



Asamblea General

Distr. general
31 de julio de 2006
Español
Original: inglés

Sexagésimo primer período de sesiones
Tema 126 del programa provisional*
Administración de justicia en las Naciones Unidas

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1° de julio de 2005 a 30 de junio de 2006

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 1° de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006.

* A/61/150.



I. Introducción

1. El presente informe atiende a una petición de la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución 59/287, de 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 julio de 2005 y el 30 de junio de 2006.

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. En la sección II *infra* se presenta una reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, con objeto de que se puedan comprender en su contexto los datos que figuran 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 al que se refiere el presente informe. En la sección IV figuran datos comparativos y cifras en un formato asequible para el lector, que reflejan las medidas adoptadas en relación con todos los casos que se completaron durante el período que se examina, incluidos los casos en los que no se impusieron medidas disciplinarias, y además se presenta información sobre la práctica seguida por el Secretario General ante 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 cursivas 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 se esperan de los funcionarios públicos internacionales debido a su estatuto, así como las manifestaciones concretas de esos valores básicos. En

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”, publicado 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 (Human Resources Handbook), bajo los títulos “Status, basic rights and duties” y “Disciplinary”.

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.

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/AI/371, relativa a 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 resultados 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, 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 Oficina de Servicios de Supervisión Interna 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 oportunidad razonable de responder a esos cargos. A la luz de las observaciones formuladas por el funcionario, se decide si se da por terminado

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 está de acuerdo con lo resuelto por la misión.

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 Comité Mixto de Disciplina para que lo asesore sobre 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; no obstante, 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 recurrir, en última instancia, ante el 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 admoniciones, escritas u orales, de un superior jerárquico no se consideran medidas disciplinarias. Al igual que las advertencias o las cartas de precaución, las admoniciones son medidas de gestión. Sin embargo, son también medidas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. Cuando la conducta indebida incide en la actuación

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 “Case and Jurisprudence Digest” (véase <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

profesional, la cuestión se aborda en el contexto de la gestión de la actuación profesional. Entre las medidas que se pueden adoptar en tal sentido cabe mencionar la capacitación, el asesoramiento psicológico, la retención de aumentos de sueldo, la no renovación del contrato o la rescisión del nombramiento.

III. Resumen de los casos en que el Secretario General impuso medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006

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 para determinar las medidas que debían adoptarse. No se mencionarán en el presente informe 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 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 pruebas suficientes para incoar un caso disciplinario, o cuando el funcionario presenta una explicación satisfactoria en respuesta a los cargos, se da 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 se 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 elabora un acta y se anota la constancia pertinente en el expediente administrativo del funcionario.

A. Abuso de poder/hostigamiento

15. Se comprobó que un funcionario había: a) hostigado sexualmente a un funcionario; b) hostigado a otro funcionario; y c) interferido en una investigación oficial sobre denuncias presentadas en su contra. *Medidas adoptadas: descenso de una categoría por un período de cinco años, sin posibilidad de ascenso en ese plazo.*

16. Un funcionario cometió abuso de poder al iniciar indebidamente una investigación en materia de explotación y abuso sexuales contra otro funcionario. *Medidas adoptadas: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso;*

17. Un funcionario hostigó sexual y profesionalmente a otros funcionarios y abusó de su poder y autoridad como director. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

18. Un funcionario hostigó sexualmente a una funcionaria subordinada y abusó de su poder y autoridad frente a ella y otros funcionarios bajo su supervisión. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

19. Un funcionario hizo propuestas sexuales fuera de lugar, utilizó expresiones verbales y gestos de naturaleza sexual y cometió hostigamiento sexual. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

B. Fraude/tergiversación

20. Un funcionario tergiversó los hechos en relación con la propiedad de sus efectos personales en un parte relativas a un incidente. *Medidas adoptadas: separación del servicio.*

21. Una funcionaria presentó una factura falsificada adjunta a una solicitud de subsidio de educación, certificó falsamente su solicitud de subsidio de educación e intentó defraudar a la Organización. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

C. Hurto/malversación

22. Un funcionario prestó sin autorización bienes de la Organización a un tercero. Los bienes fueron robados y luego vendidos. Tras la recuperación de los bienes, el funcionario volvió a prestarlos a ese mismo tercero. *Medidas adoptadas: amonestación por escrito.*

23. Un funcionario robó bienes de las Naciones Unidas, que utilizó en beneficio propio, y luego falsificó recibos en relación con esos bienes para obtener un reembolso de un tercero. *Medidas adoptadas: separación del servicio.*

24. Un funcionario robó bienes de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

D. Explotación sexual y abuso sexual

25. Un funcionario realizó prácticas sexuales con un menor. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

26. Un funcionario que ocupaba un puesto directivo superior promovió un entorno de trabajo en que se toleraba o fomentaba el quebrantamiento de la confidencialidad y la seguridad, así como la explotación y el abuso sexuales, no tomó medidas adecuadas cuando se le proporcionaron pruebas de que se habían cometido irregularidades y se negó a cooperar con una investigación oficial. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

27. Un funcionario mantuvo relaciones sexuales con una mujer y dos muchachas menores de edad que accedieron a cambio de dinero. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

28. Un funcionario: a) explotó y abusó sexualmente de cuatro personas empleadas por un contratista de las Naciones Unidas; b) hostigó sexualmente a esas personas; y c) aceptó un pago de un tercero a cambio de una promesa de empleo en la Organización. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

29. Un funcionario explotó y abusó sexualmente de un nacional del país anfitrión. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

E. Otros casos

30. Un funcionario: a) participó activamente en la divulgación de información sumamente confidencial; b) desacreditó en público a su supervisor y la

Organización; c) interfirió con las actividades oficiales de la Organización; y d) utilizó equipo de su oficina para fines que no se correspondían con sus funciones oficiales. *Medidas adoptadas: destitución sumaria.*

31. Un funcionario fue declarado culpable de conducir alcoholizado en dos ocasiones; en la primera causó un accidente de tránsito y en la segunda abandonó el lugar del accidente sin proporcionar sus datos personales. *Medidas adoptadas: amonestación.*

IV. Medidas adoptadas en todos los casos completados durante el período comprendido entre el 1º de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006

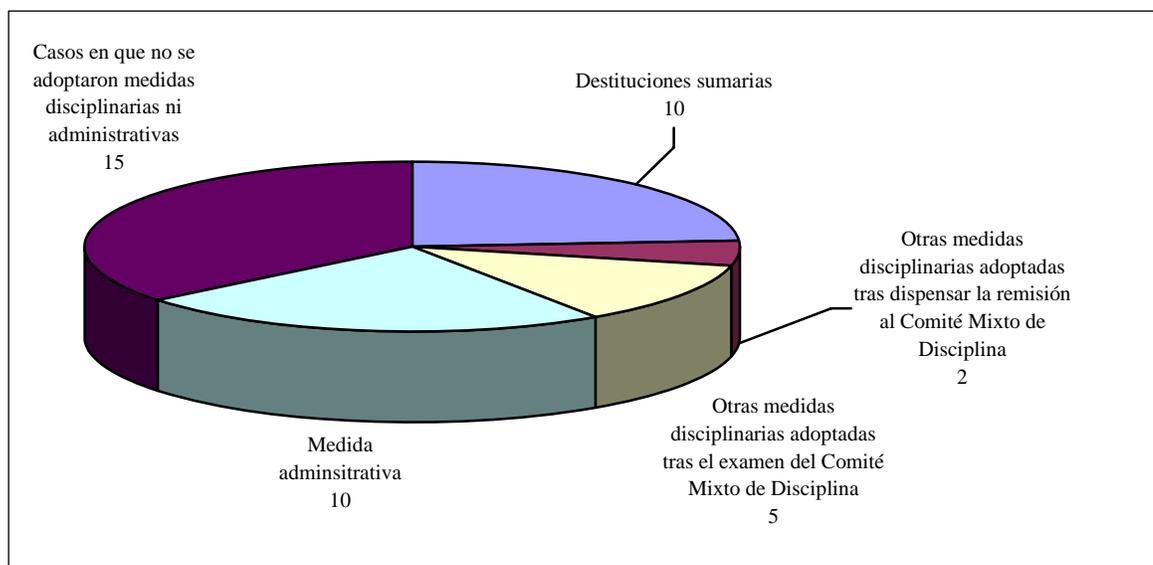
32. La lista que figura a continuación contiene el número total de casos que se completaron durante el período que se examina, incluidos aquellos que no condujeron a la imposición de una medida disciplinaria. Cabe señalar que, debido al tiempo necesario para tramitar los asuntos disciplinarios con arreglo a los procedimientos establecidos, incluida la necesidad, en algunos casos, de obtener más información tras la investigación inicial, el requisito de dar a los funcionarios la oportunidad de presentar descargas frente a las acusaciones de falta de conducta, y la remisión del caso a un Comité Mixto de Disciplina para que emita un dictamen, las cifras corresponden a los casos completados durante el período que se informa y que habían sido remitidos a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos antes y durante ese período.

Número aproximado de funcionarios	30.000
Número de casos completados durante el período que se examina	42
Destituciones sumarias	10
Otras medidas disciplinarias adoptadas tras dispensar la remisión al Comité Mixto de Disciplina	2
Otras medidas disciplinarias adoptadas tras el examen del Comité Mixto de Disciplina	5
Medida administrativa ⁵	10
Casos en que no se adoptaron medidas disciplinarias ni administrativas ⁶	15

⁵ Las medidas administrativas incluyen las amonestaciones orales o escritas, las advertencias y las cartas de corrección, que en todos los casos son medidas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. Además, cuando la conducta incide en la actuación profesional, la cuestión se aborda en el contexto de la gestión de la actuación profesional, y entre las medidas que se pueden adoptar en tal sentido cabe mencionar la capacitación, el asesoramiento psicológico, la retención de aumentos de sueldo, la no renovación del contrato o la rescisión del nombramiento.

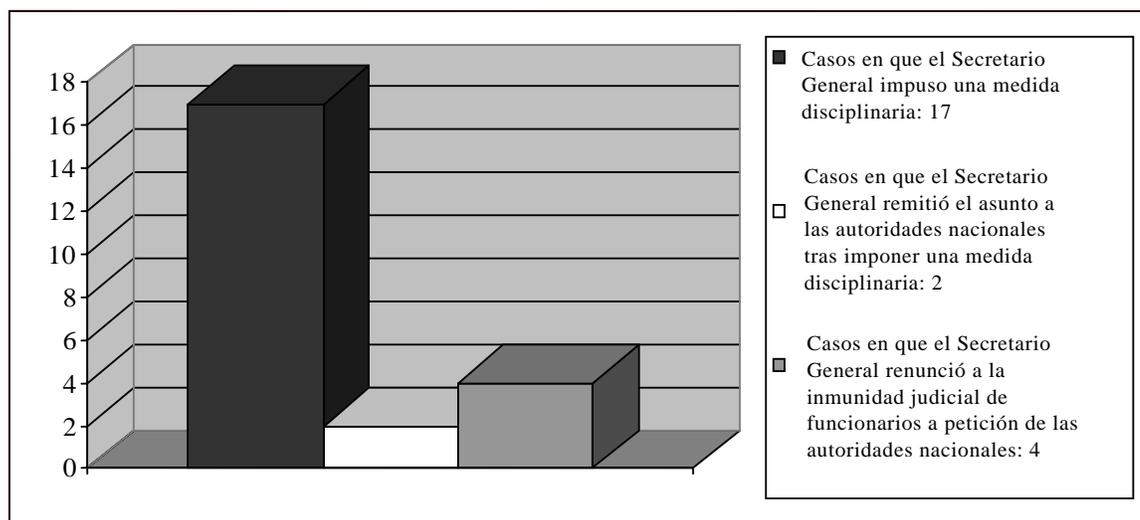
⁶ Como se señala en el párrafo 14 del presente informe, la decisión de no tomar medidas disciplinarias o administrativas se basa normalmente en la falta de pruebas en relación con la falta de conducta o la irregularidad. En algunos casos, no se adoptaron medidas dado que el funcionario se había separado del servicio durante la investigación por renuncia o reducción de la plantilla

Gráfico 1
Medidas adoptadas en los casos completados en el período comprendido entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de junio de 2006



33. Si en la investigación sobre denuncias relativas a la conducta de un funcionario se establece que éste pudo haber cometido un delito, el Secretario General puede decidir remitir el caso a las autoridades nacionales. En el período que se examina, de los 17 casos en que el Secretario General impuso una medida disciplinaria, uno fue remitido a las autoridades nacionales. En el mismo período, la Organización también remitió a las autoridades nacionales un caso en que el Secretario General había impuesto una medida disciplinaria antes del período al que se refiere el presente informe. Además, a petición de las autoridades nacionales, el Secretario General decidió renunciar a la inmunidad judicial en los casos de cuatro funcionarios de la Secretaría que habían sido individualizados como presuntos autores de un delito. La decisión de renunciar a la inmunidad en esos casos se adoptó en virtud de que la inmunidad habría impedido el curso de la justicia. Esa renuncia no se debe interpretar como un reconocimiento de los méritos de las acusaciones formuladas contra esos funcionarios, que son inocentes hasta que se demuestre su culpabilidad.

Gráfico 2
Casos de presunta conducta delictiva



34. El Secretario General recomienda que la Asamblea General tome nota del presente informe.