añadir el nombre del exfuncionario a la base de datos de ClearCheck. En los casos en que una sanción específica afectaría al resultado del procedimiento porque, por ejemplo, se ha retenido la prima de repatriación, se informa al exfuncionario de la sanción más específica y se le da efecto.

23. En el párrafo 23 de su 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 y que informara al respecto. Como se indica en los resúmenes de las causas que figuran a continuación, en la mayoría de los casos en que se produjo una pérdida cuantificable para la Organización, esta recuperó los bienes o fondos o el funcionario reembolsó los fondos en cuestión, o bien se decidió recuperar una suma equivalente a la pérdida pecuniaria.

A. Discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad

24. Un funcionario creó un ambiente de trabajo hostil para varios otros funcionarios gritándoles y agredéndoles verbalmente, formulando repetidas veces acusaciones de incompetencia en presencia de otros funcionarios y profiriendo amenazas respecto a su situación contractual. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, multa por el importe de un mes de sueldo básico neto y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación*: no.

⁸ Véanse los párrs. 25, 30, 34, 38, 41, 43, 62 y 67.

25. Un funcionario cometió actos de conducta prohibida, incluido el acoso sexual a un subordinado, y creó un ambiente de trabajo hostil. El funcionario facilitó el ascenso de otro funcionario con el que tenía una relación personal, sin revelar el conflicto de intereses resultante. *Medida adoptada*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.

26. Un funcionario creó un entorno de trabajo hostil para otros funcionarios al marginarlos en conversaciones y reuniones sociales relacionadas con el trabajo y al apoyar el traslado de otro funcionario a un lugar de destino remoto. El funcionario no informó de irregularidades en el proceso de contratación en el que era candidato, lo que dio lugar a su selección. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

27. Un funcionario creó un ambiente de trabajo hostil, ofensivo y humillante para un subordinado y cometió abuso de autoridad con respecto a la contratación de un consultor, la prórroga del contrato de este y sus viajes oficiales. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

28. Un funcionario influyó indebidamente en la contratación de otro funcionario y de un contratista particular. El funcionario no reveló un conflicto de intereses derivado de su participación en la contratación del otro funcionario. El funcionario intentó interferir en la investigación sobre el asunto. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

29. Un funcionario creó un ambiente de trabajo hostil para un supervisado y cometió abuso de autoridad al influir negativamente en la evaluación del desempeño del supervisado. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de cinco escalones dentro de la categoría. *Apelación*: no.

30. Un funcionario tuvo una conducta de índole sexual con un supervisado e interfirió en una investigación sobre dicha conducta. *Medidas adoptadas*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

31. Un funcionario con responsabilidades de gestión se dedicó a acosar a varios otros funcionarios gritando, utilizando un lenguaje inapropiado y realizando acciones humillantes y degradantes. El funcionario se mostró tolerante ante la conducta acosadora de otro colega. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de un escalón dentro de la categoría. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

32. Un funcionario con responsabilidades de gestión se dedicó a acosar a varios otros funcionarios, criticándolos en público y gritándoles. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de un escalón dentro de la categoría. *Apelación*: no.

33. Un funcionario hizo gestos físicos de índole sexual y tocó las nalgas de una o más mujeres, ofendiendo a una o más de ellas. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.

34. Un funcionario cometió acoso sexual al intentar besar a otro funcionario mientras estaba en el ejercicio de sus funciones. *Medida adoptada*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.
35. Un funcionario acosó a otro funcionario. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.
36. Un funcionario acosó sexualmente a otro funcionario y a dos consultores durante una reunión de trabajo. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.
37. Un funcionario acosó sexualmente a un subordinado por medio de una insinuación sexual y ofreciendo a cambio ayuda en un proceso de contratación en marcha. *Medidas adoptadas*: destitución. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.
38. Un funcionario acosó sexualmente a un subordinado besándolo e intentando besarlo en varias ocasiones sin consentimiento, proponiéndole tener relaciones sexuales y utilizando un lenguaje inapropiado y amenazador. *Medida adoptada*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.
39. Un funcionario acosó a subordinados y creó un ambiente hostil. El funcionario cometió un abuso de autoridad al imponer restricciones y exigencias poco razonables a otros funcionarios con respecto a los descansos y las licencias. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.
40. Un funcionario acosó a otro funcionario mediante intercambios inapropiados de correo electrónico. *Medida adoptada*: amonestación. *Apelación*: no.
41. Un funcionario hizo insinuaciones sexuales indeseadas a un empleado de un contratista durante una reunión social de colegas. *Medida adoptada*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.
42. Un funcionario acosó sexualmente a un funcionario de una organización relacionada con las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.
43. Un funcionario tocó a un colega de manera inapropiada, incluso besándole los labios, y utilizó un lenguaje inapropiado. *Medidas adoptadas*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.
44. Un funcionario creó un ambiente de trabajo hostil respecto a otros cinco funcionarios y se comportó de manera inapropiada con pasantes. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

45. Un funcionario creó un ambiente de trabajo hostil en relación con otro funcionario. *Medidas adoptadas*: pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

46. Un funcionario acosó sexualmente a dos funcionarios en un contexto laboral. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

B. Hurto y apropiación indebida

47. Un funcionario participó en un fraude de combustible y falsificó documentos relativos al volumen de combustible dispensado. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. En el fallo se especificó la recuperación de los fondos. *Apelación*: no.

48. Un funcionario participó en un fraude de combustible. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

49. Diez funcionarios participaron en un fraude de combustible y falsificaron documentos relativos al volumen de combustible dispensado. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no hubo ninguna respecto a nueve de los funcionarios. Un funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

50. Un funcionario tomó, sin autorización, un teléfono móvil que pertenecía a otro funcionario, sacó información del teléfono y lo utilizó. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

51. Un funcionario tomó mercancías de una tienda en las instalaciones de las Naciones Unidas sin pagar por ellas. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

52. Un funcionario retiró piezas de repuesto de vehículos pertenecientes a la Organización, sin autorización y para su uso personal. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

53. Un funcionario se llevó, sin autorización, artículos pertenecientes a un proveedor de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

C. Fraude y declaración y certificación falsas

54. Cinco funcionarios omitieron en sus solicitudes de puestos o en la documentación presentada a las Naciones Unidas respecto a su situación familiar el hecho de que algunos de sus familiares trabajaban para la Organización. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes de la conducta de los funcionarios su pronta admisión de los hechos y su extensa trayectoria en la Organización como miembros

del personal del Cuadro de Servicios Generales en una misión caracterizada por su complejidad. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría, con pérdida durante diferentes períodos del derecho a ser considerados para un ascenso. *Apelación*: no.

55. Un funcionario falsificó documentación oficial relativa a la expedición y/o devolución de bienes a funcionarios o exfuncionarios. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

56. Un funcionario presentó información falsa en las solicitudes de empleo en relación con su nacionalidad y fecha de nacimiento. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

57. Un funcionario presentó a la Organización una solicitud de pago de un subsidio de educación y documentación que contenían información falsa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

58. Un funcionario desobedeció a sabiendas la instrucción de cancelar una misión, viajó sin autorización y proporcionó información falsa al supervisor. El funcionario declaró falsamente que las comunicaciones realizadas a través de un teléfono móvil proporcionado por las Naciones Unidas eran oficiales, cuando en realidad eran de carácter privado. El funcionario intentó interferir en la investigación sobre el asunto. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

59. Un funcionario presentó a la Organización una solicitud de pago de un subsidio de educación y documentación que contenían información falsa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

60. Un funcionario fue condenado por una contravención por alterar el orden público, de la cual no informó a la Organización. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de dos escalones dentro de la categoría y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

61. Un funcionario se ausentó del trabajo sin autorización durante un largo período. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y causa resuelta posteriormente.

62. Un funcionario creó documentos que contenían información falsa sobre los viajes oficiales, lo que dio lugar a pagos a los que el funcionario no tenía derecho. *Medidas adoptadas*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22) y multa de un mes de sueldo básico neto más la recuperación del importe de los pagos. El aspecto monetario de la sanción se efectuó mediante la deducción de las prestaciones finales del funcionario, que se habían retenido. *Apelación*: no.

63. Un funcionario que se presentó como candidato en una elección de personal de contratación local emitió votos utilizando las credenciales de identificación de otros funcionarios, sin autorización, y dio instrucciones a dos subordinados de que emitieran votos en nombre de otros funcionarios a favor de él. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

64. Un funcionario presentó a una institución financiera, sin contar con autorización, un documento falso de las Naciones Unidas, con la firma falsificada de otro funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

65. Un funcionario presentó una tarjeta de seguro médico, expedida por las Naciones Unidas, para que un hermano suyo pudiera recibir atención médica utilizando la identidad del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

66. Un funcionario proporcionó información falsa en apoyo de las solicitudes de prestaciones del subsidio de educación. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento ni recuperación de los fondos. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

67. Un funcionario puso a disposición de un amigo, sin autorización, recursos y datos de tecnología de la información y las comunicaciones de las Naciones Unidas, firmó un documento que contenía información falsa para que se le proporcionara identificación de las Naciones Unidas, dio instrucciones a funcionarios para que lo llevaran a hacer recados personales, ayudó al amigo a obtener un visado basándose en información falsa e intentó influir en la información proporcionada por los funcionarios durante la investigación del asunto. *Medidas adoptadas*: sanción posterior a la separación del servicio (véase el párr. 22). *Apelación*: no.

68. Un funcionario presentó una solicitud de reembolso de gastos médicos que contenía información falsa; el funcionario no tenía conocimiento ni motivo para conocer esa información. Además, el funcionario llevó a cabo actividades comerciales sin autorización. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de dos escalones dentro de la categoría y una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

69. Un funcionario hizo una declaración falsa en su formulario de antecedentes personales respecto a la capacitación para recibir certificación. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría, con pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

D. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

70. Un funcionario utilizó sin aprobación previa una cuenta de correo electrónico de las Naciones Unidas y llevó a cabo actividades externas prestando asistencia al negocio de una persona ajena a la Organización. El funcionario hizo una declaración falsa a favor de esa persona y de un conocido de ella. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones dentro la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

71. Un funcionario participó en actividades externas no autorizadas relativas a uno o más negocios de vinos. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de dos escalones dentro de la categoría y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto. El funcionario se vio también obligado a reembolsar a la Organización las pérdidas financieras relacionadas con el pago de los servicios de seguridad. *Apelación*: no.

72. Un funcionario realizó actividades externas sin aprobación previa, utilizando los recursos de la tecnología de la información y las comunicaciones de las Naciones Unidas. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación por

escrito, pérdida de dos escalones dentro de la categoría con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

73. Un funcionario puso en marcha una actividad comercial externa sin autorización previa. No había conflicto de intereses con el trabajo del funcionario y este no sacó provecho económico de la actividad. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

74. Un funcionario mantuvo un empleo fuera de la Organización durante muchos años, sin autorización. Había un posible conflicto de intereses. *Medidas adoptadas*: multa equivalente a cuatro meses de sueldo básico neto, descenso de una categoría y pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

E. Agresión verbal y agresión física

75. Un funcionario hizo un gesto amenazante y comentarios intimidatorios a un colega. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso, además de medidas administrativas. *Apelación*: no.

76. Un funcionario envió comunicaciones que contenían expresiones inapropiadas y/o amenazantes a un contratista e intentó que se le rescindiera el contrato. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría, con pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

77. Un funcionario no cumplió las instrucciones impartidas por el personal de seguridad de las Naciones Unidas, hizo gestos y empleó expresiones inapropiadas y agredió físicamente a un oficial de seguridad. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

F. Explotación y abusos sexuales

78. Un funcionario cometió actos de explotación sexual contra un residente local e intentó mantener relaciones sexuales transaccionales con otras personas del lugar. El funcionario también trató de interferir en la investigación sobre el asunto. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento y una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

79. Un funcionario abusó sexualmente de una persona menor de edad. *Medidas adoptadas*: destitución. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

80. Un funcionario abusó sexualmente de un miembro de la población local. *Medidas adoptadas*: destitución. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.

81. Un funcionario pidió a una persona de una asociación que había presentado una propuesta de proyecto a la Organización que mantuviera relaciones sexuales con el funcionario. Cuando la persona se negó, el funcionario indicó que ello afectaría negativamente la propuesta de proyecto. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: no.

G. Irregularidades en las adquisiciones

82. Un funcionario no ejerció el deber de diligencia que razonablemente se espera de una persona en su posición con respecto a un riesgo previsible derivado de las gestiones para la adquisición. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones dentro la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

83. Un funcionario de una oficina sobre el terreno sin capacidad en materia de adquisiciones facilitó la creación y presentación de un análisis comparativo de las ofertas de los proveedores, cuando en realidad no se habían recibido tales ofertas. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

84. Un funcionario de una oficina sobre el terreno sin capacidad en materia de adquisiciones facilitó un pago a una empresa privada antes de la entrega efectiva de los productos. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

85. Un funcionario que desempeñaba funciones de adquisición pidió que un proveedor considerara la posibilidad de contratar a una o más personas, incluido el hermano del funcionario, en relación con el cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones en virtud del contrato. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, capacitación obligatoria, descenso de una categoría y pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

86. Un funcionario utilizó indebidamente su puesto para solicitar y recibir pagos de entidades externas a cambio de asistencia en la adjudicación de proyectos a dichas entidades. El funcionario trató de interferir en la investigación sobre el asunto. El funcionario descargó un video pornográfico en la computadora que le había asignado las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto, además de ajuste por lugar de destino y las prestaciones correspondientes. *Apelación*: no.

H. Represalia

87. Un funcionario tomó represalias contra otro funcionario que había participado en actividades protegidas. El funcionario redujo las responsabilidades del otro funcionario, disolvió la sección del otro funcionario y no completó la evaluación del desempeño de este. *Medidas adoptadas*: después de la separación, se colocó una nota sustantiva en el expediente administrativo del funcionario en la que se detallaban las conclusiones de la investigación. *Apelación*: no.

I. Otros

88. Un funcionario firmó vales para la eliminación de combustible, sin autorización. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación*: no.

89. Un funcionario condujo un vehículo privado después de haber consumido alcohol e hizo que el vehículo chocara contra un vehículo blindado de un contingente de las Naciones Unidas, causando daños al vehículo blindado. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

90. Un funcionario de categoría superior declaró a la Organización que ciertos trámites de viaje eran oficiales cuando en realidad eran de carácter privado. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación. Se recuperó el importe de los trámites de viaje privados. *Apelación*: no.

91. Un funcionario de categoría superior facilitó a sabiendas la tramitación de los desvíos por motivos personales de otro funcionario como trámites de viaje oficial. Había circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: amonestación. *Apelación*: no.

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

A. Causas concluidas durante el período examinado

92. En los cuadros de la presente sección se proporciona información sobre el número y resolución de causas concluidas durante el período sobre el que se informa, incluidas las causas que no dieron lugar a la imposición de medidas disciplinarias. También se brinda información acerca de las apelaciones interpuestas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones con respecto a las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009.

93. En general, el plazo para la conclusión del procedimiento disciplinario varía en función de la complejidad del asunto, la cantidad y la calidad de las pruebas que figuran en la remisión y cualquier aclaración que sea necesario realizar tras el examen por parte de la Oficina de Recursos Humanos. La jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones con respecto al criterio probatorio y los requisitos adicionales sobre la fiabilidad de las declaraciones de los testigos sigue mejorando el nivel de examen establecido por la Oficina y exige que las entidades investigadoras reúnan pruebas adicionales⁹.

94. El tiempo necesario para tramitar una causa también incluye el tiempo que necesita el funcionario involucrado para responder a las denuncias de faltas de conducta y a cualquier otra información pertinente que reciba la Oficina de Recursos Humanos mientras se tramita el procedimiento disciplinario, que puede dilatarse en el tiempo. Tras recibir la respuesta del funcionario, a menudo es necesario pedir nuevas aclaraciones y volver a dar al funcionario la oportunidad de formular observaciones¹⁰. Las solicitudes de prórrogas por parte de los funcionarios y de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal con objeto de responder a las comunicaciones de la Oficina de Recursos Humanos también hacen que se requiera tiempo adicional para tramitar las causas.

95. En los cuadros 1 y 2 se presentan las causas concluidas durante el período que abarca el informe, que se remitieron a la Oficina 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 7,9 meses,

⁹ Sobre la base de la decisión del Tribunal de Apelaciones en la causa *Molari* (2011-UNAT-164), la instrucción administrativa *ST/AI/2017/1* exige que el criterio probatorio en las causas que puedan derivar en una rescisión del nombramiento sea la existencia de “pruebas claras y convincentes” y que en todas las demás lo sea “la preponderancia de la prueba”. En la práctica, la Oficina de Recursos Humanos a menudo se ve en la necesidad de solicitar más información a las entidades investigadoras tras la remisión de un asunto, a fin de garantizar que el expediente contenga pruebas suficientes para satisfacer el criterio probatorio exigido.

¹⁰ En la causa *Israbhakdi* (UNDT/2012/010 y 2012-UNAT-277), el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones confirmaron que debe proporcionarse más información al funcionario para que este pueda formular sus observaciones.

lo que supone un leve aumento con respecto al período finalizado el 31 de diciembre de 2018 (7,4 meses). En el cuadro 2 se indica el tiempo que fue necesario para tramitar las causas resueltas durante el período examinado, en función de la entidad responsable de la investigación.

Cuadro 1
Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019^a

| <i>Medidas adoptadas</i> | <i>Número</i> |
|---|------------------------|
| Destitución | 3 |
| Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento | 44 |
| Otras medidas disciplinarias | 31 |
| Medidas administrativas | 6 |
| Cerrado el caso sin que se hubiese adoptado ninguna medida | 8 |
| No se iniciaron procedimientos disciplinarios | 19 |
| Separación del funcionario antes o después de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos, antes de que concluyera el procedimiento disciplinario | 29 |
| Otros | 3 |
| Total | 146^b |

^a Las causas concluidas en 2019 se notificaron en 2019 o en períodos de presentación de informes anteriores. En la figura I se comparan los datos sobre las causas recibidas y las causas concluidas durante el período que abarca el presente informe y los períodos anuales anteriores.

^b Aunque se registraron 143 medidas, con una medida, a saber, la sanción de descenso de categoría más la pérdida del derecho a ser considerado para un ascenso de un funcionario, se cerraron tres causas.

Cuadro 2
Tiempo necesario para tramitar las causas concluidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, por entidad investigadora

(Meses)

| <i>Entidad investigadora</i> | <i>Tiempo para tramitar las causas</i> |
|---|--|
| Departamento de Seguridad | 3,4 |
| Comité de investigación | 13,7 |
| Oficina de Servicios de Supervisión Interna | 7,0 |
| Dependencia Especial de Investigaciones | 7,5 |
| Otros | 4,4 |

96. De las 146 causas concluidas durante el período sobre el que se informa, 19, o sea el 13 %, no fueron objeto de procedimientos disciplinarios. Ello representa una disminución con respecto al porcentaje de causas no tramitadas durante el período anual anterior. En la figura I se presentan datos comparativos del período abarcado por el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores¹¹. Los datos

¹¹ Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64), que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 15 % en 2014/15, 8 % en 2015/16 y 12 % en 2016/17.

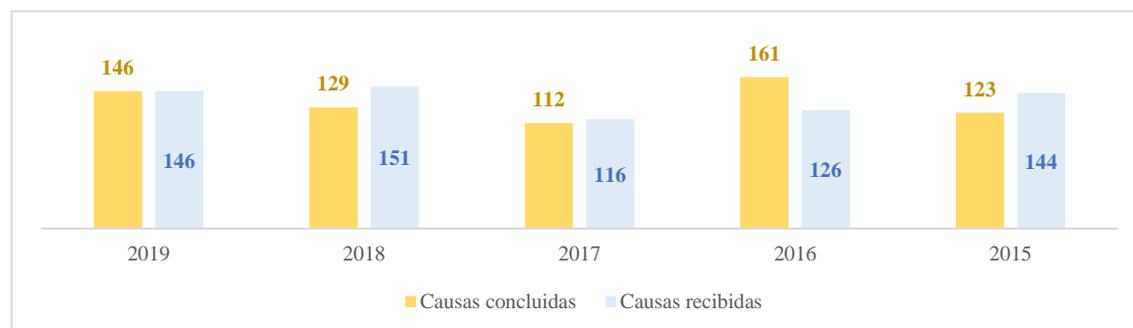
comparativos indican que, por norma general, entre el 10 % y el 20 % de los asuntos remitidos no son objeto de procedimiento disciplinario. Este porcentaje demuestra que al examinar los informes disciplinarios remitidos se aplica un criterio riguroso, y no significa que existan fallos de las entidades investigadoras ni de los funcionarios encargados de remitir el asunto.

Figura I
Porcentaje de causas concluidas y no tramitadas como asuntos disciplinarios



97. De los casos de conducta prohibida remitidos a la Oficina de Recursos Humanos en 2019, 29 se referían a funcionarios que habían sido separados del servicio antes de que concluyera una investigación o un proceso disciplinario (8 renunciaciones y otras 21 separaciones del servicio, como la separación del servicio al expirar el nombramiento). Se referían principalmente a denuncias de abuso de autoridad, fraude o actividades externas no autorizadas; ninguna estaba relacionada con una supuesta conducta sexual indebida. En esos casos, las notas que documentaban el asunto se colocaron en el expediente del funcionario. La mayoría de esos asuntos se tramitaron en un plazo promedio de 90 días. En siete casos, los comentarios de los funcionarios se colocaron en sus expedientes junto a la nota. No se interpusieron apelaciones.

Figura II
Causas concluidas en el período actual y en los cuatro períodos anuales anteriores^a



^a Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64), que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 148 en 2014/15, 143 en 2015/16 y 136 en 2016/17.

98. El número de las causas concluidas aumentó en tres de los cuatro períodos anuales anteriores, como puede apreciarse en la figura II. En el período que abarca el presente informe se impusieron 78 medidas disciplinarias¹². En la figura III se presentan datos comparativos sobre las medidas disciplinarias impuestas en el actual período que abarca el informe y en los cuatro períodos anuales anteriores. El número de medidas disciplinarias impuestas en el actual período que abarca el informe (78) fue significativamente mayor que el promedio de medidas disciplinarias impuestas en los cuatro períodos anuales anteriores (57).

Figura III
Medidas disciplinarias impuestas



99. El volumen de trabajo de la Oficina de Recursos Humanos en relación con cuestiones disciplinarias también incluye la representación del Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo sobre las apelaciones de las medidas disciplinarias, incluidas la suspensión de la ejecución de la decisión y las impugnaciones a las rescisiones más complejas por hechos anteriores. Además, la Oficina formula recomendaciones a la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión con respecto a las solicitudes para imponer a un funcionario una licencia administrativa sin goce de sueldo. La Oficina también ha participado intensamente en grupos de trabajo y comités que elaboran políticas relacionadas con cuestiones de conducta, incluido el equipo de tareas de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre la lucha contra el acoso sexual en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y en la elaboración de ClearCheck. Además, la Oficina proporciona habitualmente asesoramiento a otras oficinas sobre la tramitación de denuncias relacionadas con conductas prohibidas, lo que suele requerir gran cantidad de recursos.

B. Apelaciones contra las medidas disciplinarias

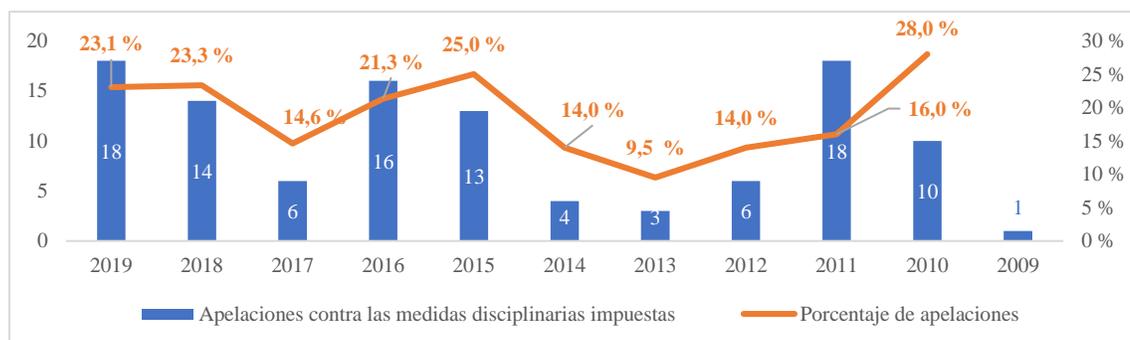
100. Cuando una causa se ha resuelto mediante la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo¹³. En los últimos años, se ha apelado aproximadamente una cuarta parte de las medidas impuestas durante un período anual. Durante el período anual

¹² Esta cifra refleja el cierre de 80 causas porque, con respecto a un funcionario, se dieron por cerradas 3 causas mediante la imposición de una medida disciplinaria.

¹³ En los primeros años del nuevo sistema de justicia, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones examinaron las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas con anterioridad al 1 de julio de 2009, con arreglo al sistema de justicia anterior, y contra las medidas impuestas con posterioridad a esa fecha. Los cuadros que figuran en la presente sección no contienen información sobre las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas antes del 1 de julio de 2009, o acerca de los resultados de ellas.

anterior, que finalizó el 31 de diciembre de 2018, se interpusieron apelaciones en 14 causas, o sea el 23 %¹⁴.

Figura IV
Apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2019^a



^a Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64), informes que abarcaban los ejercicios económicos que finalizaban el 30 de junio, eran 8 en 2009/10, 16 en 2010/11, 7 en 2011/12, 5 en 2012/13, 2 en 2013/14, 7 en 2014/15, 17 en 2015/16 y 12 en 2016/17.

101. El número de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones en que se impusieron sanciones disciplinarias a personal de la Secretaría después del 1 de julio de 2009 continúa siendo relativamente pequeño. 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 más detenidamente la proporcionalidad de la sanción impuesta y, en consecuencia, ha decidido en algunos casos que se debería haber impuesto una medida diferente. En el cuadro 3 se presenta información al 1 de noviembre de 2020 sobre el resultado global de las impugnaciones a las medidas disciplinarias impuestas durante el período transcurrido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2019 ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

¹⁴ La cifra que figura en el informe anual anterior (A/74/64) no incluía las causas en las que no se había interpuesto apelación al momento de presentarse el informe. Esa cifra se ha actualizado para reflejar el número de causas resueltas durante el período correspondiente al anterior período examinado y que fueron objeto de apelación después del final del período. Por lo tanto, se informa que el porcentaje de apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas durante el anterior período examinado es del 25 %, es decir, 14 causas objeto de apelación (en lugar de 12).

Cuadro 3
Medidas adoptadas en relación con las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2019 (al 1 de noviembre de 2020)

| <i>Medidas adoptadas</i> | <i>Número</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--|---------------|-------------------|
| Fallo definitivo a favor del demandado en su totalidad ^a | 56 | 69,1 |
| Causas en que el funcionario retiró la apelación | 9 | 11,1 |
| Fallo definitivo a favor de un funcionario en su totalidad ^b | 4 | 4,9 |
| Fallo definitivo a favor de un funcionario en parte | 3 | 3,7 |
| Causas en que se llegó a un acuerdo | 9 | 11,1 |
| Total | 81 | 100 |
| El funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones que está pendiente, o el plazo para apelar ante el Tribunal de Apelaciones no ha vencido | 28 | |

^a Esta cifra incluye las causas en que el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado y el funcionario no interpuso recurso ante el Tribunal de Apelaciones; el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones dieron la razón al demandado; el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario, y el Tribunal de Apelaciones, al demandado; o el funcionario retiró la apelación que había interpuesto ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

^b Esta cifra incluye las causas en que el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado pero el Tribunal de Apelaciones dio la razón al funcionario; y las causas en que el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario y el demandado no interpuso recurso ante el Tribunal de Apelaciones.

Figura V
Medidas adoptadas en relación con las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2019 (al 1 de noviembre de 2020)



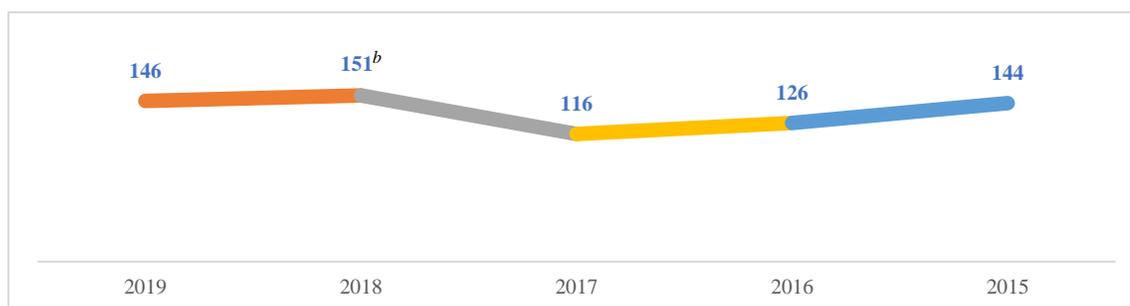
C. Causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos

102. En los cuadros y gráficos que figuran en esta sección se proporciona información sobre el número y los tipos de causas remitidas a la Oficina de Recursos Humanos para la posible adopción de medidas disciplinarias durante el período examinado en el presente informe, así como sobre el número de causas recibidas en los cuatro períodos anuales anteriores.

103. El número de causas recibidas durante el período que abarca el informe muestra un aumento con todos menos uno de los cuatro períodos anuales anteriores.

Figura VI

Causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos en el período que abarca el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores^a



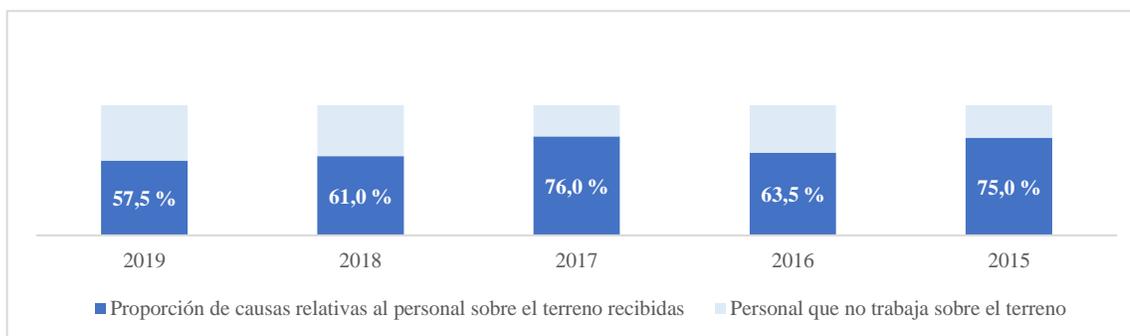
^a Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64), que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 143 en 2014/15, 130 en 2015/2016 y 123 en 2016/17.

^b Anteriormente se había dado la cifra de 149.

104. El porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas durante el período examinado en el presente informe es del 57,5 %. A continuación se presentan datos comparativos de este y los cuatro períodos anuales anteriores¹⁵. El porcentaje de causas procedentes de las misiones sobre el terreno es muy similar al de períodos anuales anteriores.

Figura VII

Proporción de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas



¹⁵ Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64), informes que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 84 % en 2014/15, 68 % en 2015/16 y 70 % en 2016/17.

Figura VIII
Tipos de causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019



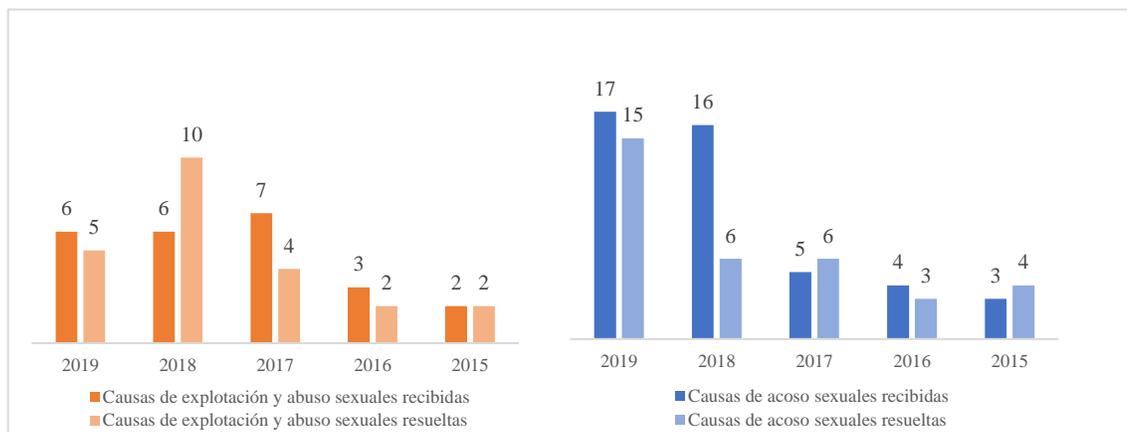
Cuadro 4
Causas recibidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019, por tipo de falta de conducta^a

| <i>Tipo de falta de conducta</i> | <i>Número</i> |
|--|---------------|
| Abuso de autoridad, acoso y discriminación | 35 |
| Agresión (verbal y física) | 6 |
| Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas | 1 |
| Omisión del deber de informar | 4 |
| Comportamiento inapropiado o disruptivo | 8 |
| Declaración y certificación falsas | 37 |
| Uso indebido de bienes y activos de las Naciones Unidas | 4 |
| Irregularidades en las adquisiciones | 4 |
| Represalia | 3 |
| Explotación y abusos sexuales | 6 |
| Hurto y apropiación indebida | 9 |
| Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses | 18 |
| Violación de las leyes locales | 4 |
| Otras | 7 |
| Total | 146 |

^a El número de casos remitidos a la Oficina por tipo de falta de conducta varía considerablemente de un año a otro. No obstante, en la figura IX se presentan algunos datos comparativos.

105. En la figura que aparece a continuación se presentan algunos datos comparativos sobre los casos de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual remitidos en el período que abarca el presente informe y en los cuatro períodos anuales anteriores.

Figura IX
Casos de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual remitidos en el período que abarca el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores

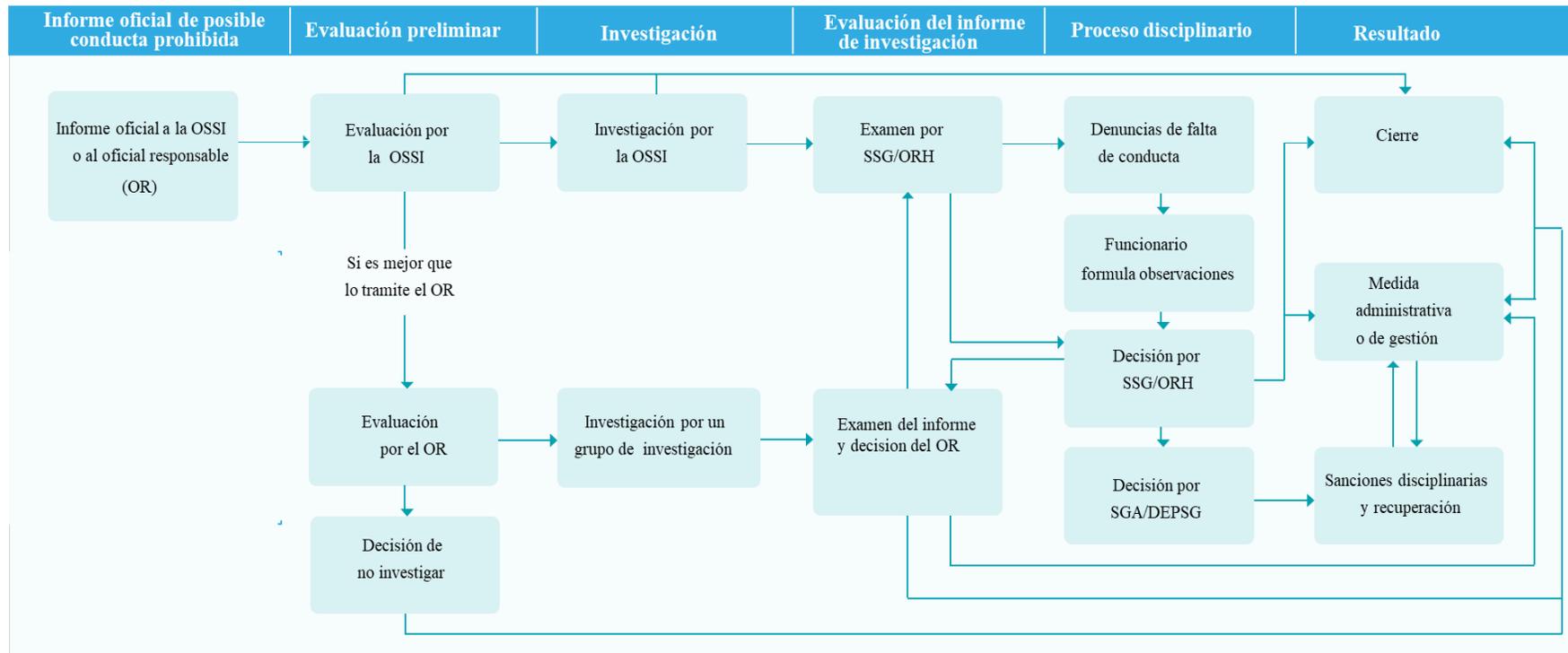


V. Posible conducta delictiva

106. 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. Durante el período examinado se remitieron a los Estados Miembros 29 causas relacionadas con denuncias creíbles de conductas delictivas, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

VI. Conclusión

107. El Secretario General invita a la Asamblea General a que tome nota del presente informe.

Investigaciones y proceso disciplinario¹

¹ El presente organigrama, junto con un resumen del proceso de investigación y disciplinario, figura en el material de orientación en línea del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), titulado “United to respect toolkit”, págs. 42 a 45 (véase <https://hr.un.org/united-to-respect>).