



Asamblea General

Distr. general
7 de marzo de 2019
Español
Original: inglés

Septuagésimo cuarto período de sesiones

Tema 142 de la lista preliminar*

Gestión de los recursos humanos

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018

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 recibieran anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, las medidas disciplinarias aplicadas y, según procediera, las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

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

Nota: Todas las menciones de cargos o colectivos que se hacen en el presente documento son genéricas en cuanto al sexo.

* [A/74/50](#).

19-03898 (S) 210319 010419



Se ruega reciclar



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 recibieran anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se hubiera 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 enero y el 31 de diciembre de 2018. Es el primer informe en la materia que abarca un período de 12 meses correspondiente a un año civil, en lugar del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio.
2. En la sección II se presenta una reseña amplia del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, que incluye la instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el procedimiento disciplinario ([ST/AI/2017/1](#)), con objeto de que la información que figura en las secciones III y IV pueda entenderse en su contexto. Habida cuenta de las disposiciones transitorias previstas en la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), algunos de los asuntos tratados en el presente informe se rigieron por la instrucción administrativa sobre medidas y procedimientos disciplinarios revisados ([ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#)).
3. En la sección III figura un resumen de los casos en que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta durante el período examinado. En la sección IV figuran datos sobre la resolución de las causas que se concluyeron durante el período de 12 meses examinado, incluidas las que no culminaron en la imposición de medidas disciplinarias, e información sobre los recursos presentados en relación con las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009, así como datos sobre el número y la naturaleza de las causas remitidas a la Oficina de Recursos Humanos en el período examinado para que adoptara las medidas pertinentes. En la sección IV se presentan además datos comparativos del período que abarca el presente informe y de los períodos anuales anteriores a partir del 1 de julio de 2009. En la sección V figura información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.
4. En el período examinado se publicó un compendio consolidado de medidas disciplinarias¹ para informar a todo el personal de la Organización acerca de los ejemplos más frecuentes de falta de conducta y de sus consecuencias disciplinarias desde el 1 de julio de 2009, teniendo debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios afectados. En 2019 se incorporarán al compendio los resúmenes de los casos en que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta, que figuran en la sección III.

¹ “Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2017”. Se puede consultar en: <https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook/Compendium%20of%20disciplinary%20measures.pdf>.

II. Reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta del personal²

5. 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”.

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

7. 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”.

8. 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 competereá 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.

9. En la sección 3.5 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) se enumeran a modo de ejemplo los tipos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias. Cabe mencionar también el boletín del Secretario General relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder ([ST/SGB/2008/5](#)), el boletín del Secretario General sobre las medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([ST/SGB/2003/13](#)) y el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

B. Resumen del procedimiento disciplinario

10. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) se promulgó el 26 de octubre de 2017. De conformidad con las disposiciones transitorias, las investigaciones iniciadas antes del 26 de octubre de 2017 seguirán rigiéndose por las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#), al igual que los procedimientos disciplinarios que puedan incoarse posteriormente al respecto.

² Las disposiciones relativas a la condición, los derechos y las obligaciones del personal y a las cuestiones disciplinarias figuran en la versión electrónica del manual de recursos humanos (Human Resources Handbook, disponible en <https://hr.un.org/handbook>), bajo los epígrafes “Duties, obligations and privileges” y “Administration of justice and disciplinary matters”.

11. De conformidad con las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), todas las denuncias de posible conducta insatisfactoria se someterán a la atención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Tras recibir una denuncia de conducta insatisfactoria, la OSSI podrá decidir si la examina o la remite al oficial competente para su evaluación y posible investigación. La OSSI se mantendrá al corriente de las decisiones adoptadas por los administradores en relación con las denuncias de conducta insatisfactoria.

12. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contiene las normas mínimas para realizar una investigación (sección 6) y establece que se debe dar acuse de recibo de las denuncias de conducta insatisfactoria a los denunciantes (sección 4). En esa instrucción también se detallan algunos procedimientos relacionados con el personal que es objeto de una investigación. Por ejemplo, antes de una entrevista de investigación o al comienzo de esta se debe notificar por escrito al funcionario de que es objeto de una investigación y de la naturaleza de la denuncia presentada en su contra. Por otra parte, ahora esos funcionarios pueden estar acompañados por otro funcionario de su elección para que actúe de observador durante la entrevista.

13. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) también establece en qué circunstancias podrá imponerse a un funcionario una licencia administrativa con o sin goce de sueldo de conformidad con la regla 10.4 a) del Reglamento del Personal. A este respecto, tras una denuncia de falta de conducta, podrá imponerse al funcionario una licencia administrativa en cualquier momento, pudiendo prolongarse el período de licencia hasta que concluya el procedimiento disciplinario. Dependiendo de las circunstancias del caso, la licencia administrativa puede ser con o sin goce de sueldo. Como se indica en la instrucción, la regla 10.4 c) del Reglamento del Personal dispone que en los casos de explotación y abusos sexuales podrá imponerse al funcionario una licencia administrativa sin sueldo cuando existan motivos razonables para creer (causa probable) que el funcionario haya cometido actos de explotación o abusos sexuales. La instrucción especifica que, en los casos en que se imponga a un funcionario una licencia administrativa sin goce de sueldo, el funcionario seguirá conservando algunos derechos y prestaciones.

14. Las secciones 7, 8 y 9 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contienen un resumen pormenorizado de la manera en que se abordan las cuestiones tras concluir una investigación. Si el Subsecretario General 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 al respecto y de su derecho a obtener asesoramiento letrado por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de un letrado externo a su propia costa. A la luz de las observaciones proporcionadas por el funcionario, el Subsecretario General decidirá si da por cerrado el caso, con o sin la adopción de medidas administrativas, o si recomienda la imposición de una o más medidas disciplinarias. En este último caso, el Secretario General Adjunto de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión decidirá si debe imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal. En algunos casos, cuando se remite un asunto a la Oficina de Recursos Humanos el primer paso consiste en pedir al funcionario que formule observaciones al respecto. Esa solicitud se hará, entre otras cosas, en cumplimiento de la regla 10.2 c) del Reglamento del Personal si se está contemplando la posibilidad de emitir una amonestación y para ayudar al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos a decidir si incoa un procedimiento disciplinario.

15. 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 Personal³.

C. Medidas disciplinarias

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

17. 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. Ejemplos de posibles circunstancias agravantes son la repetición de actos que constituyen faltas de conducta, la intención de obtener un beneficio personal y el grado del daño resultante de la comisión de esas faltas. Ejemplos de posibles circunstancias atenuantes son el arrepentimiento sincero y la confesión voluntaria de los actos al iniciarse el proceso. 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 que se lleva a cabo, 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.

D. Otras medidas

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

³ Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas relativas a causas disciplinarias se pueden consultar en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia (<http://www.un.org/es/internaljustice>).

Entre las medidas aplicables se encuentran la capacitación, el asesoramiento, 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 enero y el 31 de diciembre de 2018⁴

19. A continuación se presenta un resumen de cada una de las causas que llevaron a la imposición de una o más medidas disciplinarias, en el que se indican la naturaleza de la falta de conducta y la medida o medidas disciplinarias impuestas. La denominación de los cargos y otra información similar relativa a los funcionarios se indican solo si esos factores determinaron las medidas que debían adoptarse. No se mencionan los problemas de conducta resueltos por medios que no consistieron en la aplicación de medidas disciplinarias, si bien en la sección IV se presenta información estadística sobre esos casos.

20. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General sobre una conducta insatisfactoria dan lugar a la adopción de medidas disciplinarias o de otro tipo. Cuando el examen llevado a cabo por la Oficina 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 suele cerrar el caso si el funcionario se jubila o se separa de la Organización por otras razones antes de que concluya la investigación o el procedimiento disciplinario, a menos que redunde en interés de la Organización continuarlo. En la mayoría de los casos que se refieren a exfuncionarios, se deja constancia de esa circunstancia en el expediente administrativo del exfuncionario de manera que se pueda volver a examinar el asunto si se reincorpora a la Organización.

21. En el párrafo 23 de su resolución 68/252, la Asamblea General solicitó al Secretario General que adoptara las medidas necesarias para mitigar y recuperar toda pérdida resultante de las faltas de conducta de los funcionarios, y que informara al respecto. Como se indica en los resúmenes de las causas que figuran a continuación, en la mayoría de los casos en que se produjo una pérdida cuantificable para la Organización, esta recuperó los bienes o fondos o el funcionario reembolsó los fondos en cuestión, o bien se decidió recuperar una suma equivalente a la pérdida pecuniaria.

A. Abuso de poder, hostigamiento y discriminación

22. Un funcionario acosó a otro miembro del personal de diversas formas, entre otras enviándole mensajes intimidatorios y abusivos desde una cuenta oficial de correo electrónico y haciendo llamadas telefónicas constantes e intimidatorias. En este caso, hubo circunstancias atenuantes importantes y convincentes. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y descenso de categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no; sanción aceptada.

23. Un funcionario acosó sexualmente a otro haciéndole proposiciones deshonestas y, ante la negativa de este, ofreciéndole dinero a cambio. Además, el funcionario actuó de manera perturbadora durante un segundo incidente. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la admisión parcial de los hechos por parte del funcionario. *Medidas*

⁴ A la fecha de presentación de este informe, la información que figura en los resúmenes es correcta.

adoptadas: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

24. Un funcionario acosó sexualmente a otro miembro del personal de las Naciones Unidas enviándole mensajes sexualmente explícitos y fotografías obscenas, además de tratar de mantener contactos no deseados con él. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la admisión de los hechos por parte del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

B. Hurto y apropiación indebida

25. Un funcionario que trabajaba como auxiliar de administración de bienes se apropió sin autorización de seis taladros pertenecientes a la Organización. El funcionario utilizó indebidamente recursos de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) de las Naciones Unidas y proporcionó a sus compañeros información falsa sobre los taladros. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la devolución de los bienes por parte del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

26. Un funcionario recibió dinero de un colega para que lo ingresara en una cuenta perteneciente a la Organización. El funcionario se quedó con el dinero y presentó un comprobante falso del ingreso. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la admisión de los hechos por parte del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

27. Un funcionario que trabajó de conductor sustrajo de un almacén varios artículos de propiedad de las Naciones Unidas y no los llevó a ningún lugar autorizado. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

28. Un funcionario recogió, sin autorización, varios artículos de propiedad de las Naciones Unidas en un punto de venta de material y los transportó a un lugar desconocido. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

29. Sin autorización previa, un funcionario trasladó en vehículos de la Organización una cantidad importante, aunque indeterminada, de municiones desde un complejo de las Naciones Unidas hasta una empresa privada. El funcionario también trató de interferir en una investigación debidamente autorizada sobre el asunto. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

30. Un funcionario que trabajaba como técnico de vehículos intentó, sin autorización, sustraer varias piezas de repuesto de vehículos que pertenecían a la Organización. Estos bienes fueron recuperados. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

C. Declaración o certificación falsas

31. Un funcionario escribió una carta sobre un asunto relacionado con las aduanas locales, indicando falsamente que lo hacía a título oficial. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes la admisión de los hechos por parte del funcionario y la falta de pruebas de que hubiera obtenido algún beneficio personal. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y descenso de una categoría, con pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación:* no.

32. Empleando los recursos de TIC de las Naciones Unidas, un funcionario comunicó falsamente a un tercero que podía comprar en su nombre vehículos de segunda mano de la misión. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

33. En repetidas ocasiones, un funcionario no presentó la debida solicitud de licencia y facilitó información falsa sobre sus ausencias del trabajo, además de certificar la exactitud de las declaraciones. Hubo circunstancias atenuantes importantes y convincentes, entre ellas la pronta admisión de los hechos por parte del funcionario. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, pérdida de diez escalones dentro de la categoría y pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación:* no; sanción aceptada.

34. Un funcionario presentó a sabiendas y en reiteradas ocasiones información falsa acerca de un familiar que trabajaba para la Organización. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la admisión de los hechos por parte del funcionario. *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, donde se sigue examinando la cuestión.

35. En un intento por justificar su ausencia prolongada de la misión, un funcionario presentó información falsa a la Organización acerca del lugar donde se encontraba y aportó datos falsos al respecto. El funcionario también certificó varias hojas mensuales de asistencia inexactas y afirmó falsamente haber perdido un laissez-passer de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

36. Un funcionario preparó sin autorización documentación oficial de las Naciones Unidas que luego utilizarían tanto él como una persona ajena a la Organización para cruzar una frontera internacional. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

37. Diez funcionarios omitieron en sus solicitudes de puestos o en la documentación presentada a las Naciones Unidas el hecho de que algunos de sus familiares trabajaban para la Organización. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes de la conducta de los funcionarios su pronta admisión de los hechos y su gran antigüedad en la Organización como personal del Cuadro de Servicios Generales en una misión caracterizada por su complejidad. *Medidas adoptadas:* descenso de categoría, con pérdida del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación:* el plazo de apelación todavía no ha vencido.

38. Un funcionario presentó una solicitud de empleo que contenía afirmaciones falsas sobre sus cualificaciones académicas. Se tuvo en cuenta como factor agravante el hecho de que, durante el procedimiento disciplinario, el funcionario hubiera enviado (o pedido a un tercero que enviara) correspondencia supuestamente procedente de una universidad, que contenía más afirmaciones falsas acerca de su titulación académica. *Medidas adoptadas:* destitución. *Apelación:* no.

39. Un funcionario obtuvo documentación falsa sobre sus funciones y el cargo oficial que ocupaba y la presentó ante la embajada de un Estado Miembro, además de utilizar indebidamente los recursos de TIC de las Naciones Unidas. El hecho de que su conducta perjudicara la reputación de la Organización y el hecho de que procurara la colaboración de otro funcionario se consideraron factores agravantes. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes la admisión de los hechos por parte del funcionario y sus muestras de arrepentimiento. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

40. Un funcionario afirmó falsamente tener un problema médico para obtener un certificado que le daba derecho a una prestación. La posición de confianza que ocupaba el funcionario se consideró un factor agravante. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes la antigüedad del funcionario en la Organización y su pronta admisión del hecho. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, y recuperación de los fondos asociados a la prestación. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

41. Un funcionario que trabajaba como oficial de seguridad falsificó una firma en un memorando oficial, y envió y presentó el documento falso a las autoridades locales como si se tratara de un documento auténtico de las Naciones Unidas. El perjuicio causado a la reputación de las Naciones Unidas se consideró un factor agravante. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

42. Durante una investigación, un funcionario facilitó en dos ocasiones información falsa a sabiendas. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes la antigüedad del funcionario en la Organización y su admisión de los hechos. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

D. Comportamiento inapropiado o perturbador

43. Un funcionario no regularizó el título de propiedad de un vehículo particular ni obtuvo un seguro para conductores, y después de haber consumido alcohol, se vio involucrado en un accidente y trató de darse a la fuga. En el momento de los hechos, el funcionario, un oficial de seguridad, portaba un arma reglamentaria sin autorización. Se tuvo en cuenta como factor atenuante el peligro que corrió el funcionario a raíz del accidente. *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, donde se sigue examinando la cuestión.

E. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

44. Un funcionario empleado por las Naciones Unidas trabajó sin autorización para una asociación privada durante cinco años. Se tuvo en cuenta como factor agravante la considerable suma de dinero que obtuvo el funcionario. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de cinco escalones dentro de la categoría y una multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

45. Un funcionario asesoró a un tercero sobre ingeniería en relación con una obra de construcción privada. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.
46. Un funcionario encargó a uno o más contratistas particulares que realizaran una serie de trabajos en una obra privada y los supervisó en horario de trabajo. El prolongado período de servicio del funcionario y los contratistas particulares en la obra privada se consideró un factor agravante. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.
47. Sin autorización previa, un funcionario del Cuadro de Servicios Generales que no desempeñaba funciones relacionadas con adquisiciones realizó actividades externas para dos empresas, y al hacerlo utilizó indebidamente los recursos de TIC de las Naciones Unidas y no informó del posible conflicto de intereses derivado de esas actividades. *Medidas adoptadas*: pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso, multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación*: no.
48. Sin autorización previa, un funcionario presentó su candidatura para ocupar un cargo político. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.
49. Un funcionario expidió, sin autorización, una carta oficial que contenía datos falsos sobre las funciones y el cargo que desempeñaba, y facilitó información falsa o infundada para avalar a una tercera persona, además de utilizar indebidamente los recursos de TIC de las Naciones Unidas. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes la antigüedad del funcionario en la Organización y su admisión de los hechos. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no; sanción aceptada.
50. Mientras trabajaba para la Organización, un funcionario mantuvo un empleo fuera de ella durante 12 años, sin autorización y sin informar de ningún conflicto de intereses posible o real. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario en la Organización y su admisión de los hechos. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.
51. Un funcionario concedió sin autorización una entrevista a un medio informativo sobre asuntos relacionados con las Naciones Unidas, extralimitándose en el ejercicio de sus funciones habituales. Se tuvo en cuenta como factor atenuante el arrepentimiento del funcionario y su admisión del hecho. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

F. Agresión y conducta abusiva

52. Estando fuera de servicio, un funcionario se negó a seguir las instrucciones del personal de seguridad de las Naciones Unidas y se vio involucrado en un altercado físico con este. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.
53. Un funcionario agredió verbal y físicamente a su pareja de hecho, que también era miembro del personal de la Organización, provocándole lesiones. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

54. Un funcionario actuó de forma perturbadora durante un acto de alto nivel celebrado en un complejo de las Naciones Unidas. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

55. Un funcionario amenazó de muerte a otro y empleó lenguaje ofensivo y profano para referirse a las Naciones Unidas, al anterior Secretario General y a otro miembro del personal. La intensidad y agresividad de las amenazas se consideraron un factor agravante. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

56. Un funcionario agredió físicamente, amenazó y maltrató verbalmente a otro miembro del personal. Hubo varias circunstancias atenuantes, entre ellas la admisión parcial de los hechos por parte del funcionario, su antigüedad en la Organización y la posible provocación que sufrió. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

57. Un funcionario agredió físicamente a otro miembro del personal. El hecho de que el funcionario continuara provocando al otro miembro del personal se consideró un factor agravante. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes la antigüedad del funcionario en la Organización y su admisión parcial de los hechos. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

58. Un funcionario gritó a los empleados de un proveedor de las Naciones Unidas y empleó un lenguaje agresivo o denigrante en alusión a su raza. Se tuvo en cuenta como factor atenuante el hecho de que el funcionario se encontrara en una situación estresante en el momento de producirse el incidente. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

G. Incumplimiento de obligaciones privadas

59. Un funcionario no cumplió sus obligaciones jurídicas privadas de conformidad con las instrucciones expresas del Secretario General. Se tuvo en cuenta como factor agravante una sanción anterior relacionada con este mismo asunto. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso y medidas administrativas. *Apelación*: no.

60. Un funcionario incumplió una medida administrativa relacionada con un asunto disciplinario previo. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes las medidas adoptadas por el funcionario para solventar el problema, su antigüedad en la Organización y su pronta admisión del hecho. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

H. Explotación y abusos sexuales

61. Un funcionario cometió actos de explotación sexual contra un residente local amenazando con revelar su relación sexual y publicar material íntimo con la intención de obligar a dicha persona a seguir manteniendo relaciones sexuales con él. El funcionario publicó material íntimo y sexualmente explícito sobre esa persona empleando los recursos de TIC de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

62. Un funcionario explotó sexualmente a un contratista particular que se encontraba bajo su supervisión y a otra persona que había solicitado un puesto de trabajo, e intentó abusar sexualmente de ambas personas. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

63. Un funcionario cometió actos de explotación y abuso sexuales contra una persona menor de edad. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

64. Un funcionario cometió actos de explotación sexual. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la admisión de los hechos por el funcionario y su convicción de que dicha conducta no constituía una forma de explotación. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

65. Un funcionario no informó sobre una denuncia relacionada con explotación y abusos sexuales de una persona menor de edad y engañó a otro miembro del personal al respecto. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, además de una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto, el ajuste por lugar de destino y las prestaciones aplicables. *Apelación*: no; sanción aceptada.

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

66. Un funcionario que trabajaba como conductor estaba en posesión de una pequeña cantidad de una sustancia ilícita. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes los defectos de procedimiento relacionados con la detención y el encarcelamiento del funcionario. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

67. Un funcionario que trabajaba de conductor condujo sin autorización un vehículo de las Naciones Unidas bajo los efectos del alcohol durante el toque de queda, chocó con el vehículo y le ocasionó daños considerables. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la admisión de los hechos por el funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento, y resarcimiento de pérdidas por valor de 5.993,87 dólares de los Estados Unidos. *Apelación*: no.

68. Un funcionario que trabajaba como conductor utilizó varios vehículos de las Naciones Unidas para transportar combustible abastecido por expendedores y luego venderlo en beneficio propio. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de tres escalones dentro de la categoría y multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. Al no poder determinarse a quién o a quienes pertenecía el combustible, no hubo resarcimiento de pérdidas. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

J. Otros

69. Un funcionario que trabajaba de Oficial de Seguridad perdió varios documentos que contenían información confidencial sobre cuestiones de seguridad. Los documentos fueron publicados al día siguiente por un medio de comunicación. El funcionario no notificó el extravío de los documentos. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la antigüedad del funcionario. *Medidas adoptadas*: amonestación por

escrito, pérdida de cuatro escalones dentro de la categoría y descenso de una categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

70. Un funcionario de adquisiciones omitió que uno o más de sus familiares estaban vinculados a la administración o propiedad de varias empresas que tomaron parte en procesos de adquisición y fueron contratadas por las Naciones Unidas, dando lugar a un conflicto de intereses. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

71. Un funcionario tomó represalias contra un funcionario subalterno que había presentado una denuncia de posible falta de conducta, haciendo comentarios negativos, incluso con respecto a la denuncia, en una evaluación de la actuación profesional. *Medidas adoptadas*: pérdida de cuatro escalones dentro la categoría y amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

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

A. Causas concluidas durante el período examinado

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

73. En general, el plazo para la conclusión del procedimiento disciplinario varía en función de la complejidad del asunto, la cantidad y la calidad de las pruebas que figuran en la remisión, y cualquier aclaración o información adicional que sea necesario realizar tras el examen por parte de la Oficina de Recursos Humanos. Como se señaló anteriormente, la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones con respecto al criterio probatorio y los requisitos adicionales sobre la fiabilidad de las declaraciones de los testigos sigue mejorando el nivel de examen establecido por la Oficina de Recursos Humanos y exige que las entidades investigadoras reúnan pruebas adicionales⁵.

74. El tiempo necesario para tramitar una causa también incluye el tiempo 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 Recursos

⁵ Sobre la base de la decisión del Tribunal de Apelaciones en la causa *Molari* (2011-UNAT-164), la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) exige que el criterio probatorio en las causas que puedan derivar en una rescisión del nombramiento sea la existencia de “pruebas claras y convincentes” y que en todas las demás lo sea “la preponderancia de la prueba”. En la sentencia dictada recientemente en la causa *Sall* (2018-UNAT-889), el Tribunal de Apelaciones también señaló que, al examinar una causa, el Tribunal Contencioso-Administrativo no tenía necesariamente que volver a celebrar una vista de las pruebas y podía fundar sus conclusiones en el expediente escrito, siempre que este contuviera pruebas suficientes y sustanciales. En la práctica, esta decisión ha obligado con frecuencia a la Oficina de Recursos Humanos a solicitar más información a las entidades investigadoras tras la remisión inicial de un asunto a fin de garantizar que el expediente contenga pruebas suficientes para satisfacer el criterio probatorio exigido y supere el examen del Tribunal.

Humanos mientras se sigue el procedimiento disciplinario, que puede dilatarse en el tiempo. Tras recibir la respuesta del funcionario, a menudo es necesario pedir nuevas aclaraciones y pruebas a la entidad investigadora y volver a recabar posteriormente las observaciones del funcionario sobre la nueva información recibida⁶. Las solicitudes de prórrogas por parte de los funcionarios y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal con objeto de responder a las comunicaciones de la Oficina de Recursos Humanos también hacen que se requiera tiempo adicional para concluir las causas.

75. En los cuadros 1 y 2 se presentan las causas concluidas durante el período que abarca el informe, que se remitieron a la Oficina 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 7,4 meses, lo que supone un ligero descenso con respecto al período finalizado el 30 de junio de 2017 (7,7 meses). En el cuadro 2 se indica el tiempo que fue necesario para tramitar las causas resueltas durante el período examinado, en función de la entidad responsable de la investigación.

Cuadro 1

Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	6
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	28
Otras medidas disciplinarias	26
Medidas administrativas	3
Cerrada sin que se haya adoptado ninguna medida	5
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	22
Separación del funcionario antes o después de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos, antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	26
Otras	8
Total	124^a

^a Aunque se registraron 124 medidas, con estas se cerraron 129 casos. Mediante la separación del servicio o la destitución de cinco funcionarios se cerraron dos casos relacionados con cada funcionario, respectivamente, lo que supone un total de diez casos.

Cuadro 2

Tiempo necesario para tramitar las causas resueltas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, por entidad investigadora

(Meses)

<i>Entidad investigadora</i>	<i>Tiempo para tramitar las causas</i>
Departamento de Seguridad	3,3
Comité de investigación	7,1

⁶ En la causa *Israbhakdi* (UNDT/2012/010 y 2012-UNAT-277), el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones confirmaron que debe proporcionarse más información al funcionario para que este pueda formular sus observaciones.

<i>Entidad investigadora</i>	<i>Tiempo para tramitar las causas</i>
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	7,1
Dependencia Especial de Investigaciones	8,2
Otras	5,0

76. De las 129 causas que se concluyeron durante el período examinado, 22, es decir, el 17 %, no fueron objeto de procedimientos disciplinarios, lo que representa un incremento respecto del porcentaje de causas que no fueron objeto de procedimientos disciplinarios en los tres períodos anuales anteriores; en los cuatro períodos anuales anteriores, finalizados el 30 de junio de 2014, 2015, 2016 y 2017, los porcentajes correspondientes fueron del 20 %, el 15 %, el 8 % y el 12 %, respectivamente. Como se indicó antes, las investigaciones son más completas y las entidades investigadoras han mejorado su capacidad de respuesta a las solicitudes de la Oficina de Recursos Humanos de que presenten más información pertinente. No obstante, el motivo por el cual un asunto determinado no es objeto de procedimiento disciplinario varía en función de los hechos y las circunstancias de cada caso. Los datos comparativos indican que, por norma general, entre el 10 % y el 20 % de los asuntos remitidos no son objeto de procedimiento disciplinario. Este porcentaje demuestra que, al examinar los informes disciplinarios remitidos se aplica un criterio riguroso, como es debido, y no indica que existan fallos de las entidades investigadoras ni malentendidos de los funcionarios responsables de remitir este tipo de asuntos.

Cuadro 3

Causas concluidas en el período que se examina y los últimos cuatro períodos anuales

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de enero a 31 de diciembre de 2018	129
1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017	136
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	143
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	148
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	115

77. En el cuadro 3 se observa una ligera disminución del número de causas concluidas frente a los tres períodos anuales anteriores. En el período que abarca el presente informe se impusieron 60 medidas disciplinarias⁷. En los cuatro períodos anuales anteriores, finalizados el 30 de junio de 2014, 2015, 2016 y 2017, se impusieron 39, 64, 67 y 55 medidas disciplinarias, respectivamente. El número de medidas disciplinarias impuestas se sigue ajustando al promedio de medidas disciplinarias impuestas en los cuatro períodos anuales anteriores⁸.

78. Con respecto al volumen de trabajo de la Oficina de Recursos Humanos, esta Oficina, además de la función que desempeña en las causas remitidas para la posible adopción de medidas disciplinarias, también tiene obligaciones, con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad

⁷ Ese número refleja el cierre de 65 causas porque mediante la imposición de una medida disciplinaria a cinco funcionarios se cerraron 2 causas por cada uno de ellos, lo que hace un total de 10 causas.

⁸ El promedio de medidas disciplinarias impuestas en los cuatro períodos anuales anteriores es de 56,25.

(ST/SGB/2008/5), en lo que respecta a las causas relacionadas con denuncias contra funcionarios de nivel superior. En este sentido, la Oficina proporciona recomendaciones sobre la conveniencia de iniciar una investigación y, en caso de que resulte pertinente, examina el informe de investigación en su totalidad y comunica 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. Habida cuenta de lo complejo y delicado de estas causas, la participación de la Oficina en estas cuestiones tiende a consumir una gran cantidad de recursos.

79. El volumen de trabajo de la Oficina de Recursos Humanos en relación con cuestiones disciplinarias también incluye la representación del Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo sobre las apelaciones de las medidas disciplinarias, como las suspensiones de la ejecución de la decisión y las impugnaciones a las rescisiones más complejas por hechos anteriores. Además, la Oficina ha proporcionado recomendaciones a la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión con respecto a las solicitudes para imponer a un funcionario una licencia administrativa sin sueldo. La Oficina también ha colaborado intensamente con los grupos de trabajo y comités que se ocupan de la elaboración de políticas relativas a las cuestiones de conducta, como el Equipo de Tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos (JJE) sobre la Lucha contra el Acoso Sexual, y en la creación de una base de datos de la JJE para todo el sistema, con fines de verificación de los casos probados de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual.

B. Apelaciones contra las medidas disciplinarias

80. Cuando una causa se ha resuelto mediante la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Cabe señalar que el porcentaje de medidas disciplinarias recurridas desde el 1 de julio de 2009 es relativamente pequeño⁹. Durante el período anual anterior, finalizado el 30 de junio de 2017, hubo apelaciones en 12 causas (22 %) ¹⁰. Durante el período que abarca el presente informe¹¹, se registró el mismo número de apelaciones que en el período anual anterior.

⁹ En los últimos nueve años, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones han examinado las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas con anterioridad al 1 de julio de 2009, con arreglo al sistema de justicia anterior, y contra las medidas impuestas con posterioridad a 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 La cifra que figura en el informe anual anterior (A/72/209) no incluía las causas en las que no se había apelado al momento de presentarse el informe. Esa cifra se ha actualizado para reflejar el número de causas concluidas durante el período correspondiente al último informe que se apelaron después del período examinado. Por lo tanto, el porcentaje de apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas durante el período anterior es del 22 %, es decir, 12 causas apeladas (en lugar de 10).

¹¹ En el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, en 12 de las 60 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias y había vencido el plazo para apelar, los funcionarios habían recurrido la sanción impuesta. A la fecha de presentación de este informe, había 22 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias cuyo plazo para apelar aún no había vencido.

Cuadro 4

Apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2017

<i>Período</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
1 de enero a 31 de diciembre de 2018	12	20
1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017	12	22
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	17	25
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

81. El número de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones en que se impusieron sanciones disciplinarias a personal de la Secretaría después del 1 de julio de 2009 continúa siendo relativamente pequeño. Esos Tribunales siguen realizando un análisis profundo para determinar si los hechos en que se basan las medidas disciplinarias cumplen los criterios necesarios. Los Tribunales respetan las facultades discrecionales del Secretario General a la hora de decidir la proporcionalidad de la sanción impuesta. En el cuadro 5 se presenta información sobre el resultado global de las impugnaciones a las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009 hasta la fecha ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

Cuadro 5

Medidas adoptadas en relación con las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2018

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Causas ganadas por el demandado y causas en las que el funcionario retiró la apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones ^a	52	81
Se llegó a un acuerdo	8	13
Causas perdidas por el demandado ^b	4	6
Total	64	100
El funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones que está pendiente o el plazo para apelar ante el Tribunal de Apelaciones no ha vencido.	27	

^a Esta cifra incluye las causas en 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; o el funcionario retiró la apelación que había interpuesto ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

^b Esta cifra incluye las causas en que el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado, y el Tribunal de Apelaciones, al funcionario; y las causas en que 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 Recursos Humanos

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

83. El número de causas recibidas durante el período que abarca el informe muestra un aumento con respecto a los últimos cuatro períodos anuales.

Cuadro 6

Causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos en el período que abarca el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores examinados

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de enero a 31 de diciembre de 2018	149
1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017	123
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	130
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	143
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	140

84. El porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas durante el período examinado en el presente informe es del 61 %. En los cuatro períodos anuales anteriores, los porcentajes correspondientes fueron del 70 %, el 68 %, el 84 % y el 51 %, respectivamente. El porcentaje de causas procedentes de las misiones sobre el terreno es muy similar al de períodos anteriores.

Cuadro 7

Tipos de causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018

<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	58	39
Causas relativas al personal sobre el terreno	91	61
Total	149	100

Cuadro 8

Causas recibidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, por tipo de falta de conducta¹²

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de poder, hostigamiento y discriminación	32
Agresión (verbal y física)	11
Declaración o certificación falsa	51

¹² Aunque el número de causas remitidas a la Oficina por tipo de falta de conducta varía considerablemente de un año a otro, en el cuadro 9 se presentan algunos datos comparativos.

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Irregularidades en las adquisiciones	5
Uso indebido de bienes y activos de las Naciones Unidas	2
Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas	2
Represalia	4
Explotación y abusos sexuales	6
Hurto y apropiación indebida	20
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	7
Declaración de la información financiera	2
Otras	7
Total	149

85. En el cuadro 9 se presentan algunos datos comparativos sobre los casos de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual remitidos en el período que abarca el presente informe y en los cuatro períodos anuales anteriores.

Cuadro 9

Casos de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual remitidos en el período que abarca el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores

	<i>Casos de explotación y abusos sexuales</i>		<i>Casos de acoso sexual</i>	
	<i>Recibidos</i>	<i>Resueltos</i>	<i>Recibidos</i>	<i>Resueltos</i>
1 de enero a 31 de diciembre de 2018	5	10	16	6
1 de enero a 31 de diciembre de 2017	7	4	4	6
1 de enero a 31 de diciembre de 2016	3	2	4	3
1 de enero a 31 de diciembre de 2015	2	2	3	4
1 de enero a 31 de diciembre de 2014	5	5	3	1

V. Posible conducta delictiva

86. En su resolución [59/287](#), la Asamblea General pidió al Secretario General que, siempre que se demostrara la existencia de faltas de conducta 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 11 causas relacionadas con denuncias creíbles de conductas delictivas, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

VI. Conclusión

87. El Secretario General invita a la Asamblea General a que tome nota del presente informe.