



# Asamblea General

Distr. general  
22 de julio de 2016  
Español  
Original: inglés

---

## Septuagésimo primer período de sesiones

Tema 139 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 2015 a 30 de junio de 2016

### 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 reciban anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se haya demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, las medidas disciplinarias aplicadas y, según proceda, las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016.

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

---

\* [A/71/150](#).



## 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 reciban anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se haya 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 julio de 2015 y el 30 de junio de 2016.

2. En virtud de lo solicitado 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 o de 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. De conformidad con la solicitud formulada por la Quinta Comisión durante la continuación del septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General, en la sección II figura una reseña de los informes sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias presentados a la Asamblea en sus períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo. En la sección III se presenta una reseña amplia del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias con objeto de que la información que figura en las secciones IV y V pueda entenderse en su contexto. En la sección IV figura un resumen de los casos en que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta durante el período examinado. En la sección V figuran datos comparativos que reflejan la resolución de las causas que se concluyeron durante el período examinado, incluidas las que no culminaron en la imposición de medidas disciplinarias, e información sobre los recursos presentados en relación con medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009. En la sección V figuran también datos comparativos sobre el número de causas remitidas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas durante el período del que se informa y su naturaleza. En la sección VI se presenta información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

## II. Reseña de los informes sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias presentados a la Asamblea General en sus períodos de sesiones sexagésimo noveno y septuagésimo

4. En los períodos de sesiones de la Asamblea General sexagésimo noveno y septuagésimo, el Secretario General presentó dos informes sobre el tema: uno que abarcaba del 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2014 ([A/69/283](#)) y otro que iba del 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015 ([A/70/253](#)). En los períodos 2013/14 y 2014/15, los tipos más comunes de falta de conducta por los que se aplicaron sanciones fueron el robo, la apropiación indebida, la falsa declaración, la certificación falsa y el uso indebido de bienes de las Naciones Unidas. En el período 2014/15, hubo más casos de agresión y conducta abusiva que en el período 2013/14. También en el período 2014/15 hubo varios casos de comportamiento inapropiado o perturbador, atribuible principalmente a una protesta del personal que tuvo lugar en

una misión de mantenimiento de la paz. En el período 2014/15 se concluyeron 30 causas más (148 causas) frente al período 2013/14 (115 causas). Se considera que esto se debió, al menos en parte, a una serie de causas “de grupo” que pudieron resolverse en bloque. El número de impugnaciones de las medidas disciplinarias impuestas aumentó de 2 a 7. Se considera que ese aumento no tiene ninguna importancia. El número de impugnaciones del período 2013/14, a saber, dos, debe considerarse bajísimo. El número de casos recibidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se mantuvo estable en los períodos 2013/14 (140 casos) y 2014/15 (143 casos). El número de casos remitidos a las autoridades nacionales con respecto a la posible conducta delictiva se mantuvo bastante estable: 11 en el período 2013/14 y 8 en el período 2014/15.

5. En la sección V figura un análisis comparativo junto con las tendencias correspondientes a los cinco últimos ciclos de presentación de informes, incluidos los de 2013/14 y 2014/15.

### **III. Reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias**

#### **A. Marco legislativo que rige la conducta de los funcionarios<sup>1</sup>**

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

7. En el artículo I del Estatuto del Personal y el capítulo I del Reglamento del Personal, ambos titulados “Deberes, obligaciones y prerrogativas”, se enuncian los valores básicos que deben tener los funcionarios públicos internacionales debido a su condición, así como las manifestaciones concretas de esos valores básicos (véanse en particular la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y la regla 1.2 del Reglamento del Personal).

#### **B. Falta de conducta**

8. La cláusula 10.1 a) del Estatuto del Personal dispone que “el Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que incurran en faltas de conducta”. En la regla 10.1 a) del Reglamento del Personal se dispone que “el incumplimiento por un funcionario de sus obligaciones con arreglo a la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal u otras disposiciones administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, podrá ser calificado de falta de conducta y dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por falta de conducta”. Además, en la regla 10.1 c) se dispone que “la

<sup>1</sup> Las disposiciones relativas a la condición, los derechos y las obligaciones de los funcionarios y a las cuestiones disciplinarias figuran en la versión electrónica del Manual de Recursos Humanos (Human Resources Handbook, que se puede consultar en <https://hr.un.org/handbook>), bajo las categorías “Duties, obligations and privileges” y “Administration of justice and disciplinary matters”.

decisión de iniciar la investigación de una presunta falta de conducta, incoar un procedimiento disciplinario e imponer medidas disciplinarias competará a las facultades discrecionales del Secretario General o de los altos funcionarios en que haya delegado su autoridad”. Dentro de esos parámetros, el Secretario General tiene amplia discreción para determinar qué constituye falta de conducta e imponer medidas disciplinarias. La instrucción administrativa sobre las medidas y los procedimientos disciplinarios revisados ([ST/AI/371/Amend.1](#))<sup>2</sup> proporciona otros ejemplos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias. En la reunión anual del Comité del Personal y la Administración que se celebró en abril de 2016 se examinó una nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el procedimiento disciplinario y se remitió para consultas más amplias en junio de 2016. Actualmente se prevé que la nueva política se promulgue a lo largo del segundo semestre de 2016.

### **C. Imparcialidad de los procedimientos**

9. Cuando el jefe de la oficina u otros funcionarios competentes estimen, fundándose en una investigación, que puede haber ocurrido una falta de conducta, remitirán el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que este decida si la cuestión se ha de sustanciar como causa disciplinaria. Dependiendo de la cuestión de que se trate y de la complejidad de la denuncia de falta de conducta, la investigación podrá ser realizada por el jefe de la oficina o por los funcionarios que este designe, o por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, por iniciativa propia o a solicitud de un jefe de oficina.

10. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide seguir adelante con la cuestión e incoar un procedimiento disciplinario, se informará al funcionario por escrito de las denuncias de falta de conducta, de la oportunidad que se le dará para formular observaciones al respecto, y de su derecho a recabar asistencia letrada por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de un letrado externo a su propia costa. Se dará al funcionario una oportunidad razonable de responder a las alegaciones de que ha cometido una falta de conducta. A la luz de las observaciones proporcionadas por el funcionario, el Subsecretario General decidirá si da por cerrado el caso, con o sin la adopción de medidas administrativas, o si recomienda la imposición de una o más medidas disciplinarias. En este último caso, el Secretario General Adjunto de Gestión decidirá si debe imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal. En algunos casos, la primera medida adoptada con respecto a un asunto sometido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no es iniciar el procedimiento disciplinario, sino pedir al funcionario que formule observaciones. Esa solicitud se hace en cumplimiento de la regla 10.2 c) del Reglamento del Personal si se está contemplando la posibilidad de emitir una amonestación y para ayudar a la Oficina a decidir si incoa el procedimiento disciplinario.

---

<sup>2</sup> Véase también 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/2008/5](#)).

11. La regla 10.4 a) del Reglamento del Personal establece que, tras una denuncia de posible falta de conducta, el funcionario superior competente podrá imponer en cualquier momento al funcionario una licencia administrativa en espera de que se realice la investigación y hasta que concluya el procedimiento disciplinario<sup>3</sup>.

12. De conformidad con la regla 10.3 c) del Reglamento del Personal, el funcionario a quien se hayan impuesto medidas disciplinarias podrá presentar una demanda impugnando la imposición de dichas medidas al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XI del Reglamento del Personal<sup>4</sup>.

## D. Medidas disciplinarias

13. La regla 10.2 a) del Reglamento del Personal dispone que se podrán imponer una o más de las medidas disciplinarias siguientes (es decir que se puede imponer más de una medida en cada caso):

- a) Amonestación por escrito;
- b) Pérdida de uno o más de los escalones de la categoría;
- c) Pérdida, durante un período determinado, del derecho al incremento de sueldo;
- d) Suspensión sin sueldo durante un período determinado;
- e) Multa;
- f) Pérdida, durante un período determinado, del derecho a ser considerado para un ascenso;
- g) Descenso de categoría con pérdida, durante un período determinado, del derecho a ser considerado para un ascenso;
- h) Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento;
- i) Destitución.

<sup>3</sup> En enero de 2013, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos delegó en el Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, con carácter experimental, la facultad de otorgar al personal de las misiones sobre el terreno licencia administrativa con sueldo. La delegación de autoridad con carácter experimental se reconfirmó en septiembre de 2014. En el Manual de Recursos Humanos (Human Resources Handbook, que se puede consultar en <https://hr.un.org/handbook>), en la categoría “Administration of justice and disciplinary matters”, figuran las directrices sobre la imposición de una licencia administrativa con sueldo a la espera de que concluya la investigación y el procedimiento disciplinario. En el proyecto de instrucción administrativa sobre las investigaciones y el procedimiento disciplinario (véase el párr. 8 más arriba), cuya promulgación está prevista para el segundo semestre de 2016, quedará reflejada esta delegación de autoridad. Un grupo de trabajo de la administración seguirá examinando la delegación de autoridad al Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno con respecto al personal sobre el terreno, conforme a lo previsto en el anexo VII del informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/68/346).

<sup>4</sup> Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas relativas a causas disciplinarias se pueden consultar en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia ([www.un.org/es/oaj](http://www.un.org/es/oaj)).

14. Para determinar la adopción de la medida apropiada, cada causa se decidirá sobre la base de sus propios méritos y teniendo en cuenta las circunstancias del caso, incluidos los factores agravantes o atenuantes. Además, de conformidad con la regla 10.3 b) del Reglamento del Personal, las medidas disciplinarias impuestas a un funcionario deberán ser proporcionales a la naturaleza y gravedad de su falta de conducta. Habida cuenta de la minuciosidad del examen para evaluar los hechos y características singulares de cada causa, la sanción que se aplica a un tipo específico de falta de conducta no se puede determinar de antemano ni puede ser de aplicación general.

#### **E. Otras medidas**

15. Las amonestaciones escritas u orales, el cobro de las sumas adeudadas a la Organización y la licencia administrativa con o sin sueldo no se consideran medidas disciplinarias. Las amonestaciones son medidas administrativas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. Las advertencias o las cartas de apercibimiento son medidas de gestión dirigidas a fomentar la conciencia sobre las normas de conducta debida. Además, cuando la conducta que pueda calificarse de falta de conducta incida en la actuación profesional, la cuestión se podría tratar en el contexto de la gestión de la actuación profesional. Entre las medidas aplicables se encuentran la capacitación, el asesoramiento, la no renovación del contrato o la rescisión del nombramiento.

#### **IV. Resumen de las causas en que se impusieron medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016<sup>5</sup>**

16. A continuación se presenta un resumen de cada una de las causas que llevaron 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 denominación de los cargos y demás información relativa a los funcionarios se indican solo si esos factores determinaron las medidas que debían adoptarse. No se mencionan los problemas de conducta resueltos por medios que no consistieron en la aplicación de medidas disciplinarias.

17. Como se señaló anteriormente, para decidir la aplicación de una sanción se toman en consideración tanto las circunstancias agravantes como atenuantes, que variarán de acuerdo con los hechos y circunstancias de cada caso. Ejemplos de posibles circunstancias agravantes son la repetición de actos que constituyen faltas de conducta, la intención de obtener un beneficio personal y el grado del daño resultante de la comisión de esas faltas. Ejemplos de posibles circunstancias atenuantes son el arrepentimiento sincero y la divulgación voluntaria de los actos a comienzos del proceso.

18. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General sobre una posible falta de conducta dan lugar a la adopción de medidas disciplinarias o de otro tipo. Cuando el examen llevado a cabo por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos pone de manifiesto que no hay pruebas suficientes para incoar un

---

<sup>5</sup> La información que figura en los resúmenes es correcta en la fecha de presentación del informe.

procedimiento disciplinario o cuando el funcionario da una explicación satisfactoria en respuesta a las denuncias formales de que ha cometido una falta de conducta, el caso se da por cerrado. También se suele cerrar el caso si el funcionario se jubila o se separa de la Organización por otras razones antes de que concluya la investigación o el procedimiento disciplinario, a menos que redunde en interés de la Organización continuarlo. En la inmensa mayoría de los casos que se refieren a exfuncionarios, se deja constancia de esa circunstancia en el expediente administrativo del exfuncionario de manera que se pueda volver a examinar el asunto si se reincorpora a la Organización. Al respecto, en la sección 3.9 de la instrucción administrativa sobre la administración de los nombramientos de plazo fijo (ST/AI/2013/1) se dispone que no se podrá volver a contratar a un exfuncionario después de su renuncia presentada en el curso de una investigación o durante la sustanciación de un procedimiento disciplinario, a menos que el exfuncionario convenga en cooperar con una investigación o procedimiento disciplinario en marcha hasta su conclusión. Cuando proceda, se dejará constancia de esa disposición en los expedientes administrativos oficiales.

19. En el párrafo 23 de la resolución 68/252, la Asamblea General solicitó al Secretario General que adoptara las medidas necesarias para mitigar y recuperar toda pérdida resultante de las faltas de conducta de los funcionarios, y que informara al respecto. Como se indica en los resúmenes de las causas que figuran a continuación, en la mayoría de los casos en que se produjo una pérdida cuantificable para la Organización, esta recuperó los bienes o fondos o el funcionario reembolsó los fondos en cuestión. El resarcimiento de las pérdidas financieras que haya sufrido la Organización se efectúa actualmente con arreglo a la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal, que dispone que cuando el Secretario General determine que cierta acción constituye una falta de conducta, podrá exigirse al funcionario que repare, parcial o totalmente, cualquier perjuicio financiero que haya causado a la Organización como resultado de sus acciones, si se determina que dichas acciones fueron intencionadas, temerarias o constitutivas de negligencia grave. Uno de los cambios que se propone incluir en la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias (véase el párr. 8 más arriba) consiste en establecer procedimientos más detallados para recuperar las pérdidas que se hayan causado a la Organización como consecuencia de una falta de conducta comprobada, mejorando de esa forma el marco jurídico para concretar la recuperación.

#### **A. Abuso de poder, hostigamiento y discriminación**

20. Se determinó que un funcionario había mantenido una conducta que constituía acoso. *Medida adoptada*: amonestación. *Apelación*: no.

#### **B. Hurto y malversación**

21. Un funcionario participó en la toma, sin autorización, de dos contenedores marítimos que contenían módulos prefabricados de construcción. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

22. Un funcionario que realizaba funciones de seguridad tomó, sin autorización, una botella de vino propiedad de un tercero que había sido confiada al personal de

seguridad para su custodia. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

23. Un funcionario participó en la toma, sin autorización, de 96 láminas de metal corrugado propiedad de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El funcionario devolvió 260,30 dólares. *Apelación*: no.

24. Un funcionario intentó llevarse de un complejo de las Naciones Unidas, sin autorización, una pieza de un generador propiedad de la Organización. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

25. Un funcionario tomó, sin autorización, combustible propiedad de la Organización y no informó de que otros funcionarios también tomaron combustible propiedad de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El funcionario devolvió una suma equivalente al valor de 1.400 litros de combustible. *Apelación*: no.

26. Un funcionario tomó, sin autorización, material de construcción propiedad de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la devolución parcial de los bienes de las Naciones Unidas. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

27. Dos funcionarios participaron en la toma, sin autorización, de cable eléctrico propiedad de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que los funcionarios admitieron pronto la conducta. *Medidas adoptadas*: separaciones del servicio, con indemnizaciones en lugar de avisos previos y sin indemnizaciones por rescisión de los nombramientos. Los funcionarios devolvieron una suma equivalente al valor de 91 metros de cable eléctrico (1.691,69 dólares). *Apelación*: no.

28. Un funcionario que desempeñaba funciones de seguridad participó en un intento de tomar, sin autorización, materiales de construcción propiedad de la Organización y actuó con negligencia temeraria o grave en el desempeño de sus funciones. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

29. Un funcionario se llevó junto con otras personas y sin autorización colchones que eran propiedad de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

30. A sabiendas, un funcionario no siguió las instrucciones relativas a la seguridad de los vehículos de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y devolución de 1.828,35 dólares, que es una suma equivalente al 25% de las pérdidas financieras sufridas por la Organización. *Apelación*: no.



31. Un funcionario facilitó la venta de aparatos de refrigeración que se tomaron, sin autorización, de la Organización y recibió un pago por ayudar a localizar a un comprador. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo para recurrir las medidas disciplinarias no ha expirado.

32. Un funcionario que desempeñaba funciones de seguridad tomó, sin autorización, rollos de alambrada de concertina propiedad de la Organización para su uso personal. Los rollos de alambrada de concertina fueron recuperados. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

33. Dos funcionarios tomaron, sin autorización, diez aparatos de refrigeración propiedad de la Organización y organizaron la venta de algunos de ellos. *Medidas adoptadas*: destituciones. *Apelaciones*: el plazo para recurrir las medidas disciplinarias no ha expirado.

### C. Declaración o certificación falsa

34. Un funcionario informó falsamente, en una solicitud de empleo en la Organización, acerca de su relación familiar con otra persona que ya era funcionaria de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, en particular el arrepentimiento. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

35. Un funcionario tomó una prueba escrita como candidato para una vacante, que él mismo se encargaba de administrar, con un conocimiento previo del contenido de la prueba adquirido gracias a haber recibido una copia por adelantado. *Medida adoptada*: descenso de una categoría con pérdida, durante dos años, del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

36. Un funcionario envió una prueba a otro funcionario, previendo que el funcionario que la recibió la estudiaría antes de tomar un examen de un proceso de contratación. *Medidas adoptadas*: multa equivalente a un mes de sueldo básico neto y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

37. Un funcionario recibió y examinó una copia de una pregunta de ensayo antes de realizar un examen en el que figuraba esa misma pregunta y posteriormente se la comunicó a otros dos funcionarios. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y desestimada; apelación del exfuncionario ante el Tribunal de Apelaciones, donde se sigue examinando la cuestión.

38. Un funcionario se ofreció a ayudar a una persona externa a la Organización a conseguir un empleo en las Naciones Unidas a cambio de dinero. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso

previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, y multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

39. Un funcionario que desempeñaba funciones de seguridad engañó a una persona en relación con la asistencia que podía proporcionarle en la compra de un vehículo a través de los canales de las Naciones Unidas. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

40. Un funcionario presentó solicitudes de indemnización que contenían información falsa. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. No se pagó ninguna cantidad al funcionario con respecto a las solicitudes. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

41. Un funcionario se presentó falsamente como intermediario legítimo ante unos posibles compradores de vehículos que vendía la Organización. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

42. Un funcionario presentó solicitudes de indemnización que contenían información falsa. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la antigüedad del funcionario en el servicio. No se pagó ninguna cantidad al funcionario con respecto a las solicitudes. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

43. Un funcionario presentó una o más solicitudes de subsidio de educación que contenían informaciones, firmas o sellos de carácter falso, engañoso o inexacto o incorrecto. La cantidad de más que recibió el funcionario a la que no tenía derecho se recuperó compensándola con los subsidios de educación a los que sí tenía legítimamente derecho. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

44. Un funcionario falsificó formularios de subsidios de educación estampando un sello falsificado sobre los formularios y añadiendo una firma falsa. Hubo circunstancias atenuantes, en particular que el importe solicitado por el funcionario era menos de lo que habría tenido derecho a recibir si no hubiera recurrido a las falsificaciones. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

45. Un funcionario indicó estudios académicos falsos en una solicitud de empleo en la Organización y proporcionó un diploma falsificado. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

46. Un funcionario presentó solicitudes de indemnización que contenían información falsa. La suma de 3.663 dólares, que es el importe de las solicitudes falsas, se recuperará de las prestaciones finales del funcionario. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

47. En las solicitudes de empleo en la Organización, un funcionario formuló una declaración falsa en cuanto a sus estudios académicos. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

48. Un funcionario que desempeñaba funciones de Auxiliar de Finanzas utilizó su oficina en beneficio privado para solicitar un préstamo a un banco y formuló una declaración falsa en una solicitud de empleo en la Organización indicando que nunca había sido detenido. El hecho de que la detención estaba relacionada con una investigación finalizada más de diez años antes y cerrada posteriormente se consideró una circunstancia atenuante. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

49. Un funcionario presentó documentación que contenía información falsa, facilitada por su cónyuge, en apoyo de una solicitud relativa a servicios médicos que supuestamente habían recibido familiares a su cargo. Las pruebas indicaban que el funcionario desconocía la información falsa y no tenía razones para sospechar que la información fuese falsa. No se pagó ninguna cantidad al funcionario con respecto a las solicitudes. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

50. Un funcionario tergiversó sus estudios académicos y su experiencia laboral en una solicitud de empleo en la Organización. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

51. Un funcionario copió partes de un formulario de antecedentes personales perteneciente a otro funcionario y presentó el formulario resultante como si fuera propio. El formulario de antecedentes personales parecía reflejar la experiencia real del funcionario. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

52. Un funcionario actuó como intermediario en la recepción indebida de dinero de un contratista particular a cambio de la promesa de empleo en la Organización. La función secundaria que desempeñó el funcionario se consideró una circunstancia atenuante. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

53. Un funcionario creó, sin autorización, sus informes de asistencia de tres meses y falsificó las firmas de otros funcionarios en los informes antes de presentarlos. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la gran antigüedad del funcionario en la Organización. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

#### **D. Actividades externas no autorizadas**

54. Sin la aprobación del Secretario General, un funcionario difundió información comercial sobre el negocio de entrega de comidas de sus hermanos a los posibles

clientes de la comunidad de las Naciones Unidas utilizando su cuenta de correo electrónico de las Naciones Unidas y permitió a su empleado doméstico que entregara las comidas pedidas. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

55. Un funcionario prestó servicios de interpretación y traducción a una o más organizaciones distintas de las Naciones Unidas a cambio de remuneración sin la autorización del Secretario General. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la gran antigüedad del funcionario en la Organización. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría, multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto y amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

56. Un funcionario se presentó como candidato para un cargo político en las elecciones nacionales, sin autorización. El funcionario había sido previamente advertido de que no realizara esa conducta y convino en no presentarse como candidato. El hecho de que el funcionario infringiese el acuerdo previo, demostrando un desprecio evidente por el Estatuto y Reglamento del Personal de la Organización, operó como circunstancia agravante. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

57. Un funcionario fue empleado por una organización cuasigubernamental al mismo tiempo que estaba empleado por las Naciones Unidas, sin la autorización del Secretario General. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones de la categoría, pérdida, durante dos años, del derecho a ser considerado para un ascenso y amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

## **E. Agresión y conducta abusiva**

58. Un funcionario maltrató verbalmente y agredió físicamente a un no funcionario a la entrada de un complejo de las Naciones Unidas. El hecho de que el incidente tuviera lugar cuando la víctima ejercía funciones de guardia de seguridad se consideró una circunstancia agravante. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

59. Un funcionario agredió físicamente a un tercero, lo que dio lugar a su hospitalización. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

60. Mientras estaba fuera de servicio, un funcionario agredió e hirió con un cuchillo a un no funcionario en violación de la legislación local. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

61. Un funcionario agredió verbalmente y lanzó una piedra grande a otro funcionario y a su supervisor y más tarde ese mismo día dio un empujón al supervisor. El funcionario también utilizó una llave para autoinfligirse lesiones faciales y afirmó que se las había causado el supervisor. *Medida adoptada:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

62. Dos funcionarios participaron en un altercado físico entre sí. Se consideró que los años de servicio de los funcionarios en la Organización constituían circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas:* separaciones del servicio, con indemnizaciones en lugar de avisos previos y sin indemnizaciones por rescisión de los nombramientos. *Apelaciones:* el plazo para recurrir las medidas disciplinarias no ha expirado.

63. Un funcionario condujo un autobús de enlace de las Naciones Unidas bajo los efectos del alcohol y agredió físicamente a otro funcionario. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas que el funcionario admitió pronto la conducta. *Medida adoptada:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

64. Un funcionario agredió físicamente a una mujer que era una voluntaria de las Naciones Unidas y con la que había tenido una relación sentimental. El largo plazo transcurrido desde que se había producido el incidente se consideró una circunstancia atenuante. *Medida adoptada:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

65. Un funcionario agredió físicamente a otro funcionario golpeándolo en la cara. *Medida adoptada:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

66. Un funcionario amenazó con dañar bienes personales pertenecientes a otra persona dentro de una instalación de recreo de la Organización. *Medidas adoptadas:* pérdida de dos escalones en la categoría y amonestación por escrito. *Apelación:* el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

67. Un funcionario agredió físicamente a otro funcionario. Hubo circunstancias atenuantes, en particular la respuesta física del otro funcionario. *Medida adoptada:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

## **F. Infracción de leyes locales**

68. Un funcionario poseía brazaletes de marfil, en infracción de las leyes locales. *Medidas adoptadas:* pérdida, durante un año, del derecho al incremento de sueldo, y amonestación por escrito. *Apelación:* no.

69. Se dictó una sentencia contra un funcionario en la que se determinó que había recibido bienes robados, en contravención de las leyes locales. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

### **G. Incumplimiento de obligaciones privadas**

70. Un funcionario incumplió las obligaciones jurídicas privadas establecidas en una sentencia en la que se le ordenaba pagar una pensión alimenticia. El hecho de que el funcionario no reconociese la deuda, a pesar de la sentencia en su contra, y de que no hiciese ningún intento por resolver el asunto operaron como circunstancias agravantes. *Medidas adoptadas*: pérdida, durante un año, del derecho al incremento de sueldo, y amonestación por escrito. También se ordenó al funcionario que informara periódicamente sobre las medidas adoptadas para cumplir con su obligación jurídica de índole privada. Además se retuvo una parte de los emolumentos del funcionario, de conformidad con el boletín del Secretario General relativo a las obligaciones de los funcionarios en relación con el pago de pensiones alimenticias ([ST/SGB/1999/4](#)). *Apelación*: no.

### **H. Explotación y abusos sexuales**

71. Un funcionario utilizó su computadora portátil oficial para ver material pornográfico. Además, el funcionario utilizó los servicios de prostitutas. Hubo circunstancias atenuantes, en particular el tiempo transcurrido desde que salió a la luz la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

72. Un funcionario mantuvo relaciones sexuales con dos menores, en violación de las leyes penales de un Estado Miembro relativas al abuso sexual, la violación, la tentativa de agresión sexual y la tentativa de facilitación de la prostitución. *Medidas adoptadas*: destitución y multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. *Apelación*: sanción confirmada por el Tribunal Contencioso-Administrativo (UNDT/2016/086).

73. Un funcionario solicitó dinero a personas que estaban tratando de obtener empleo en la Organización o trabajaban como contratistas independientes bajo su supervisión o intervino en el acoso sexual o la tentativa de explotación y abusos sexuales de esas personas. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

### **I. Uso indebido de bienes y activos de las Naciones Unidas**

74. Un funcionario utilizó un vehículo de las Naciones Unidas sin autorización y amenazó verbalmente a otro funcionario. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría y amonestación. *Apelación*: no.

75. Un funcionario utilizó bienes y activos de las Naciones Unidas para fines no oficiales a fin de facilitar su participación en actividades externas. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

76. Un funcionario trabajó, sin autorización, como diseñador para particulares, utilizando su computadora y su cuenta de correo electrónico de las Naciones Unidas, y recibió una remuneración de algunos de los particulares. *Medidas adoptadas*: pérdida de un escalón en la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

77. Un oficial de seguridad dejó abandonadas en un vehículo de las Naciones Unidas un arma de fuego y municiones que fueron robadas. Abandonar el arma de fuego y las municiones en esas circunstancias contradecía directamente los procedimientos operativos estándar relativos a las armas de fuego. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

78. Un funcionario permitió a un no funcionario que accediese a recursos de tecnología de la información y las comunicaciones de la Organización a los que él tenía acceso. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo para recurrir las medidas disciplinarias no ha expirado.

## J. Otras faltas de conducta

79. Un funcionario solicitó y recibió un pago de contratistas particulares a cambio de su empleo, la continuación de su empleo o un posible empleo en una misión. Hubo circunstancias atenuantes, en particular el largo tiempo transcurrido desde que había salido a la luz la conducta. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

80. Dos funcionarios que desempeñaban funciones de seguridad y estaban de servicio en una puerta de salida no registraron el contenido de un vehículo de las Naciones Unidas, en violación de sus obligaciones, lo que hizo que pudieran salir sin autorización colchones propiedad de la Organización. *Medidas adoptadas*: pérdidas de un escalón en la categoría con pérdida, durante dos años, del derecho a ser considerados para un ascenso. *Apelaciones*: el plazo para recurrir las medidas disciplinarias no ha expirado.

81. Un funcionario no reveló su relación marital con otra persona que era candidata para un empleo dentro de la Organización. El funcionario participó en el grupo de entrevistadores y formuló recomendaciones con respecto a esa persona candidata. *Medidas adoptadas*: pérdida de un escalón de la categoría, pérdida, durante dos años, del derecho a ser considerado para un ascenso y multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. *Apelación*: el plazo para recurrir las medidas disciplinarias no ha expirado.

82. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas y llevó su arma de servicio bajo los efectos del alcohol. La intervención de las autoridades locales y el hecho de que la conducta del funcionario contravino sus obligaciones básicas como guardia de seguridad operaron como circunstancias agravantes. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo para recurrir la medida disciplinaria no ha expirado.

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

### A. Causas concluidas durante el período examinado

83. En los cuadros de la presente sección se proporciona información sobre el número de causas concluidas durante el período sobre el que se informa y las medidas adoptadas al respecto, incluidas las causas que no culminaron en la imposición de medidas disciplinarias. También se brinda información sobre las apelaciones presentadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones con respecto a las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009.

84. Generalmente, el tiempo que se requiere para concluir el procedimiento disciplinario varía en función de la complejidad del asunto y el volumen de las pruebas. Durante el período objeto del informe, una serie de factores han seguido repercutiendo en el ritmo de procesamiento de las causas disciplinarias, entre ellos, como se describió anteriormente, la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones con respecto al criterio probatorio y la fiabilidad de las declaraciones de los testigos<sup>6</sup>. Al respecto, debido a los estrictos criterios impuestos por los Tribunales, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos ha de llevar a cabo análisis cada vez más detallados y examinar de manera pormenorizada todos los aspectos de cada causa. Con frecuencia, después de que se haya remitido una cuestión a la Oficina, se precisan aclaraciones o una investigación más detallada. Esa necesidad de solicitar más información a las entidades que realizan la investigación ha contribuido considerablemente a prolongar el tiempo que se necesita para tramitar las cuestiones remitidas.

85. El tiempo necesario para tramitar una causa también incluye el que necesita el funcionario involucrado para responder a las denuncias de faltas de conducta y a cualquier otra información pertinente que reciba la Oficina de Gestión de Recursos Humanos mientras se sigue el procedimiento disciplinario<sup>7</sup>, que puede ser prolongado, dado que es posible que el funcionario solicite prórrogas para consultar

---

<sup>6</sup> En particular, la decisión del Tribunal de Apelaciones en *Molari* (2011-UNAT-164), según la cual el criterio probatorio en causas disciplinarias que puedan derivar en una rescisión del nombramiento es la existencia de “pruebas claras y convincentes”, ha hecho que con frecuencia fuera necesario que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitara más información a las entidades que realizan la investigación tras la remisión inicial del asunto. Asimismo, cabe destacar que en una sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo, *Applicant* (UNDT/2013/086), al analizarse las pruebas, también se utilizó el criterio de que estas debían ser “claras y convincentes” para fundar la apelación de una sanción consistente en un descenso de categoría.

<sup>7</sup> Durante el período objeto de informe, el tiempo necesario para tramitar las causas aumentó todavía más a consecuencia de las decisiones del Tribunal de Apelaciones, según las cuales, en las causas que estaba examinando, las medidas disciplinarias impuestas a los funcionarios eran ilegales en vista de que las declaraciones de testigos obtenidas durante las respectivas investigaciones no aportaban suficientes “indicios de fiabilidad” o eran cuestionables por alguna otra razón. Por ejemplo, en la causa *Nyambuza*, los testigos habían formulado sus declaraciones en francés (su idioma), pero la certificación de que sus declaraciones eran verdaderas se había realizado en inglés. Como consecuencia de esas sentencias, se suspendió la tramitación de determinadas causas disciplinarias a mitad del procedimiento, dado que fue necesario encontrar a los testigos y obtener nuevas declaraciones, lo que prolongó la tramitación de las causas.



con un abogado. Tras recibir las respuestas de los funcionarios, a menudo es necesario pedir nuevas aclaraciones y pruebas a la entidad que investiga y volver a recabar luego las observaciones de ese funcionario sobre la nueva información recibida<sup>8</sup>.

86. Cabe observar que en los cuadros que figuran a continuación se presentan las causas concluidas durante el período que abarca el informe, que se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tanto antes como durante el período examinado. El plazo medio empleado durante ese período para resolver las causas una vez que fueron remitidas a la Oficina fue de 8,6 meses. Solo hubo un ligero aumento en el tiempo empleado por la Oficina para resolver las causas durante el período del presente informe, frente al período anterior (8,4 meses). El plazo de tiempo es consecuencia de una serie de factores, entre ellos el tiempo empleado en otras funciones, como trabajar en asuntos relacionados con las denuncias de discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad y las solicitudes de asesoramiento de otras oficinas clientes, el tiempo empleado por las entidades que realizan las investigaciones para responder a las solicitudes de nueva información justificativa y las solicitudes de los funcionarios y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal de que se les prorrogue el plazo para responder a las comunicaciones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

#### Cuadro 1

#### Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	12
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	38 <sup>a</sup>
Otras medidas disciplinarias	19
Medidas administrativas	5
Cerrada sin que se haya adoptado ninguna medida	11
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	12
Separación del funcionario antes o después de que se remitiera el expediente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	44
Otras medidas	2
<b>Total</b>	<b>143</b>

<sup>a</sup> Con respecto a dos funcionarios, se cerraron las dos causas con la imposición de una medida disciplinaria. Por lo tanto, se cerraron 38 causas después de que se impusiera a 36 funcionarios la sanción de separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento.

<sup>8</sup> El requisito de que debe proporcionarse más información al funcionario para que formule observaciones fue confirmado por el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones en la causa *Israbhakdi* (UNDT/2012/010 y 2012-UNAT-277).

87. Durante el período que abarca el presente informe, 12 causas de 143, es decir, el 8,3% de las causas tramitadas, no fueron objeto de procedimientos disciplinarios. En los cuatro períodos anteriores, finalizados el 30 de junio de 2012, 2013, 2014 y 2015, los porcentajes correspondientes fueron del 25%, el 27%, el 20% y el 15%, respectivamente. La razón para que una causa determinada no fuera considerada un asunto disciplinario dependió de los hechos y circunstancias concretas de dicha causa. Se estima que la mayor concienciación de las entidades investigadoras acerca de la sentencia en la causa *Molari* (2011-UNAT-164), en la que se estableció que los hechos que respaldaran una medida disciplinaria que pudiera dar lugar a la rescisión del nombramiento debían ser demostrados con pruebas claras y convincentes, ha conllevado que las investigaciones fueran más completas y que las entidades que investigan mejoraran su capacidad de respuesta ante las solicitudes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de que presenten más información pertinente. A su vez, esto ha conducido a un aumento de las causas tramitadas frente a las cifras de tres años atrás.

#### Cuadro 2

#### Causas concluidas en el período que se examina y los cuatro períodos anteriores

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	143
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	148
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	115
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	115
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	155

88. El número de causas concluidas durante el período que abarca el presente informe es comparable a la cantidad de causas concluidas durante el período anterior. En el último período se dictaron 67 medidas disciplinarias<sup>9</sup>. En los cuatro períodos examinados anteriormente, concluidos el 30 de junio de 2015, 2014, 2013 y 2012, se aplicaron, respectivamente, 64, 39, 43 y 49 medidas disciplinarias. Se cree que el aumento continuo en el número de medidas disciplinarias aplicadas en comparación con las impuestas en el período de dos años que finalizó el 30 de junio de 2014 puede deberse al incremento de la capacidad de respuesta de las entidades que investigan ante las peticiones de más información formuladas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y el aumento de la calidad de los informes de investigación.

89. Con respecto a las cuestiones relativas a la carga de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cabe recordar que además de la función que desempeña en causas que se han remitido para la posible adopción de medidas disciplinarias, la Oficina también tiene obligaciones con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (*ST/SGB/2008/5*) en conexión con las causas en que se hayan presentado denuncias contra los funcionarios de nivel

<sup>9</sup> Ese número refleja los cierres de 69 causas porque con respecto a dos funcionarios, 2 causas se cerraron con la imposición de una medida disciplinaria.

superior. En ese sentido, la Oficina proporciona recomendaciones sobre si es preciso iniciar una investigación y, en caso de que resulte pertinente, examina el informe de investigación en su totalidad y reporta los resultados por escrito y de forma razonada a los denunciantes y presuntos infractores. Además, la Oficina brinda sistemáticamente asesoramiento a otras oficinas sobre la forma en que estas deben atender las quejas presentadas según lo dispuesto en el boletín y responde a las impugnaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en relación con las causas remitidas, en virtud del boletín, en las distintas fases del proceso (esto es, durante y después de las investigaciones). La Oficina también hace un seguimiento de los progresos que se logran en los asuntos presentados según las disposiciones del boletín (véanse las secciones 5.11 y 6 de [ST/SGB/2008/5](#)). Habida cuenta de lo complejo y delicado de estas causas, la participación de la Oficina en estas cuestiones tiende a consumir una gran cantidad de recursos. Además, la Oficina ha proporcionado recomendaciones al Secretario General Adjunto de Gestión con respecto a las rescisiones por hechos anteriores relacionados con cuestiones disciplinarias en otras entidades de las Naciones Unidas, que no exigieron la iniciación de un procedimiento disciplinario, sino un proceso de examen más limitado.

## **B. Apelaciones contra las medidas disciplinarias**

90. Una vez que una causa concluida ha conllevado la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Cabe señalar que el porcentaje de medidas disciplinarias recurridas desde el 1 de julio de 2009 es relativamente pequeño<sup>10</sup>. En cada uno de los períodos examinados desde el 1 de julio de 2009, los porcentajes de medidas disciplinarias impuestas que fueron objeto de apelación durante cada período fueron del 26%, el 16%, el 16%, el 11%, el 5%<sup>11</sup>, el 11% y el 16%<sup>12</sup>, respectivamente. En el período que abarca el presente informe ha aumentado el número de apelaciones presentadas, pero sigue siendo muy similar a las cifras registradas en los períodos anteriores.

<sup>10</sup> Durante los siete últimos años, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones han examinado las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas con anterioridad al 1 de julio de 2009, con arreglo al sistema de justicia anterior, y contra las medidas impuestas tras esa fecha. Los cuadros que figuran en la presente sección no contienen información sobre las apelaciones o los resultados de las medidas disciplinarias impuestas antes de la introducción del nuevo sistema de administración de justicia.

<sup>11</sup> La cifra que figura en el informe anterior ([A/70/253](#)) incluía 29 causas en las que, al momento de presentarse ese informe, no había vencido el plazo para apelar. Al concluir dicho plazo, no se habían presentado más apelaciones contra medidas disciplinarias en ninguna otra causa. Por lo tanto, el porcentaje de apelaciones contra medidas disciplinarias impuestas durante el período anterior siguió siendo del 11%.

<sup>12</sup> En el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016, en 11 de las 67 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias y había vencido el plazo para apelar, los funcionarios habían recurrido la sanción impuesta. A la fecha de presentación de este informe, había 25 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias cuyo plazo para apelar aún no había vencido.

**Cuadro 3**  
**Apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2016**

<i>Período</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	11	16
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	7	11
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	2	5
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	5	11
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	7	16
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	16	16
1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010	8	26

91. El número de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones en que se impusieron sanciones disciplinarias a personal de la Secretaría después del 1 de julio de 2009 es relativamente pequeño, y solo se aprecian algunas tendencias emergentes en la jurisprudencia, a saber, la realización de un análisis profundo para examinar si los hechos en que se basan las medidas disciplinarias cumplen los criterios necesarios y la prestación de un apoyo notable al respeto de las facultades discrecionales del Secretario General a la hora de decidir la proporcionalidad de la sanción impuesta. En el cuadro 4 se proporciona información sobre el resultado general de las causas presentadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones desde el 1 de julio de 2009 hasta la fecha.

**Cuadro 4**  
**Medidas adoptadas en relación con las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2016**

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Causas ganadas por el demandado y causas en las que el funcionario retiró la apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones <sup>a</sup>	31	76
Se llegó a un acuerdo	7	17
Causas perdidas por el demandado <sup>b</sup>	3	7
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
El funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones que está pendiente o el plazo para apelar ante el Tribunal de Apelaciones no ha vencido.	16	

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

<sup>b</sup> La cifra incluye las causas en las que: el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, pero el Tribunal de Apelaciones al funcionario; y el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario, y el demandado no interpuso un recurso ante el Tribunal de Apelaciones.

### C. Causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

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

93. El número de causas recibidas durante el período que abarca el informe muestra un ligero descenso frente a los dos períodos anteriores, pero es muy similar al número de causas remitidas en los períodos anteriores.

#### Cuadro 5

##### Causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el período que se examina y los últimos cuatro períodos examinados

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	130
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	143
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	140
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	131
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	95

94. La proporción de causas relativas a personal sobre el terreno recibidas durante el período examinado en el presente informe es del 68%. En los cuatro últimos períodos examinados, los porcentajes correspondientes fueron del 84%, el 51%, el 63% y el 72%, respectivamente. El porcentaje de causas procedentes de las misiones sobre el terreno es muy similar al de períodos anteriores, con la excepción del período inmediatamente anterior al presente.

#### Cuadro 6

##### Tipos de causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016

<i>Tipo de causa</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Causas relativas a funcionarios de la Sede de las Naciones Unidas y oficinas situadas fuera de la Sede	41	32
Causas relativas al personal sobre el terreno	89	68
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

**Cuadro 7**  
**Causas recibidas entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2016,**  
**por tipo de falta de conducta<sup>a</sup>**

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de poder/hostigamiento/discriminación	19
Agresión (verbal y física)	17
Declaración o certificación falsas	24
Omisión del deber de informar	3
Comportamiento inapropiado o perturbador	8
Uso indebido de bienes o activos de las Naciones Unidas	1
Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas	3
Represalias	1
Explotación y abusos sexuales	2
Hurto y malversación	21
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	11
Infracción de leyes locales	1
Irregularidades en las adquisiciones	2
Otras faltas de conducta	17
<b>Total</b>	<b>130</b>

<sup>a</sup> El número de causas remitidas a la Oficina por tipo de falta de conducta varía considerablemente de un año a otro. Por lo tanto, no se proporciona información comparativa. Por ejemplo, con respecto a los casos de abuso de poder, hostigamiento y discriminación, para cada uno de los cinco últimos períodos de presentación de informes finalizados el 30 de junio, la Oficina recibió el siguiente número de remisiones: 19 (2016), 5 (2015), 16 (2014), 8 (2013) y 16 (2012).

## VI. Posible conducta delictiva

95. En su resolución [59/287](#), la Asamblea General pidió al Secretario General que, siempre que se demostrara la existencia de faltas de conducta y/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 15 causas en que se denunciaban conductas delictivas creíbles, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

## VII. Conclusión

96. El Secretario General invita a la Asamblea General a tomar nota del presente informe.