



Asamblea General

Distr. general
31 de julio de 2008
Español
Original: inglés

Sexagésimo tercer período de sesiones

Tema 126 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

**Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias
y casos de presunta conducta delictiva, 1° de julio de 2007
a 30 de junio de 2008**

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se presenta en atención a lo dispuesto en la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se demostrara la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008.

* A/63/150.



I. Introducción

1. El presente informe se presenta en atención a lo dispuesto en el párrafo 16 de la resolución 59/287 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que informara anualmente a los Estados Miembros de todas las medidas adoptadas en los casos en que se demostrara la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, de las medidas disciplinarias y, según procediera, de las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1º de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008.

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, teniéndose debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios de que se trate.

3. En la sección II *infra* se presenta una reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias con objeto de que se pueda comprender en su contexto la información que figura en las secciones III y IV. En la sección III del informe figura un resumen de los casos en relación con los cuales el Secretario General impuso medidas disciplinarias durante el período examinado. En la sección IV se presenta información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

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 cursiva en el original).

5. El artículo I del Estatuto del Personal y el capítulo I del Reglamento del Personal, titulados ambos “Deberes, obligaciones y prerrogativas”, enuncian los valores básicos que deben tener los funcionarios públicos internacionales debido a su condición, así como manifestaciones concretas de esos valores básicos. Deben tenerse especialmente en cuenta la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y la regla 101.2 del Reglamento del Personal, en las que figuran ejemplos concretos de conductas esperadas o prohibidas.

¹ Para una exposición completa de las disposiciones pertinentes, véase el documento ST/SGB/2002/13, publicado a petición de la Asamblea General. Las disposiciones relativas a la condición, los derechos y las obligaciones de los funcionarios y a las cuestiones disciplinarias figuran también en la versión electrónica del manual de recursos humanos (Human Resources Handbook), en los epígrafes “Status, basic rights and duties” y “Disciplinary” (véase http://secap472.un.org/hr_handbook/).

B. Falta de conducta

6. El artículo X del Estatuto del Personal, titulado “Medidas disciplinarias”, estipula 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 el 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, el párrafo a) de la regla 101.2 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/AI/371, relativa a medidas y procedimientos disciplinarios revisados², proporciona otros ejemplos de conducta que se puede sancionar con medidas disciplinarias.

C. Garantías procesales

7. Cuando el jefe de la oficina o el funcionario responsable estime, fundándose en una investigación, que se justifica instaurar procedimientos disciplinarios, remitirá el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que decida si la cuestión se ha de sustanciar como caso disciplinario³. Durante el período que se examina, realizaron investigaciones preliminares los jefes de oficina, los funcionarios designados por éstos y la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, por iniciativa propia o a petición de los jefes de oficina.

8. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide incoar un procedimiento disciplinario, como medida previa se informa al funcionario por escrito de los cargos y de su derecho a recabar asistencia letrada. Se brinda al funcionario una oportunidad razonable de responder a esos cargos. A la luz de las observaciones que haga el funcionario, se decide si ha de darse por terminado el caso, si se lo ha de remitir a un Comité Mixto de Disciplina para que formule recomendaciones, o si se ha de destituir sumariamente al funcionario.

9. Si bien el Secretario General tiene amplias facultades discrecionales 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 Comité Mixto de Disciplina para que dictamine sobre las medidas que

² Véase también el documento ST/AI/379, sobre los procedimientos relativos a los incidentes de acoso sexual.

³ Los jefes de administración de las misiones remitirán los casos a la División de Personal sobre el Terreno del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en la Sede, que a su vez remitirá los asuntos a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos si está de acuerdo con lo planteado por la misión.

correspondan. Se puede prescindir 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; no obstante, los funcionarios destituidos sumariamente pueden, por iniciativa propia, solicitar que el caso sea revisado por un Comité Mixto de Disciplina. Todos los funcionarios sujetos a medidas disciplinarias pueden recurrir, 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 acciones (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 según sus propias particularidades y teniendo en cuenta los detalles del asunto, incluidas las circunstancias agravantes y atenuantes.

E. Otras medidas

12. Las advertencias, escritas o verbales, hechas por un superior jerárquico no se consideran medidas disciplinarias. Al igual que las admoniciones o las cartas de apercibimiento, las advertencias son medidas administrativas y de gestión. Sin embargo, son también medidas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y promover la rendición de cuentas. Cuando la conducta indebida incide en la actuación profesional, la cuestión se aborda en el contexto de la gestión de la actuación profesional, lo que puede incluir medidas de capacitación, prestación de asesoramiento, retención de aumentos de sueldo, no renovación del contrato o rescisión del nombramiento.

⁴ Numerosos fallos del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas se refieren a medidas disciplinarias y muestran la práctica del Secretario General en los casos incoados ante el Tribunal. Los resúmenes de esos fallos se pueden consultar en línea en “Case and Jurisprudence Digest of the United Nations Administrative Tribunal” (véase <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

III. Resumen de los casos en que el Secretario General impuso medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2007 y el 30 de junio de 2008

13. A continuación se presenta un resumen de cada caso que llevó a la imposición de una o más medidas disciplinarias, con indicación de la naturaleza de la falta de conducta y la medida o medidas disciplinarias impuestas por el Secretario General. La función u otros detalles del funcionario se indica sólo cuando éstos se consideraron circunstancias agravantes para determinar las medidas que debían adoptarse. No se mencionan los problemas de conducta resueltos por medios distintos de las medidas disciplinarias.

14. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General llevan a la adopción de medidas disciplinarias o de otra índole. Cuando el examen de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos pone de manifiesto que no hay pruebas suficientes para iniciar actuaciones disciplinarias, o cuando el funcionario presenta una explicación satisfactoria en respuesta a los cargos, se cierra el caso y se considera que el funcionario queda exonerado de responsabilidad. También se puede cerrar el caso si el funcionario se jubila o se separa del servicio por otras razones antes de que concluyan las actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias, pues el Secretario General carece de facultades para imponer medidas disciplinarias a los ex funcionarios. En esos casos, se deja constancia en el expediente administrativo del funcionario.

A. Abuso de poder/hostigamiento

15. Un funcionario mantuvo una relación sexual con una persona contratada por días y la benefició gestionando activamente su traslado a una oficina en la que estaría bajo su supervisión. *Medida adoptada*: descenso de una categoría sin posibilidad de ascenso por dos años, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

16. Un funcionario con facultades directivas abusó de su autoridad sobre otros cuatro funcionarios, presionándolos para que redactaran o suscribieran un memorando de apoyo, para lo cual, entre otras cosas, los amenazó con no renovarles su contrato. *Medida adoptada*: multa por un importe equivalente a cuatro meses de sueldo básico neto, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina (estaba previsto que el funcionario se jubilara a fines del mes en que el Secretario General adoptó su decisión).

17. Un funcionario abusó de su poder y hostigó sexualmente y en el lugar de trabajo a un colega. El funcionario tampoco siguió las instrucciones debidamente impartidas por un superior jerárquico. *Medida adoptada*: separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

B. Negligencia grave

18. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas sin contar con un permiso de la Organización, y provocó un accidente de tránsito que causó lesiones corporales a otro funcionario y cuantiosos daños a un vehículo de las Naciones

Unidas y a bienes de un tercero. *Medida adoptada:* amonestación por escrito y suspensión del servicio sin sueldo durante un mes, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

19. Un funcionario no cumplió satisfactoriamente sus obligaciones como supervisor de proyecto, al certificar indebidamente que ciertos bienes habían sido entregados y determinadas tareas habían sido ejecutadas correctamente, sin verificarlo. *Medida adoptada:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

20. Un funcionario no cumplió con sus obligaciones con arreglo al procedimiento establecido para las adquisiciones ya que, entre otras cosas, a) no se aseguró de que se reuniera toda la documentación necesaria para realizar adquisiciones de conformidad con las disposiciones del Manual de adquisiciones, b) no veló por que las obras de construcción se realizaran de conformidad con la documentación relativa a la descripción de los trabajos y la especificación de las cantidades, y c) certificó indebidamente informes sobre la terminación del proyecto, informes sobre el desempeño de los contratistas e informes de certificación de servicios. *Medida adoptada:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

21. Un funcionario que fue Jefe de la Dependencia de Contratos de la Sección de Adquisiciones, y Oficial Jefe de Adquisiciones interino en una misión de mantenimiento de la paz no cumplió con sus obligaciones con arreglo al procedimiento establecido para adquisiciones, como quedó demostrado, entre otras cosas, por sus prácticas deficientes de gestión de archivos y por permitir que se incluyeran artículos de marcas concretas en la documentación relativa a la descripción de los trabajos y la especificación de las cantidades. *Medida adoptada:* amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina.

C. Fraude/declaración falsa

22. Un funcionario aceptó un empleo fuera de la Organización sin notificarlo al Secretario General y sin su aprobación, formuló una declaración falsa en su formulario de antecedentes personales al no suministrar información sobre una detención y condena anteriores por una infracción contemplada en el código penal del país anfitrión que excedía de una simple contravención de tránsito, y obtuvo y utilizó un medio de identificación oficial del gobierno de manera fraudulenta. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

23. Un funcionario cometió fraude en perjuicio de la Organización al tramitar los gastos de un viaje realizado por razones personales como parte de los gastos del viaje oficial de otro funcionario. *Medida adoptada:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

24. Un funcionario presentó solicitudes de pago del subsidio de educación fraudulentas en relación con dos personas a su cargo. Una de las solicitudes se basaba en una relación de gastos falsificada. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

25. Un funcionario presentó solicitudes de pago del subsidio de educación fraudulentas en relación con ocho personas a su cargo, basándose en una relación de gastos falsificada y certificados escolares de calificaciones y asistencia falsos. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

26. Un funcionario infringió las leyes de un país anfitrión y no informó a la Organización de que había sido condenado con arreglo al código penal de ese país por poseer y utilizar pornografía infantil y otros material pornográfico “duro”. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

27. Un funcionario presentó solicitudes de pago del seguro médico en relación con tres familiares, que se basaban en certificados y recibos médicos fraudulentos. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

28. Un funcionario participó en un plan para la obtención fraudulenta de visados y en actividades fuera de la Organización sin la debida autorización. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

29. Un funcionario que realizaba actividades relacionadas con las adquisiciones solicitó y recibió fondos de ciudadanos del país anfitrión a cambio de contratarlos por primera vez o permitir que siguieran prestando servicios a la Organización. *Medida adoptada:* separación del servicio sin indemnización en lugar del aviso ni indemnización por rescisión del nombramiento.

30. Un funcionario utilizó información obtenida en razón de su cargo para obtener ganancias personales, no respetó las normas aplicables al proceso oficial de adquisiciones, obtuvo dos préstamos distintos de entidades que se habían presentado a la licitación de un contrato de las Naciones Unidas e incurrió en prácticas corruptas. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

31. Un funcionario que realizaba actividades relacionadas con las adquisiciones solicitó, recibió y aceptó sumas de dinero de un proveedor interesado en prestar servicios a las Naciones Unidas, que fue contratado. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

32. Un funcionario que realizaba actividades relacionadas con las adquisiciones aceptó una serie de sobornos y participó en un plan para solicitar pagos y otros beneficios de varios proveedores y empresas contratados por las Naciones Unidas o interesados en prestar servicios a la Organización y formuló a sabiendas declaraciones falsas, engañosas e inexactas sobre cuestiones fundamentales para la investigación. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

33. Un funcionario que realizaba actividades relacionadas con las adquisiciones solicitó, recibió y aceptó sumas de dinero de un proveedor interesado en prestar servicios a las Naciones Unidas, que fue contratado. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

D. Hurto/malversación

34. Un funcionario que trabajaba como empleado de almacén, en connivencia con otro que trabajaba como despachador, se apropió indebidamente de papel para fotocopias, como parte de un plan para venderlo a terceros. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

35. Un funcionario que trabajaba como despachador colaboró en la apropiación indebida de papel para fotocopias, conduciendo un vehículo de las Naciones Unidas en el que se transportaban bienes de la Organización obtenidos fraudulentamente por otro funcionario que se desempeñaba como empleado de almacén. El conductor

del vehículo de las Naciones Unidas descargaba posteriormente los bienes en la vivienda del empleado de almacén. *Medida adoptada*: destitución sumaria.

36. Un funcionario intentó hurtar ocho bobinas de alambre de púas. *Medida adoptada*: destitución sumaria.

E. Explotación y abusos sexuales

37. Un funcionario mantuvo relaciones sexuales inapropiadas con mujeres que recibían asistencia y engañó deliberadamente a los investigadores para proteger sus propios intereses. *Medida adoptada*: destitución sumaria.

F. Faltas de conducta relacionadas con la informática

38. Un funcionario utilizó computadoras portátiles de las Naciones Unidas en reiteradas ocasiones para acceder a material de pedofilia y descargarlo, en violación de lo dispuesto en el código penal del país anfitrión. El funcionario persistió en esa conducta, incluso después de haber recibido admoniciones oficiales por utilizar indebidamente bienes de las Naciones Unidas. *Medida adoptada*: separación del servicio sin indemnización en lugar del aviso ni indemnización por rescisión del nombramiento, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

39. Un funcionario guardó en el disco duro de su computadora material pornográfico que le fue enviado y accedió a él, posiblemente durante el horario de trabajo. *Medida adoptada*: pérdida de dos escalones en la categoría y pérdida durante dos años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

40. Un funcionario consultó, copió y divulgó indebidamente datos confidenciales de tecnología de la información y las comunicaciones sin autorización. *Medida adoptada*: destitución sumaria.

G. Conflicto de intereses

41. Un funcionario empleado como auxiliar de adquisiciones solicitó, recibió y aceptó un préstamo de un proveedor interesado en prestar servicios a las Naciones Unidas, que fue contratado. *Medida adoptada*: destitución sumaria.

42. Un funcionario empleado como auxiliar de adquisiciones solicitó, recibió y aceptó un préstamo de un proveedor interesado en prestar servicios a las Naciones Unidas, que fue contratado. *Medida adoptada*: destitución sumaria.

43. Un funcionario que trabajaba en el área de adquisiciones aceptó atenciones sociales de un proveedor contratado por las Naciones Unidas, de tal naturaleza y valor que implicaban una violación del Estatuto y el Reglamento del Personal, y las directrices y normas del Manual de adquisiciones en vigor en ese momento. El funcionario tampoco respondió cabalmente a las solicitudes de información que se le formularon en el contexto de una investigación autorizada. *Medida adoptada*: destitución sumaria.

H. Otros

44. Un funcionario omitió incluir activos importantes en los formularios anuales de presentación de información financiera y no cooperó con una investigación oficial. *Medida adoptada:* descenso de una categoría, sin la oportunidad de ascender a una categoría superior por el resto de su período de servicio, y multa por un importe equivalente a dos meses de sueldo básico neto, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

45. Un funcionario actuó en connivencia con otra persona para facilitar fraudulentamente la entrada de un tercero en el país anfitrión, en violación de la ley local. El funcionario incumplió las leyes locales y obligaciones jurídicas de carácter privado, entre otras, la obligación de acatar la orden de un tribunal competente. *Medida adoptada:* separación del servicio, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

46. Un funcionario intentó copiarse en un examen oficial de idiomas para candidatos internos y externos. El funcionario se negó a cooperar durante la investigación oficial del incidente. *Medida adoptada:* descenso de categoría sin posibilidad de ascenso por dos años, previo dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

47. Un funcionario amenazó a guardias de seguridad con un cuchillo, se apoderó de un teléfono del portón de entrada y rompió una radio VHR que pertenecía a otro funcionario. Unas horas más tarde, regresó armado con otro cuchillo. *Medida adoptada:* destitución sumaria.

IV. Conducta delictiva

48. En la resolución 59/287 se pide al Secretario General que se emprendan sin tardanza medidas disciplinarias cuando “se demuestre la existencia de [...] conducta delictiva” y que vele por que todos los funcionarios de la Organización estén informados de las medidas adoptadas. La Oficina de Asuntos Jurídicos ha dictaminado que las autoridades competentes de los Estados Miembros son las únicas que pueden determinar, con arreglo a sus procedimientos penales, si la conducta de un funcionario es delictiva. La Oficina tiene conocimiento de tres casos de funcionarios de las Naciones Unidas que han sido objeto, durante el período que se examina, de procedimientos penales incoados por las autoridades nacionales competentes de los Estados Miembros:

a) Un funcionario fue detenido bajo la acusación de conspiración y comisión de actos fraudulentos como parte de un plan para obtener fraudulentamente visados que permitieran la entrada en los Estados Unidos a personas que no tenían la nacionalidad de ese país. El funcionario se declaró culpable de la acusación de fraude y utilización indebida de visados, permisos y otros documentos. A raíz de ello, el acusado que ya había dejado de ser funcionario, fue condenado a una pena de un año de prisión;

b) Un funcionario fue acusado y detenido por utilizar la valija diplomática para cometer el presunto delito de contrabando de estupefacientes con destino a los Estados Unidos. Más tarde, el funcionario se declaró culpable ante las autoridades de los Estados Unidos y fue condenado a un año de libertad vigilada;

c) Un funcionario fue acusado y detenido por las autoridades locales por presunta utilización fraudulenta del correo y las telecomunicaciones, asociación ilícita y fraude. Se celebró un juicio que culminó en una declaración de culpabilidad. A raíz de ello, el acusado, que ya había dejado de ser funcionario, fue condenado a una pena de 97 meses de prisión y a reembolsar a las Naciones Unidas la suma de 932.165,99 dólares de los EE.UU.

49. El Secretario General presenta este informe a la Asamblea General para que lo examine.
