



Asamblea General

Distr. general
3 de agosto de 2007
Español
Original: inglés

Sexagésimo segundo período de sesiones

Tema 135 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 2006 a 30 de junio de 2007

Informe del Secretario General

Resumen

El presente informe se ha elaborado 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 2006 y el 30 de junio de 2007.

* A/62/150.



I. Introducción

1. El presente informe se ha elaborado 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 2006 y el 30 de junio de 2007.

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 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 a que se refiere el presente informe. En la sección IV figuran datos comparativos y cifras claras 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 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 han de abrazar los funcionarios públicos internacionales debido

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 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 acápites “Status, basic rights and duties” y “Disciplinary”.

a su condición, así como manifestaciones concretas de esos valores básicos. En cuanto a los casos concretos de conducta esperada o prohibida, se hace 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”, 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 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, de resultados de 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, realizó investigaciones preliminares el jefe de oficina, el funcionario designado por éste, o la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, por iniciativa propia o a petición del jefe de oficina.

8. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide incoar el procedimiento disciplinario, como medida previa se notifica al funcionario por escrito de los cargos y de su derecho a recabar asistencia letrada. Se brinde al funcionario una oportunidad razonable de responder a esos cargos. A la luz de las observaciones del funcionario, se decide si ha de dar por terminado el caso o se ha

² También es pertinente 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 planteado por la misión.

de remitir a un Comité Mixto de Disciplina para su dictamen, o si se ha de destituir sumariamente al funcionario.

9. Si bien el Secretario General tiene 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 dictamine sobre las medidas que 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 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, habida cuenta de los detalles del caso, 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

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

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. Esto puede incluir capacitación, asesoramiento, retención del incremento periódico, no renovación del contrato o 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 2006 y el 30 de junio de 2007

13. A continuación se presenta un resumen de cada caso que llevó a la imposición de 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 incoar un caso disciplinario, 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 los cargos. También se puede cerrar el caso si el funcionario se jubila o se separa del servicio por otras razones 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 los ex funcionarios. En esos casos, se deja constancia en el expediente administrativo del funcionario.

A. Abuso de poder/hostigamiento

15. Un funcionario hostigó verbalmente y agredió a un colega. *Medidas adoptadas:* multa por un importe equivalente a seis meses de sueldo básico neto; amonestación por escrito. También se exigió al funcionario que recibiera asesoramiento con arreglo al dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

16. Un funcionario claramente embriagado hostigó a una funcionaria. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

B. Fraude/tergiversación

17. Un funcionario modificó una lista firmada de candidatos a un puesto vacante, con lo que influyó indebidamente en el proceso de nombramiento. *Medidas adoptadas:* separación del servicio tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

18. Un funcionario presentó una solicitud de reembolso de gastos de educación de un hijo que contenía información incorrecta. El funcionario se había basado en la información suministrada por el hijo sin comprobar por otros medios su exactitud. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

19. Un funcionario falseó a sabiendas sus antecedentes académicos, en el formulario de antecedentes personales que presentó a la administración. *Medidas adoptadas:* separación del servicio tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

20. Un funcionario proporcionó a otro funcionario un certificado médico de las Naciones Unidas para ayudarlo a falsificar certificados médicos a fin de que otros funcionarios los utilizaran para facilitar su participación en los Juegos Interinstitucionales de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

21. Un funcionario presentó siete certificados médicos falsificados para facilitar la participación de siete funcionarios en los Juegos Interinstitucionales de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

C. Hurto/malversación

22. Un funcionario intentó robar cámaras para neumáticos de camiones en un taller de reparación de vehículos de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito; pago de una multa por un importe de 200 dólares de los EE.UU.; y pérdida de un escalón en la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

23. Un funcionario robó combustible de un camión cisterna de las Naciones Unidas para venderlo en el mercado negro. Cuando fue detenido, el funcionario intentó sobornar a un policía local. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

24. Un funcionario intentó robar bienes en locales de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito; pérdida de un escalón en la categoría; pérdida durante un año del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

25. Un funcionario malversó fondos de la Organización por valor de 1.159 dólares de los EE.UU. *Medidas adoptadas:* separación del servicio tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

26. Un funcionario utilizó fraudulentamente vehículos de las Naciones Unidas para fines personales durante un período de tres años valiéndose de una identidad ajena. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

27. Un funcionario gestionó incorrectamente varios proyectos de construcción de las Naciones Unidas, no controló adecuadamente a sus subordinados, infló innecesariamente las estimaciones de gastos de los contratos y solicitó y aceptó un soborno de un contratista local. *Medidas adoptadas:* separación del servicio tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

28. Un funcionario no reintegró en el plazo previsto dinero no utilizado que se le había anticipado para entregar a otros, ni rindió cuenta de ese dinero en ese plazo. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

D. Explotación sexual y abuso sexual

29. Un funcionario tuvo relaciones sexuales consensuales con una mujer de la zona de la misión y después le dio dinero para gastos. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

30. Un funcionario sometió a funcionarios y voluntarios de las Naciones Unidas a explotación, abuso y hostigamiento sexuales. El funcionario también cometió abuso de poder pues intentó recibir favores y beneficios personales de funcionarios y voluntarios de las Naciones Unidas a cambio de cumplir con actos oficiales y favores sexuales a cambio de empleo o servicios. *Medidas adoptadas:* destitución sumaria.

31. Un funcionario utilizó una computadora de las Naciones Unidas para enviar y recibir fotografías y videoclips pornográficos. El funcionario también solicitó favores sexuales a mujeres de una zona de misión y pagó por ellos. El funcionario tomó además fotografías pornográficas de mujeres de la localidad que después se hicieron públicas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

E. Faltas de conducta relacionadas con la informática

32. Un funcionario utilizó una computadora de las Naciones Unidas para recibir y difundir ampliamente fotografías y videoclips pornográficos. *Medidas adoptadas:* descenso de una categoría sin posibilidad de ascenso durante tres años, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

33. Un funcionario utilizó una computadora de las Naciones Unidas para recibir y difundir fotografías y videoclips pornográficos. *Medidas adoptadas:* pérdida de tres escalones en la categoría; pérdida durante tres años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

34. Un funcionario utilizó una computadora de las Naciones Unidas para recibir y difundir fotografías y videoclips pornográficos. *Medidas adoptadas:* pérdida de tres escalones en la categoría; pérdida durante tres años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

35. Un funcionario utilizó una computadora de las Naciones Unidas para recibir y almacenar fotografías y videoclips pornográficos. *Medidas adoptadas:* pérdida de dos escalones en la categoría; pérdida durante dos años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

36. Un funcionario utilizó una computadora de las Naciones Unidas para recibir y almacenar fotografías y videoclips pornográficos. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría; pérdida durante dos años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

37. Un funcionario que trabajaba en tecnología de la información usó una contraseña para acceder sin autorización a la cuenta de correo electrónico de las Naciones Unidas de otro funcionario y leer el correo electrónico de ese funcionario. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito; pérdida de dos escalones en la categoría; pérdida durante un año del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

38. Un funcionario utilizó una computadora de las Naciones Unidas para acceder a material pornográfico durante un período de 16 meses. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría y pérdida durante tres años del derecho al incremento periódico dentro de la categoría, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

39. Un funcionario accedió a la cuenta de correo electrónico de las Naciones Unidas de un colega, copió una nota privada de ese colega y la envió a los superiores jerárquicos de éste. Cuando se produjo el acceso no autorizado, los dos funcionarios competían por el mismo puesto. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría sin posibilidad de ascenso durante tres años y multa por un importe equivalente a un mes de sueldo, tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina.

F. Conflicto de intereses

40. Un funcionario incurrió en un conflicto de intereses en el marco de un proceso de contratación. El funcionario también se comportó en forma insubordinada durante la investigación y la obstaculizó. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, previa decisión de no remitir el caso a un Comité Mixto de Disciplina.

41. Un funcionario que trabajaba en el sector de las adquisiciones incurrió en un conflicto de intereses al concertar un acuerdo comercial con representantes de un proveedor de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: destitución sumaria.

IV. Medidas adoptadas en todos los casos completados durante el período comprendido entre el 1º de julio de 2006 y el 30 de junio de 2007

42. 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 llevaron 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 responder a las acusaciones de falta de conducta y la remisión del caso a un Comité Mixto de Disciplina para que emita un dictamen, los números corresponden a los casos completados durante el período que se informa y que se habían remitido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos antes y durante ese período.

Número aproximado de funcionarios	37 371
Número de casos completados durante el período que se examina	55
Destituciones sumarias	4
Otras medidas disciplinarias adoptadas previa decisión de no remitir el caso al Comité Mixto de Disciplina	15
Otras medidas disciplinarias adoptadas tras el dictamen de un Comité Mixto de Disciplina	8
Medidas administrativas ⁵	13
Casos en que no se adoptaron medidas disciplinarias ni administrativas ⁶	15

V. Conducta delictiva

43. En la resolución 59/287 se pide al Secretario General que adopte medidas sin tardanza en los casos en que “se demuestre la existencia de ... conducta delictiva” e informe a los Estados Miembros 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 dos 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 Estados Miembros:

a) Un funcionario fue acusado y detenido por utilizar la valija diplomática para cometer el delito de contrabando de estupefaciente (khat). El funcionario se declaró culpable de posesión de una sustancia sujeta a fiscalización y está a la espera de que se dicte sentencia;

b) Un ex funcionario que había sido objeto de destitución sumaria por falta de conducta fue acusado, procesado y declarado culpable de utilización fraudulenta del correo y las telecomunicaciones, asociación ilícita y corrupción, y está a la espera de que se dicte sentencia.

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

⁵ Las medidas administrativas incluyen las advertencias escritas o verbales, las admoniciones y las cartas de apercibimiento, que en todos los casos son medidas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y promover 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, lo que puede incluir capacitación, asesoramiento, retención del incremento periódico, no renovación del contrato o 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, reducción de la plantilla o fallecimiento.