



Asamblea General

Distr. general
3 de agosto de 2015
Español
Original: inglés

Septuagésimo 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 2014 a 30 de junio de 2015

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 2014 y el 30 de junio de 2015.

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

* A/70/150.



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 2014 y el 30 de junio de 2015.

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. En la sección II se presenta una reseña amplia del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias con objeto de que la información que figura en las secciones III y IV pueda entenderse en su contexto. En la sección III figura un resumen de las causas respecto de las cuales el Secretario General impuso a funcionarios de la Secretaría una o más medidas disciplinarias durante el período sobre el que se informa. En la sección IV 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 IV 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 V se presenta información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

II. Reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta de los funcionarios¹

4. 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”.

5. 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. Deben tenerse especialmente en cuenta la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal y la regla 1.2

¹ 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 los epígrafes “Status, basic rights and duties” y “Disciplinary matters”.

del Reglamento del Personal, en las que figuran ejemplos concretos de conductas previstas y prohibidas.

B. Falta de conducta

6. 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 decisión de iniciar la investigación de una presunta falta de conducta, incoar un procedimiento disciplinario e imponer medidas disciplinarias competirá 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)² proporciona otros ejemplos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias. Se está elaborando una nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el procedimiento disciplinario, que actualmente es objeto de deliberaciones y consultas entre la administración y otros interesados. Uno de los principales objetivos de la nueva instrucción es regular algunas cuestiones relativas al procedimiento de investigación. Durante el período del que se informa, un grupo de trabajo del personal y la administración encargado de la nueva política se reunió en algunas ocasiones. Se suspendieron las reuniones a la espera de las deliberaciones entre altos cargos de la administración y representantes del personal sobre determinadas cuestiones. Actualmente se tiene previsto que la nueva política se promulgará a finales de 2015 o a principios de 2016.

C. Imparcialidad de los procedimientos

7. 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.

8. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide 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

² Véase también ST/SGB/2008/5, relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad.

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 de Gestión de Recursos Humanos 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, en nombre del Secretario General, si debe imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal.

9. La regla 10.4 a) del Reglamento del Personal establece que 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 disciplinario³.

10. 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 Personal⁴.

D. Medidas disciplinarias

11. 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;

³ 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>), figuran las directrices sobre la imposición de una licencia administrativa con sueldo a la espera de que concluya la investigación y el procedimiento disciplinario.

⁴ Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo relativas a causas disciplinarias se pueden consultar en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia (www.un.org/es/oaj).

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.

12. 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

13. 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, como las advertencias o las cartas de apercibimiento, son medidas administrativas y de gestión importantes para hacer observar las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. 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 retención del incremento periódico del sueldo, la no renovación del contrato o la rescisión del nombramiento.

III. Resumen de las causas en que se impusieron medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015

14. 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 se consideraron circunstancias agravantes o atenuantes para determinar las medidas que debían adoptarse. No se mencionan los problemas de conducta resueltos por medios que no consistieron en la aplicación de medidas disciplinarias.

15. Como se señaló anteriormente, para decidir la aplicación de una sanción se toman en consideración tanto los factores agravantes como atenuantes, que variarán de acuerdo con los hechos y circunstancias de cada caso. Ejemplos de posibles factores 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 factores atenuantes son el

arrepentimiento sincero, las circunstancias personales del funcionario y el reconocimiento voluntario de las faltas.

16. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General 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 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 puede 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, pues el Secretario General carece de facultades para imponer medidas disciplinarias a los exfuncionarios. En esos casos, 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. A este respecto, la instrucción administrativa sobre la administración de los nombramientos de plazo fijo (ST/AI/2013/1) 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 de los funcionarios que hayan renunciado.

17. 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 y/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 propuestos a la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias que está siendo objeto de examen (véase el párr. 6 *supra*) 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, conforme a lo dispuesto en la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal, mejorando de esa forma el marco jurídico para concretar la recuperación.

A. Abuso de poder, hostigamiento y discriminación

18. Un funcionario de alto rango hostigó a un subordinado, favoreció indebidamente a otro funcionario y creó un ambiente de trabajo hostil. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría y pérdida, durante tres años, del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

B. Hurto y malversación

19. Un funcionario robó dinero de la billetera de otro funcionario. Se examinó la circunstancia atenuante de que el funcionario admitió los hechos y pidió disculpas, aunque aquella se vio reducida por el hecho de que, al haber sido descubierto en flagrante, el funcionario no tenía en realidad más alternativa que admitir su acción. El hecho de que el acto estuviera dirigido contra un colega cercano vulneró la especial relación de confianza entre funcionarios que trabajaban en estrecho contacto y fue considerado un factor agravante. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

20. Mientras cumplía funciones de seguridad y control en un aeropuerto, un funcionario tomó, sin autorización, 2.200 dólares de un pasajero que viajaba en un vuelo de las Naciones Unidas. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas el reintegro voluntario por el funcionario del dinero tomado, así como ciertas irregularidades de procedimiento. El hecho de que el funcionario se aprovechó de su posición de confianza como oficial de seguridad constituyó un agravante. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

21. Un miembro del personal que era auxiliar de almacén intentó sacar, sin autorización, una resma de papel y unos 15 sellos de plástico de propiedad de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo el tiempo que insumió la causa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

22. Un funcionario tomó, sin autorización, un bidón de producto petrolífero de propiedad de la Organización y se lo vendió a un tercero. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo el tiempo que insumió la causa y la recuperación del bidón de producto petrolífero. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

23. Dos funcionarios participaron en el retiro y venta no autorizados de neumáticos de propiedad de la Organización. No pudo cuantificarse la pérdida para la Organización atribuible a dichos funcionarios. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; al momento de la presentación de este informe la causa seguía siendo objeto de examen.

24. Un funcionario tomó, sin autorización, un vehículo de propiedad de la Organización. El vehículo fue recuperado. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

25. Un funcionario tomó, sin autorización, combustible de propiedad de la Organización. El hecho de que el funcionario ejercía las funciones de conductor y por ende tenía un mayor deber de diligencia respecto a los bienes de la Organización relativos a su labor se consideró un factor agravante. No se pudo

determinar con precisión la cantidad de combustible de la que se apropió el funcionario. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

26. Un funcionario tomó, sin autorización, combustible de propiedad de la Organización. Hubo factores agravantes, entre ellos el hecho de que el funcionario cumplía la función de conductor. No se pudo determinar con precisión la cantidad de combustible de la que se apropió el funcionario. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

27. Un funcionario falsificó documentos relativos a la cantidad de combustible dispensado y vendió sin autorización combustible de propiedad de la Organización. No se pudo determinar con precisión la cantidad de combustible de la que se apropió el funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

28. Un miembro del personal que era auxiliar de almacén creó indebidamente y utilizó un documento que presuntamente lo autorizaba a trasladar alambres de púas de propiedad de la Organización desde las instalaciones de las Naciones Unidas; en realidad, no se había otorgado esa autorización. Hubo factores agravantes, por ejemplo que la función del funcionario consistía en gestionar el inventario. Se obligó al funcionario a resarcir a la Organización el valor de los materiales retirados. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

29. Un funcionario ordenó indebidamente a un contratista que trabajaba bajo su supervisión que destruyera bienes de propiedad de la Organización. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo el tiempo que insumió la causa. No se retiró ningún bien de las instalaciones de la Organización. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

30. Un funcionario alteró indebidamente las etiquetas de los sobres de pago de varios contratistas independientes y sacó dinero en efectivo de los sobres, todo ello sin autorización. Se obligó al funcionario a resarcir a la Organización una suma equivalente al dinero extraído. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

31. Tres funcionarios sacaron dinero de unos sobres, el cual iba a ser utilizado para pagar los sueldos de contratistas. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas el hecho de que los funcionarios devolvieron voluntariamente el dinero que habían quitado, así como el tiempo que insumió la causa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

C. Declaración o certificación falsa

32. Un funcionario hizo en repetidas ocasiones declaraciones falsas sobre su formación académica en los formularios de antecedentes personales que presentó a la Organización, certificando con falsedad la veracidad de la información en el contexto del proceso de selección. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo su

prolongado y satisfactorio historial de servicio en la Organización. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

33. Un funcionario hizo declaraciones falsas sobre su formación académica en su formulario P.11, certificando con falsedad la veracidad de la información, y presentó a la Organización un diploma falso en el contexto del proceso de selección. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo su prolongado y satisfactorio historial de servicio en la Organización. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

34. Un funcionario omitió presentar en varios formularios de antecedentes personales información importante relativa a sus antecedentes penales (detenciones y condenas). Además, no notificó al Secretario General que había sido citado ante un tribunal en un proceso penal y que había recibido una sentencia condenatoria. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo su prolongado y satisfactorio historial de servicio en la Organización. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

35. Un funcionario omitió presentar en un formulario de antecedentes personales información importante relativa a sus antecedentes penales (detenciones y condenas). Señaló que nunca había sido detenido o condenado por la violación de ninguna ley, pese a haber sido condenado por hurto el año anterior. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

36. Un funcionario presentó una solicitud de subsidio de educación y documentación que contenía información falsa. Se recuperó del funcionario el sobrepago de 1.912,50 dólares. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

37. Un funcionario presentó varias solicitudes de subsidio de educación y documentación que contenía información, firmas y sellos falsos. No fue posible cuantificar el monto de la pérdida para la Organización ya que, con base en la información facilitada a esta por las instituciones educativas, no se pudo determinar cuánto habría recibido el funcionario si este hubiera presentado información precisa a la Organización. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; a la fecha de la presentación de este informe la causa seguía siendo objeto de examen.

38. Un funcionario presentó documentación relativa a la licencia que no reflejaba debidamente las ausencias del funcionario de su lugar de destino. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo el tiempo que insumió la causa y su satisfactorio historial de servicio en lugares de destino difíciles. *Medidas adoptadas*: pérdida, durante un año, del derecho al incremento de sueldo, y amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

D. Uso indebido de bienes o activos de las Naciones Unidas

39. Un funcionario utilizó un vehículo oficial de la Organización para transportar aproximadamente 173 kg de marihuana. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

40. Dos funcionarios manejaron un vehículo de las Naciones Unidas sin tener permiso de conductor válido y utilizaron indebidamente un permiso de conductor que había expedido la Organización a un Voluntario de las Naciones Unidas. El hecho de que los funcionarios ejercían funciones de supervisión en carácter de guardias de seguridad constituyó un factor agravante. *Medidas adoptadas*: pérdida de tres escalones en la categoría y pérdida por un año del derecho al incremento de sueldo, amonestación por escrito, y una medida administrativa consistente en la prohibición de ejercer toda tarea de supervisión por un período de un año. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

41. Un funcionario que cumplía funciones de oficial de suministros permitió a una persona que viajara en un avión de las Naciones Unidas sin la autorización correspondiente, proporcionando información falsa en la documentación relativa al viaje. Hubo circunstancias atenuantes, por ejemplo el tiempo que insumió la causa y el arrepentimiento del funcionario. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso y amonestación por escrito. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; al momento de la presentación de este informe la causa seguía siendo objeto de examen.

42. Un funcionario incluyó a sabiendas información falsa en documentación relativa a los desplazamientos preparada en nombre de un amigo y aprobó esta documentación en el ejercicio de sus funciones oficiales. Además, el funcionario permitió al amigo residir en su residencia sin autorización. Hubo factores atenuantes, por ejemplo el arrepentimiento del funcionario y las difíciles condiciones de trabajo en su lugar de destino. Entre los factores agravantes cabe mencionar el abuso de confianza del funcionario teniendo en cuenta su carácter de oficial de alto rango. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; al momento de la presentación de este informe la causa seguía siendo objeto de examen.

43. Un funcionario que cumplía funciones relativas a los desplazamientos en una terminal aérea de las Naciones Unidas intentó transportar sin autorización una sierra de cadena en un vuelo de pasajeros de las Naciones Unidas a nombre de su colega sin seguir los procedimientos correspondientes de seguridad y control. Hubo circunstancias agravantes, entre ellas el prolongado historial de servicio en funciones relativas a los desplazamientos. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo; al momento de la presentación de este informe la causa seguía siendo objeto de examen.

44. Un funcionario que tenía acceso a telegramas codificados confidenciales en virtud de sus funciones obtuvo telegramas codificados confidenciales y los

distribuyó a uno o más destinatarios no autorizados. Hubo factores agravantes, entre ellos la confianza y responsabilidad especiales derivadas de las funciones que en materia de comunicaciones cumplía el funcionario. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

E. Uso indebido de la tecnología de la información y las comunicaciones de las Naciones Unidas

45. Un funcionario declaró a la Organización que unas comunicaciones efectuadas desde su teléfono móvil oficial eran oficiales, cuando en realidad eran de naturaleza privada. Durante la investigación se adoptó la medida administrativa consistente en la recuperación del dinero debido a la Organización; esta medida no fue impugnada por el funcionario. *Medidas adoptadas*: multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

46. Un funcionario declaró a la Organización que una gran cantidad de comunicaciones efectuadas desde su teléfono móvil oficial eran oficiales, cuando en realidad eran de naturaleza privada; además, falsificó datos relativos a gastos por llamadas telefónicas incurridos por otros funcionarios para intentar encubrir las acciones del funcionario. La recuperación del dinero debido a la Organización se llevó a cabo conjuntamente con la medida disciplinaria. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

47. Un funcionario almacenó material pornográfico en su computadora de las Naciones Unidas y no denunció que otro funcionario le había enviado material pornográfico a través del sistema de correo electrónico de la Organización. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, pérdida durante un período de dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

48. Un funcionario almacenó material pornográfico, incluida pornografía en que participaba un menor, en su computadora de las Naciones Unidas; distribuyó otro material pornográfico a través del sistema de correo electrónico de la Organización; y no denunció que otro funcionario le había enviado material inapropiado a través del sistema de correo electrónico de la Organización. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

49. Un funcionario envió a través del sistema de correo electrónico de la Organización material pornográfico en que participaba un menor, y lo almacenó en su computadora de las Naciones Unidas; en otras ocasiones distribuyó a través del sistema de correo electrónico de la Organización otro material pornográfico. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

50. Un funcionario envió a través del sistema de correo electrónico de la Organización material pornográfico en que participaba un menor, y en otras tres ocasiones distribuyó a través del sistema de correo electrónico de la Organización otro material pornográfico y almacenó material pornográfico en su computadora de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

51. Un funcionario envió a través del sistema de correo electrónico de la Organización material pornográfico, incluido material pornográfico en que participaba un menor, y no denunció que otro funcionario le había enviado material

inapropiado a través del sistema de correo electrónico de la Organización. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

F. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

52. Un funcionario asumió y gestionó un negocio externo sin contar con la autorización previa del Secretario General. *Medidas adoptadas*: pérdida de un escalón de la categoría y pérdida, durante un año, del derecho al incremento periódico de sueldo y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

G. Agresión y conducta abusiva

53. Un funcionario utilizó un lenguaje intimidatorio, incluidas amenazas veladas, contra otro miembro del personal. *Medida adoptada*: descenso de categoría con pérdida, durante un año, del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

54. Un funcionario que trabajaba como guardia de seguridad usó un lenguaje verbalmente abusivo contra otro miembro del personal y lo agredió físicamente. Hubo factores atenuantes, entre ellos, las circunstancias personales del funcionario. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

55. Un funcionario agredió a otro miembro del personal con un taco de billar. Hubo factores atenuantes, en particular, que el funcionario cooperara en el transcurso de la investigación y resarciera al funcionario al que había agredido. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

56. Un funcionario intentó atacar a otro miembro del personal con un cuchillo. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

57. Un funcionario intentó agredir físicamente a otro miembro del personal y lo insultó. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas, los trastornos emocionales sufridos por el funcionario a causa de cuestiones relativas a su trabajo. *Medidas adoptadas*: pérdida de cuatro escalones de la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

58. Un funcionario que trabajaba como guardia de seguridad agredió físicamente y amenazó de muerte a un contratista particular. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

59. Un funcionario agredió a otro miembro del personal. Hubo factores atenuantes, en particular, que la víctima de la agresión había usado lenguaje abusivo contra el funcionario. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: se recurrió la decisión interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y, a la fecha de presentación de este informe, la cuestión seguía siendo examinada.

60. Un funcionario agredió físicamente a otro miembro del personal en el transcurso de una discusión sobre una controversia relacionada con el trabajo. Hubo factores atenuantes, en particular, la larga y satisfactoria trayectoria del funcionario dentro de la Organización. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: se recurrió la decisión interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y, a la fecha de presentación de este informe, la cuestión seguía siendo examinada.

61. Un funcionario amenazó de muerte al Jefe de la Misión en repetidas ocasiones y dio a entender que podía hacer que lo mataran. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

62. Un funcionario condujo un tractor en dirección a una oficina prefabricada donde se encontraba trabajando su supervisor, con la intención de lastimarlo y provocar daños en la oficina. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas, problemas de larga data relacionados con el trabajo. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

H. Comportamiento inapropiado o perturbador

63. Durante una protesta del personal de una misión de mantenimiento de la paz, un funcionario bloqueó indebidamente la circulación de peatones y vehículos hacia y desde la base; intimidó y agredió físicamente a una o más personas; atacó y causó daños a un vehículo de las Naciones Unidas; y permitió que uno o más periodistas locales entraran a la misión sin autorización. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

64. Durante una protesta del personal en una misión de mantenimiento de la paz, un funcionario desarmó a un oficial militar. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

65. Durante una protesta del personal en una misión de mantenimiento de la paz, un funcionario bloqueó indebidamente la circulación de peatones y vehículos hacia y desde la base e intimidó a un agente de seguridad, entre otras cosas, intentando hacerse con los efectos personales de este. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

66. Durante una protesta del personal en una misión de mantenimiento de la paz, un funcionario atacó y causó daños a un vehículo de las Naciones Unidas y a bienes de propiedad de un miembro del personal de otra entidad de las Naciones Unidas. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

67. Durante una protesta del personal en una misión de mantenimiento de la paz, un funcionario intimidó a un oficial de seguridad. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de tres escalones de la categoría. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

I. Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas

68. Un funcionario incumplió una obligación jurídica de índole privada. Hubo circunstancias agravantes, en particular, el período de tiempo transcurrido sin que el funcionario cumpliera con su obligación. *Medidas adoptadas*: pérdida, durante un año, del derecho a ser considerado para un ascenso 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. *Apelación*: no.

69. Un funcionario incumplió una obligación jurídica de índole privada. Hubo circunstancias agravantes, en particular, el período de tiempo transcurrido sin que el funcionario cumpliera con su obligación. *Medidas adoptadas*: pérdida, durante un año, del derecho a ser considerado para un ascenso 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. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

70. Un funcionario incumplió una obligación jurídica de índole privada. Hubo circunstancias agravantes, en concreto, la magnitud de la obligación (100.000 dólares de los Estados Unidos) y el período de tiempo transcurrido sin que el funcionario cumpliera con ella. *Medidas adoptadas*: pérdida, durante dos años, del derecho a ser considerado para un ascenso 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. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

J. Otras faltas de conducta

71. Un funcionario ofreció ayudar a una o más personas externas a la Organización a conseguir un empleo en las Naciones Unidas a cambio de una retribución económica. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

72. Un funcionario aceptó una prestación de un proveedor de las Naciones Unidas en forma de asistencia en una transacción financiera privada, y ayudó al proveedor en un proceso de adquisición. Hubo circunstancias atenuantes, como la falta de formación del funcionario con respecto a las funciones de adquisición. *Medida adoptada*: separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

73. Un funcionario transgredió múltiples normas relativas a los movimientos de personal en el contexto de las misiones, en concreto, las relacionadas con las horas del toque de queda y con permitir que personas ajenas a la Organización pernoctaran en locales de las Naciones Unidas, todo ello sin autorización. Hubo factores agravantes, incluida la emisión previa de dos cartas de amonestación por haber incumplido las normas de conducta que se esperan de un funcionario público internacional. *Medida adoptada*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y con indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

74. Un funcionario estuvo involucrado en conductas impropias de su condición de funcionario público internacional, relacionadas con la venta de una sustancia por parte del funcionario. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones de la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

75. Un funcionario estuvo involucrado en conductas impropias de su condición de funcionario público internacional, relacionadas con un proceso de selección. *Medidas adoptadas*: multa equivalente a un mes de sueldo básico neto y amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra las medidas disciplinarias no había vencido.

76. Un funcionario estuvo en posesión de un arma de fuego a bordo de un autobús de enlace de las Naciones Unidas y entró con ella a oficinas de la Organización. Se tuvo en cuenta como factor atenuante que el funcionario dejara el arma de fuego en el lugar utilizado habitualmente para guardar las armas de las personas que visitaban los locales de la misión. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

77. Un funcionario suscribió un acuerdo con una empresa en virtud del cual el funcionario recibiría una comisión en relación con un proyecto comercial pensado para beneficiar al personal. Hubo factores atenuantes, como que el proyecto no se llevara a cabo y que entraran en juego cuestiones relacionadas con el sindicato del personal. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: a la fecha de presentación de este informe, el plazo para recurrir contra la medida disciplinaria no había vencido.

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

A. Causas concluidas durante el período examinado

78. 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 que no culminaron en la imposición de medidas disciplinarias. También se brinda información sobre las apelaciones presentadas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo con respecto a las medidas disciplinarias impuestas durante el período que se examina y los cuatro últimos períodos sobre los que se ha informado.

79. Habitualmente, el tiempo que se requiere para concluir el procedimiento disciplinario varía en función de la complejidad del asunto y el volumen de pruebas. Durante el período objeto de informe, una serie de factores han seguido repercutiendo en el ritmo de procesamiento de las causas disciplinarias, entre ellos, tal y 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 testigos⁵. A ese respecto, cabe destacar que, a causa de 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 remitir 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 al aumento del tiempo requerido para procesar las cuestiones remitidas.

80. 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 disciplinario⁶, que puede ser prolongado, dado que es posible que el funcionario solicite prórrogas o necesite consultar a un abogado, que puede encontrarse lejos. 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 recibida⁷.

81. 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 8,4 meses. El incremento del tiempo que tardó la Oficina en resolver las causas durante el período objeto de

⁵ 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.

⁶ 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 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 ciertas 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.

⁷ 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).

informe se debió a una serie de factores, incluido el tiempo requerido por las entidades que investigaban para responder a las solicitudes de que se presentara más información pertinente y a las solicitudes de prórrogas por parte de los funcionarios y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal con objeto de responder a las comunicaciones con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Cuadro 1

Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	15
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	31
Otras medidas disciplinarias	18
Medidas administrativas	2
Cerrada sin que se haya adoptado ninguna medida (después de que el funcionario fuera denunciado formalmente de haber cometido una falta de conducta)	13
No se iniciaron procedimientos disciplinarios (el funcionario no recibió una denuncia por escrito acusándolo de cometer una falta de conducta)	23
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 (por ejemplo, jubilación, fin del contrato o renuncia)	41
Otros asuntos	5
Total	148

82. Durante el período que abarca el presente informe, 23 causas de 148, es decir, el 15% de las causas tramitadas, no fueron objeto de procedimientos disciplinarios. En los cuatro períodos anteriores, finalizados el 30 de junio de 2011, 2012, 2013 y 2014, los porcentajes correspondientes fueron del 14%, el 25%, el 27% y el 20%, 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 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 en comparación con 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 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
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	271

83. El número de causas concluidas durante el período que abarca el presente informe refleja un aumento significativo en comparación con la cantidad de causas concluidas durante los dos períodos anteriores. Asimismo, cabe destacar que durante el período que se examina se impusieron más medidas disciplinarias que en los tres períodos anteriores. En este período se dictaron 64 medidas disciplinarias. En los cuatro períodos examinados anteriormente, concluidos el 30 de junio de 2014, 2013, 2012 y 2011, se aplicaron, respectivamente, 39, 43, 49 y 107 ⁸ medidas disciplinarias. Se cree que el aumento en el número de medidas disciplinarias aplicadas en comparación con las impuestas en los tres años anteriores 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.

84. 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 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 superior. En ese sentido, corresponde a la Oficina decidir si es preciso iniciar una investigación y, en caso de que resulte pertinente, examinar el informe de investigación en su totalidad y reportar 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 hace frente a los problemas que afronta el Tribunal Contencioso-Administrativo en relación con las causas remitidas, en virtud del boletín, en las distintas fases del proceso (por ejemplo, durante y después de las investigaciones). Finalmente, la Oficina también participa en el 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 insumir una gran cantidad de recursos.

⁸ Durante el período que finalizó el 30 de junio de 2011, hubo dos esferas (a saber, la falta de una declaración pertinente de la información financiera y el uso indebido de la tecnología de la información y de las comunicaciones de las Naciones Unidas) en las que se tramitaron múltiples causas relacionadas con hechos y circunstancias similares; muchas de las cuales concluyeron al mismo tiempo.

B. Apelaciones a las medidas disciplinarias

85. Una vez que una causa concluida ha conllevado la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir a 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 pequeño⁹. 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%¹⁰ y el 11%¹¹, respectivamente.

Cuadro 3

Apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2015

<i>Período</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
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

86. 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-

⁹ Durante los seis años anteriores, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones han examinado las apelaciones a las medidas disciplinarias impuestas con anterioridad al 1 de julio de 2009, con arreglo al sistema de justicia anterior, y a 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.

¹⁰ Cabe destacar que la cifra que figura en el informe anterior (A/69/283) incluía 14 causas en las que, al momento de presentarse el informe, no había vencido el plazo para apelar. Al concluir dicho plazo, no se habían presentado más apelaciones a medidas disciplinarias en ninguna otra causa. Por lo tanto, el porcentaje de apelaciones a medidas disciplinarias impuestas durante el período sobre el que se informa siguió siendo del 5%.

¹¹ Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015, en 6 de las 35 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias y había vencido el plazo para apelar, los funcionarios habían recurrido a la sanción impuesta en el momento de presentar este informe. Sin embargo, se observa que, a la fecha de presentación de este informe, se registraban 29 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias cuyo plazo para apelar aún no había vencido.

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 a las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2015

<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 ^a	30	77
Se llegó a un acuerdo	6	15
Causas perdidas por el demandado ^b	3	8
Total	39	100
El funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, que está pendiente	7	

^a 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.

^b Esta cifra incluye las causas en las que: el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, y 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

87. 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.

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 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
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	123

Cuadro 6

Tipos de causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015

<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	23	16
Causas relativas al personal sobre el terreno	120	84
Total	143	100

88. En el período que abarca el presente informe se ha registrado un aumento del 84% en la cantidad de causas relativas al personal sobre el terreno. En los cuatro últimos períodos examinados, los porcentajes correspondientes fueron del 51%, 63%, 72% y 76%, respectivamente. Se considera que el aumento registrado en el número de causas surgidas en las misiones sobre el terreno se debe a diversos factores, como la mayor rendición de cuentas y el uso de indicadores del desempeño a nivel de las misiones, la intensificación de los esfuerzos para concluir las investigaciones en curso y las cuestiones pendientes de remisión a consecuencia de los ejercicios de control de la calidad en las misiones, de conformidad con las orientaciones estratégicas, normativas y operacionales del Departamento de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno en Nueva York, así como a los mayores esfuerzos para asegurar que las cuestiones se investigaran y remitieran de forma oportuna, eficiente y eficaz.

Cuadro 7

Causas recibidas entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015, por tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de poder/hostigamiento/discriminación	5
Agresión (verbal y física)	14
Declaración o certificación falsa	33
Comportamiento inapropiado o perturbador	2
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones y faltas de conducta relacionadas con la informática	1
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	5
Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas	3
Declaración de la información financiera	1
Represalias	1
Explotación y abusos sexuales	6
Hurto y malversación	32
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	6
Infracción de leyes locales	2

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Irregularidades en las adquisiciones	2
Negligencia grave	1
Otras faltas de conducta	29
Total	143

V. Posible conducta delictiva

89. 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 ocho causas en que se denunciaban conductas delictivas creíbles, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

VI. Conclusión

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