



Asamblea General

Distr. general
20 de noviembre de 2023
Español
Original: inglés

Septuagésimo octavo período de sesiones

Tema 139 del programa

Gestión de los recursos humanos

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022

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, cuando procediera, las actuaciones judiciales emprendidas 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 2022.

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 2022. Con arreglo a la solicitud que la Asamblea General formuló en su resolución 77/278 de que se proporcionara información adicional, la estructura del informe difiere de la de los informes anteriores, aunque sigue ofreciendo el mismo nivel de detalle sobre los casos en los que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta y el marco administrativo en materia disciplinaria mediante la referencia a un compendio consolidado de medidas disciplinarias¹. Se alienta a los Estados Miembros a que examinen el compendio en conjunción con el presente informe. El compendio consta de una introducción, una reseña del marco administrativo en materia disciplinaria, un flujograma de las investigaciones y el procedimiento disciplinario y la relación de casos en los que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta desde el 1 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. Los casos en los que se demostró la existencia de faltas de conducta y que se concluyeron en 2022 figuran con los números de referencia 624 a 695 en la pestaña del compendio correspondiente al período 2009-2022. Para facilitar la consulta, el compendio incluye una pestaña separada para 2022, en la que se recogen únicamente los 72 casos del período que abarca el presente informe. En el anexo I del informe se ofrece un resumen de los 72 casos.

3. La reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias que se recoge en el compendio incluye un resumen de la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario (ST/AI/2017/1). En la reseña se ofrece una descripción del marco legislativo, de las faltas de conducta y su posible relación con la gestión del desempeño, y de las medidas disciplinarias y de otro tipo, incluidas las medidas de protección frente a represalias.

4. El compendio está a disposición de todo el personal, y contiene ejemplos de faltas de conducta reales y sus consecuencias disciplinarias. Debido a las exigencias de confidencialidad y a la privacidad de los miembros del personal afectados, la denominación de los puestos y otros datos similares solo se indican si esos factores influyeron en la determinación de las medidas que debían adoptarse.

5. El presente informe consta de cinco partes sustantivas.

6. En la sección II se presenta información sobre la tramitación de los casos en los que se demostró la existencia de faltas de conducta en 2022 agrupados según el tipo de falta de conducta, y se ofrecen amplios análisis y datos desglosados.

7. En la sección III se examinan los datos sobre tramitación y resolución de casos, incluidas las apelaciones relacionadas con asuntos disciplinarios en 2022, y se facilitan datos comparativos referidos a los cuatro años civiles anteriores². También

¹ “Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2022”, disponible en <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>.

² En los informes publicados antes del relativo al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017 (A/73/71), los períodos de referencia eran del 1 de julio al 30 de junio. Para facilitar la comparación de los datos, todos los que se facilitan en el presente informe se refieren al año civil, a menos que se indique lo contrario.

se ofrece un análisis sobre el tiempo que se empleó en tramitar los casos y las medidas adoptadas para acelerar la tramitación.

8. En la sección IV se proporcionan datos sobre los casos recibidos en 2022, incluidas las tendencias de los casos investigados y remitidos para la adopción de medidas. Cabe señalar que los casos recibidos en 2022 no se concluyeron necesariamente en ese año.

9. A efectos informativos, en la sección V se ofrecen datos sobre los casos recibidos y concluidos después del período que abarca el informe, es decir, del 1 de enero al 30 de septiembre de 2023.

10. En la sección VI figura información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva durante 2022.

II. Casos en los que se demostró la existencia de faltas de conducta tramitados durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022³

11. En el compendio figura información relativa al marco legislativo que rige la conducta del personal, la definición de falta de conducta, el procedimiento disciplinario y las medidas disciplinarias y de otra índole.

12. En los párrafos que siguen se describe cómo se determina la existencia de una falta de conducta y cómo se abordan esas situaciones, con especial referencia a los casos comunicados en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Determinación de la existencia de una falta de conducta

13. Una conducta insatisfactoria de gravedad suficiente constituye una falta de conducta. El Secretario General goza de discrecionalidad para determinar la existencia de una falta de conducta, para lo que se basa en la totalidad de los hechos y las circunstancias pertinentes. Por ejemplo, un comportamiento insatisfactorio que se aborda a través de la gestión del desempeño o de otras medidas de gestión no suele considerarse una falta de conducta⁴. Sin embargo, los casos de deficiencias graves en

³ A la fecha de presentación de este informe, la información que figura en los resúmenes es correcta.

⁴ El desempeño del personal se gestiona de forma continua y está sujeto a la evaluación de supervisores designados para un período de referencia específico, con arreglo al proceso establecido en la instrucción administrativa [ST/AI/2021/4](#). El proceso de gestión y evaluación del desempeño se tramita en cada entidad, y es independiente del procedimiento disciplinario, que se gestiona de forma centralizada en la Sede de las Naciones Unidas. Lo más frecuente es que ambos procesos no coincidan, por lo que el administrador o los administradores responsables de gestionar y evaluar el desempeño de un funcionario pueden no ser conscientes de que este haya cometido una falta de conducta. En tales casos, la evaluación del desempeño no siempre refleja la implicación del funcionario en cuestiones de conducta. No obstante, se alienta a los administradores a que hagan constar en los documentos de evaluación del desempeño del funcionario cualquier posible conducta insatisfactoria de la que tengan conocimiento durante el período que se esté evaluando. Esto puede suponer, por ejemplo, que el supervisor incluya en su evaluación conductas del funcionario que haya presenciado durante el período de desempeño, como proferir gritos en las reuniones de equipo, que afecten al modo en que se comportó como miembro o jefe de un equipo. Si no es impugnada por el funcionario, la evaluación de su desempeño se convierte en definitiva al final del período de evaluación. La determinación definitiva de que un funcionario ha cometido una falta de conducta lleva tiempo y rara vez está disponible para que los administradores la reflejen en la evaluación del desempeño correspondiente al período en que se produjo. Mencionar una investigación o un

el desempeño que equivalgan a negligencia grave o un patrón de deficiencias de gestión equiparables a acoso o abuso de autoridad podrían llegar a constituir una falta de conducta.

14. La gravedad de la conducta insatisfactoria de un miembro del personal no solo permite determinar si el comportamiento equivale a una falta de conducta, sino que influye en la correspondiente sanción, como se expone más adelante.

Proporcionalidad

15. De conformidad con la regla 10.3 b) del Reglamento del Personal, las medidas disciplinarias impuestas a un funcionario deben ser proporcionales a la naturaleza y gravedad de su falta de conducta. La sanción adecuada se decide en función del fondo de cada caso, y no puede determinarse de antemano ni aplicarse de forma generalizada. La sanción adecuada debe guardar una relación racional con los hechos y circunstancias del caso concreto.

16. Las faltas de conducta que supongan una falta grave de integridad o un quebranto de la confianza necesaria para la continuidad en el empleo dan lugar a la rescisión del nombramiento. En estos casos, las circunstancias atenuantes y agravantes solo influirían a la hora de elegir entre destitución o separación del servicio y, si se opta por la separación, en la decisión de si se concede o no una indemnización por rescisión del nombramiento. En otros casos, dependiendo de los factores atenuantes y agravantes, la sanción adecuada puede variar dentro de una gama. En el anexo II del presente informe se ofrece una explicación gráfica adicional sobre estas consideraciones. A continuación se analiza la aplicación y el funcionamiento de los principios anteriores en cada categoría de falta de conducta.

Sanción posterior a la separación

17. Algunos casos se tramitan después de que el funcionario se haya separado del servicio porque ello redundaría en interés de la Organización. Estos casos posteriores a la separación pueden implicar situaciones en las que el procedimiento disciplinario estaba en curso en el momento de la separación, o en las que el comportamiento en cuestión se refiere a una falta de conducta grave o puede dar lugar a medidas de recuperación financiera. En tales casos, se invita al exfuncionario a participar en un procedimiento disciplinario posterior a la separación y se le comunica el resultado del procedimiento, incluida la sanción que se le habría impuesto de haber continuado en servicio. La sanción posterior a la separación es hipotética. Por ello, en la mayoría de los casos, solo se determina el tipo de sanción (por ejemplo, al menos separación del servicio) sin especificar más (es decir, sin indicar si se concede o no indemnización por rescisión del nombramiento). Dado su carácter hipotético, la sanción posterior a la separación del servicio no afecta a la separación efectiva del funcionario, que ya se ha producido, ni da lugar a ninguna obligación de pago por parte de la Organización. En algunos casos puede indicarse una sanción más específica, como la destitución, si se ha retenido el pago de la prima de repatriación porque el caso tenía

procedimiento disciplinario pendientes derivados de una conducta ocurrida en el pasado en la evaluación del desempeño actual del funcionario puede ocasionarle un perjuicio. Además, en el marco actual, los informes de evaluación del desempeño, una vez que son definitivos, no pueden modificarse con carácter retroactivo tras la conclusión de un procedimiento disciplinario. Del mismo modo, no se puede realizar una evaluación negativa del desempeño por hechos o circunstancias ocurridos fuera del período que se evalúa, es decir, un oficial informante no puede dar calificaciones o hacer comentarios negativos sobre el período de evaluación del desempeño en curso porque se haya llegado a la conclusión de que el funcionario cometió una falta de conducta en un momento anterior.

que ver con un supuesto de explotación o abusos sexuales y la prima debería abonarse al fondo fiduciario de apoyo a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales.

Sanción acordada

18. En algunos casos, las sanciones tienen la consideración de “acordadas”, es decir, el funcionario se compromete a no impugnar la sanción impuesta si es la que se ha acordado específicamente. Dicho compromiso proporciona un nivel de certidumbre al funcionario en relación con el resultado del procedimiento, y en algunos casos puede dar lugar a una sanción de menor grado, que, no obstante, se mantiene dentro de un rango razonable que resulta aceptable para la Organización. El beneficio para la Administración es el ahorro de recursos que, de otro modo, podría tener que dedicar a la defensa de una decisión impugnada en el sistema de justicia interna.

Recuperación financiera

19. La regla 10.1 b) del Reglamento del Personal prevé la imposición de la medida administrativa de recuperación financiera en los casos comprobados de conducta indebida si se determina que dicha conducta fue intencionada, temeraria o constitutiva de negligencia grave. De conformidad con la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución [68/252](#) de que se aplicaran las medidas necesarias para mitigar y recuperar toda pérdida resultante de las faltas de conducta, se especificaron las pérdidas cuantificables para la Organización a efectos de su recuperación en los casos apropiados. El estado de la recuperación se indica más adelante con respecto a cada categoría de falta de conducta.

20. La recuperación total depende a menudo de que los pagos finales sean suficientes. En esos casos, con el fin de recuperar la mayor cuantía posible de fondos, la Secretaría General Adjunta del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión puede decidir que se retenga la transmisión de la documentación necesaria a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para retrasar el cobro de la liquidación por retiro o la pensión a fin de que la Caja de Pensiones, a su discreción y con el acuerdo del exfuncionario, pueda repartir el pago de una suma fija entre el exfuncionario y la Organización y esta recupere los fondos.

ClearCheck

21. La Secretaría y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluida la mayoría de los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), introducen los nombres de las personas implicadas y otros datos identificativos de los casos comprobados de acoso sexual y explotación y abusos sexuales en la base de datos ClearCheck, a la que pueden acceder las entidades de las Naciones Unidas participantes para verificar los antecedentes de los candidatos a la contratación.

22. ClearCheck lleva funcionando desde el 28 de junio de 2018. Al 18 de octubre de 2023, 36 entidades de las Naciones Unidas participaban en ClearCheck y había 758 personas implicadas cuyos nombres figuraban en la base de datos, de las cuales 200 estaban relacionadas con casos de acoso sexual y 558 con casos de explotación o abusos sexuales. Un total de 20 de las 36 entidades habían incluido entradas en la base de datos. Se han tramitado 6.292 solicitudes de verificación de antecedentes, que han dado lugar a siete coincidencias confirmadas.

23. Cada entidad participante es responsable de introducir los datos de sus respectivos casos y de usar la base de datos para la verificación de candidatos. Como responsable institucional de esta herramienta crítica para todo el sistema, la Secretaría

ha acelerado sus esfuerzos para que la participación en ClearCheck y su utilización alcance el 100 % entre los miembros de la JJE. En febrero de 2022, se pidió a las entidades participantes que no habían introducido datos en ClearCheck que confirmaran que, efectivamente, no tenían ninguna información de personas implicadas que agregar a la base de datos. También se les recordó la importancia de utilizar tanto las funciones de introducción de datos como las de verificación de antecedentes de esta herramienta clave. La labor de divulgación de la Oficina de Recursos Humanos dio lugar a la participación de tres entidades más en la base de datos, con lo que se pasó de 33 en febrero de 2023 a 36 al 18 de octubre de 2023, incluida la Corte Internacional de Justicia.

24. ClearCheck es distinto en cuanto a su alcance, operatividad y modalidades del Plan de Divulgación de Conductas Indebidas, que es una iniciativa del Comité Directivo para la Respuesta Humanitaria, una alianza que no forma parte de las Naciones Unidas. El Plan de Divulgación de Conductas Indebidas se creó para facilitar el intercambio, entre las organizaciones no gubernamentales internacionales participantes, de información de antecedentes sobre personas que hayan cometido faltas de conducta relacionadas con la explotación y los abusos sexuales o el acoso sexual, con el fin principal de tomar decisiones de contratación con conocimiento de causa. A diferencia de ClearCheck, el Plan no almacena por sí mismo datos sobre faltas de conducta, información sobre casos ni detalles específicos, sino que facilita un intercambio bilateral sistemático de datos sobre faltas de conducta entre las organizaciones contratantes y los empleadores anteriores mediante una red con un registro de puntos de contacto signatarios.

25. Tal como están configurados actualmente sus sistemas, ClearCheck y el Plan de Divulgación de Conductas Indebidas no pueden interconectarse. Para que los sistemas puedan unificarse o interactuar entre sí, habría que resolver una serie de dificultades en los ámbitos de la tecnología de la información, el mantenimiento de registros, la administración, el marco jurídico y la gestión de los recursos humanos. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados actualmente colabora con el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (“OneHR”) en un proyecto piloto que utiliza el Plan de Divulgación de Conductas Indebidas. La Oficina de la Coordinadora Especial para Mejorar la Respuesta de las Naciones Unidas a la Explotación y los Abusos Sexuales y OneHR están estudiando la posibilidad de ampliar el uso del Plan en todo el sistema de las Naciones Unidas.

26. La Secretaría está considerando la posibilidad de ampliar ClearCheck para abarcar faltas de conducta distintas del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Se está estudiando un proyecto piloto para introducir en ClearCheck los nombres de los funcionarios que hayan sido separados del servicio por faltas de conducta distintas del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales. Aunque se encuentra en una fase muy temprana, se están examinando a fondo todas las cuestiones jurídicas y operacionales conexas.

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

27. En relación con 2022, el compendio contiene 13 casos de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad (números de referencia 624 a 636). Un caso, relativo al acoso en el lugar de trabajo, concluyó con una sanción acordada⁵.

⁵ Véase el compendio, número de referencia 631.

28. En 2022, cinco casos de acoso sexual se saldaron con la rescisión del contrato del funcionario implicado, incluida una destitución, lo que está en consonancia con la política de tolerancia cero, que exige sanciones severas cuando se demuestre la existencia de acoso sexual. El número de casos ha aumentado tras la publicación del boletín del Secretario General relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)) (véase el cuadro 1).

Cuadro 1

Tramitación de casos de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Destitución	–	1	–	–	1	2
Separación del servicio	2	11	4	6	10	33
Otras medidas disciplinarias	1	11	6	4	2	24
Total	3	23	10	10	13	59

29. En los cinco casos de acoso sexual, se tuvieron en cuenta factores agravantes y atenuantes para decidir entre la destitución o la separación del servicio y, en caso de optar por la separación, determinar si el funcionario debía recibir una indemnización por rescisión del nombramiento. Los factores agravantes y atenuantes fueron los siguientes:

a) **Factores atenuantes:** servicio prolongado del funcionario, incluso en lugares de destino difíciles; y situación personal del funcionario, que haya dado lugar a un trastorno de comportamiento o salud;

b) **Factores agravantes:** diferencia de poder considerable o posición de alto directivo del funcionario implicado; vulnerabilidad de la víctima, por ejemplo, un subordinado con condiciones contractuales precarias; indiferencia ostensible ante la negativa de la víctima; daño a la reputación de la Organización; multiplicidad de víctimas; carácter de represalia de la conducta controvertida; y reiteración de la conducta.

30. Otros tipos de conducta prohibida en virtud del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), es decir, la discriminación, el acoso en el lugar de trabajo y el abuso de autoridad, dieron lugar a una serie de sanciones que van de la amonestación por escrito a la separación del servicio. Aspectos como la gravedad de la conducta, por ejemplo, el hecho de incluir un comportamiento amenazador, los posibles efectos o daños resultantes de la conducta, en particular con respecto a la situación contractual de las personas afectadas, y la antigüedad del funcionario implicado tendieron a dar lugar a sanciones más estrictas.

31. Los casos de insubordinación de miembros del personal directivo superior que también incurrieron en acoso y abuso de autoridad hacia otros miembros del personal se resolvieron mediante la imposición de sanciones que dieron lugar a la separación del servicio⁶. Esos resultados reflejan la firme postura de la Organización respecto a la responsabilidad del personal directivo superior, cuyas acciones tienen una mayor repercusión en las operaciones, el entorno de trabajo y la productividad del personal.

⁶ Véase el compendio, números de referencia 634 a 636.

32. En los casos de acoso no sexual, se consideró que los siguientes factores atenuantes y agravantes influyeron en la sanción impuesta:

a) **Factores atenuantes:** servicio prolongado del funcionario, incluso en lugares de destino difíciles; falta de advertencia previa demostrada sobre la naturaleza inapropiada de la conducta; reconocimiento del funcionario implicado expresado a través de una confesión anticipada, un remordimiento sincero o una disculpa; dificultad de las funciones exigidas al funcionario implicado; y falta de supervisión adecuada del funcionario implicado;

b) **Factores agravantes:** antigüedad del funcionario implicado; naturaleza compuesta de la falta de conducta; y reiteración de la falta de conducta pese a las advertencias previas.

33. En 2022, el 85 % de los casos de esta categoría tuvieron que ver con funcionarios que no estaban destinados en misiones sobre el terreno, y un gran número de casos afectaron a funcionarios del Cuadro Orgánico y personal directivo de categoría D-1 o superior (véase el cuadro 2). Cada entidad recibe apoyo a través de sus puntos focales de conducta y disciplina designados, a los que se les proporciona formación y recursos. Las medidas para aumentar la concienciación y facilitar las denuncias contribuyeron al aumento significativo de casos en 2019. Tales esfuerzos continúan en toda la Secretaría, incluidas las misiones sobre el terreno.

Cuadro 2

Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
D-1 y categorías superiores	–	–	2	–	–	2
Cuadro Orgánico	–	3	–	1	–	4
Servicio Móvil	2	–	2	1	2	7
Personal nacional del Cuadro Orgánico	–	1	–	1	–	2
Cuadro de Servicios Generales	–	1	–	1	–	2
Subtotal	2	5	4	4	2	17
Personal no perteneciente a misiones						
D-1 y categorías superiores	–	3	1	1	5	10
Cuadro Orgánico	1	13	5	2	6	27
Servicio Móvil	–	1	–	–	–	1
Cuadro de Servicios Generales	–	1	–	3	–	4
Subtotal	1	18	6	6	11	42
Total	3	23	10	10	13	59

34. De conformidad con un enfoque centrado en las víctimas, el boletín del Secretario General relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)) contiene disposiciones de apoyo e intercambio de información aplicables durante la investigación y el procedimiento disciplinario, en su caso, que se añaden a las contenidas en la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario ([ST/AI/2017/1](#)). En virtud del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), las personas afectadas deben recibir periódicamente

información actualizada sobre el estado de su reclamación o denuncia de una posible conducta prohibida. Tal información es facilitada al menos cada tres meses por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) durante las investigaciones que ella misma realiza y al menos cada dos meses por los puntos focales de conducta y disciplina de la oficina pertinente durante las investigaciones de paneles y el procedimiento disciplinario.

35. En consonancia con la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 71 de su resolución [77/278](#) de que se adopten nuevas medidas para mejorar la información y el apoyo a las víctimas durante el procedimiento disciplinario, la Oficina de Recursos Humanos ha dado prioridad a la tramitación de los casos de acoso sexual, con el objetivo de concluir con celeridad esos asuntos. La Oficina también ha reforzado las actividades de divulgación y formación, incluido el material de formación obligatorio en el marco del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#). Los puntos focales de conducta y disciplina tienen acceso al Sistema de Seguimiento de la Gestión de Casos, donde se actualiza el estado de los casos, y a la plataforma de la División de Derecho Administrativo (ALD Connect), donde se ofrece formación y recursos para dotarlos de los conocimientos y aptitudes necesarios para dar apoyo y orientación a las víctimas. Según lo dispuesto por la Asamblea en su resolución [77/278](#), la Oficina está trabajando en la ampliación de ClearCheck para incluir a las personas que han sido separadas de la Organización por faltas de conducta distintas del acoso sexual y la explotación y los abusos sexuales tras una investigación y un procedimiento disciplinario.

36. La definición uniforme de acoso sexual que se describe en la política marco del sistema de las Naciones Unidas sobre el acoso sexual fue aprobada por la JJE en 2018. La política marco trata de ofrecer una definición extensa del acoso sexual que abarque un amplio espectro de comportamientos. La política marco no pretende restar importancia a las agresiones sexuales, incluida la violación, que son conductas graves que tienen carácter delictivo. Más bien, basándose en los diversos grados y formas de acoso sexual, la JJE adoptó una definición más amplia para que diferentes situaciones pudieran tratarse con flexibilidad y un grado de discrecionalidad razonable a fin de abordarlas de manera justa y equitativa. La solicitud de la Asamblea General de determinar una terminología más adecuada para clasificar las diversas formas de conducta sexual indebida se señalará a la atención de la JJE.

B. Explotación y abusos sexuales y conductas conexas

37. En relación con 2022, el compendio recoge seis casos de explotación y abusos sexuales y conductas conexas (números de referencia 680 a 685).

38. La explotación y los abusos sexuales son faltas graves según lo dispuesto en la cláusula 10.1 b) del Estatuto del Personal. Cuando se demostró su existencia, este comportamiento dio lugar a la rescisión del nombramiento, dado que la política de tolerancia cero del Secretario General exige sanciones severas en estos casos (véase el cuadro 3). Dos casos, que se referían a exfuncionarios, concluyeron con sanciones de destitución y separación del servicio que se dictaron cuando las personas implicadas ya habían abandonado la Organización.

Cuadro 3

Tramitación de casos de explotación y abusos sexuales y conductas conexas

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Destitución	3	2	2	1	2	10
Separación del servicio	3	2	3	3	4	15
Total	6	4	5	4	6	25

39. Se aceptó la aplicación de un factor atenuante, a saber, el período prolongado de servicio del funcionario en un lugar de destino con condiciones de vida difíciles. Asimismo, se aplicó un factor agravante, en concreto, el intento del funcionario de ocultar pruebas durante la investigación.

40. En 2022, los casos de explotación y abusos sexuales demostrados se produjeron exclusivamente en misiones sobre el terreno, lo que coincide con lo observado desde 2018 (véase el cuadro 4). Esto explica los continuos esfuerzos de la Organización para prevenir y abordar esta grave falta de conducta, especialmente en las misiones sobre el terreno.

Cuadro 4

Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de explotación y abusos sexuales y conductas conexas

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
Cuadro Orgánico	2	1	2	1	–	6
Servicio Móvil	3	2	1	1	–	7
Cuadro de Servicios Generales	1	1	2	1	6	11
Subtotal	6	4	5	3	6	24
Personal no perteneciente a misiones						
Cuadro Orgánico	–	–	–	1	–	1
Subtotal	–	–	–	1	–	1
Total	6	4	5	4	6	25

C. Fraude y declaración y certificación falsas

41. En relación con 2022, el compendio recoge 32 casos de fraude y declaración y certificación falsas (números de referencia 639 a 670).

42. Dos casos concluyeron con sanciones acordadas⁷.

43. En 2022, hubo 18 casos relativos a la presentación de reclamaciones falsas al seguro médico⁸. También hubo seis casos de funcionarios que facilitaron información falsa en solicitudes de empleo presentadas a las Naciones Unidas⁹. Los ocho casos

⁷ Véase el compendio, números de referencia 645 y 654.

⁸ Véase el compendio, números de referencia 645 a 662.

⁹ Véase el compendio, números de referencia 639 a 644.

restantes tuvieron que ver con otras conductas fraudulentas, como solicitudes falsas del subsidio de educación y falsificación de documentos¹⁰.

44. Los casos de esta categoría suelen reflejar una falta grave de integridad o una deshonestidad flagrante por parte de los funcionarios implicados. La conducta rompe esencialmente la confianza necesaria para la continuación del empleo. En aproximadamente el 84 % de los casos se impusieron sanciones de destitución o separación del servicio (véase el cuadro 5).

Cuadro 5

Tramitación de casos de fraude y declaración y certificación falsas

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Destitución	2	–	–	–	1	3
Separación del servicio	6	12	7	36	26	87
Otras medidas disciplinarias	13	8	2	9	5	37
Total	21	20	9	45	32	127

45. En 2022, un caso acabó en destitución debido a múltiples factores agravantes, derivados principalmente de la especial posición de confianza de que el funcionario gozaba en la Organización. De los 26 casos de separación del servicio, solo en seis se concedió indemnización por rescisión del nombramiento, y en dos de ellos la sanción se impuso con posterioridad a la separación. Los siguientes factores agravantes y atenuantes se tuvieron en cuenta a la hora de decidir las sanciones en los casos de esta categoría:

a) **Factores atenuantes:** admisión anticipada de la falta de conducta; disculpa o arrepentimiento sincero; servicios prolongados o enfermedad del funcionario en el momento de la conducta; devolución voluntaria por el funcionario del dinero recibido; y falta de beneficio económico;

b) **Factores agravantes:** falta de conducta anterior o reiterada; importe de la pérdida financiera para la Organización; desobediencia deliberada de las instrucciones; carácter deliberado de la conducta; naturaleza compuesta de la falta de conducta; y daño a la reputación de la Organización.

46. Dada la tolerancia cero del Secretario General frente al fraude y la corrupción, se siguió adelante con seis casos tras la separación del funcionario en cuestión al existir la posibilidad de recuperación financiera. En cuatro casos, la sanción posterior a la separación fue, como mínimo, la separación del servicio.

47. En 2022, el 75 % de los casos se produjeron en misiones sobre el terreno, y en aproximadamente el 58 % de ellos estuvieron implicados funcionarios del Cuadro de Servicios Generales (véase el cuadro 6).

¹⁰ Véase el compendio, números de referencia 663 a 670.

Cuadro 6

Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de fraude y declaración y certificación falsas

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
Cuadro Orgánico	3	2	3	2	5	15
Servicio Móvil	3	3	1	1	3	11
Personal nacional del Cuadro Orgánico	—	2	—	—	2	4
Cuadro de Servicios Generales	14	7	4	40	14	79
Subtotal	20	14	8	43	24	109
Personal no perteneciente a misiones						
Cuadro Orgánico	1	1	1	—	2	5
Cuadro de Servicios Generales	—	5	—	2	6	13
Subtotal	1	6	1	2	8	18
Total	21	20	9	45	32	127

48. En 10 casos, las pérdidas financieras fueron cuantificadas y especificadas a efectos de su recuperación. En total, del monto de 208.006,98 dólares que, según se determinó, podía ser objeto de recuperación, al 20 de septiembre de 2023 se habían recuperado 123.328,44 dólares, es decir, el 59 % del importe.

D. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

49. En relación con 2022, el compendio recoge cinco casos de actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses (números de referencia 671 a 675).

50. En un caso se acordó la sanción con el funcionario¹¹. Los casos de esta categoría muestran una gama diversa de sanciones. Los casos que implican conflictos de intereses en el contexto de la contratación o las adquisiciones o que repercuten negativamente en la imparcialidad e independencia de los funcionarios suelen conllevar sanciones de separación del servicio o destitución. En 2022, dos casos en los que existía un conflicto directo de intereses dieron lugar a la separación del servicio (véase el cuadro 7).

Cuadro 7

Tramitación de casos de actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Separación del servicio	5	—	3	3	2	13
Otras medidas disciplinarias	4	5	2	1	3	15
Total	9	5	5	4	5	28

¹¹ Véase el compendio, número de referencia 674.

51. En los casos de esta categoría se tuvieron en cuenta los factores agravantes y atenuantes que se indican a continuación:

a) **Factores atenuantes:** servicios prolongados del funcionario; y tiempo empleado para resolver el asunto;

b) **Factores agravantes:** carácter reiterado o compuesto de la falta de conducta; daño a la reputación de la Organización; y desobediencia de instrucciones expresas.

52. En 2022 hubo un número relativamente mayor de casos referidos al personal no perteneciente a misiones (véase el cuadro 8).

Cuadro 8

Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
D-1 y categorías superiores	–	–	–	–	1	1
Cuadro Orgánico	2	–	1	2	–	5
Servicio Móvil	–	1	–	1	1	3
Personal nacional del Cuadro Orgánico	1	–	1	–	–	2
Cuadro de Servicios Generales	2	1	1	–	–	4
Subtotal	5	2	3	3	2	15
Personal no perteneciente a misiones						
D-1 y categorías superiores	–	–	–	1	–	1
Cuadro Orgánico	1	2	1	–	1	5
Servicio Móvil	1	–	–	–	–	1
Cuadro de Servicios Generales	2	1	1	–	2	6
Subtotal	4	3	2	1	3	13
Total	9	5	5	4	5	28

E. Irregularidades en las adquisiciones

53. El compendio incluye tres casos de irregularidades en las adquisiciones en 2022 (números de referencia 686 a 688).

54. Las sanciones variaron en función de la naturaleza de las irregularidades. Una falta grave de integridad, consistente en la falsificación de registros o el soborno, se consideró justificativa de una sanción de separación del servicio (véase el cuadro 9).

Cuadro 9

Tramitación de casos de irregularidades en las adquisiciones

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Separación del servicio	–	1	–	1	2	4
Otras medidas disciplinarias	–	4	1	–	1	6
Total	–	5	1	1	3	10

55. En 2022 se aceptaron los siguientes factores agravantes y atenuantes para esta categoría de casos:

a) **Factores atenuantes:** servicio prolongado en la Organización; categoría del funcionario; falta de supervisión o capacitación adecuada; y fallos de otros funcionarios al evitar o mitigar pérdidas financieras;

b) **Factores agravantes:** beneficio económico para el funcionario; daño a la reputación de la Organización; reiteración de la falta de conducta; e intento de ocultar la falta de conducta.

56. En los tres casos, se especificaron las pérdidas financieras a efectos de su recuperación. En total, del monto de 462.142,39 dólares que, según se determinó, podía ser objeto de recuperación, al 20 de septiembre de 2023 se habían recuperado 439.300,00 dólares, es decir, el 95 % del importe.

57. No se observó ninguna tendencia perceptible en cuanto al lugar de asignación o la categoría de los funcionarios (véase el cuadro 10).

Cuadro 10

Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de irregularidades en las adquisiciones

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
Cuadro Orgánico	–	1	–	–	–	1
Servicio Móvil	–	1	–	–	–	1
Personal nacional del Cuadro Orgánico	–	–	–	1	–	1
Cuadro de Servicios Generales	–	–	–	–	2	2
Subtotal	–	2	–	1	2	5
Personal no perteneciente a misiones						
Cuadro Orgánico	–	3	–	–	–	3
Personal nacional del Cuadro Orgánico	–	–	1	–	–	1
Cuadro de Servicios Generales	–	–	–	–	1	1
Subtotal	–	3	1	–	1	5
Total	–	5	1	1	3	10

F. Uso indebido de bienes

58. En relación con 2022, el compendio recoge cuatro casos de uso indebido de bienes (números de referencia 689 a 692).

59. El nivel de sanción suele ser la separación del servicio o la destitución (véase el cuadro 11). En 2022, tres casos tuvieron que ver con un incidente que causó un grave perjuicio a la reputación de una misión sobre el terreno.

Cuadro 11
Tramitación de casos de uso indebido de bienes

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Destitución	–	–	–	–	1	1
Separación del servicio	1	–	–	–	2	3
Otras medidas disciplinarias	2	1	–	1	1	5
Total	3	1	–	1	4	9

60. El grado de conocimiento del incidente y de participación en él, así como los factores atenuantes (por ejemplo, la prestación de servicios prolongados) y agravantes (a saber, el daño a la reputación de la Organización y la ausencia de remordimiento), dieron lugar a sanciones diferentes en cada uno de los tres casos.

61. En general, los casos surgieron en entornos de misiones sobre el terreno (véase el cuadro 12).

Cuadro 12
Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de uso indebido de bienes

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
Servicio Móvil	–	–	–	–	3	3
Cuadro de Servicios Generales	3	1	–	1	1	6
Total	3	1	–	1	4	9

62. En un caso, se cuantificó una pérdida financiera de 437 dólares, que no se recuperó debido a un descuido administrativo.

G. Robo y apropiación indebida

63. El compendio incluye dos casos de robo y apropiación indebida en 2022 (números de referencia 637 y 638). Un caso concluyó con una sanción acordada¹².

64. Las faltas de conducta consistentes en robo y apropiación indebida han dado lugar sistemáticamente a la rescisión del nombramiento (véase el cuadro 13). La mayoría de los casos se plantearon en misiones sobre el terreno (véase el cuadro 14).

Cuadro 13
Tramitación de casos de robo y apropiación indebida

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Destitución	–	–	–	–	1	1
Separación del servicio	6	16	3	4	1	30
Total	6	16	3	4	2	31

¹² Véase el compendio, número de referencia 637.

Cuadro 14

Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de robo y apropiación indebida

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
Cuadro Orgánico	1	—	—	—	—	1
Cuadro de Servicios Generales	5	14	2	4	1	26
Subtotal	6	14	2	4	1	27
Personal no perteneciente a misiones						
Cuadro Orgánico	—	1	—	—	—	1
Cuadro de Servicios Generales	—	1	1	—	1	3
Subtotal	—	2	1	—	1	4
Total	6	16	3	4	2	31

H. Agresión verbal y agresión física

65. En relación con 2022, el compendio recoge cuatro casos de agresión verbal o agresión física (números de referencia 676 a 679).

66. La falta de conducta de agresión verbal y agresión física representa a menudo una violación fundamental de la Carta de las Naciones Unidas. En 2022, tres casos dieron lugar a la separación del servicio (véase el cuadro 15).

Cuadro 15

Tramitación de casos de agresión verbal y agresión física

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Destitución	1	—	1	—	—	2
Separación del servicio	5	1	3	1	3	13
Otras medidas disciplinarias	1	2	2	1	1	7
Total	7	3	6	2	4	22

67. Se tuvieron en cuenta ciertos factores agravantes (por ejemplo, daño a la reputación, perturbación de las funciones oficiales, expectativa de una mayor diligencia derivada del puesto del funcionario o desobediencia deliberada de las instrucciones) y atenuantes (admisión, gestiones para resolver el asunto con las víctimas, provocación, creencia errónea y servicios prolongados).

68. No se observó ninguna tendencia perceptible en cuanto al lugar de asignación y la categoría de los funcionarios (véase el cuadro 16).

Cuadro 16

Categoría y lugar de asignación de los funcionarios implicados en casos de agresión verbal y agresión física

<i>Lugar de asignación y categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Total</i>
Personal de misiones						
D-1 y categorías superiores	–	–	–	–	1	1
Cuadro Orgánico	–	1	2	–	–	3
Servicio Móvil	2	1	–	1	1	5
Cuadro de Servicios Generales	3	–	1	1	1	6
Subtotal	5	2	3	2	3	15
Personal no perteneciente a misiones						
Cuadro Orgánico	1	–	2	–	1	4
Cuadro de Servicios Generales	1	1	1	–	–	3
Subtotal	2	1	3	–	1	7
Total	7	3	6	2	4	22

I. Violación de las leyes locales

69. En relación con 2022, el compendio recoge un caso de violación de las leyes locales (número de referencia 693), que concluyó con una sanción acordada. Fue la primera vez desde 2018 que se informó de un caso de esta categoría.

J. Otros

70. En relación con 2022, el compendio recoge dos casos bajo la categoría de “otros”, con los números de referencia 694 (por conducta inapropiada) y 695 (por negligencia grave, que concluyó con una sanción acordada). Esta categoría comprende los casos en los que la gravedad de las deficiencias en el desempeño o el comportamiento inapropiado o perturbador del funcionario justifica una respuesta más contundente que la adopción de medidas de gestión.

III. Datos sobre la tramitación y resolución de casos, incluidas las apelaciones

A. Casos concluidos durante el período examinado

71. 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. A menos que se siga adelante con un asunto después de la separación debido al interés de la Organización, estos casos se suelen cerrar si el funcionario se jubila o se separa de la Organización por otras razones antes de que concluya la investigación o el procedimiento disciplinario. En estos casos, 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.

72. En los cuadros y figuras de la presente sección se proporciona información sobre el número de casos concluidos durante el período de que se informa y su tramitación, incluidos los casos que no dieron lugar a la imposición de medidas disciplinarias (véanse los cuadros 17 y 18 y las figuras I y II).

Cuadro 17

Tramitación de casos en el período anual actual y en los cuatro anteriores

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
Destitución	6	3	3	2	6
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	29	44	25	61	50
Otras medidas disciplinarias	25	31	18	21	16
Medidas administrativas y de gestión	3	6	13	16	3
Cierre del caso sin la adopción de ningún tipo de medida	5	8	1	3	2
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	22	19	12	15	15
Separación del funcionario antes de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos o después de hacerlo y antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	26	29	23	35	21
Otras	8	3	6	3	10
Total de casos tramitados	124	143	101	156	123^a
Otros casos cerrados ^b	5	2	4	9	3
Total de casos cerrados	129	145	105	165	126

^a Aunque se adoptaron 123 medidas, 3 de ellas sirvieron para cerrar 6 casos, es decir, con 3 sanciones de separación del servicio se cerraron 6 asuntos. En total, en 2022 se cerraron 126 casos.

^b Algunas medidas sirvieron para cerrar más de un caso.

Figura I

Número de medidas disciplinarias impuestas



73. En 2022 se cerraron 126 casos y se impusieron 72 sanciones (véase la figura I). En los últimos cinco años, el número de casos cerrados solo fue mayor en 2021, cuando se puso fin a un caso colectivo de 30 funcionarios. El número está en consonancia con lo observado en períodos anteriores, con la excepción de 2020, año en que se registró el punto álgido de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19).

Casos que dieron lugar a medidas disciplinarias

74. En 2022, de los 72 casos que dieron lugar a sanciones disciplinarias, 56 concluyeron con la separación del servicio o la destitución, debido al elevado número de casos graves, como los de declaración y certificación falsas o conducta prohibida en virtud de lo dispuesto en el boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#).

Cuadro 18

Tipos de faltas de conducta sancionadas con al menos separación del servicio

<i>Medida con la que concluyó el caso/categoría de falta de conducta</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
Destitución	6	3	3	2	6
Abuso de autoridad, acoso, incluido acoso sexual, y discriminación	—	1	—	—	1
Agresión y conducta abusiva	1	—	1	—	—
Falta de denuncia o de cooperación	—	—	—	1	—
Declaración y certificación falsas	2	—	—	—	1
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	—	—	—	—	1
Explotación y abusos sexuales	3	2	2	1	2
Robo y apropiación sin autorización	—	—	—	—	1
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	29	44	25	61	50
Abuso de autoridad, acoso, incluido acoso sexual, y discriminación	2	11	4	6	10
Agresión y conducta abusiva	5	1	3	1	3
Falta de denuncia o de cooperación	1	—	1	1	—
Comportamiento inapropiado o conflictivo	1	—	—	2	—
Declaración y certificación falsas	6	12	7	36	26
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones y faltas de conducta relacionadas con las computadoras	—	—	1	2	—
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	1	—	—	—	2
Irregularidades en las adquisiciones	—	1	—	1	2
Explotación y abusos sexuales	2	2	2	3	4
Robo y apropiación sin autorización	6	16	3	4	1
Actividades externas no autorizadas	4	—	3	3	1
Otros	1	1	1	2	1
Total de casos tramitados que dieron lugar a la rescisión del nombramiento	35	47	28	63	56

Nota. Para las estadísticas sobre los casos de acoso sexual, véanse el párr. 103 y la figura IX.

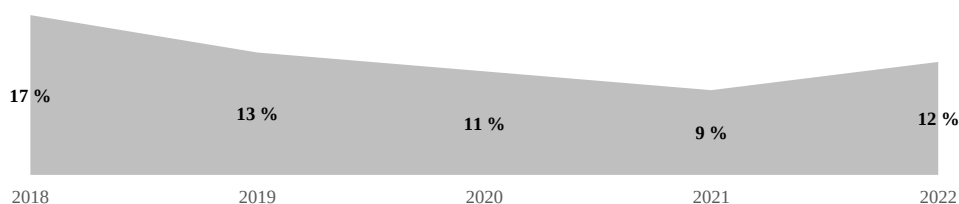
Casos que no dieron lugar a medidas disciplinarias

Casos que no se tramitaron como procedimientos disciplinarios

75. De los 126 casos concluidos en 2022, 15 (12 %) no se tramitaron como asuntos disciplinarios. Esta cifra está en consonancia con el porcentaje de asuntos no tramitados como disciplinarios durante los cuatro períodos anuales anteriores, que osciló entre el 9 % y el 17 % (véase la figura II). Por otra parte, demuestra que durante el examen de las remisiones disciplinarias se aplica un criterio riguroso y que solo se tramitan mediante un procedimiento disciplinario los casos que se basan en pruebas suficientes y en los que se considera necesario aplicar medidas disciplinarias al personal.

Figura II

Porcentaje de casos que no se tramitaron como asuntos disciplinarios



Casos que se cerraron sin medidas disciplinarias tras un procedimiento disciplinario

76. En 2022, dos casos tramitados mediante un procedimiento disciplinario se cerraron sin adoptar medidas, mientras que tres casos se cerraron con medidas administrativas o de gestión. Esto pone de relieve la solidez y exhaustividad del examen inicial de las remisiones que tuvo lugar antes de decidir si se seguía adelante con el asunto.

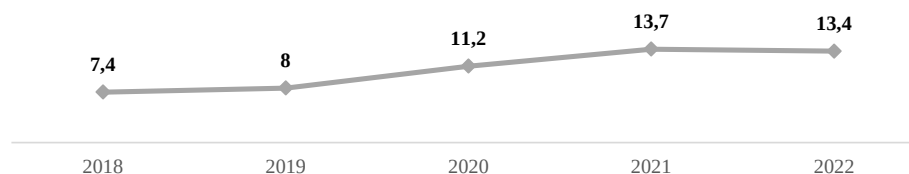
Casos en los que se incluyeron notas en el expediente administrativo: exfuncionarios que se separaron del servicio antes de una investigación o durante ella o antes del inicio de un procedimiento disciplinario

77. Como se ha señalado anteriormente, en los casos en que el funcionario se separó del servicio antes de la finalización del procedimiento disciplinario, y cuando no se impuso ninguna sanción posterior a la separación, se incluyó en el expediente administrativo del exfuncionario una nota que documentaba la existencia de un asunto pendiente en el momento de la separación, de conformidad con las secciones 9.7 y 9.8 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#). En 2022, 21 casos remitidos a la Oficina de Recursos Humanos se cerraron con este tipo de notas. Con arreglo a la sección 9.9 de la instrucción administrativa, en los casos en que la separación se produjo por renuncia al puesto y, habiéndose cursado una solicitud de cooperación con una investigación o procedimiento disciplinario, el exfuncionario no respondió, rechazó la solicitud o no cooperó a tal efecto, la nota incorporada en el expediente administrativo del exfuncionario incluyó una referencia a la imposibilidad de su reemplazo de conformidad con la sección 3.9 d) de la instrucción administrativa sobre la administración de los nombramientos de plazo fijo ([ST/AI/2013/1](#)).

Plazo de tramitación de los casos

78. En 2022, el plazo medio de tramitación de los casos fue de 13,4 meses, lo que supuso un ligero descenso con respecto a los 13,7 meses empleados en 2021 (véase la figura III).

Figura III
Plazo medio de tramitación de los casos en el período anual actual y en los cuatro anteriores
 (Meses)



79. Como se desprende de los siguientes cuadros relativos al plazo de tramitación de los casos (cuadros 19 a 22), no se observó ninguna tendencia perceptible por tipo de falta de conducta o de medida disciplinaria impuesta.

Cuadro 19
Plazo medio de tramitación en el período anual actual y en los cuatro anteriores, por tipo de falta de conducta
 (Meses)

<i>Categoría</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Promedio</i>
Abuso de autoridad, acoso, incluido acoso sexual, y discriminación	6,9	9,6	13,2	12,4	13,5	11,5
Agresión y conducta abusiva	7,6	7,2	9,4	8,4	13,6	9,0
Incumplimiento de obligaciones privadas	8,4	–	11,7	6,7	–	8,8
Falta de denuncia o de cooperación	9,8	–	15,3	13,4	10,4	13,5
Declaración de intereses financieros	3,2	–	–	10,7	–	6,9
Comportamiento inapropiado o conflictivo	12,8	4,6	8,6	13,6	12,6	11,9
Declaración y certificación falsas	6,7	7,3	7,1	14,1	14,2	10,8
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones y faltas de conducta relacionadas con las computadoras	9,1	–	10,6	14,0	–	11,4
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	5,8	13,5	–	13,5	14,1	10,8
Irregularidades en las adquisiciones	6,2	12,5	7,6	18,2	16,6	11,8
Represalias	6,0	4,3	14,2	25,7	–	10,6
Explotación y abusos sexuales	7,0	4,9	9,8	9,3	14,0	9,2
Robo y apropiación sin autorización	8,6	8,9	11,1	20,4	12,9	10,8
Actividades externas no autorizadas	10,0	5,4	15,8	12,3	10,0	10,1
Violación de las leyes locales	3,9	1,9	18,9	27,9	7,8	10,0
Otros	9,1	7,8	13,2	16,9	12,0	11,7

Cuadro 20
Plazo medio de tramitación de los casos, por tipo de sanción
 (Meses)

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>Promedio</i>
Destitución	8,7	4,6	14,3	11,7	17,3	11,8
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	10,0	8,4	11,0	15,5	14,3	12,4
Otras medidas disciplinarias	8,2	12,6	14,5	15,1	14,7	12,7

80. En 2022, el plazo medio de tramitación de los casos cerrados con nota en el expediente administrativo fue de 10,1 meses.

Cuadro 21
Número y plazo de tramitación de los casos cerrados con nota en el expediente administrativo en el período anual actual y en los cuatro anteriores

<i>Medida con la que concluyó el caso</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>
Separación del funcionario antes de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos o después de hacerlo y antes de que concluyera el procedimiento disciplinario (número de casos)	26	29	23	35	21
Plazo medio de tramitación (meses)	6,0	5,0	6,0	8,7	10,1

81. En 2022, el plazo de tramitación de los casos en lo que respecta a la entidad investigadora se situó en una horquilla general de 12,1 a 13,7 meses, sin diferencias significativas. Durante el examen de los casos se consultó activamente a los investigadores sobre cuestiones relativas a las pruebas y el respeto de los procedimientos. Además, se ofreció formación y orientación a los paneles de investigación no profesionales para mejorar su capacidad y la calidad de sus investigaciones.

Cuadro 22
Plazo de tramitación de los casos concluidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, por entidad investigadora

<i>Entidad investigadora</i>	<i>Plazo de tramitación de los casos (meses)^a</i>
Panel de investigación	12,8
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	13,7
Dependencias especiales de investigaciones de las misiones	12,1
Oficina de Auditoría e Investigaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	14,9

^a El plazo medio de tramitación de los casos fue de 13,4 meses.

82. En resumen, los datos no muestran ningún factor o tendencia determinante en relación con las tasas de tramitación. Como se explica más adelante, los factores que influyen en el plazo medio de tramitación de los casos son múltiples y no pueden

medirse científicamente. Cada caso plantea una serie de dificultades diferentes o un grado de complejidad que a menudo no puede preverse ni controlarse. A continuación se describen los principales factores que influyen en el plazo de tramitación de los casos.

Volumen de remisiones y retraso acumulado

83. El aumento del número de remisiones recibidas por la Oficina de Recursos Humanos en dos años consecutivos (2020 y 2021) ha ralentizado el ritmo de tramitación y ha provocado una acumulación de casos, ya que se ha dado prioridad a asuntos más recientes y de mayor gravedad. En 2022 se remitieron menos casos (97), lo que supuso un respiro frente al creciente número de casos abiertos (véase la figura IV). Sin embargo, en 2023, la Oficina recibió un número significativamente mayor de casos (véase la figura X) y espera arrastrar más de 200 a 2024¹³.

Figura IV

Número de casos recibidos y concluidos en el período anual actual y en los cuatro anteriores



Movimiento de personal

84. Durante los últimos tres años, hubo una importante rotación del personal encargado de los asuntos disciplinarios. De 2020 a 2022, nueve Oficiales Jurídicos abandonaron el equipo encargado de tramitar las remisiones disciplinarias, mientras que 12 Oficiales Jurídicos se incorporaron al equipo.

85. La reasignación de casos a nuevos funcionarios, que no estaban familiarizados con los detalles del procedimiento disciplinario ni con los pormenores de los casos, contribuyó al retraso.

Prioridades contrapuestas

86. La Oficina de Recursos Humanos tiene otras prioridades de trabajo, que incluyen representar al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en los recursos relacionados con cuestiones disciplinarias; emitir recomendaciones relativas a la concesión de licencias administrativas sin goce de sueldo a los miembros del personal; y participar en grupos de trabajo y comités relacionados con cuestiones de conducta del personal. Algunas de estas tareas son urgentes y requieren atención inmediata.

87. En particular, los procedimientos ante el Tribunal Contencioso-Administrativo tienen prioridad sobre el examen de los expedientes disciplinarios recibidos, ya que las solicitudes que formula el Tribunal Contencioso-Administrativo están sujetas a

¹³ Los casos arrastrados fueron 95 a 2019, 97 a 2020, 176 a 2021, 186 a 2022 y 157 a 2023.

plazos. El Tribunal Contencioso-Administrativo recibió 23 recursos en los que se impugnaba la decisión de imponer medidas disciplinarias, un número sin precedentes que supuso el 32 % de los casos tramitados en 2022 (véase la figura V).

88. Además, aumentó el volumen de escritos presentados al Tribunal Contencioso-Administrativo y el número de días de audiencias. Recientemente, el Tribunal de Apelaciones ha anulado las sanciones impuestas en algunos casos de acoso sexual basándose en que no se habían celebrado audiencias orales ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o en que las celebradas no habían sido suficientes¹⁴. Las recientes sentencias pueden dar lugar a que se dedique aún más tiempo a las audiencias en el Tribunal Contencioso-Administrativo, lo que puede repercutir negativamente en la futura tasa de tramitación de asuntos disciplinarios.

Complejidad del examen de las pruebas

89. Cada vez es mayor el volumen de documentación justificativa que debe examinarse durante las investigaciones. Los casos que implican abundante documentación o numerosas entrevistas, por ejemplo, los relativos a irregularidades en las adquisiciones o conductas prohibidas, requieren más tiempo para su examen y conclusión. Los casos basados en información o cooperación de personas externas, por ejemplo, los que se refieren a la explotación y los abusos sexuales o las reclamaciones médicas falsas, también suelen tardar más tiempo en tramitarse, sobre todo cuando se necesitan verificaciones o aclaraciones adicionales para evaluar las pruebas.

Imparcialidad del procedimiento

90. Los miembros del personal pueden pedir, mediante solicitud motivada, que se les conceda tiempo adicional para responder a las alegaciones durante el procedimiento disciplinario. Dependiendo de lo que argumente el funcionario, el respeto de las garantías procesales puede exigir que se acceda a esas solicitudes, lo que puede prolongar el tiempo necesario para concluir el caso. A este respecto, cabe señalar que los funcionarios pueden proporcionar información adicional en esta fase del procedimiento, y de hecho lo hacen. Los comentarios aportados por los funcionarios se revisan minuciosamente y, en caso necesario, se piden más aclaraciones a la entidad investigadora. Cualquier información adicional que haya sido facilitada por las entidades investigadoras debe ser compartida con el funcionario para que formule observaciones, antes de que el responsable de la toma de decisiones pueda hacer uso de ella¹⁵.

Cumplimiento de la jurisprudencia reciente

91. El Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones siguen aplicando un escrutinio más riguroso con respecto al criterio probatorio y la fiabilidad de las declaraciones de los testigos, con lo que el examen de los casos recibidos debe ser aún más profundo¹⁶. Los Tribunales han exigido que los responsables de la

¹⁴ Véase, por ejemplo, Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, sentencias núms. 2022-UNAT-1210 y 2023-UNAT-1361.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

decisión incluyan consideraciones detalladas en la carta mediante la cual se notifica, incluido el modo en que las circunstancias atenuantes y agravantes han influido en la evaluación de la proporcionalidad de la sanción que se estima adecuada¹⁷. Por consiguiente, es mayor el esfuerzo que se necesita para redactar y examinar los diversos documentos requeridos en cada etapa del procedimiento de rendición de cuentas, que se basa considerablemente en documentación escrita.

Medidas para acortar el plazo de tramitación de los casos

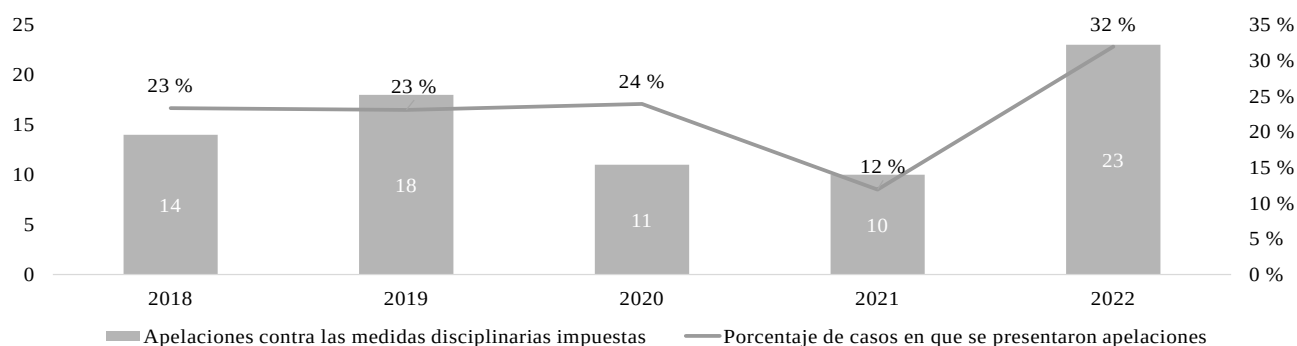
92. Dada la incertidumbre sobre los plazos derivada de factores que escapan al control de la Oficina de Recursos Humanos, no resulta apropiado realizar evaluaciones comparativas del tiempo empleado para concluir los procedimientos disciplinarios. Sin embargo, la resolución oportuna de los casos es esencial para lograr los objetivos de disciplina y responsabilidad del personal. Por consiguiente, desde mayo de 2023, en la Oficina se recogen datos relativos al tiempo que se emplea en cada etapa con respecto a determinados casos. El ejercicio está diseñado para registrar el tiempo total empleado y describir las causas específicas del retraso en la tramitación de esos casos. Los datos ayudarán a cuantificar la capacidad global de tramitación de casos y a identificar los ámbitos susceptibles de mejora. La información y el análisis de los resultados de este ejercicio se facilitarán en el próximo informe anual del Secretario General sobre su práctica disciplinaria, junto con información sobre cualquier iniciativa resultante que se adopte y cualquier otra recomendación sobre el camino a seguir.

B. Apelaciones contra las medidas disciplinarias

93. Cuando un caso se resuelve mediante la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario sancionado puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Entre un 15 % y un 25 % de los casos en los que se imponen medidas disciplinarias son objeto de apelación en el período de un año. En el período analizado en el informe precedente, que finalizó el 31 de diciembre de 2021, se interpusieron recursos en 10 casos, lo que equivale al 12 % de los casos cerrados con una medida disciplinaria. De las 72 sanciones impuestas en 2022, 23 fueron objeto de apelación, lo que representa el 32 % y supone un aumento significativo en comparación con años anteriores.

Figura V

Apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2022



¹⁷ Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, causa *Kennedy*, 2021-UNAT-1184.

94. En el cuadro 23 se ofrecen detalles adicionales sobre las 23 apelaciones.

Cuadro 23

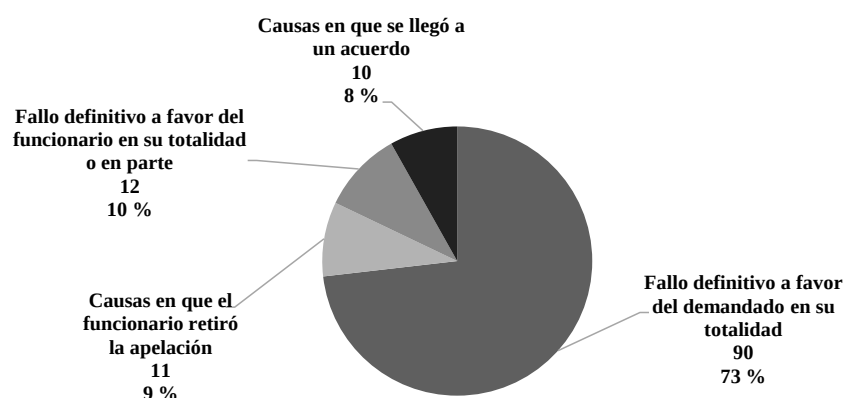
Estado de la apelación de los asuntos tramitados en 2022, por número de referencia en el compendio

<i>Categoría de falta de conducta</i>	<i>Apelación concluida</i>			<i>Apelación pendiente</i>	
	<i>Ganada</i>	<i>Retirada</i>	<i>Acuerdo entre las partes</i>	<i>Tribunal Contencioso-Administrativo</i>	<i>Tribunal de Apelaciones</i>
Discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad	—	624	—	625 a 627 y 633 a 635	—
Explotación y abusos sexuales y conductas conexas	—	—	—	—	680
Fraude y declaración y certificación falsas	—	—	—	639, 643, 664, 667 y 668	641
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	—	—	671	673 y 675	—
Irregularidades en las adquisiciones	687	—	—	—	—
Uso indebido de bienes	—	—	—	—	689 y 690
Robo y apropiación indebida	—	—	—	638	—
Agresión verbal y agresión física	—	—	—	676 y 679	—

95. En la figura VI se presenta información sobre el resultado final de las impugnaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009 hasta la fecha.

Figura VI

Resultados de las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2022, al 30 de septiembre de 2023



96. El Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones examinan si los hechos en que se basan las medidas disciplinarias cumplen los criterios probatorios necesarios. El Tribunal Contencioso-Administrativo sigue efectuando un examen detallado de la proporcionalidad de la sanción impuesta, incluso cuando se trata de una sanción más leve que la separación del servicio o la destitución.

97. El Tribunal de Apelaciones ha dictado recientemente una serie de sentencias que exigen que la determinación de la falta de conducta se realice en una audiencia judicial ante el Tribunal Contencioso-Administrativo¹⁸. El Tribunal de Apelaciones ha censurado que el Tribunal Contencioso-Administrativo se base en las declaraciones juradas que los testigos prestan ante los investigadores, y esencialmente ha exigido al Tribunal Contencioso-Administrativo que oiga, y a la Organización que presente, a los testigos de la falta de conducta, en ausencia de lo cual se han anulado las sanciones o se ha concedido una indemnización significativa. Esto sitúa esencialmente a los magistrados en la posición del Secretario General a la hora de determinar la existencia de una falta de conducta. En los casos en que la Organización no disponga de medios para obligar a comparecer a los testigos, su indisponibilidad podría invalidar todos los recursos invertidos en el proceso de rendición de cuentas de la Organización. También supone una enorme carga para las víctimas de conductas sexuales indebidas, que ya están traumatizadas pero a las que se exige repetidamente que revivan su experiencia. Esta postura se opone diametralmente al enfoque centrado en las víctimas. Además, socava el mandato que la Asamblea General ha encomendado a la OSSI como entidad investigadora independiente de la Secretaría, así como la autoridad del Secretario General para exigir responsabilidades a los funcionarios por su conducta.

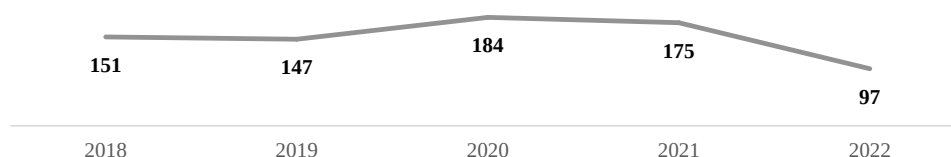
IV. Casos recibidos por la Oficina de Recursos Humanos en 2022

98. En esta sección se proporciona información sobre los casos remitidos a la Oficina de Recursos Humanos para la posible adopción de medidas disciplinarias en 2022, así como sobre el número de casos recibidos en los cuatro años anteriores.

99. En 2022 se recibieron muchos menos casos que en los cuatro períodos anuales anteriores (véanse la figura VII y el cuadro 24).

Figura VII

Número de casos recibidos en el período anual actual y en los cuatro anteriores



Cuadro 24

Casos recibidos en el período anual actual y en los cuatro anteriores, por tipo de falta de conducta

Tipo de falta de conducta	2018	2019	2020	2021	2022
Abuso de autoridad, acoso, incluido acoso sexual, y discriminación	34	34	38	32	20
Agresión y conducta abusiva	11	6	7	10	6
Incumplimiento de obligaciones privadas	2	1	—	1	1

¹⁸ Véase, por ejemplo, Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, sentencias núms. 2022-UNAT-1210, 2022-UNAT-1187, 2023-UNAT-1370 y 2023-UNAT-1361.

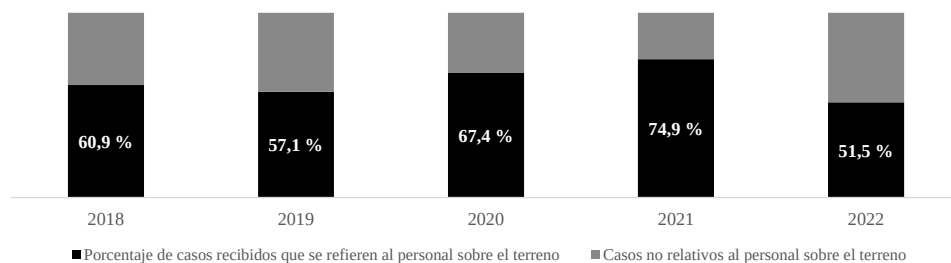
<i>Tipo de falta de conducta</i>	2018	2019	2020	2021	2022
Falta de denuncia o de cooperación		4	3	3	1
Declaración de intereses financieros	2	—	1	1	5
Comportamiento inapropiado o conflictivo		8	11	7	4
Declaración y certificación falsas	49	36	78	66	28
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones y faltas de conducta relacionadas con las computadoras	—	4	7	1	8
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	4	—	2	9	1
Irregularidades en las adquisiciones	4	4	5	7	3
Represalias	4	3	—	—	—
Explotación y abusos sexuales	7	6	12	10	2
Robo y apropiación sin autorización	22	11	5	3	6
Actividades externas no autorizadas	7	18	8	14	7
Violación de las leyes locales	—	3	—	2	2
Otros	5	9	7	9	3
Total	151	147	184	175	97

100. El incremento significativo de los casos recibidos en 2020 y 2021 se debió en gran medida a un aumento del número de casos de declaración y certificación falsas. En 2022, el número de casos recibidos en las distintas categorías de faltas de conducta se aproximaba a la media anterior a 2020. De los casos recibidos en 2022, el mayor número tuvo que ver con la categoría de declaraciones y certificaciones falsas (28 casos), seguida de la categoría de conductas prohibidas en virtud del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#) (20 casos).

101. El porcentaje de casos relativos al personal sobre el terreno recibidos durante el período a que se refiere el informe fue del 51,5 %. En la figura VIII se ofrecen datos comparativos del presente período anual y los cuatro anteriores. En 2022, el porcentaje de casos originados en misiones sobre el terreno disminuyó significativamente y se situó en el nivel más bajo de los últimos cinco años.

Figura VIII

Porcentaje de casos recibidos relativos al personal de las misiones sobre el terreno



102. Un gran número de los casos recibidos en los que estaban implicados miembros del personal de las misiones sobre el terreno tuvieron que ver con supuestos de declaración y certificación falsas. En cuanto al personal no perteneciente a misiones,

el mayor número de casos versó sobre denuncias de conductas prohibidas en virtud del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), como el acoso, mientras que este tipo de casos fue el segundo más alto en las misiones sobre el terreno (véase el cuadro 25).

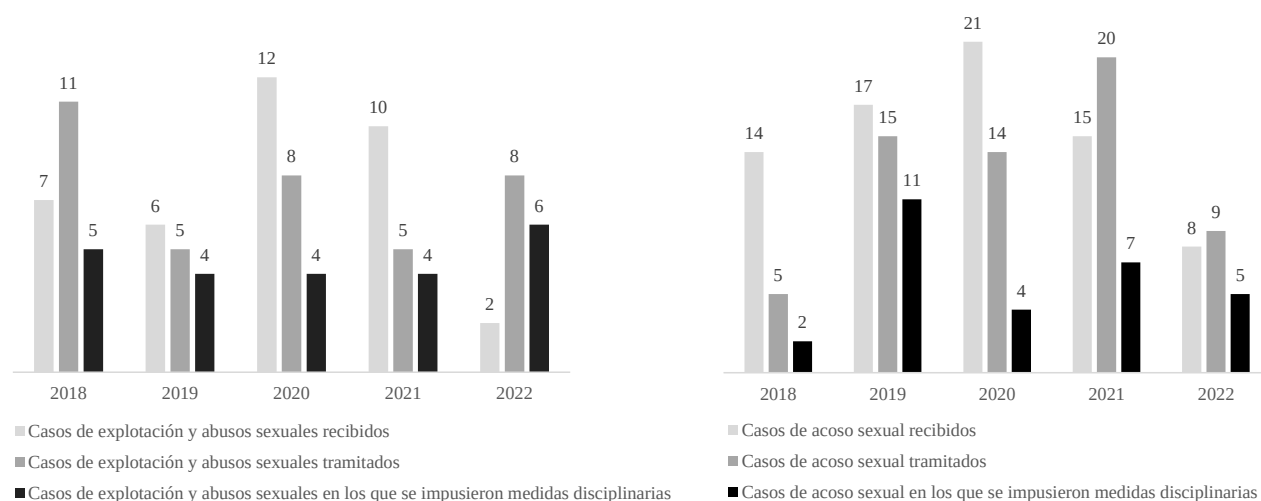
Cuadro 25

Casos recibidos en 2022, por lugar de asignación y tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Personal de misiones</i>	<i>Personal no perteneciente a misiones</i>
Abuso de autoridad, acoso, incluido acoso sexual, y discriminación	8	12
Agresión y conducta abusiva	3	3
Incumplimiento de obligaciones privadas	—	1
Falta de denuncia o de cooperación	—	1
Declaración de intereses financieros	1	4
Comportamiento inapropiado o conflictivo	2	2
Declaración y certificación falsas	21	7
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones y faltas de conducta relacionadas con las computadoras	2	6
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	1	—
Irregularidades en las adquisiciones	2	1
Explotación y abusos sexuales	1	1
Robo y apropiación sin autorización	6	—
Actividades externas no autorizadas	2	5
Violación de las leyes locales	1	1
Otros	—	3
Total	50	47

103. En lo que respecta a la explotación y los abusos sexuales y el acoso sexual, el número de casos recibidos ha disminuido desde 2020 (véase la figura IX). Esto puede atribuirse a la pandemia de COVID-19, durante la cual la mayor parte del personal trabajó a distancia con escasa interacción en persona. Aunque no se dispone de datos de apoyo mensurables, es posible que la disminución de los casos recibidos se deba a una mayor concienciación sobre la política de tolerancia cero y a las medidas preventivas y coercitivas adoptadas en el marco del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#).

Figura IX

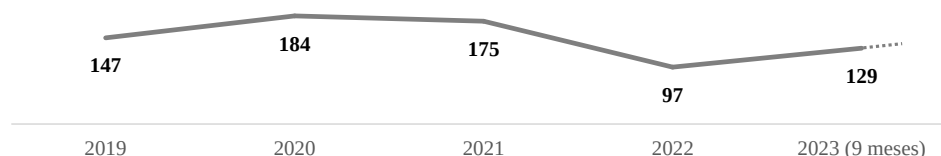
Número de casos recibidos y tramitados relativos a explotación y abusos sexuales y a acoso sexual

V. Datos sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2023

104. Del 1 de enero al 30 de septiembre de 2023 se recibieron 129 casos en la Oficina de Recursos Humanos, el 59 % de los cuales afectaban a funcionarios de misiones sobre el terreno. El número de casos recibidos y los tipos de falta de conducta se indican en la figura X y el cuadro 26.

Figura X

Número de casos recibidos entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2023 y en los últimos cuatro períodos anuales



Cuadro 26

Casos recibidos entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2023, por tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de autoridad, acoso, incluido acoso sexual, y discriminación	31
Agresión y conducta abusiva	4
Incumplimiento de obligaciones privadas	1
Falta de denuncia o de cooperación	3
Declaración de intereses financieros	2
Comportamiento inapropiado o conflictivo	2
Declaración y certificación falsas	36
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones y faltas de conducta relacionadas con las computadoras	1
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	7
Irregularidades en las adquisiciones	5
Represalias	1
Explotación y abusos sexuales	6
Robo y apropiación sin autorización	11
Actividades externas no autorizadas	15
Violación de las leyes locales	1
Otros	3
Total	129

105. En el mismo período, se adoptaron medidas en 94 casos según se indica en el cuadro 27.

Cuadro 27

Medidas adoptadas en los casos concluidos entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2023

<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	12
Medidas administrativas	8
Cierre del caso sin la adopción de ningún tipo de medida	3
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	9
Separación del funcionario antes de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos o después de hacerlo y antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	14
Otros	-
Total	93^a

^a Aunque se adoptaron 93 medidas, 1 de ellas sirvió para cerrar más de un caso. En total, se cerraron 94 casos en el período de nueve meses.

VI. Posible conducta delictiva

106. En su resolución [59/287](#), la Asamblea General solicitó 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 12 casos relacionados con denuncias creíbles de conductas delictivas, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

107. Diez de los 12 casos se remitieron a la Oficina de Recursos Humanos para que adoptara medidas disciplinarias. De los 10 casos remitidos, seis son casos disciplinarios de los que se da cuenta en el presente informe. Otros dos casos se refieren a asuntos que se siguen examinando de cara a la adopción de posibles medidas disciplinarias. En cuanto a los dos casos restantes, uno se cerró en 2021 y otro en 2023.

VII. Conclusión

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

Anexo I

Resumen de los casos en los que se impusieron medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
Discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad		
624	Un funcionario acosó sexualmente en una ocasión a un pasante a quien supervisaba. Hubo múltiples factores agravantes y un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
625	Un funcionario con responsabilidades de gestión acosó sexualmente a un subordinado y creó un entorno de trabajo hostil y ofensivo para otros funcionarios bajo su supervisión. Hubo factores atenuantes y agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
626	Un funcionario cometió múltiples actos de acoso sexual y hostigamiento.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
627	Un funcionario acosó sexualmente a cinco personas. Además, incurrió en abuso de autoridad en relación con una de ellas.	Destitución. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
628	Un funcionario incurrió en un patrón de comportamiento indeseado, incluso de naturaleza sexual, hacia un pasante y un funcionario subordinado. Hubo factores agravantes y atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
629	Un funcionario de categoría superior incurrió en abuso de autoridad, en particular al rescindir el contrato de un subordinado sin previo aviso ni justificación adecuada. El funcionario también hizo comentarios inapropiados a otros funcionarios y los amenazó con la pérdida del empleo, e hizo peticiones improcedentes a miembros del personal, incluso cuando estaban de licencia autorizada. Hubo un factor agravante y un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
630	Un funcionario de categoría superior incurrió en abuso de autoridad y discriminó a un subordinado por razón de sexo/género. También incurrió en conductas que crearon un entorno de trabajo ofensivo para al menos 18 funcionarios. Hubo múltiples factores agravantes y un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
631	Un funcionario incurrió en abuso de autoridad y demostró falta de criterio al entablar intercambios personales inoportunos con una persona de una entidad que pretendía asociarse con la Organización. Hubo factores atenuantes.	Amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría.
632	Un funcionario alzó la voz y amenazó con agredir a compañeros, incluso mediante mensajes abusivos. Hubo un factor agravante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con la mitad de la indemnización aplicable por rescisión del nombramiento.
633	Un funcionario incurrió en insubordinación y conducta prohibida al negarse a rendir cuentas ante un funcionario de categoría superior, no reconocer la posición superior de ese funcionario y no realizar las tareas asignadas por él, y al enviar correos electrónicos inapropiados, ofensivos y humillantes al funcionario de categoría superior y sobre dicho funcionario a otras personas. Hubo factores agravantes y atenuantes.	Descenso de categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso.
634	Un funcionario de categoría superior incurrió en insubordinación y acoso en el lugar de trabajo hacia un funcionario que era su superior, y cometió actos de acoso en el lugar de trabajo y abuso de autoridad que afectaron a otros funcionarios de la misma oficina. Hubo factores agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
635	Un funcionario de categoría superior incurrió en insubordinación y acoso en el lugar de trabajo hacia un funcionario que era su superior, y cometió actos de acoso en el lugar de trabajo y abuso de autoridad que afectaron a otros funcionarios de la misma oficina. Hubo factores agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
636	Un funcionario de categoría superior incurrió en insubordinación y acoso en el lugar de trabajo hacia un funcionario que era su superior, y cometió actos de acoso en el lugar de trabajo y abuso de autoridad que afectaron a otros funcionarios de la misma oficina. Hubo factores agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.

Robo y apropiación indebida

637	Un funcionario extrajo artículos de un almacén perteneciente a la Organización sin autorización y con la intención de venderlos a un tercero. Hubo factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
-----	---	--

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
638	Un funcionario se apropió indebidamente de donativos para un acto del Sindicato del Personal. Hubo un factor agravante y un factor atenuante.	Destitución.
Fraude y declaración y certificación falsas		
639	Un funcionario presentó información falsa en una solicitud de empleo en relación con problemas de conducta anteriores. Hubo un factor agravante y múltiples factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
640	Un funcionario presentó información falsa en solicitudes de empleo, en particular sobre los motivos de abandono del anterior empleo. Hubo un factor agravante y un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
641	Un funcionario presentó información falsa en solicitudes de empleo al no indicar que un familiar suyo trabajaba para las Naciones Unidas. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
642	Un funcionario presentó información falsa en una solicitud de empleo al no indicar que un familiar suyo trabajaba para las Naciones Unidas.	Sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio.
643	Un funcionario presentó información falsa en una solicitud de empleo al no indicar que un familiar suyo trabajaba para las Naciones Unidas. Hubo factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
644	Un funcionario presentó información falsa en una solicitud de empleo al no indicar que un familiar suyo trabajaba para las Naciones Unidas. Hubo factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
645	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo factores atenuantes.	Amonestación por escrito, pérdida de cuatro escalones dentro de la categoría y multa equivalente a un mes de sueldo básico neto
646	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
647	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 413,00 dólares en concepto de recuperación financiera.

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
648	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 818,00 dólares en concepto de recuperación financiera.
649	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 566,23 dólares en concepto de recuperación financiera.
650	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se efectuó el reembolso previo de las reclamaciones falsas. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
651	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 456,87 dólares en concepto de recuperación financiera.
652	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante. Se efectuó el reembolso previo de las reclamaciones falsas.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
653	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante. No se efectuaron reembolsos por las reclamaciones falsas.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
654	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante y un factor agravante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
655	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo factores agravantes.	Sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio. Se ordenó el pago de 30.268,34 dólares en concepto de recuperación financiera.
656	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. No hubo ninguna pérdida financiera. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
657	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 5.489,34 dólares en concepto de recuperación financiera.

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
658	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 6.980,27 dólares en concepto de recuperación financiera.
659	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 25.970,35 dólares en concepto de recuperación financiera.
660	Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
661	Un funcionario, u otra persona utilizando las credenciales facilitadas por él, presentó reclamaciones al seguro médico basadas en documentación justificativa falsa; y el funcionario proporcionó a una persona no autorizada acceso a su cuenta de correo electrónico oficial de las Naciones Unidas y a las credenciales del ordenador portátil de las Naciones Unidas.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
662	Un funcionario presentó, o consintió que otra persona presentara en su nombre, reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
663	Un funcionario presentó solicitudes falsas de subsidio de educación. Hubo factores agravantes.	Sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio. Se ordenó el pago de 119.831,58 dólares en concepto de recuperación financiera.
664	Un exfuncionario obtuvo dinero de subordinados con cargo a sus pagos contractuales; presentó documentación falsa a la Organización en relación con una solicitud de reembolso de gastos de viaje para compensar a un miembro del personal de las Naciones Unidas; y, sin autorización, hizo desembolsar fondos de la Organización. Hubo factores agravantes y atenuantes.	Medida disciplinaria posterior a la separación consistente en multa equivalente a seis meses de sueldo básico neto.
665	Un funcionario realizó una importante compra libre de impuestos en el economato utilizando las credenciales de un afiliado al economato que no había dado su consentimiento. Hubo factores atenuantes y agravantes.	Sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio.

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
666	Un funcionario falsificó una factura para justificar un gasto no documentado. Hubo múltiples factores atenuantes y un factor agravante.	Medida disciplinaria posterior a la separación consistente en pérdida de dos escalones dentro de la categoría y amonestación por escrito.
667	Un funcionario ayudó a solicitar donaciones a terceros sin autorización, presentó documentación falsa y dio instrucciones a otro funcionario para que falsificara facturas. Hubo un factor atenuante y múltiples factores agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
668	Un funcionario falseó su dirección de residencia y presentó a sabiendas recibos falsos de una supuesta estancia en un hotel como justificante de gastos. Hubo un factor atenuante y múltiples factores agravantes.	Destitución. Se ordenó el pago de 17.213,00 dólares en concepto de recuperación financiera.
669	Un funcionario incurrió en falsificación de una carta de certificación, al cambiar la fecha de una que se había emitido previamente en debida forma y presentarla a un banco para apoyar la solicitud de apertura de una línea de crédito. Hubo múltiples factores atenuantes y un factor agravante.	Amonestación por escrito y pérdida durante un año del derecho al incremento periódico de sueldo.
670	Un funcionario incurrió en falsificación de una carta de empleo, al cambiar la fecha de una que se había emitido previamente en debida forma y presentarla para apoyar la solicitud de un préstamo. Hubo múltiples factores atenuantes y un factor agravante.	Amonestación por escrito y pérdida durante un año del derecho al incremento periódico de sueldo.

Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

671	Un funcionario realizó actividades externas no autorizadas. Además, el funcionario no cooperó en la investigación. Hubo un factor agravante y múltiples factores atenuantes.	Amonestación por escrito y pérdida durante dos años del derecho al incremento periódico de sueldo.
672	Un funcionario realizó actividades externas no autorizadas al ayudar a otro funcionario en un negocio privado y utilizó recursos oficiales de tecnología de la información y las comunicaciones. Además, el funcionario no informó de la posible falta de conducta del otro funcionario. Hubo un factor atenuante y múltiples factores agravantes.	Descenso de categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso.
673	Un funcionario mantuvo comunicaciones no autorizadas con terceros en relación con asuntos relativos a las actividades oficiales de la Organización. Hubo factores agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con la mitad de la indemnización aplicable por rescisión del nombramiento.
674	Un funcionario dio instrucciones a sus subordinados para que llevaran a cabo conductas que infringían las políticas de la Organización y	Amonestación por escrito y pérdida de cinco escalones con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso.

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
	las leyes locales. Además, el funcionario no informó de que existía un conflicto de intereses derivado de su participación en el asunto. Hubo un factor agravante y un factor atenuante.	
675	Un funcionario facilitó indebidamente la contratación de una persona con la que tenía una relación personal. Además, el funcionario no informó del conflicto de intereses derivado de su relación personal y aceptó que se mantuviera la relación jerárquica existente entre ellos. Hubo factores atenuantes y agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
Agresión verbal y agresión física		
676	Un funcionario agredió físicamente a un guardia de seguridad no armado. Hubo factores agravantes y atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
677	Un funcionario utilizó expresiones abusivas con otro funcionario y lo agredió físicamente, causándole lesiones. Hubo factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento.
678	Un funcionario agredió físicamente a su cónyuge, que en ese momento estaba embarazada. Hubo un factor agravante y múltiples factores atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
679	Un funcionario se comportó de forma inapropiada y utilizó expresiones improcedentes en un entorno de trabajo. Hubo factores atenuantes.	Amonestación por escrito.
Explotación y abusos sexuales		
680	Un funcionario cometió actos de explotación sexual contra un miembro de la población local en el lugar de destino. Hubo un factor agravante y un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
681	Un funcionario acosó sexualmente a otro y trató de solicitar su asistencia para realizar actos de explotación sexual (a lo que el otro funcionario se negó). El funcionario también presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Hubo un factor atenuante.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
682	Un funcionario propuso mantener relaciones sexuales con dos menores en múltiples ocasiones y, en algunas de ellas, propuso pagar a cambio de esas relaciones.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
683	Un funcionario abusó sexualmente de un menor. El funcionario también amenazó a otra persona con un cuchillo.	Sanción de “destitución” con posterioridad a la terminación del servicio. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
684	Un funcionario cometió actos de explotación y abusos sexuales contra cuatro menores. El funcionario interfirió en la investigación.	Destitución. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.
685	Un funcionario agredió sexualmente a un empleado de limpieza privado en un alojamiento proporcionado por las Naciones Unidas.	Sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck.

Irregularidades en las adquisiciones

686	Un funcionario exigió y recibió un soborno de un asociado en la ejecución consistente en una parte de la financiación proporcionada por la Organización al proyecto del asociado. Hubo múltiples factores agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 9.500,00 dólares en concepto de recuperación financiera.
687	Un funcionario estuvo implicado en un proceso de adquisición irregular. Hubo factores atenuantes.	Descenso de categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. Medida de gestión consistente en capacitación sobre el proceso de adquisición y el uso de Umoja. Se ordenó el pago de 429.800 chelines kenianos en concepto de recuperación financiera.
688	Un funcionario incluyó información falsa en documentación oficial relativa a dos ejercicios de adquisición. En respuesta a las solicitudes de aclaración con respecto a uno de los ejercicios de adquisición, el funcionario alteró información y presentó datos falsos. Hubo factores agravantes y atenuantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 22.842,39 dólares en concepto de recuperación financiera.

Uso indebido o falta de diligencia razonable en relación con los bienes o activos de las Naciones Unidas

689	Un funcionario permitió que una persona no autorizada fuera transportada en un vehículo de las Naciones Unidas que tenía asignado, mientras otro funcionario realizaba insinuaciones sexuales a la persona no autorizada en la parte trasera del vehículo, que era claramente visible desde la vía pública. Se subió a Internet un video de la conducta. Hubo factores atenuantes y agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.
690	Un funcionario realizó insinuaciones sexuales a una persona no identificada en un vehículo de las Naciones Unidas, que era claramente visible desde la vía pública. Se subió a Internet un video de la conducta. Además, el funcionario no cooperó en la investigación. Hubo un factor atenuante y múltiples factores agravantes.	Destitución.

<i>Núm. de referencia</i>	<i>Descripción</i>	<i>Medidas adoptadas</i>
691	Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas sin autorización y sin el permiso de conducir de las Naciones Unidas y transportó en él a una persona no autorizada. Hubo un factor atenuante.	Amonestación por escrito con pérdida de dos escalones y pérdida durante dos años del derecho al incremento periódico de sueldo.
692	Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas bajo los efectos del alcohol y causó daños al vehículo. Hubo un factor atenuante y múltiples factores agravantes.	Separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se ordenó el pago de 437,00 dólares en concepto de recuperación financiera.
Violación de las leyes locales		
693	Un funcionario intentó viajar con más divisas de las permitidas. Hubo factores atenuantes.	Amonestación por escrito.
Otros		
694	Un funcionario incurrió en abuso de autoridad al entablar comunicaciones con un beneficiario de asistencia, lo que no formaba parte de sus funciones. Hubo factores agravantes y atenuantes.	Amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría.
695	Un funcionario no actuó con la diligencia debida en el proceso de reclasificación del puesto de otro funcionario. La Organización sufrió una pérdida financiera como consecuencia de las acciones del funcionario. Hubo factores atenuantes y agravantes.	Amonestación por escrito y pérdida de un escalón dentro de la categoría. Se ordenó el pago de 3.500 dólares en concepto de recuperación financiera.

Anexo II

Determinación de la existencia de una falta de conducta y evaluación de la proporcionalidad

