



Asamblea General

Distr. general
13 de marzo de 2000
Español
Original: inglés

Quincuagésimo cuarto período de sesiones

Tema 118 del programa

Examen de la eficiencia del funcionamiento

administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Informe complementario sobre irregularidades de la gestión que ocasionan pérdidas financieras a la Organización

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha preparado en cumplimiento de la resolución 53/225 de la Asamblea General, de 8 de junio de 1999, en la que la Asamblea pidió al Secretario General que le presentara un informe detallado sobre las irregularidades de gestión que ocasionan pérdidas financieras a la Organización. Conforme lo recomendó la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto en el párrafo 4 de su informe (A/53/954), en el informe se tienen en cuenta los informes anteriores sobre la cuestión (A/AC.243/1994/L.3 y A/49/418), publicados en 1994, y se incluyen, de conformidad con el párrafo 2 de la resolución, “procedimientos para determinar los casos de negligencia grave y las responsabilidades financieras y de otro tipo que tendrán que asumir las personas que cometan actos de esa índole, así como medidas preventivas para determinar los factores de riesgo que exponen a la Organización a irregularidades de gestión, y medidas para mejorar el control interno y la rendición de cuentas”.

En el informe se exponen sumariamente los procedimientos que el Secretario General está elaborando para determinar los casos de negligencia grave y aplicar eficazmente la regla 112.3 del Reglamento del Personal sobre la reparación de los perjuicios financieros. Esto incluye la ampliación del mandato del Comité Mixto de Disciplina en relación con los casos de negligencia grave. En el informe se señalan también algunas medidas adoptadas recientemente para establecer un mecanismo de rendición de cuentas más eficaz y mejorar el control interno, lo que, a juicio del Secretario General, contribuirá considerablemente a prevenir las irregularidades de gestión.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1–2	3
II. Definición de negligencia grave	3–5	3
III. Procedimientos para determinar que ha habido negligencia grave y establecer las responsabilidades financieras y de otro tipo que tienen que asumir quienes han cometido actos de negligencia grave	6–18	3
A. Fundamento de los procedimientos para determinar negligencia grave	6–10	3
B. Procedimientos en curso de elaboración para determinar la existencia de negligencia grave y aplicar la regla 112.3 del Reglamento del Personal	11–14	4
C. Responsabilidad financiera por pérdidas de bienes	15–16	5
D. Médidas y procedimientos para el resarcimiento de pérdidas financieras	17–18	6
IV. Medidas preventivas y determinación de los factores de riesgo que exponen a la Organización a irregularidades de gestión	19–24	6
A. Medidas para mejorar los controles internos	21	6
B. Medidas para mejorar la rendición de cuentas	22–24	7
V. Conclusiones	25	9
 Anexo		
Revisiones del artículo I del Estatuto del Personal y del capítulo I de la serie 100 del Reglamento del Personal		11

I. Introducción

1. En su quincuagésimo tercer período de sesiones, la Asamblea General, en su resolución 53/225, de 8 de junio de 1999, habiendo examinado el informe del Secretario General sobre irregularidades de la gestión que ocasionan pérdidas financieras a la Organización (A/53/849), pidió al Secretario General que le presentara, en su quincuagésimo cuarto período de sesiones y por conducto de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, un informe detallado sobre el mismo asunto. El presente informe se ha preparado en cumplimiento de esa resolución.

2. Conforme lo recomendó la Comisión Consultiva en su informe (A/53/954), la Asamblea General, en su resolución 53/225, pidió que en el presente informe se tuvieran en cuenta dos informes anteriores, a saber, la sinopsis de la Secretaría (A/AC.243/1994/L.3) y el informe del Grupo Especial Intergubernamental de Trabajo de Expertos establecido en virtud de la resolución 48/218 A de la Asamblea General (A/49/418), para estudiar la posibilidad de establecer un nuevo mecanismo jurisdiccional y procesal o de ampliar los mandatos y mejorar el funcionamiento de los mecanismos ya existentes. La Asamblea pidió, además, que el presente informe incluyera procedimientos para determinar los casos de negligencia grave y las responsabilidades financieras y de otro tipo que tendrían que asumir las personas que cometieran actos de esa índole, así como medidas preventivas para determinar los factores de riesgo que exponen a la Organización a irregularidades de gestión, y medidas para mejorar el control interno y la rendición de cuentas (resolución 53/225, párr. 2).

II. Definición de negligencia grave

3. Resulta prácticamente imposible formular una definición de negligencia grave que pueda aplicarse automáticamente, sin previa interpretación, a cualquier situación dada. Lo que constituye negligencia grave en un caso determinado depende de los hechos y exige un examen de las circunstancias concretas de cada caso. La “negligencia grave” se ha definido de manera general en una opinión jurídica que figura en el *Anuario Jurídico de las Naciones Unidas* como “negligencia de un grado muy elevado que abarca dolo, imprudencia o embriaguez y, por consiguiente, una manifiesta falta de

respeto por la seguridad de las vidas y de la propiedad”¹. En dicha opinión jurídica se dice, además:

“Hemos examinado el concepto de ‘negligencia grave’ y los conceptos equivalentes tal como aparecen en varios sistemas jurídicos, los cuales coinciden en esta descripción de ‘negligencia grave’. Son pocos los sistemas jurídicos que entran en más detalles en cuanto a la definición de ésta y en cada caso quien la determina es la persona u órgano encargado de la ‘determinación de los hechos’, es decir, el jurado o el juez (análogo a la Junta de Fiscalización de Bienes en el contexto administrativo de las Naciones Unidas).”²

4. Por otra parte, el Tribunal Administrativo ha formulado una opinión sobre la definición de “negligencia grave”. En el juicio No. 742, *Manson* (1995), el Tribunal sostuvo:

“La ‘negligencia grave’ supone el no actuar, por imprudencia extrema, como lo haría una persona razonable con relación a un riesgo que sea razonable prever. Por eso, para determinar que ha habido negligencia grave debe demostrarse que se han dejado de observar las normas de conducta propias de una ‘persona razonable’ en mucha mayor medida que en el caso de la negligencia ordinaria.” (Párr. XIV)

5. Con el apoyo de distintas opiniones jurídicas, la Organización ha seguido desde 1969 la política de que para justificar que un funcionario deba rendir cuentas por las pérdidas sufridas por la Organización se requiere prueba de negligencia grave o dolo.

III. Procedimientos para determinar que ha habido negligencia grave y establecer las responsabilidades financieras y de otro tipo que tienen que asumir quienes han cometido actos de negligencia grave

A. Fundamento de los procedimientos para determinar negligencia grave

6. En el informe del Secretario General se señaló que “es necesario establecer procedimientos para determinar i) si en un caso determinado ha habido

‘negligencia grave’ y ii) cuál será la responsabilidad financiera, de haberla, en que incurrirán las personas que hayan cometido ‘negligencia grave’” (A/53/849, párr. 8).

7. Como se indicó en el párrafo 3 *supra*, lo que constituye negligencia grave depende de los hechos y requiere la aplicación de la definición jurídica de negligencia grave a las circunstancias de cada caso en particular. En el informe del Secretario General se hacía referencia a disposiciones existentes, tales como la regla 114.1 de la Reglamentación Financiera Detallada y la regla 112.3 del Reglamento del Personal, donde se establecen las medidas que deben tomarse para obtener el resarcimiento de las pérdidas financieras que haya sufrido la Organización.

8. A juicio del Secretario General, el fundamento jurídico para imponer una responsabilidad financiera por negligencia grave es la regla 112.3 del Reglamento del Personal. Si bien hay otras normas (tales como las reglas 114.1 y 110.14 de la Reglamentación Financiera Detallada³) que pueden servir de base para obtener un resarcimiento financiero de los funcionarios, ninguna de ellas requiere establecer que haya existido una negligencia grave. Dado que en el presente informe debe considerarse ante todo la responsabilidad financiera por negligencia grave en relación con irregularidades de la gestión, el análisis que sigue se refiere solamente a la aplicación de la regla 112.3 del Reglamento del Personal.

9. El objeto principal de la regla 112.3 del Reglamento del Personal es el resarcimiento, es decir, la compensación a la Organización por los perjuicios financieros sufridos. Cabe observar que el resarcimiento difiere de las medidas disciplinarias previstas en la regla 110.3 del Reglamento del Personal, que constituyen sanciones⁴.

10. Hasta el momento, en la práctica, la regla 112.3 del Reglamento del Personal no se ha aplicado para obtener el resarcimiento en los casos de negligencia grave de los funcionarios, salvo en los casos de las pérdidas de bienes consideradas por las juntas de fiscalización de bienes, como se indica en el párrafo 15 del presente informe. En sus resoluciones 51/226, de 25 de abril de 1997, y 53/221, de 7 de abril de 1999, la Asamblea General declaró que los funcionarios de las Naciones Unidas serían responsables ante el Secretario General y le deberían rendir cuentas por negligencia grave de conformidad con la regla 112.3 del Regla-

mento del Personal y que deberían establecerse procedimientos para la aplicación de la regla. El Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas también ha expresado la opinión de que el Secretario General podría utilizar la regla 112.3 del Reglamento del Personal para obtener el resarcimiento de las pérdidas financieras sufridas por la Organización como resultado de casos graves de mala administración.

B. Procedimientos en curso de elaboración para determinar la existencia de negligencia grave y aplicar la regla 112.3 del Reglamento del Personal

11. La aplicación de la regla 112.3 del Reglamento del Personal debe hacerse protegiendo las garantías procesales a que tienen derecho los funcionarios. En general se considera que las garantías procesales requieren por lo menos que el funcionario haya sido notificado del cargo de negligencia grave y haya tenido la oportunidad de responder a ese cargo. En consecuencia, la aplicación de la regla 112.3 debería incluir una determinación de hechos preliminar, la notificación al funcionario del cargo de negligencia grave en su contra, la oportunidad de responder al cargo y la remisión a un órgano asesor, el cual formularía una recomendación al Secretario General sobre la determinación de negligencia grave y la posible reparación. Teniendo en cuenta esos requisitos, el Secretario General está elaborando actualmente los procedimientos para la determinación de los casos de negligencia grave y la aplicación de la regla 112.3 del Reglamento del Personal, en la forma que se indica a continuación. En estos procedimientos se tiene en cuenta el hecho de que muchos y tal vez la mayoría de los casos de negligencia grave suponen falta de conducta.

Etapas 1. Investigación preliminar

12. Dada la posible gravedad de las consecuencias que pueden tener para los funcionarios los cargos de “negligencia grave”, sería apropiado realizar una investigación preliminar, como en el caso en que se hace una acusación de falta de conducta. Dado que los jefes de departamentos u oficinas han realizado investigaciones preliminares sobre cargos relativos a faltas de conducta, conocen bien la forma de realizar tales investigaciones. Por esa razón, el Secretario General estima que la investigación de los cargos de negligencia

grave por parte de los directores de programas debería ser realizada también por los jefes de departamentos u oficinas. Habida cuenta de que la investigación y la determinación de los casos de negligencia grave requieren asesoramiento jurídico, se considera que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina de Asuntos Jurídicos deben facilitar ese asesoramiento y prestar asistencia en caso necesario. También se puede solicitar a la Oficina de Servicios de Supervisión Interna que realice una investigación preliminar.

13. Una vez concluida la investigación preliminar, los jefes de departamentos u oficinas (o la Oficina de Servicios de Supervisión Interna) informarán al Secretario General sobre si los cargos parecen corroborados (incluido el monto de que se trata) y si deben seguirse los procedimientos para el reintegro de fondos previstos en la regla 112.3 del Reglamento del Personal. Si la cuestión parece involucrar también una posible falta de conducta, los cargos relativos a esa falta de conducta se considerarán como parte del mismo procedimiento.

Etapas 2. Medidas subsiguientes a la investigación preliminar

14. Sobre la base de las recomendaciones resultante de la investigación preliminar, el Secretario General considerará la adopción de las medidas apropiadas, con los siguientes resultados posibles:

- **Resultado posible I: cargos no corroborados.** Cuando el cargo de negligencia grave no haya sido corroborado, no se requerirá ninguna otra medida. En consecuencia, el caso quedaría concluido;
- **Resultado posible II: negligencia grave.** En los casos en que los elementos probatorios indican que ha habido negligencia grave, el Secretario General decidirá cuál es el procedimiento más apropiado que haya que seguir, lo que puede incluir la remisión del caso al Comité Mixto de Disciplina o a un órgano ya existente para que formule una recomendación relativa a la posibilidad de aplicar la regla 112.3 del Reglamento del Personal. Para ello, deberá ampliarse el mandato del Comité Mixto de Disciplina de modo que pueda tratar los casos de ese tipo. A tal efecto:
 - i) Se modificarán las reglas pertinentes del Reglamento del Personal con el fin de ampliar el mandato del Comité Mixto de Disciplina de modo que incluya los casos de los funcionarios acusa-

dos de negligencia grave y la formulación de recomendaciones sobre el reintegro de fondos de conformidad con la regla 112.3 del Reglamento del Personal;

ii) La composición del Comité Mixto de Disciplina de mandato ampliado se establecerá especialmente para cada caso de negligencia grave a fin de tomar en cuenta la categoría de los funcionarios involucrados;

iii) Un funcionario con experiencia jurídica participará en las deliberaciones del Comité Mixto de Disciplina de mandato ampliado, con carácter ex officio, para asesorar a los miembros sobre los procedimientos que deben seguirse al tratar los casos de esa índole.

C. Responsabilidad financiera por pérdidas de bienes

15. Los actos de negligencia grave pueden ocasionar también la pérdida de bienes de la Organización. Cuando las pérdidas de bienes produzcan perjuicios financieros, los casos se remitirán a la Junta de Fiscalización de Bienes local o a la Junta de Fiscalización de Bienes de la Sede. El mandato y la composición de la Junta de Fiscalización de Bienes se establecen en la regla 110.32 del Reglamento Financiero. Los mandatos de las Juntas de Fiscalización de Bienes en lugares situados fuera de la Sede y los de las Juntas de Fiscalización de bienes locales son análogos a los de la Junta de Fiscalización de Bienes de la Sede (véanse las reglas 110.33 y 110.34 del Reglamento Financiero). Las Juntas de Fiscalización de Bienes locales y de la Sede determinan sus propios procedimientos (ST/SGB/1998/15, secc. 4).

16. Se han establecido criterios y directrices para determinar los casos de negligencia grave que ocasionan pérdidas de bienes. Aunque el Secretario General estima que esas pérdidas de bienes no se deben necesariamente a "irregularidades de la gestión", al parecer los mecanismos actuales para establecer la responsabilidad financiera por pérdidas de bienes a consecuencia de negligencia grave funcionan satisfactoriamente. Con arreglo a los procedimientos actuales, un funcionario que no esté satisfecho con las conclusiones de la correspondiente Junta de Fiscalización de Bienes puede apelar ante la Junta Mixta de Apelación contra la decisión relativa al resarcimiento por pérdidas de bienes.

D. Medidas y procedimientos para el resarcimiento de pérdidas financieras

17. En su informe (A/53/954), la Comisión Consultiva solicitó información sobre las medidas adoptadas para investigar la posibilidad de resarcimiento con cargo a las prestaciones de pensión de las personas en cuestión. La Comisión Consultiva había formulado esa solicitud previamente en el párrafo 53 de su informe de octubre de 1992 (A/47/500). El Secretario General, en su informe de noviembre de 1993, había suministrado información sobre la recuperación de fondos deduciéndolos de las prestaciones de pensión de los funcionarios (A/48/572, párrs. 4 a 10). En el mismo informe, se había indicado que “el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas ha denegado a la Administración el derecho a recuperar las sumas que se le adeudaban deduciéndolas directamente de las prestaciones de pensión de los funcionarios, aduciendo que en los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, promulgados por la Asamblea General, se excluía la posibilidad de recuperar sumas adeudadas a la Organización deduciéndolas de las prestaciones de pensión de un funcionario separado del servicio” (ibíd., párr. 6). En consecuencia, mientras el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no recomiende una enmienda pertinente de los Estatutos y Reglamentos de la Caja de Pensiones, y la Asamblea General la apruebe, los procedimientos de ese tipo para la recuperación de fondos no son viables.

18. Sin embargo, en algunos casos particulares se ha llegado a acuerdos consensuales para lograr la recuperación de fondos deduciéndolos de las prestaciones de pensión. Por ejemplo, en el caso de un funcionario de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) (véase el documento A/53/811), se llegó a un acuerdo para el reembolso a la Organización con cargo a las prestaciones de pensión del funcionario. Éste recibía inicialmente el pago de la Caja de Pensiones y efectuaba posteriormente el pago a la Oficina de las Naciones Unidas de Ginebra.

IV. Medidas preventivas y determinación de los factores de riesgo que exponen a la Organización a irregularidades de gestión

19. Para prevenir las irregularidades de la gestión, es indispensable adoptar medidas que reduzcan los factores de riesgo y promuevan buenas prácticas en materia de administración. La capacidad de la Organización para determinar los factores de riesgo, adoptar medidas al respecto y aprender de los errores cometidos tiene una importancia crítica para impedir las irregularidades de la gestión. Entre los factores de riesgo que podrían exponer a la Organización a irregularidades de gestión se cuentan los procedimientos y directrices poco claros, una división de funciones inadecuada, así como la falta de vigilancia por parte de la Administración, la capacitación insuficiente, los arreglos poco idóneos en materia de seguridad y la supervisión inadecuada. Por esa razón, la vigilancia de la Administración tiene una importancia crítica para la prevención, evaluación y corrección de las irregularidades de gestión.

20. Con medidas tales como normas y reglamentaciones claras, controles internos adecuados y mecanismos de supervisión y entornos que promuevan una buena gestión, se desalentarán las irregularidades y se reducirán los riesgos, haciendo de ese modo menos probables las irregularidades de gestión. Un buen ejemplo es el de la experiencia adquirida en el caso del sobrepago de dietas en la Misión de Observación de las Naciones Unidas para el Iraq y Kuwait (UNIKOM), como resultado del cual se instituyó una nueva política en materia de dietas por misión mediante la instrucción administrativa ST/AI/1997/6, de 20 de octubre de 1997, en la cual se aclararon y simplificaron las normas sobre pago de tales dietas. Al reducirse la posibilidad de diversas interpretaciones y aplicaciones, no sólo han disminuido los riesgos de error sino que se han sentado las bases para una mejor rendición de cuentas.

A. Medidas para mejorar los controles internos

21. Los controles internos adecuados permitirán, en gran medida, descubrir y prevenir las irregularidades y ayudar a corregirlas. El Secretario General ha adoptado

medidas para mejorar los controles internos en las siguientes esferas:

- **Fortalecimiento de los controles presupuestarios y contables.** La aplicación permanente de controles presupuestarios y contables es la medida preventiva más eficaz para la gestión financiera. Dichos controles se refuerzan constantemente siguiendo las recomendaciones de los órganos de supervisión;
- **Publicación de las directrices en materia de normas de control interno.** Como se indica en los informes del Secretario General sobre las directrices en materia de normas de control interno (A/52/867 y A/54/427) el Secretario General adoptará medidas para difundir las directrices lo más ampliamente posible, incluso por medio de la Intranet, la red de las Naciones Unidas;
- **Revisión del artículo I del Estatuto del Personal y el capítulo I de las reglas de la serie 100 del Reglamento del Personal.** Esta revisión se hizo de conformidad con la resolución 52/252, de 8 de septiembre de 1998, de la Asamblea General e incluye modificaciones al capítulo I de las reglas de las series 200 y 300 del Reglamento del Personal, para adecuarlas a las revisiones al artículo I del Estatuto del Personal, que entró en vigor a partir del 1º de enero de 1999. Estas cláusulas y reglas, así como comentarios al respecto, figuran en el boletín del Secretario General ST/SGB/1998/19, de 10 de diciembre de 1998, titulado "Condición, derechos y obligaciones fundamentales del personal de las Naciones Unidas". En el anexo del presente informe se consignan las disposiciones pertinentes;
- **Racionalización de la documentación sobre normas y procedimientos en materia de recursos humanos.** Con el objeto de facilitar y uniformar el acceso electrónico para la aplicación consecuente de las normas y procedimientos en materia de recursos humanos, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha señalado y suprimido desde enero de 1999 127 boletines, instrucciones administrativas y circulares informativas del Secretario General que son obsoletos o redundantes y ha racionalizado las normas mediante publicaciones unificadas sobre determinados temas. Para fines del año 2000 se pondrá a disposición de todo el personal un manual electrónico de esas

normas y procedimientos. Se prevé también que en el manual electrónico se incluirán instrumentos tales como directrices y formularios;

- **Actualización de las Normas de conducta en la administración pública internacional, 1954,** de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional. Las Normas de conducta han sido examinadas y actualizadas recientemente por un grupo de trabajo tripartito convocado por la Comisión de Administración Pública Internacional. La Comisión tendrá ante sí el proyecto revisado de normas de conducta en su quincuagésimo primer período de sesiones, que se celebrará en abril de 2000.

B. Medidas para mejorar la rendición de cuentas

22. Se ha reconocido que la función del personal directivo es esencial como parte de las medidas para establecer un mecanismo de rendición de cuentas más eficaz. Al respecto, el Secretario General ha adoptado un enfoque amplio encaminado a mejorar el sistema de rendición de cuentas del personal directivo superior así como del personal de la Secretaría de las demás categorías.

Rendición de cuentas por el personal directivo superior

23. Con el propósito de establecer una base sólida para una rendición de cuentas más eficaz por parte del personal directivo superior, se han adoptado o se están adoptando las medidas siguientes:

- **Gestión de la actuación profesional del personal directivo.** En el sistema general de rendición de cuentas la gestión de la actuación profesional del personal directivo sigue siendo de fundamental importancia. Para formalizar y fortalecer aún más ese proceso de conformidad con el boletín del Secretario General ST/SGB/1999/18 relativo al sistema de evaluación de la actuación profesional, los jefes de departamento presentarán al Secretario General al principio de cada año un "plan de gestión de programas" en el que especificarán sus objetivos así como los indicadores que utilizarán para medir los resultados. El plan incluirá tanto los objetivos del programa como los objetivos para la gestión eficaz de los recursos

humanos y financieros. El personal directivo proporcionará también información sobre los logros alcanzados el año anterior con respecto a los indicadores escogidos de antemano para medir los resultados. El Secretario General examinará anualmente con los funcionarios directivos superiores en qué medida han logrado alcanzar sus objetivos y la forma en que han desempeñado sus funciones durante el período de que se trate. Para lograr que la rendición de cuentas del personal directivo y de los supervisores de otras categorías de la Organización se traduzca en una gestión eficaz de los recursos humanos y financieros, se seguirá utilizando, entre otras cosas, el sistema de evaluación de la actuación profesional.

- **Grupo de expertos sobre rendición de cuentas.** Se va a crear un grupo de expertos sobre rendición de cuentas, que estará presidido por la Vicesecretaria General e integrado por varios funcionarios superiores, para brindar asesoramiento al Secretario General sobre cualquier cuestión relacionada con la rendición de cuentas. Para prestar asistencia al grupo de expertos en el desempeño de su labor el Departamento de Gestión sintetizará las conclusiones de los órganos de supervisión (entre ellos, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Junta de Auditores y la Dependencia Común de Inspección), señalará los casos en que ha habido evidentemente incumplimiento de las funciones de supervisión por parte del personal directivo y problemas generalizados en relación con la gestión de los programas y de los recursos humanos y financieros, y formulará recomendaciones para mejorar los sistemas y procedimientos de gestión. El Grupo, basándose en esos análisis y conclusiones, hará recomendaciones sobre las medidas necesarias para corregir las deficiencias generales de la gestión, las irregularidades de la gestión y cualquier otra cuestión que pueda tener repercusiones importantes en la gestión, a fin de que la Organización pueda integrar mejor la labor de los órganos de supervisión en el marco de la rendición de cuentas por el personal directivo superior de la Organización.
- **Vigilancia de la delegación de atribuciones.** El proceso de delegar facultades decorosas en los directores de programas no exonera al Departamento de Gestión de su obligación de velar por que los recursos financieros y humanos de la

Organización sean administrados adecuadamente. Para hacer frente a sus responsabilidades en la materia, el Departamento está fortaleciendo sus sistemas de vigilancia.

Siempre que éstas u otras medidas que puedan adoptarse afecten las condiciones de trabajo el Secretario General consultará con el personal de conformidad con el apartado a) de la cláusula 8.1 del Estatuto del Personal.

Medidas adoptadas a otros niveles

24. Otras medidas recientes que han tenido repercusiones en la rendición de cuentas del personal en general son las siguientes:

- **Sistemas más eficaces de vigilancia (Supervisión) de la gestión y de evaluación de los resultados.** Los funcionarios directivos son los más indicados para determinar y corregir eficazmente las “irregularidades de la gestión”. El Departamento de Gestión viene adoptando medidas para mejorar la vigilancia de la gestión y la presentación de informes al respecto. Ello permitirá a los funcionarios directivos contar con la información necesaria para determinar las irregularidades y adoptar las medidas correspondientes. Esto también se aplica a la vigilancia constante de los sistemas de control interno para establecer su eficacia.
- **Función de los órganos de supervisión.** La creación de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en 1994 fue un acontecimiento importante. Además de considerar los casos de fraude, la Sección de Investigaciones de la Oficina recibe denuncias sobre mala administración, abuso de autoridad, negligencia, despilfarro de recursos, mala conducta y otras faltas. Cuando las pruebas presentadas por la Oficina han demostrado que se ha cometido fraude, se ha recomendado sistemáticamente que se entablen acciones penales ante los tribunales nacionales competentes y/o se inicien procedimientos disciplinarios en el sistema interno de administración de justicia. Además, la Oficina ha prestado diversos servicios de investigación y asesoramiento, así como servicios de enlace a las autoridades nacionales en la realización de las investigaciones, los que han contribuido a la obtención de varios resultados positivos y tangibles.

- **Definición de los valores fundamentales y de las competencias básicas y administrativas de la Organización.** El modelo de los valores fundamentales y competencias establecido por el Secretario General en el documento ST/SGB/1999/15, de 13 de octubre de 1999, indica que “la integridad” es un valor fundamental de la Organización y que la “rendición de cuentas” es una competencia básica esencial. Los indicadores de comportamiento (descripciones de los comportamientos que ejemplifican los valores y las competencias en la práctica) muestran claramente, entre otras cosas, la expectativa de que el personal actúe conforme a los reglamentos y normas de la Organización y tomé medidas rápidamente en los casos en que el comportamiento es poco profesional o poco ético.
- **Capacitación del personal directivo.** Las competencias se vienen reforzando mediante programas obligatorios de perfeccionamiento del personal directivo, entre ellos el Programa de capacitación en administración de personal, en el que han participado hasta ahora casi el 95% de los funcionarios de las categorías D-1 y D-2 y la mayoría de los funcionarios de las categorías P-4 y P-5 que desempeñan funciones de supervisión o administración. Desde 1997 se presta cada vez más atención a los programas de perfeccionamiento del personal directivo y a los programas para mejorar la capacidad de las Naciones Unidas, por ejemplo, en la administración de las compras, el presupuesto y las finanzas y del personal, así como a los cursos de capacitación para la administración de las operaciones de mantenimiento de la paz.

V. Conclusiones

25. Con respecto a las medidas para corregir y prevenir las irregularidades de la gestión, el presente informe se refiere a algunos de los avances logrados con posterioridad a la publicación de los dos informes anteriores sobre el tema (A/AC.243/1994/L.3 y A/49/418), así como del informe más reciente del Secretario General (A/53/849). Si bien el Reglamento del Personal y las instrucciones administrativas pertinentes contienen disposiciones al respecto, se consideró necesario elaborar procedimientos para determinar los casos de negligencia grave y garantizar la eficaz aplicación de la

regla 112.3 con respecto a la restitución de fondos. Con ese propósito, el Secretario General ha procedido a establecer mecanismos que permitan a los jefes de departamento u oficina (o la Oficina de Servicios de Supervisión Interna) realizar investigaciones preliminares cuando se presente una denuncia de “negligencia grave”. Si los elementos de prueba indican que ha habido negligencia grave, la cuestión será examinada en el marco de los procedimientos revisados del Comité Mixto de Disciplina, con su mandato ampliado y su nueva composición, mientras que en los casos de mala conducta que no supongan negligencia grave se seguirán aplicando los procedimientos actuales del Comité. Como parte de su programa de reforma administrativa, el Secretario General ha adoptado varias medidas para establecer un sistema más eficaz de rendición de cuentas, entre ellas, los mecanismos a nivel de personal directivo superior, como el plan de gestión de programas, la creación del grupo de expertos sobre rendición de cuentas y la supervisión de la delegación de atribuciones. Se han adoptado, además, medidas para fortalecer los controles internos. El Secretario General considera que la aplicación de un enfoque amplio a la rendición de cuentas, con el apoyo de todas esas medidas, contribuirá considerablemente a detectar y prevenir las irregularidades de la gestión

Notas

¹ Véase la opinión jurídica de fecha 30 de junio de 1981 contenida en un memorando dirigido por la Oficina de Asuntos Jurídicos al Secretario General Adjunto, Oficina de Servicios Financieros, sobre la “negligencia grave” por parte de un funcionario que ocasiona daños a una propiedad de las Naciones Unidas —criterios que se deben aplicar a fin de determinar si se trata de una negligencia grave”, *Anuario Jurídico de las Naciones Unidas, 1981*, págs. 204 y 205.

² Véase la nota 31 de la opinión, *ibíd.*

³ La regla 110.14 de la Reglamentación Financiera Detallada dispone: “a) Previa investigación completa, el Contralor podrá autorizar que se pasen a pérdidas y ganancias las pérdidas de numerario y el valor contable de las cuentas y los efectos por cobrar que considere incobrables; no obstante, la cancelación de sumas que excedan de 10.000 dólares requerirá la aprobación del Secretario General”, y “b) En cada caso, la investigación servirá para determinar si un funcionario de las Naciones Unidas es responsable de la pérdida. En la afirmativa, podrá exigirse a tal funcionario el resarcimiento total o parcial de la pérdida ...”.

⁴ Sin embargo, desde el punto de vista de los funcionarios, la reparación financiera prevista en la regla 112.3 del Reglamento del Personal puede interpretarse, en la práctica, como una forma de sanción análoga a una “multa”, que es una de las medidas disciplinarias contempladas en el apartado a) de la regla 110.3 del mismo Reglamento.

Anexo

Revisiones del artículo I del Estatuto del Personal y del capítulo I de la serie 100 del Reglamento del Personal

(vigentes a partir del 1° de enero de 1999)

<i>Cláusula del Estatuto del Personal/regla del Reglamento del Personal</i>	<i>Disposiciones pertinentes</i>	<i>Comentario del documento ST/SGB/1998/19</i>
Cláusula 1.2 r)	<i>“Los funcionarios deberán responder a todas las solicitudes de información formuladas por funcionarios y otros miembros del personal de la Organización autorizados a investigar posibles casos de malversación de fondos, derroche o uso indebido.”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta cláusula “tiene por objeto dar a entender claramente a los funcionarios su obligación de cooperar con las investigaciones oficiales que realice la Organización y de suministrar información sobre sus funciones oficiales, por ejemplo, a los auditores internos o externos.” (pág. 25)
Regla 101.2 a)	<i>“Se podrán iniciar los procedimientos disciplinarios previstos en el artículo X del Estatuto del Personal y en el capítulo X del Reglamento del Personal contra los funcionarios que no cumplan sus obligaciones o las normas de conducta establecidas en la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal, el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada y todas las publicaciones administrativas.”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta disposición “tiene por objeto responsabilizar a los funcionarios, mediante procedimientos disciplinarios, del incumplimiento de sus obligaciones y de las normas de conducta establecidas en la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal, el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada y todas las publicaciones relacionadas con esos instrumentos.” (pág. 26)
Cláusula 1.3 a)	<i>“Los funcionarios son responsables ante el Secretario General del desempeño debido de sus funciones. Deben velar por el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad en el desempeño de sus funciones, y su actuación profesional se evaluará periódicamente para comprobar si se cumplen debidamente los requisitos al respecto.”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta disposición, entre otras cosas, “impone ahora al personal directivo la obligación expresa de evaluar adecuadamente la actuación profesional” y establece que “Una parte integrante de las tareas que cumplen los funcionarios directivos consiste en administrar debidamente los recursos humanos, financieros y de otra índole que se les confíen.” (pág. 34)
Regla 101.3 a)	<i>“La eficiencia, competencia e integridad de los funcionarios se medirán con ayuda de sistemas de evaluación de la actuación profesional que determinarán si el funcionario cumple las normas establecidas en el Estatuto y el Reglamento del Personal para fines de rendición de cuentas.”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta regla “dice expresamente que la eficiencia, competencia e integridad que la Carta y la cláusula 1.3 a) del Estatuto del Personal exigen a los funcionarios serán objeto de evaluación y que éstos responderán del cumplimiento de los requisitos exigidos.” (pág. 35) • “Los superiores serán objeto de evaluación no sólo respecto de su competencia técnica sino también respecto de la forma en que utilicen a sus subordinados.” (pág. 36)