



Asamblea General

Distr. general
30 de agosto de 2005
Español
Original: inglés

Sexagésimo período de sesiones
Tema 134 del programa provisional*
Administración de justicia en las Naciones Unidas

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de conducta delictiva, 1º de enero de 2004 a 30 de junio de 2005

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe atiende a una petición de la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución 59/287, de 13 de abril de 2005, de que se informe anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se demuestre la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según proceda, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1º de enero de 2004 y el 30 de junio de 2005.

* A/60/150.



I. Introducción

1. El presente informe atiende a una petición de la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución 59/287, de 21 de abril de 2005, de que se informe anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se demuestre la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según proceda, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1º de enero de 2004 y el 30 de junio de 2005.

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

3. Se presenta una reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias en la sección II *infra* con objeto de que se pueda comprender contextualmente el resumen de la práctica del Secretario General en los casos disciplinarios que figura en la sección III. En la sección IV se suministra información sobre los casos que se remitieron a las autoridades nacionales para que se incoaran las actuaciones penales que correspondieran.

II. Reseña del mecanismo administrativo en cuestiones disciplinarias

A. Normas que rigen la conducta de los funcionarios¹

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

5. El artículo I del Estatuto del Personal (ST/SGB/2005/5) y el capítulo I del Reglamento del Personal, titulados ambos “Deberes, obligaciones y prerrogativas”, enuncian los valores básicos que se esperan de los funcionarios públicos internacionales debido a su estatuto, así como las manifestaciones concretas de esos valores básicos. En cuanto a las instancias específicas de conducta esperada o prohibida, cabe hacer mención, en particular, de la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y de la regla 101.2 del Reglamento del Personal.

¹ Para una exposición completa de las disposiciones pertinentes, véase el boletín del Secretario General ST/SGB/2002/13, titulado “Status, basic rights and duties of United Nations staff members”, distribuido a petición de la Asamblea General. Las disposiciones relativas al estatuto, los derechos y las obligaciones de los funcionarios y a las cuestiones disciplinarias figuran también en la versión electrónica del Manual de Recursos Humanos, bajo los títulos “Status, basic rights and duties” y “Disciplinary”.

B. Falta de conducta

6. El artículo X del Estatuto del Personal, titulado “Medidas disciplinarias”, establece en la cláusula 10.2 que el Secretario General “podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios cuya conducta no sea satisfactoria”. La regla 110.1 del Reglamento del Personal, relativa a la falta de conducta, dispone que el “incumplimiento por un funcionario de las obligaciones que le imponen la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y Reglamento del Personal u otras directivas administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, podrá ser calificado de conducta no satisfactoria ... y dar lugar a la institución de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por falta de conducta”. Análogamente, la regla 101.2 a) dispone que “Se podrán iniciar los procedimientos disciplinarios ... contra el funcionario que no respetara sus obligaciones y las normas de conducta establecidas en la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal, el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera Detallada y todas las publicaciones administrativas”. Dentro de esos parámetros, el Secretario General tiene amplia discreción para determinar qué constituye falta de conducta e imponer medidas disciplinarias. La instrucción administrativa ST/IA/371, relativa a las medidas y procedimientos disciplinarios revisados², menciona otros ejemplos de conducta que se pueden sancionar con medidas disciplinarias.

C. Respeto de las garantías procesales

7. Cuando, de resultas de una investigación, estimen que se justifica instaurar procedimientos disciplinarios, el jefe de la oficina o el funcionario responsable remitirán el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que éste decida si la cuestión se ha de sustanciar como caso disciplinario³. Durante el período que se examina, los jefes de oficina o los funcionarios por ellos autorizados o la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), por iniciativa propia o a petición de los jefes de oficina, realizaron investigaciones preliminares. La aprobación de la resolución 59/287 de la Asamblea General ha atribuido una mayor responsabilidad a la OSSI a este respecto.

8. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide incoar el procedimiento, como medida previa se notifica al funcionario por escrito de los cargos que pesen contra él y de su derecho a recabar asistencia letrada. Al funcionario se le da una ocasión razonable de responder a esos cargos. A la luz de las observaciones formuladas por el funcionario, se decide si se da por terminado el caso, se lo remite a un Comité Mixto de Disciplina para que dictamine sobre el asunto o se destituye sumariamente al funcionario.

9. Si bien el Secretario General disfruta de una amplia facultad discrecional para determinar la medida que corresponda en cada caso, ningún funcionario puede ser objeto de una medida disciplinaria hasta que la cuestión haya sido remitida a un

² También es pertinente mencionar la instrucción administrativa ST/AI/379, relativa a los procedimientos aplicables en casos de hostigamiento sexual.

³ El jefe de administración en una misión remitirá el caso al Servicio de Apoyo y Administración de Personal del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz en la Sede, que a su vez remitirá el asunto a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos si concuerda con la misión.

Comité Mixto de Disciplina para que dictamine las medidas que correspondan. Se puede dispensar de esa remisión a un Comité Mixto de Disciplina si el funcionario y el Secretario General convienen en una medida disciplinaria, en cuyo caso las actuaciones no tendrían objeto. La previa remisión a un Comité Mixto de Disciplina es innecesaria cuando la gravedad de la falta justifica la destitución sumaria. Los funcionarios destituidos sumariamente pueden, por derecho propio, solicitar que el caso sea revisado por un Comité Mixto de Disciplina. Todos los funcionarios sujetos a medidas disciplinarias pueden apelar, en última instancia, al Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas⁴.

D. Medidas disciplinarias

10. La regla 110.3 del Reglamento del Personal dispone que las medidas disciplinarias pueden consistir en una o más de las siguientes medidas (es decir, que se puede imponer más de una medida en cada caso):

- a) Amonestación del Secretario General por escrito;
- b) Pérdida de uno o más de los escalones en la categoría;
- c) Pérdida durante un período determinado del derecho al incremento periódico dentro de la categoría;
- d) Suspensión sin sueldo;
- e) Multa;
- f) Descenso de categoría;
- g) Separación del servicio, con o sin aviso o indemnización en lugar del aviso;
- h) Destitución sumaria.

11. Para determinar la medida que corresponde, cada caso se decide conforme al fondo del asunto, teniendo en cuenta los detalles del caso, incluidas sus circunstancias agravantes y atenuantes.

E. Otras medidas

12. Las censuras, escritas u orales, de un superior jerárquico no se consideran medidas disciplinarias. Al igual que las advertencias o las cartas de corrección, las censuras son medidas de gestión. Sin embargo, son también medidas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y propiciar la asunción de responsabilidad. Cuando la conducta indebida incide en el desempeño, la cuestión se aborda en el contexto de la gestión del desempeño. En este sentido, puede incluir formación, asesoramiento, retención de aumentos de sueldo, no renovación del contrato o rescisión del nombramiento.

⁴ Numerosos fallos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, que se refieren a medidas disciplinarias, ponen de manifiesto la práctica del Secretario General en las causas incoadas ante el Tribunal. Los resúmenes de estos fallos se pueden consultar en línea en el “Case and Jurisprudence Digest” (<http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

III. Resumen de la práctica en casos disciplinarios durante el período comprendido entre el 1° de enero de 2004 y el 30 de junio de 2005

13. Seguidamente se presenta un resumen de cada caso que llevó a la imposición de una o más medidas disciplinarias, indicándose la naturaleza de la falta de conducta y la medida o medidas disciplinarias impuestas por el Secretario General. Sólo se indican la función u otros detalles del funcionario cuando éstos se consideraron circunstancias agravantes al tiempo de determinar las medidas que debían adoptarse. No se mencionarán en el presente informe los problemas de conducta atendidos por medios distintos de las medidas disciplinarias.

14. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General culminan en medidas disciplinarias o de otra índole. Cuando en el examen por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se comprueba que no hay prueba suficiente para incoar un caso disciplinario, o cuando el funcionario presenta una explicación satisfactoria en respuesta a los cargos, se procede a dar por terminado el asunto y se considera que el funcionario queda exonerado de los cargos. También se puede dar por terminado el caso si el funcionario jubila o por otras razones se separa de la Organización antes de que se concluyan las actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias, pues el Secretario General carece de facultades para imponer medidas disciplinarias a antiguos funcionarios. En esos casos, se labra un acta y se anota la constancia pertinente en el expediente administrativo del funcionario.

A. Robo y malversación

15. Un funcionario, que tomó sin permiso un vehículo de las Naciones Unidas para su uso particular, sufrió un accidente menor con otro vehículo de propiedad de un residente local. Sin embargo, no detuvo el vehículo, se abstuvo de denunciar el accidente y, en un principio, se negó a cooperar con la investigación después de que el residente había denunciado el accidente al Servicio de Seguridad de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas: Amonestación por escrito; pérdida por tres años del incremento periódico de sueldo dentro de la categoría; suspensión de un mes sin goce de sueldo.*

B. Fraude y declaraciones falsas

16. Un funcionario declaró falsamente sus antecedentes de trabajo a la Organización y fraguó un documento bancario, que presentó a la Organización como auténtico. Además, no tomó todas las medidas necesarias para liquidar las moras en sus deudas y dar cumplimiento a la sentencia de un tribunal competente. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

17. Una funcionaria fraguó dos facturas y certificó falsamente una solicitud de subsidio de educación especial con miras a recibir un pago al que no tenía derecho. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

18. Un funcionario presentó una reclamación fraudulenta al seguro médico. El funcionario alteró la factura y aumentó fraudulentamente la cuantía que

efectivamente se había cobrado por los servicios médicos. *Medidas adoptadas: Separación del servicio.*

19. Un funcionario envió dos facsimiles anónimos a funcionarios de alto nivel en los que formuló acusaciones y usó expresiones sumamente insultantes que se podrían haber considerado calumniosas. Posteriormente, el funcionario declaró falsamente a los investigadores la fecha en que había denunciado la pérdida de la tarjeta de crédito que había usado para pagar por la transmisión de uno de esos facsimiles. *Medidas adoptadas: Amonestación por escrito y descenso de una categoría.*

20. Un funcionario no tomó medidas para impedir que sus personas a cargo hicieran un uso abusivo del plan de seguro médico del funcionario, tolerando que el familiar a su cargo presentara una receta médica fraudulenta a una farmacia con objeto de obtener medicación para un familiar que no estaba cubierto por el plan de seguro médico del funcionario. *Medidas adoptadas: Amonestación por escrito, pérdida de un escalón en la categoría y pérdida por un año de su derecho al incremento periódico de sueldo dentro de la categoría.*

21. Una funcionaria alteró un documento oficial para recibir el pago de horas extraordinarias por horas que no había trabajado. *Medidas adoptadas: Separación del servicio.*

22. Un funcionario alteró indebidamente la cotización oficial de un proveedor externo que deseaba realizar una transacción comercial con las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas: Separación del servicio.*

23. Durante cinco años, un funcionario presentó reclamaciones fraudulentas para el pago del subsidio de educación y documentación conexas fraudulentas para recibir de la Organización sumas a las que no tenía derecho. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

24. Un funcionario no cumplió sus obligaciones jurídicas privadas e infringió el derecho penal local mediante el uso indebido de los fondos que le había encomendado un colega, que utilizó para fines personales e inversiones riesgosas. No informó de que había sido condenado por un tribunal penal local y aceptó un empleo externo sin la aprobación del Secretario General. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

C. Agresión

25. Durante una discusión acalorada entre colegas sobre el uso de locales de oficina, un funcionario agredió físicamente a otro.

Medidas adoptadas: Amonestación por escrito, pérdida de un escalón en la categoría y pérdida por un año de su derecho al incremento periódico de sueldo dentro de la categoría.

26. Cuando el oficial de seguridad le pidió que exhibiera su tarjeta de identidad, el funcionario se negó a cooperar, violando así su obligación de acatar las órdenes de los oficiales de seguridad en el desempeño de sus funciones, y se trenzó en una riña con el oficial de seguridad. *Medidas adoptadas: Descenso de categoría después de renunciar a la remisión del caso al Comité Mixto de Disciplina.*

27. Cuando un funcionario se negó a acatar su orden de que exhibiera su tarjeta de identidad, el oficial de seguridad entabló una acalorada discusión y se trenzó en una

riña con él, causándole lesiones por las que tuvo que ser hospitalizado. *Medidas adoptadas: Descenso de categoría después de renunciar a la remisión del caso al Comité Mixto de Disciplina.*

D. Explotación sexual y abuso sexual

28. Un funcionario violó y cometió actos de explotación sexual y abuso sexual de dos mujeres, una de ellas menor de edad, y frecuentó un lugar que la misión había declarado prohibido. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

29. Se comprobó que un funcionario había tenido relaciones sexuales frecuentes con prostitutas locales y que había tenido relaciones sexuales con una menor. Se comprobó también que había aceptado obsequios y favores de funcionarios de la comunidad del país anfitrión a cambio de conseguirles empleo y la prestación de servicios a las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

30. Un funcionario condonó actos frecuentes de prostitución en un bar que financiaba y explotaba. Además, usó indebidamente bienes, activos y personal de las Naciones Unidas para atender el bar. El funcionario tampoco cooperó en la investigación de su caso. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

31. Un funcionario violó a un menor. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

32. Un funcionario, que había cometido actos de explotación y abuso sexual de menores, trató luego de sobornar a la policía y al tutor de una de las víctimas con objeto de subvertir la investigación. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

33. Un funcionario fue condenado por un tribunal en el país anfitrión por abuso sexual de un menor que tenía a su cargo y por proferir amenazas violentas. Fue condenado a 12 meses de prisión. Esa conducta constituyó también una violación del Reglamento y Estatuto del Personal de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

E. Otros casos

34. Un funcionario, que conducía un vehículo de las Naciones Unidas, sufrió un accidente de automóvil, que le provocó lesiones a él y también a un nacional del país anfitrión, además de daños a ambos vehículos. El funcionario reconoció que esa noche había ingerido diversas bebidas espirituosas. *Medidas adoptadas: Amonestación por escrito después de renunciar a la remisión del caso al Comité Mixto de Disciplina.*

35. Un funcionario reveló información confidencial a varias personas sin autorización expresa para hacerlo y permitió que personas no autorizadas hicieran averiguaciones amplias con respecto a un asunto confidencial. *Medidas adoptadas: Multa equivalente a un mes de sueldo.*

36. Se comprobó que un funcionario que tenía importantes responsabilidades administrativas no había tomado medidas adecuadas y no había desempeñado cabalmente sus funciones, de resultas de lo cual otros funcionarios habían sufrido lesiones. *Medidas adoptadas: Amonestación por escrito.*

37. Un funcionario influyó indebidamente en el proceso de adquisiciones para la adjudicación de un contrato de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas: Destitución sumaria.*

38. Un funcionario introdujo en la red de las Naciones Unidas discos compactos que contenían un programa informático malicioso que podría haber causado daños. *Medidas adoptadas: Separación del servicio.*

IV. Conducta delictiva

Remisión a las autoridades nacionales de casos de posible conducta delictiva

39. Cuando una investigación demuestra que puede haber habido una actividad delictiva, sea por parte de funcionarios de las Naciones Unidas, sea por parte de otros funcionarios relacionados con las Naciones Unidas sobre los que el Secretario General carece de autoridad disciplinaria, éste puede remitir esos casos a las autoridades nacionales competentes para que adopten las medidas que correspondan. La información suministrada por la OSSI indica que, en el período comprendido entre el 1° de enero de 2004 y el 30 de junio de 2005, el Secretario General remitió 32 casos a las autoridades nacionales, incluidos 17 casos contra personas identificadas y 15 casos en que se había comprobado una conducta delictiva, sin que se identificara a los responsables.
