



Asamblea General

Distr. general
18 de julio de 2018
Español
Original: inglés

Septuagésimo tercer período de sesiones

Tema 141 de la lista preliminar*

Gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos

Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto

I. Introducción

1. La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto ha examinado los siguientes informes del Secretario General:

- a) Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio a 31 de diciembre de 2017 ([A/73/71](#));
- b) Actividades de la Oficina de Ética ([A/73/89](#)).

2. Durante su examen de los informes, la Comisión Consultiva se reunió con representantes del Secretario General, quienes le proporcionaron información adicional y aclaraciones, proceso que concluyó con las respuestas recibidas por escrito el 28 de junio de 2018.

II. Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva

3. El informe sobre la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, que abarca el período de seis meses comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre de 2017, se presentó en respuesta a 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 hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta 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 ofrece un panorama general del procedimiento administrativo en cuestiones disciplinarias; un resumen de las causas respecto de las cuales el Secretario General impuso una o más medidas disciplinarias durante el

* [A/73/50](#).



período sobre el que se informa; datos comparativos sobre la resolución de las causas, las apelaciones contra las medidas disciplinarias y causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; e información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva. Como se señala en el párrafo 2 del informe, en el futuro el informe abarcará un período de 12 meses, que corresponde al año civil.

4. La Comisión Consultiva ha acogido con beneplácito la inclusión de información adicional en los resúmenes de las causas, que ayuda a comprender mejor la práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias. En su examen de los resúmenes de causas que figuran en la sección III del informe más reciente del Secretario General, la Comisión solicitó más información sobre las tres causas relativas a los oficiales de seguridad. Se informó a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que las causas que figuraban en los párrafos 29, 38 y 39 del informe representaban el 6,0% de las causas concluidas durante el período de seis meses y de que, en el período abarcado por el informe anterior, las seis causas respecto de las cuales se señalaba que el personal de seguridad estaba involucrado representaron el 4,5% de las causas concluidas. También se informó a la Comisión de que el Departamento de Seguridad contaba con 2.100 puestos, de que personal de seguridad adicional estaba presente en las misiones de mantenimiento de la paz y de que el personal relacionado con funciones de seguridad constituía una proporción importante (5,5%) de alrededor de 38.000 funcionarios de la Organización. Se informó a la Comisión de que, a diferencia de las funciones del personal de otros departamentos, oficinas y misiones, la función de seguridad solía considerarse un factor agravante y, por consiguiente, se había destacado en los informes actuales y anteriores. **La Comisión está de acuerdo con la importancia de la vigilancia permanente de este cuadro de personal debido a la naturaleza específica de la función de seguridad.**

5. El Secretario General también señala en su informe que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (véase [A/73/71](#), cuadro 4) había recibido 52 causas durante el período de seis meses terminado el 31 de diciembre de 2017. Se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que, si bien 52 causas representaban menos del promedio recibido durante los cinco años anteriores (66 causas), en términos generales el número se mantenía en consonancia con la información presentada anteriormente, y de que la situación relativa a los asuntos de conducta remitidos para que se adoptaran posibles medidas disciplinarias no había cambiado en ningún aspecto importante durante los últimos cinco años.

6. En la sección IV de su informe, el Secretario General incluye datos sobre el total de 50 causas concluidas durante el período examinado (*ibid.*, cuadro 1). Se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que, si bien 50 causas representaban menos del promedio cerrado por un período de seis meses durante los cinco años anteriores (un promedio de 65 causas), en términos generales el número se mantenía en consonancia con la información presentada anteriormente. El Secretario General también señala la resolución de las causas, en particular que en el período terminado el 31 de diciembre de 2017, 8 de las 50 causas tramitadas no fueron objeto de procedimientos disciplinarios. Se informó además a la Comisión, en respuesta a sus preguntas, de que en lo relativo a la resolución de las causas concluidas, el número de causas cerradas debido a la separación del funcionario (21 causas) era alrededor de la mitad del número comparable del período anterior (40 causas), mientras que el número de causas no tramitadas en el período sobre el que se informa (8 causas) era exactamente la mitad del número comparable del período anterior (16 causas) (véase [A/72/209](#)). Si bien el número de causas en que se impusieron medidas disciplinarias (17 causas) es inferior al número comparable del período anterior (27 causas) (*ibid.*), el Secretario General no considera que esta sea una clara indicación de una tendencia hacia un menor número de sanciones impuestas.

La Comisión observa que, según informó la Secretaría, el número de causas recibidas y cerradas en términos generales se mantiene en consonancia con la información comunicada anteriormente.

7. El Secretario General señala en su informe que la nueva instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario ([ST/AI/2017/1](#)) fue promulgada el 26 de octubre de 2017 (véase [A/73/71](#), párr. 11). De conformidad con los arreglos de transición, las investigaciones y los procesos disciplinarios iniciados antes del 26 de octubre de 2017 seguirán rigiéndose por las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#), modificada por la [ST/AI/371/Amend.1](#), mientras que la nueva instrucción administrativa registrará todas las denuncias de conducta insatisfactoria posteriores.

8. En lo relativo a las medidas disciplinarias, las diversas medidas que el Secretario General puede aplicar figuran en su informe (véase [A/73/71](#), párr. 19). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la piratería informática contra un sitio web de las Naciones Unidas se consideraría como uso indebido de los recursos de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y constituiría una violación del boletín del Secretario General [ST/SGB/2004/15](#), entre las otras obligaciones impuestas a un funcionario, y de que el uso indebido de recursos de TIC había dado lugar a una amplia gama de sanciones desde 2007. También se proporcionó a la Comisión un diagrama en el que se indicaban las etapas de la investigación y del proceso disciplinario (véase el anexo).

III. Actividades de la Oficina de Ética

9. La Comisión Consultiva examinó una versión anticipada del 12º informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética, presentado en cumplimiento de la resolución [60/254](#) de la Asamblea General, en el que figura un resumen y una evaluación del programa de trabajo de la Oficina durante el período comprendido entre el 1 de agosto de 2016 y el 31 de diciembre de 2017. El informe abarca el período de transición de 17 meses a fin de ajustar el ciclo de informes al del año civil. En el informe se señala que las cifras presentadas en él reflejan, cuando procede, datos relativos al año civil 2017 a efectos de comparación con el ciclo de 12 meses de períodos anteriores. El Secretario General también señala que el cambio en el ciclo de informes actual lo armoniza con el de otros informes sobre la gestión de recursos humanos y los informes de otros miembros del Panel de Ética de las Naciones Unidas (véase [A/73/89](#), párr. 2).

10. Durante el año civil 2017, la Oficina de Ética recibió 1.490 solicitudes de servicios, lo que representó un aumento de 366 solicitudes, o del 32,6 %, frente al período anterior de 12 meses entre agosto de 2015 y julio de 2016. En el informe se señala que las medidas de la ejecución de la Oficina para el bienio 2016-2017 se lograron en gran medida y que la Oficina llevó a cabo 173 sesiones de divulgación e información, dio curso a 804 averiguaciones, alcanzó una tasa de cumplimiento del 99,9 % respecto de las presentaciones de información financiera y realizó un examen preliminar de los asuntos de protección contra represalias en un plazo de 26 días, así como una autoevaluación de la eficacia de los servicios que prestaba la Oficina a las operaciones de mantenimiento de la paz (*ibid.*, párr. 6). La progresión de la cantidad anual de solicitudes de servicios de la Oficina desde 2012 se presenta en la figura I del informe del Secretario General. En la figura II del informe se presenta un desglose de las solicitudes de servicios por lugar y entidad, y, como se muestra en el gráfico III del informe, el asesoramiento en materia de ética sigue siendo el objeto de la mayoría de las solicitudes de servicios recibidas por la Oficina, lo que representa el 54% del total de esas solicitudes. En la figura IV del informe se muestra que, al igual

que en el período anterior, el mayor número de solicitudes de asesoramiento recibidas se refiere a las actividades externas.

11. En lo que respecta a las actividades y los productos de la Oficina de Ética, se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que los datos de referencia se reflejaban en el proyecto de presupuesto por programas correspondiente a cada bienio, así como en el presupuesto de la cuenta de apoyo para las operaciones de mantenimiento de la paz. También se informó a la Comisión acerca de la tendencia creciente del número y el tipo de actividades y productos de la Oficina y de que, en 2017, un consultor externo contratado por la Oficina había realizado una evaluación del valor y los efectos de los servicios proporcionados por la Oficina, con especial referencia a las misiones de mantenimiento de la paz. **La Comisión señala la necesidad de que haya una mayor claridad respecto de la información facilitada acerca de los indicadores del desempeño de base de referencia y la información sobre la labor realizada respecto de las normas de ética predeterminadas.**

12. En la figura V del informe del Secretario General se señala que, después de la introducción del proceso de investigación de antecedentes en julio de 2016, la Oficina de Ética se ocupó de 96 casos de investigación de antecedentes antes del nombramiento. Se informó a la Comisión Consultiva, en respuesta a sus preguntas, de que la investigación de antecedentes antes del nombramiento de altos funcionarios a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General se había introducido por primera vez a iniciativa de la Oficina. Como resultado de los cambios realizados en el personal directivo de la Organización a partir de enero de 2017, con el nombramiento del actual Secretario General y los nombramientos posteriores a nivel de Secretario General Adjunto y Subsecretario General, en 2017 se observó una alta demanda de exámenes antes del nombramiento. Se informó a la Comisión de que este proceso de investigación proactiva de antecedentes ha permitido al Secretario General velar por que sus funcionarios superiores entren en el servicio de las Naciones Unidas en plena conformidad con su condición de funcionarios públicos internacionales, responsables únicamente ante la Organización. **La Comisión acoge con agrado las medidas adoptadas por el Secretario General y la Oficina de Ética para aplicar un proceso de investigación de antecedentes regular y asegurar que los conflictos de intereses se gestionen y mitiguen en los niveles de personal directivo superior en interés de la Organización. La Comisión confía en que se siga llevando a cabo la investigación de los antecedentes de altos funcionarios realizada por la Organización antes de su nombramiento.**

13. En su informe, el Secretario General señala que la Oficina de Ética siguió prestando asesoramiento independiente a la División de Adquisiciones sobre los programas de cumplimiento por las empresas en cuanto a los requisitos para la reaceptación de proveedores. Entre agosto y diciembre de 2016, la Oficina atendió 12 solicitudes relativas a la ética en las adquisiciones y, en 2017 atendió solicitudes relativas a 23 proveedores (*ibid.*, párr. 21). En respuesta a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la mayoría de las solicitudes de asesoramiento se planteaban en relación con el proceso mediante el cual una empresa buscaba reaceptación al Portal Mundial para los Proveedores de las Naciones Unidas después de haber sido suspendida o inhabilitada por motivos relacionados con actividades empresariales corruptas o poco éticas, tal como se definen en el Manual de Adquisiciones de las Naciones Unidas. Se informó a la Comisión acerca del proceso mediante el cual un proveedor podía solicitar la reaceptación, y de que la empresa tenía la obligación de aplicar un programa de integridad, de lucha contra la corrupción y de cumplimiento que colmara las expectativas de la Organización. Se informó además a la Comisión de que la Oficina de Ética prestaba asistencia a la División de Adquisiciones con dos etapas del proceso, a saber, prestando asesoramiento independiente sobre: a) la idoneidad del experto o los expertos externos en ética y

cumplimiento propuestos por la empresa; y b) si las iniciativas de la empresa en cuanto a la integridad, verificadas por el experto, daban seguridades suficientes de que esta había cumplido los requisitos de la Organización para la reaceptación como proveedor. La decisión definitiva sobre la condición y la inscripción de los proveedores la toma la Organización.

14. La información sobre la aplicación del programa de declaración de la información financiera que gestiona la Oficina de Ética figura en la sección III.B del informe del Secretario General. El Secretario General señala que el número de empleados abarcados por el programa sigue ampliándose; 5.811 declarantes participaron durante el ciclo de declaración anual de 2017 frente a 5.504 declarantes durante el ciclo de 2016. Al cierre del ciclo de declaración de 2017, el programa había registrado una tasa de cumplimiento del 99,9% (*ibid.*, párr. 26). Según el informe, los examinadores externos del programa determinaron que 152 declarantes (el 2,8% de los declarantes) en 2016 y 127 declarantes (el 2,2% de los declarantes) en 2017 requerían examen para la gestión de posibles conflictos de intereses. Los datos son en general comparables a los de anteriores ciclos de declaración (*ibid.*, párrs. 30 y 31). También se señala que la nueva plataforma para apoyar el programa de declaración de la información financiera se puso en marcha el 1 de marzo de 2018 (*ibid.*, párr. 35).

15. Con respecto a la protección del personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, en el informe del Secretario General se señala que del 1 de agosto de 2016 al 19 de enero de 2017 el boletín aplicable tenía la signatura [ST/SGB/2005/21](#); del 20 de enero al 27 de noviembre de 2017, la signatura [ST/SGB/2017/2](#); y del 28 de noviembre de 2017 en adelante, la signatura [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) (*ibid.*, párr. 41). Se señala que los principales cambios introducidos por el boletín [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) incluyen: a) la ampliación de la protección contra las represalias a consultores y contratistas particulares; b) una de las posibles medidas correctivas es trasladar a la persona que tomó represalias (teniendo debidamente en cuenta las garantías procesales); y c) el examen anual de la política sobre protección contra las represalias. Respecto del período comprendido entre el 1 de agosto de 2016 y el 31 de diciembre de 2017, la Oficina de Ética recibió 112 averiguaciones relacionadas con la política de la Organización, de las cuales 54 eran solicitudes de asesoramiento acerca de la política y no de protección; 10 no eran de su competencia; y 3 fueron retiradas por el funcionario en el curso del examen preliminar. La Oficina completó 36 exámenes preliminares en el período y se ocupó de siete solicitudes de acción preventiva en 2017 (*ibid.*, párr. 45). En respuesta a sus preguntas, se proporcionó información a la Comisión Consultiva sobre la participación de la Oficina en la encuesta mundial de 2017 relativa al compromiso del personal realizada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos respecto del clima ético en la Organización. La Comisión observa que solo el 45% de los miembros del personal respondieron favorablemente a la pregunta acerca de si estaban seguros de que los funcionarios de las Naciones Unidas estarían protegidos contra las represalias por denunciar faltas de conducta o cooperar con una auditoría o investigación autorizada.

16. En cuanto a los obsequios recibidos por los funcionarios de la Secretaría, el Secretario General señala que, en septiembre de 2016, se instituyó a título experimental un registro mundial de obsequios en atención a la instrucción administrativa relativa a la información, conservación y disposición de honores, condecoraciones, favores, obsequios o remuneración de fuentes gubernamentales o no gubernamentales ([ST/AI/2010/1](#)). En el registro se da carácter centralizado y automatizado al proceso de declaración y aprobación de obsequios. Como resultado de su institución, las averiguaciones al respecto aumentaron en un 43% en comparación con el ciclo de informes anterior (véase [A/73/89](#), párr. 19). En respuesta

a sus preguntas, se informó a la Comisión Consultiva de que la gestión de los obsequios en la Secretaría global se había descentralizado a fin de que la realizaran los departamentos, oficinas o misiones, según lo dispuesto en el párrafo 4.1 de la instrucción administrativa [ST/AI/2010/1](#). En el marco de las disposiciones señaladas en la instrucción administrativa, el registro mundial de obsequios se está aplicando a título experimental en Nueva York, y todo el personal de la Secretaría basado en Nueva York puede acceder en línea al registro para revelar cualquier honor, condecoración, favor, obsequio o remuneración. El Departamento de Gestión está supervisando la eficacia del registro en línea, y la implantación plena del registro en toda la Secretaría global está sujeta al resultado satisfactorio del programa piloto y la disponibilidad de la financiación necesaria. Se informó además a la Comisión de que, si bien la Oficina de Ética brindaba asesoramiento sobre obsequios, honores, condecoraciones, remuneraciones o favores proporcionados a los funcionarios de las Naciones Unidas, el Departamento de Gestión gestionaba el registro de obsequios.

La Comisión opina que, dada la actual duración de dos años del registro mundial de obsequios experimental, es necesario analizar los beneficios, la experiencia adquirida y los requisitos de elaboración del registro experimental a fin de evaluar la elaboración ulterior y la implantación en toda la Secretaría global. La Comisión reitera asimismo la importancia de reunir información, vigilar las tendencias y proporcionar a la Asamblea General informes periódicos al respecto.

17. En el párrafo 94 de su informe, el Secretario General propone varias medidas para reforzar la independencia de la Oficina de Ética. Las propuestas incluyen: a) que la Oficina de Ética presente directamente a la Asamblea General el informe anual sobre sus actividades; b) que se establezca una relación jerárquica con el Comité Asesor de Auditoría Independiente a los efectos de la orientación con respecto a los planes de trabajo de la Oficina y la evaluación del desempeño del Jefe de la Oficina de Ética, y a los efectos de la orientación en situaciones en que el Secretario General no esté en condiciones de recibir asesoramiento de la Oficina en razón de un conflicto de intereses; c) que la categoría del Jefe de la Oficina de Ética pase de la de Director (D-2) a la de Subsecretario General; d) que el Jefe de la Oficina solo pueda permanecer en el cargo durante cinco años, con la posibilidad de una prórroga adicional, de conformidad con los límites establecidos por la Asamblea para el Ombudsman de las Naciones Unidas; e) dar al Jefe de la Oficina seguridad del cargo de manera que tenga una mayor independencia operacional y únicamente autorizar la rescisión de su nombramiento en casos de faltas graves de conducta o desempeño insatisfactorio; y f) restringir las posibilidades de que el Jefe de la Oficina encuentre un nuevo empleo en la Secretaría, de conformidad con las restricciones aplicables al Ombudsman de las Naciones Unidas.

18. La Comisión Consultiva recuerda que, en su informe anterior sobre las actividades de la Oficina de Ética, el Secretario General señaló que era necesario que la Oficina de Ética reforzara su independencia (véase [A/71/334](#), párr. 79). La Comisión recuerda también su recomendación sobre la necesidad de que se formularan propuestas concretas relativas a la independencia de la Oficina de Ética (véase [A/71/557](#), párr. 147), y que, en su resolución [71/263](#), la Asamblea General recordó el informe de la Comisión y solicitó al Secretario General que elaborara una propuesta sobre la independencia de la Oficina de Ética y la presentara en su próximo informe para someterla a la consideración de la Asamblea General en su septuagésimo segundo período de sesiones.

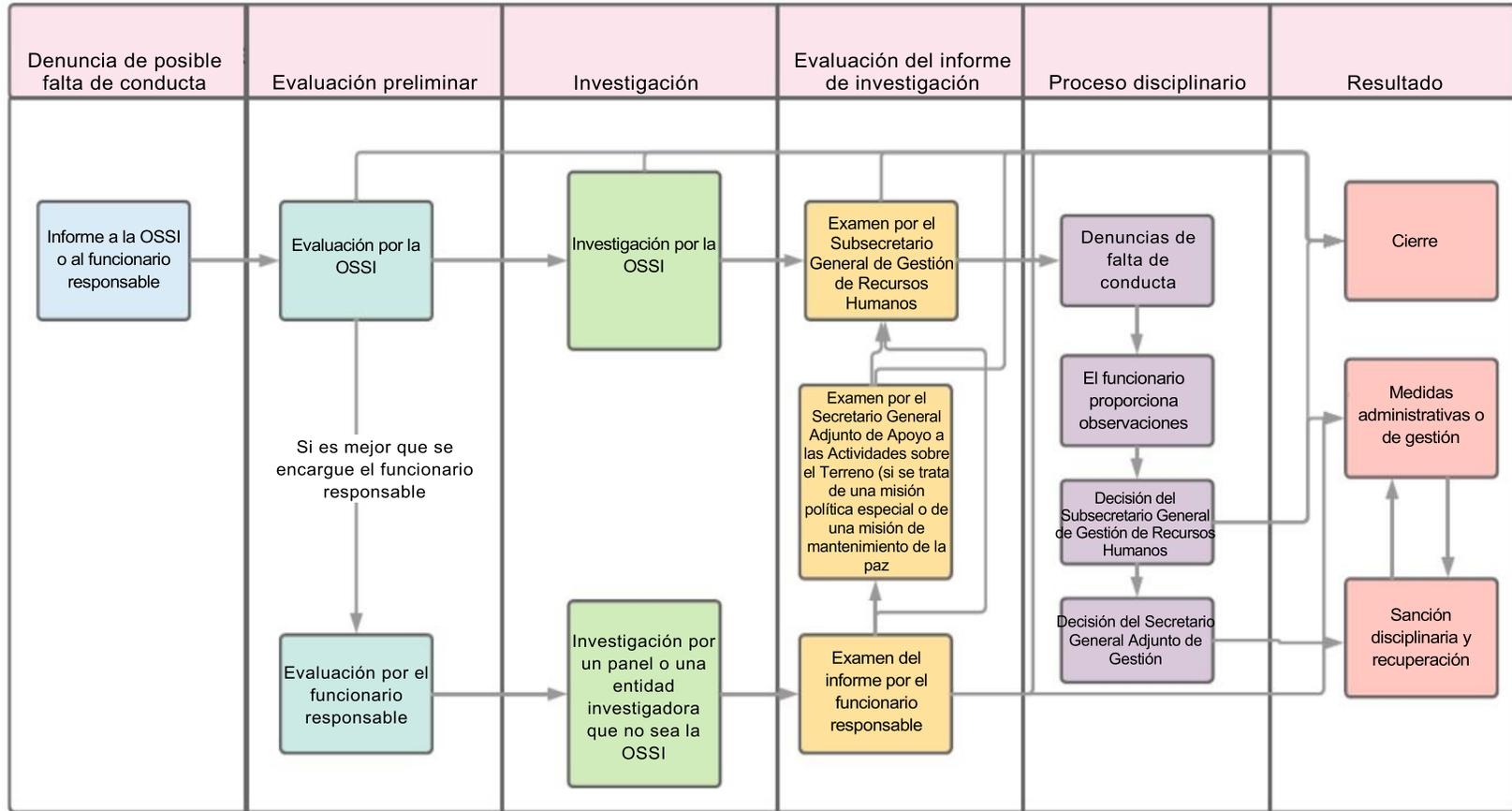
19. Con respecto a las propuestas del Secretario General que figuran en el párrafo 94 de su informe, la Comisión Consultiva solicitó aclaraciones sobre varias cuestiones. Entre ellas figuraban los vínculos entre las propuestas y los párrafos anteriores del informe; las características distintivas de la Oficina de Ética en el

futuro; la naturaleza de la presentación directa de informes anuales de la Oficina de Ética a la Asamblea General; la naturaleza de la relación jerárquica adicional con el Comité Asesor de Auditoría Independiente; la justificación para elevar la categoría del Jefe de la Oficina de Ética de la categoría de Director (D-2) a la de Subsecretario General; y la introducción de una duración limitada del mandato del Jefe de la Oficina. **La Comisión opina que las propuestas no están fundamentadas en el informe y que cualquier revisión de la talla, la relación jerárquica y la estructura de gobernanza de la Oficina de Ética tendría consecuencias importantes para la Secretaría y para la Organización en su conjunto. La Comisión opina que la experiencia de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna en la presentación de informes directamente a la Asamblea General es muy pertinente en este sentido, como lo es la relación jerárquica con el Comité Asesor de Auditoría Independiente, ya que ambos elementos constituyen la base de las propuestas del Secretario General. La Comisión también opina que se necesita más claridad y coherencia respecto de los vínculos entre las propuestas de reforma de la gestión formuladas por el Secretario General y las propuestas sobre el futuro de la Oficina de Ética. La Comisión considera además que, en caso de que el Secretario General desee formular una propuesta plenamente justificada sobre la independencia de la Oficina de Ética, un informe detallado debería incluir cuestiones como el volumen de trabajo, la estructura y las funciones de la Oficina. Las consecuencias para otras oficinas de la Secretaría, incluidos los órganos de supervisión y otras entidades de supervisión, así como las consecuencias más amplias para los fondos y programas de las Naciones Unidas, también deberían examinarse en detalle. Por consiguiente, la Comisión opina que es necesario analizar exhaustivamente todos los aspectos conexos e interrelacionados de la propuesta, así como otras experiencias aplicables.**

20. La Comisión Consultiva recomienda que, con sujeción a sus recomendaciones y observaciones formuladas más arriba, la Asamblea General tome nota del informe del Secretario General sobre las actividades de la Oficina de Ética.

Anexo I

Investigaciones y proceso disciplinario



Abreviación: OSSSI, Oficina de Servicios de Supervisión Interna.