



Asamblea General

Distr. general
15 de diciembre de 2021
Español
Original: inglés

Septuagésimo sexto período de sesiones

Tema 143 del programa

Gestión de los recursos humanos

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de enero a 31 de diciembre de 2020

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 informe abarca el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

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



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 2020.

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 ST/AI/2017/1, algunos de los asuntos tratados en el presente informe se rigeron 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 los que se impusieron medidas disciplinarias durante el período de 12 meses examinado. En la sección IV figuran datos sobre la resolución de las causas resueltas durante el período que abarca el informe, incluidas las que no dieron lugar a la imposición de medidas disciplinarias, información sobre los recursos presentados para impugnar las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009, y datos sobre el número y las características de las causas remitidas a la Oficina de Recursos Humanos en el período examinado para que la adopción de las medidas pertinentes. Dado el tiempo transcurrido entre la publicación de este informe y el final del período al que se refiere el informe, en la sección IV también se presentan datos comparativos de los cuatro años civiles anteriores¹. En la sección V se proporcionan datos para el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2021. En la sección VI figura información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

4. En el período examinado se volvió a publicar un compendio consolidado de medidas disciplinarias² 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 2021 se incorporaron 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 En informes anteriores sobre el tema, se proporcionaron datos comparativos sobre el período abarcado en el informe actual y períodos anteriores. Sin embargo, antes del informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64), el período examinado abarcaba del 1 de julio al 30 de junio, salvo en el caso del informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017 (A/73/71), en el que el período examinado era de seis meses. Para facilitar la comparación, todos los datos del presente informe se presentan por año civil, a menos que se indique otra cosa.

² “Compendio de medidas disciplinarias: práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de conducta delictiva del 1 de julio de 2009 al 31 de diciembre de 2020” (véase <https://hr.un.org/materials/compendium-disciplinary-measures-practice-secretary-general-disciplinary-matters-and-cases>).

II. Reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta del personal³

5. En el Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas se 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 competecerá 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, del acoso, incluido el acoso sexual, y del abuso de autoridad ([ST/SGB/2019/8](#)), 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 ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

10. El boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#) se publicó el 10 de septiembre de 2019. La política revisada puso en consonancia el procedimiento oficial con respecto a las conductas que constituyen discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad (denominadas colectivamente “conducta prohibida”) con el aplicable en virtud de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#). De conformidad con un enfoque centrado en la víctima, [ST/SGB/2019/8](#) contiene disposiciones de apoyo e intercambio de información aplicables durante una investigación y todo procedimiento disciplinario posterior, además de las disposiciones contenidas en

³ Las disposiciones relativas al estatuto, los derechos y las obligaciones del personal y a las cuestiones disciplinarias figuran en la versión electrónica del manual de recursos humanos (véase <https://hr.un.org/handbook>), bajo los epígrafes “Duties, obligations and privileges” (Deberes, obligaciones y prerrogativas) y “Administration of justice and disciplinary matters” (Administración de justicia y cuestiones disciplinarias).

[ST/AI/2017/1](#). El Secretario General también señala en [ST/SGB/2019/8](#) que la Organización y otras entidades que son miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) reúnen información sobre casos comprobados de acoso sexual en una aplicación denominada ClearCheck, a la que pueden acceder las entidades de la JJE para realizar comprobaciones relacionadas con la contratación⁴.

B. Resumen del procedimiento disciplinario⁵

11. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) fue promulgada el 26 de octubre de 2017. De conformidad con las disposiciones transitorias, las investigaciones iniciadas antes de esa fecha seguirían rigiéndose por las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#), al igual que los procedimientos disciplinarios que pudieran incoarse posteriormente al respecto. A la fecha de presentación de este informe, muy pocos asuntos siguen rigiéndose por la instrucción administrativa [ST/AI/371](#) y [ST/AI/371/Amend.1](#).

12. De conformidad con las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), todas las denuncias de posible conducta prohibida se someterán a la atención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Tras recibir dicho informe, la OSSI podrá decidir si lo tiene en cuenta para su investigación o cierre o si lo remite a la administración para su evaluación y posible investigación. La OSSI se mantendrá al corriente de las decisiones adoptadas por los administradores en relación con dichas denuncias.

13. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contiene las normas mínimas para llevar a cabo una investigación (sección 6) y establece que se debe dar acuse de recibo de las denuncias de conducta prohibida (sección 4). En esa instrucción también se detallan algunos procedimientos relacionados con los miembros del personal que son 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 las denuncias presentadas en su contra. Por otra parte, ahora dicho funcionario puede estar acompañado por otro funcionario para que actúe de observador durante la entrevista.

14. 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. 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 goce de sueldo cuando existan motivos razonables para creer (causa probable) que el funcionario haya cometido actos de ese tipo. En la instrucción se 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.

⁴ ClearCheck también comprende una base de datos aparte que contiene información sobre casos comprobados de explotación y abuso sexuales. Pueden acceder a esa información también para realizar la verificación de antecedentes antes de la contratación un conjunto ligeramente diferente de entidades de las Naciones Unidas.

⁵ En el anexo del presente informe figura un flujograma de los procedimientos investigativos y disciplinarios.

15. 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 dar por concluida 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. En función de las observaciones formuladas, 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 ha de imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal. En los casos de denuncias de explotación y abuso sexuales o de acoso sexual, si se impone una sanción de, como mínimo, separación del servicio, el nombre del funcionario se inscribirá en la base de datos ClearCheck. En algunos casos de menor gravedad, el Subsecretario General podrá, antes de decidir si pone en marcha un proceso disciplinario mediante la presentación de denuncias de faltas de conducta, pedir al funcionario que formule observaciones sobre el caso. La solicitud de observaciones se hará, entre otras cosas, de conformidad con el apartado c) de la regla 10.2 del Reglamento del Personal, si se contempla la posibilidad de emitir una amonestación.

16. 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, con arreglo a lo dispuesto en el capítulo XI del Reglamento del Personal⁶.

C. Medidas disciplinarias

17. El apartado a) de la regla 10.2 del Reglamento del Personal dispone que las medidas disciplinarias pueden adoptar una o más de las formas siguientes:

- 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 goce de 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.

⁶ Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas relativas a causas disciplinarias pueden consultarse en el sitio web de la Oficina de Administración de Justicia (<http://www.un.org/es/internaljustice>).

18. 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. 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 a la gravedad de su falta de conducta. Habida cuenta de dichos factores, 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

19. Las amonestaciones escritas u orales, el cobro de las sumas adeudadas a la Organización y la licencia administrativa con o sin goce de sueldo no se consideran medidas disciplinarias. Las amonestaciones son medidas administrativas importantes para hacer cumplir las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. Las amonestaciones por escrito se incluyen en el expediente administrativo del funcionario. Las advertencias o las cartas de apercibimiento son medidas de gestión dirigidas a fomentar una mayor concientización acerca de las normas de conducta debida. Además, cuando la conducta que pueda calificarse de falta de conducta incida en el desempeño profesional, la cuestión se podría tratar en el contexto de la gestión del desempeño profesional. 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 2020⁷

20. 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 puestos y otra información similar relativa a los funcionarios se indican solo si esos factores determinaron las medidas que debían adoptarse. A continuación se presentan también resúmenes de casos en los que se determinó la existencia de una falta de conducta pero los factores atenuantes llevaron a la imposición de una medida administrativa. 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.

21. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General sobre una conducta prohibida 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

⁷ A la fecha de presentación de este informe, la información que figura en los resúmenes es correcta.

se suele cerrar la causa 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 las causas 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 aquel se reincorpora a la Organización.

22. Ciertas causas pueden entablarse y, como puede verse a continuación, han sido entabladas después de la separación porque así conviene a los intereses de la Organización⁸. Esas causas pueden referirse a circunstancias en las que el procedimiento disciplinario está en curso en el momento de la separación del servicio, la recuperación de fondos sigue siendo una posibilidad, o se han formulado acusaciones de acoso sexual o de explotación y abuso sexuales, que pueden dar lugar a la inscripción del nombre del exfuncionario en ClearCheck. En esos casos, se invita a los exfuncionarios a participar en el procedimiento disciplinario, al final del cual se les proporciona un resultado en el que se establece la sanción que se les habría impuesto si hubieran continuado en sus funciones. Como esos exfuncionarios ya se han separado del servicio, normalmente no se impone la medida disciplinaria de la destitución, ya que eso implicaría la recuperación de los pagos ya efectuados. La principal diferencia entre la separación del servicio y la destitución es que la primera conlleva la posibilidad de pagar, como mínimo, una indemnización en lugar del aviso previo y hasta el 50 % de la indemnización por rescisión del nombramiento que de otro modo sería pagadera, mientras que la segunda establece que no se pagará ninguna prima de repatriación y el exfuncionario no tendrá derecho al seguro médico posterior a la separación del servicio. En este presente informe, una sanción posterior a la separación se denomina “separación del servicio”, incluso cuando, por ejemplo, una sanción de destitución hubiera sido proporcional a la conducta indebida establecida y se hubiera impuesto si el funcionario hubiera seguido trabajando⁹. En los casos en los que se han retenido derechos a prestaciones por terminación del servicio a la espera del resultado de un proceso disciplinario, la sanción impuesta con posterioridad a la separación se describe de forma más específica, como la destitución junto con la recuperación de la pérdida financiera para la Organización. En los casos de denuncias de acoso sexual o de explotación o abuso sexuales, esa sanción permite añadir el nombre del exfuncionario a la base de datos de ClearCheck.

23. 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.

⁸ Véanse los párrafos 29, 34, 48, 50, 52, 62, 63, 64, 65 y 73.

⁹ En la valoración de la proporcionalidad de una sanción mediante la referencia a la práctica pasada de la Organización, la descripción de una sanción posterior a la separación del servicio como “separación del servicio” solamente quiere decir que la mala conducta establecida habría justificado, como mínimo, una sanción de separación. Si el funcionario hubiera permanecido en servicio, la sanción correspondiente podría haber sido, de hecho, la destitución o la separación del servicio con indemnización en lugar de preaviso y sin indemnización por rescisión del nombramiento o la separación del servicio con indemnización en lugar de preaviso y con indemnización por rescisión del nombramiento.

A. Discriminación, acoso, incluido el acoso sexual, y abuso de autoridad

24. Un funcionario con responsabilidades directivas abusó de su autoridad sobre un subordinado al recomendar en contra de la prórroga del nombramiento temporal de este. Si bien la conducta indebida quedó demostrada, los factores atenuantes llevaron a la reducción de la sanción a una medida administrativa. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

25. Un funcionario que ocupaba un puesto directivo superior acosó a un subordinado creando un ambiente de trabajo hostil y abusó de su autoridad sobre este y otros miembros del personal. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

26. Un funcionario profesó sentimientos de amor romántico a un pasante en un lugar apartado y luego le pidió que mantuviera la conversación en secreto. Al darse cuenta de que la declaración había puesto al pasante en una posición incómoda, el funcionario tomó inmediatamente medidas paliativas. Si bien la conducta indebida quedó demostrada, los factores atenuantes llevaron a la reducción de la sanción a una medida administrativa. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

27. Un funcionario acosó sexualmente a un compañero de menor rango, haciendo insinuaciones sexuales inoportunas y luego adoptando un patrón de conducta hacia ese compañero que creó un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil. La función de supervisión del funcionario fue un factor agravante. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y una indemnización por rescisión del nombramiento del 25 %. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

28. Un funcionario con responsabilidades directivas exigió a un subordinado que realizara un trabajo que beneficiaría al cónyuge del funcionario. Cuando el subordinado presentó una queja formal por acoso y abuso de autoridad, el funcionario tomó represalias al intentar impedir la prórroga del nombramiento temporal del subordinado. Al tener conocimiento de la investigación sobre su conducta, el funcionario expresó amenazas de agresión hacia el subordinado. Hubo factores atenuantes, como la pandemia de COVID-19. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento (dos casos cerrados). *Apelación*: no.

29. Un funcionario pidió a dos subordinados que trabajaban en su oficina que realizaran tareas domésticas personales para él. *Medidas adoptadas*: “sanción posterior a la separación” consistente en amonestación y pérdida de escalones (ver párrafo 22). *Apelación*: no.

30. Un funcionario hizo comentarios inapropiados a un subordinado, que lo ofendieron y humillaron. El funcionario tampoco atendió adecuadamente la queja del subordinado sobre el comportamiento indeseado de carácter sexual de un tercer colega. *Medidas adoptadas*: pérdida de cinco escalones dentro de la categoría y 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.

31. Un miembro del personal creó un entorno de trabajo hostil, ofensivo y humillante para los subordinados, entre otras cosas, mediante un patrón de comportamiento de uso de palabras y acciones de naturaleza degradante,

intimidatoria, humillante y abusiva. *Medidas adoptadas:* pérdida de tres escalones dentro de la categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso, además de una medida administrativa para realizar un curso de formación. *Apelación:* interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

32. Un funcionario creó un ambiente de trabajo hostil, ofensivo e intimidatorio al adoptar una conducta no deseada, incluso de carácter sexual, hacia un miembro del personal con menos antigüedad y varios pasantes en la unidad de trabajo del funcionario. Hubo factores atenuantes, como la pandemia de COVID-19. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación:* no.

33. Un funcionario acosó a un colega mediante una serie de correos electrónicos, mensajes de texto y llamadas no deseadas, buscando reanudar una relación romántica anterior. En una ocasión, el funcionario agarró el brazo del colega. Los factores atenuantes fueron la antigüedad, el rápido reconocimiento de la falta y los problemas de salud mental. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y descenso de categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación:* no.

34. Un funcionario de muy alto nivel en una operación de paz acosó sexualmente a un subordinado que prestaba servicio en el programa de los Voluntarios de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del exfuncionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación:* no.

35. Un funcionario acosó sexualmente a un colega de menor rango al pararse cerca de esta persona, mirándola repetidamente de arriba a abajo a la cara y el cuerpo de una manera que esta percibió como sexual y haciéndole preguntas íntimas sobre los cambios en su apariencia física. El prolongado servicio en un lugar de destino difícil fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación:* no.

B. Hurto y apropiación indebida

36. Un funcionario participó en un complot para cobrar a la Organización un volumen de combustible superior al dispensado a los vehículos de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. No se ha podido cuantificar el importe de la pérdida financiera para la Organización. *Apelación:* no.

37. Un funcionario participó en un complot para cobrar a la Organización un volumen de combustible superior al dispensado a los vehículos de las Naciones Unidas. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y una indemnización por rescisión del nombramiento del 25 %. No se ha podido cuantificar el importe de la pérdida financiera para la Organización. *Apelación:* interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

38. Un funcionario tomó de un vestuario de un complejo de las Naciones Unidas dinero que no le pertenecía y, poco después, negó haber tomado el dinero o tenerlo en su poder. Hubo factores atenuantes, como la pandemia de COVID-19. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

C. Fraude y declaración y certificación falsas

39. Un funcionario recibió pagos duplicados de la Organización y posteriormente proporcionó información falsa a la Organización, indicando haber recibido un solo pago. La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas:* separación del servicio con indemnización en lugar del aviso previo y una indemnización por rescisión del nombramiento del 25 %. La pérdida financiera fue devuelta por el funcionario. *Apelación:* no.

40. Un funcionario falsificó una firma en la casilla de un formulario que debía ser firmado por un proveedor de las Naciones Unidas. La firma desencadenó un pago a una cuenta indicada en el formulario que estaba en manos de personas que se hacían pasar por el proveedor. Si bien la conducta indebida quedó demostrada, factores atenuantes como una admisión rápida de la falta y el arrepentimiento sincero llevaron a la reducción de la sanción a una medida administrativa. La Organización no sufrió ninguna pérdida financiera. *Medida adoptada:* amonestación por escrito. *Apelación:* no.

41. Un funcionario empleado anteriormente en una misión de mantenimiento de la paz en 2007 fue condenado por violación de las leyes locales relativas al fraude. Al presentar un formulario de antecedentes personales en 2013, el funcionario incluyó información falsa a sabiendas sobre su historial de condenas. Hubo factores atenuantes, como la pandemia de COVID-19. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y una indemnización por rescisión del nombramiento del 25 %. *Apelación:* interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

42. Un funcionario presentó documentación falsa a los Gobiernos nacionales en las solicitudes de visados internacionales, respaldada por correspondencia oficial falsificada de las Naciones Unidas. Hubo factores atenuantes, como una admisión rápida de la falta y la pandemia de COVID-19. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y una indemnización por rescisión del nombramiento del 25 %. *Apelación:* no.

43. Un funcionario no registró las vacaciones anuales disfrutadas y abusó del derecho a las licencias de enfermedad sin certificado médico y a la prestación de descanso y recuperación. Si bien la conducta indebida quedó demostrada, los factores atenuantes llevaron a la reducción de la sanción a una medida administrativa. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito, recuperación económica de la prestación por peligrosidad indebidamente pagada y deducción de los días de vacaciones anuales no registrados del saldo de vacaciones del funcionario. *Apelación:* no (sanción aceptada).

44. Al trasladarse a un nuevo puesto, un funcionario proporcionó información falsa y no reveló que ya vivía en el lugar de destino asociado al nuevo puesto. Hubo factores atenuantes, como la antigüedad en el servicio y la admisión rápida de la falta. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de tres escalones dentro de la categoría. *Apelación:* no.

45. Un funcionario presentó información falsa en apoyo de las solicitudes de prestaciones del subsidio de educación. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, con una multa equivalente a la prima de repatriación debida en el momento de la separación y el reembolso a la Organización de 145.077 dólares. La Organización recuperó el importe que el funcionario debía. *Apelación:* no (sanción aceptada).

46. Un funcionario presentó información falsa en apoyo de las solicitudes de reembolso de los gastos dentales al plan de seguro médico proporcionado por la

Organización. La antigüedad en el servicio fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el Tribunal Contencioso-Administrativo ha confirmado la sanción y se ha presentado una apelación ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, donde se sigue examinando la cuestión.

47. Un funcionario tergiversó la información proporcionada a la Organización en el formulario de antecedentes personales al declarar falsamente que tenía un título universitario. *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.

48. Un funcionario de una entidad de las Naciones Unidas conservó y utilizó un pasaporte diplomático de un servicio anterior con un Gobierno nacional. Además, el funcionario se puso en contacto con un oficial del Gobierno para el que había trabajado anteriormente y le pidió una cita para hablar de asuntos relacionados con la política y el conflicto en la región en la que el funcionario prestaba servicio. *Medida adoptada*: sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 22). *Apelación*: no.

49. Un funcionario presentó a sabiendas información falsa en un formulario de antecedentes personales al no revelar que su hermano era empleado de la Organización. Hubo factores atenuantes, como el prolongado servicio en un lugar de destino difícil. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

D. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

50. Mientras estaba de licencia especial sin sueldo, un funcionario trabajó para una entidad intergubernamental sin autorización. El prolongado servicio en un lugar de destino difícil fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 22). *Apelación*: no.

51. Un funcionario ayudó a un colega alterando un documento oficial. El funcionario también se dedicó a actividades externas no autorizadas durante muchos años y utilizó recursos oficiales de tecnología de la información y las comunicaciones en esas actividades. Hubo factores atenuantes, como la antigüedad en el servicio, la ausencia de ganancias monetarias y la pandemia de COVID-19. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

52. Un funcionario de categoría superior de una misión interfirió en un proceso de contratación y participó en una serie de actividades externas no autorizadas, que incluyeron un intento de actuar como intermediario en un acuerdo gubernamental comercial y de infraestructuras, la participación indebida en negocios con proveedores de las Naciones Unidas, el incumplimiento de la obligación de informar sobre irregularidades en las adquisiciones y conflictos de intereses, la utilización de su cargo en las Naciones Unidas en beneficio propio y la aceptación de instrucciones de entidades ajenas a las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 22). *Apelación*: no.

53. Sin autorización para ello, un funcionario estuvo vinculado a una organización externa a las Naciones Unidas durante muchos años, en la que ocupó cargos de

responsabilidad. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y requisito de participar en actividades de formación. *Apelación*: no.

54. Un funcionario se dedicó durante varios años a actividades externas sin autorización, incluso como empleado en una institución académica, y utilizó recursos de tecnología de la información y las comunicaciones de las Naciones Unidas en esas actividades. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de dos escalones dentro de la categoría con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un incremento de escalón. *Apelación*: no.

55. Sin autorización para ello, un funcionario se dedicó a actividades externas y creó una entidad en la que ejerció como presidente y facilitador de asuntos relacionados con las adquisiciones. El funcionario también utilizó los recursos de tecnología de la información y las comunicaciones de las Naciones Unidas para llevar a cabo estas actividades. Si bien la conducta indebida quedó demostrada, los factores atenuantes, incluida su antigüedad en el servicio y el largo tiempo transcurrido desde que se produjo la conducta, llevaron a la reducción de la sanción a una medida administrativa. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

E. Agresión verbal y agresión física

56. Un funcionario, en presencia de un menor de edad, agredió físicamente a su cónyuge, causándole lesiones graves, que requirieron tratamiento médico. *Medida adoptada*: destitución. *Apelación*: no.

57. Un funcionario de categoría superior utilizó un lenguaje inapropiado y empujó a un guardia de seguridad durante una inspección de seguridad de un vehículo. Hubo factores atenuantes, como el sincero remordimiento y un largo servicio en un lugar de destino difícil. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de un escalón dentro de la categoría. *Apelación*: no.

58. Un funcionario se enzarzó en un altercado verbal y físico con un agente de policía y destruyó bienes personales del agente. El altercado, que se produjo en un espacio público, fue presenciado por muchas personas y quedó grabado en múltiples cámaras de tráfico. Hubo factores atenuantes, como el arrepentimiento sincero y las medidas subsiguientes para abordar el comportamiento. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Recurso*: la sanción fue confirmada por el Tribunal Contencioso-Administrativo. El plazo para que el exfuncionario recurra ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas no ha expirado.

59. Un funcionario abusó verbalmente e hizo amenazas de agresión contra un funcionario de categoría superior delante de otros colegas. Hubo factores atenuantes, como la antigüedad en el servicio y la admisión rápida de la culpa. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

60. Un funcionario informó a dos supervisores del deseo de robar armas de la Organización y utilizarlas para matar a miembros del personal. El funcionario expresó su intención de matar a un funcionario de seguridad de categoría superior. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no (sanción aceptada).

61. Un funcionario abusó físicamente de un menor y posteriormente fue condenado por un tribunal local como consecuencia de los abusos. Hubo factores atenuantes, como una admisión rápida de la culpa y la pandemia de COVID-19. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y una indemnización por rescisión del nombramiento del 25 %. *Apelación*: no.

F. Explotación y abusos sexuales

62. Un funcionario mantuvo una relación sexual con una mujer de la población local. *Medida adoptada:* sanción de destitución “posterior a la separación del servicio” (véase el párr. 22). El nombre del exfuncionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación:* no.

63. Un funcionario mantuvo relaciones sexuales con un menor en múltiples ocasiones. *Medida adoptada:* sanción de destitución “posterior a la separación del servicio” (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación:* no.

64. Un funcionario de una misión mantuvo una relación de explotación sexual con una adolescente local e hizo que la menor se sometiera a dos abortos sin consentimiento y bajo coacción. El funcionario también utilizó indebidamente el seguro médico de las Naciones Unidas para pagar la atención médica de la adolescente. *Medida adoptada:* sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación:* no.

65. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas a un lugar fuera del radio permitido y transportó a una persona no autorizada en el vehículo. El funcionario también intentó mantener relaciones sexuales transaccionales con esta persona. *Medidas adoptadas:* sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 22). El nombre del funcionario fue inscrito en ClearCheck. *Apelación:* no.

66. Un funcionario no informó a la Organización sobre las alegaciones de que otro funcionario había abusado sexualmente de un menor. El funcionario tenía conocimiento detallado de las alegaciones antes de que el asunto fuera denunciado a la Organización y participó activamente en su encubrimiento. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* el Tribunal Contencioso-Administrativo anuló la sanción y se ha presentado una apelación ante el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, donde el caso sigue en estudio.

G. Irregularidades en las adquisiciones

67. Un funcionario incurrió en conflicto de intereses, actividades externas no autorizadas e irregularidades en las adquisiciones siguiendo las instrucciones de su supervisor. Hubo factores atenuantes, como la antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas:* descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación:* no (sanción aceptada).

H. Otros

68. Un funcionario incumplió las obligaciones jurídicas que le incumbían en el ámbito privado al no pagar un préstamo privado durante más de diez años. El funcionario tampoco respetó las indicaciones de la Organización en cuanto a sus obligaciones. *Medidas adoptadas:* pérdida de cinco escalones dentro la categoría y amonestación por escrito. *Apelación:* no.

69. Un funcionario interfirió en un proceso de contratación. El funcionario también proporcionó acceso a la plataforma de contratación a un funcionario de categoría superior no autorizado, y no informó de la posible conducta indebida del funcionario de categoría superior. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de dos

escalones dentro de la categoría. *Apelación:* interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

70. Un funcionario almacenó archivos de imágenes de temática “adulta” y pornográfica en el disco duro de su ordenador, propiedad de las Naciones Unidas. El funcionario también obtuvo acceso a sitios web de “contenido para adultos” desde el ordenador entregado por las Naciones Unidas. Hubo factores atenuantes, como la antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de cuatro escalones dentro de la categoría. *Apelación:* no.

71. Un funcionario no cooperó con una investigación debidamente autorizada y ayudó a un superior que era objeto de otra investigación a interferir en dicha investigación reuniendo información relevante y divulgándola. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación:* no.

72. Un funcionario no cooperó con una investigación debidamente autorizada y ayudó a un superior que era objeto de otra investigación a interferir en dicha investigación reuniendo información relevante y divulgándola. *Medida adoptada:* amonestación por escrito. *Apelación:* no.

73. Un funcionario facilitó indebidamente la contratación de un amigo suyo como contratista particular proporcionándole preguntas de la entrevista. El funcionario tampoco cooperó con una investigación debidamente autorizada e intentó interferir en la investigación reuniendo información pertinente y divulgándola. *Medida adoptada:* sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 22). *Apelación:* no.

74. Un funcionario solicitó y aceptó dinero a cambio de la promesa de trato favorable a contratistas particulares en forma de una mayor remuneración y de la renovación de contratos y tomó préstamos de uno o más contratistas particulares. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

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

A. Causas concluidas durante el período examinado

75. En los cuadros de la presente sección se proporciona información sobre el número y resolución de causas concluidas durante el período sobre el que se informa, incluidas las causas que no dieron lugar a la imposición de medidas disciplinarias. También se brinda información acerca de las apelaciones interpuestas ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones con respecto a las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009.

76. 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 que sea necesario realizar tras el examen por parte de la Oficina de Recursos Humanos. 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 y exige que las entidades investigadoras reúnan pruebas adicionales¹⁰.

77. 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 Humanos mientras se tramita el procedimiento disciplinario, que puede dilatarse en el tiempo. Tras recibir la respuesta del funcionario, a menudo es necesario pedir nuevas aclaraciones y volver a dar al funcionario la oportunidad de formular observaciones¹¹. Las solicitudes de prórrogas por parte de los funcionarios y de 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 tramitar las causas.

78. 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 11,2 meses, lo que supone un leve aumento con respecto al período finalizado el 31 de diciembre de 2019 (7,9 meses). El aumento es atribuible al mayor número de casos disciplinarios notificados, lo que se traduce en la reordenación de las prioridades de los casos a medida que se notifican nuevos casos de explotación y abusos sexuales, acoso sexual o fraude. Además, se ha producido un aumento en el volumen de presentaciones ante el Tribunal Contencioso-Administrativo con respecto a recursos relacionados con asuntos disciplinarios. Por último, las modalidades de trabajo a distancia relacionadas con la pandemia de COVID-19 tuvieron un impacto adverso en la productividad de los funcionarios encargados de los asuntos disciplinarios, dado que fue necesario realizar ajustes para acomodar la revisión en línea del voluminoso material producido en apoyo de los informes de investigación y las respuestas y valoraciones sobre el producto de esa labor. 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 2020^a

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	3
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	25
Otras medidas disciplinarias	18
Medidas administrativas	13

¹⁰ 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 práctica, la Oficina de Recursos Humanos a menudo se ve en la necesidad de solicitar más información a las entidades investigadoras tras la remisión de un asunto, a fin de garantizar que el expediente contenga pruebas suficientes para satisfacer el criterio probatorio exigido.

¹¹ 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>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Cerrado el caso sin que se hubiese adoptado ninguna medida	1
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	12
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	23
Otros	6
Total	101^b

^a Las causas concluidas en 2020 se notificaron en 2020 o en períodos de presentación de informes anteriores. En la figura II se comparan los datos sobre las causas recibidas y las causas concluidas durante el período que abarca el presente informe y los períodos anuales anteriores.

^b Aunque se adoptaron 101 medidas, 3 de esas medidas (tres sanciones de separación del servicio, una de ellas impuesta después de la terminación del servicio) cerraron dos casos cada una, es decir, cerraron un total de seis casos, y la inclusión de una nota en el expediente administrativo de un exfuncionario cerró dos casos.

Cuadro 2

Tiempo necesario para tramitar las causas concluidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, por entidad investigadora

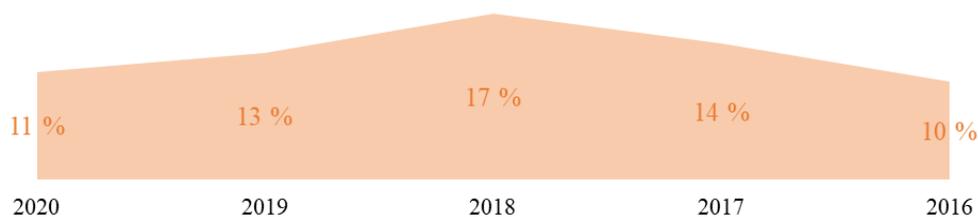
(Meses)

<i>Entidad investigadora</i>	<i>Tiempo para tramitar las causas</i>
Oficial administrativo/de recursos humanos	11,7
Departamento de Seguridad	10,8
Comité de investigación	12,9
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	11,5
Otros	7,6
Dependencia Especial de Investigaciones	8,6
Oficina de Auditoría e Investigaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	13,7

79. De las 105 causas que se concluyeron durante el período examinado, 12 (11 %) no fueron objeto de procedimientos disciplinarios, en línea con los porcentajes no tramitados en los cuatro períodos anuales anteriores. En la figura I se presentan datos comparativos del período abarcado por el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores¹². 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, y no significa que existan fallos de las entidades investigadoras ni de los funcionarios encargados de remitir el asunto.

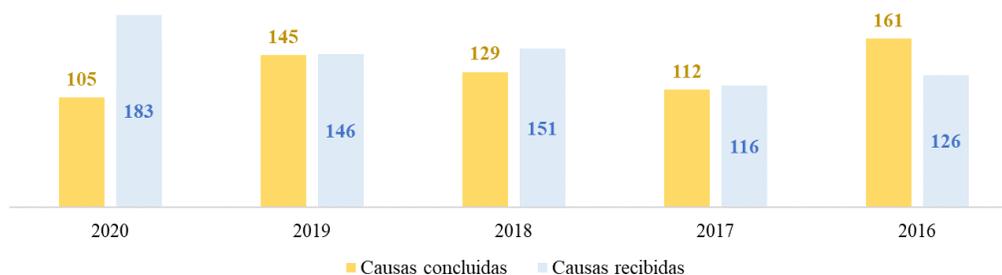
¹² Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64) y el informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (A/75/648), que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 15 % en 2014/15, 8 % en 2015/16 y 12 % en 2016/17.

Figura I
Porcentaje de causas concluidas y no tramitadas como asuntos disciplinarios



80. De los casos de conducta prohibida remitidos a la Oficina de Recursos Humanos en 2020, 23 se referían a funcionarios que se habían separado del servicio antes de que concluyera una investigación o un proceso disciplinario (renuncias y otras separaciones del servicio, como la separación del servicio al expirar el nombramiento). Se referían principalmente a denuncias de abuso de autoridad, fraude o actividades externas no autorizadas; un caso estaba relacionado con una presunta conducta sexual indebida y otros dos con explotación y abusos sexuales. En esos casos, las notas que documentaban el asunto se colocaron en el expediente del funcionario. La mayoría de esos asuntos se tramitaron en un plazo promedio de 90 días. En siete casos, los comentarios de los funcionarios se colocaron en sus expedientes junto a la nota. Se presentó un recurso.

Figura II
Causas concluidas en el período actual y en los cuatro períodos anuales anteriores¹³



81. El número de casos completados disminuyó durante el período a que se refiere el informe en comparación con los cuatro períodos anuales anteriores, como puede apreciarse en la figura II. En el período que abarca el presente informe se impusieron 46 medidas disciplinarias¹⁴. En la figura III se presentan datos comparativos sobre las medidas disciplinarias impuestas en el período que abarca el informe y en los cuatro períodos anuales anteriores. El número de medidas disciplinarias impuestas en el período que abarca el informe (46) fue significativamente inferior que el promedio de medidas disciplinarias impuestas en los cuatro períodos anuales anteriores (63,5). La

¹³ Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64) y al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (A/75/648), que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 148 en 2014/15, 143 en 2015/16 y 136 en 2016/17.

¹⁴ Esta cifra refleja el cierre de 49 causas ya que, en el caso de tres funcionarios, se dieron por cerradas dos causas mediante la imposición de una medida disciplinaria.

disminución del número de casos cerrados es atribuible a las crecientes exigencias impuestas al personal a la hora de representar al Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en relación con los recursos de las sanciones disciplinarias u otros asuntos relacionados con la disciplina. Además, el ajuste de las modalidades de trabajo a distancia resultantes de la pandemia de COVID-19 ralentizó la revisión de la voluminosa documentación justificativa de los informes de investigación.

82. 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, incluidas la suspensión de la ejecución de la decisión y las impugnaciones a las rescisiones más complejas por hechos anteriores. Además, la Oficina formula 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 goce de sueldo. La Oficina también ha participado intensamente en grupos de trabajo y comités que elaboran políticas relacionadas con cuestiones de conducta, incluido el equipo de tareas sobre el racismo. Además, la Oficina proporciona habitualmente asesoramiento a otras oficinas sobre la tramitación de denuncias relacionadas con conductas prohibidas, lo que suele requerir gran cantidad de recursos.

83. Se han tomado medidas para abordar los retos encontrados en 2020 en relación con la tramitación de los casos disciplinarios. A principios de 2021, se incorporaron dos nuevos funcionarios a la Sección de Apelaciones y Rendición de Cuentas de la División de Derecho Administrativo, tras la aprobación por la Asamblea General de los dos puestos correspondientes en julio de 2020 (véase la resolución 74/280, párr. 12)”. El personal se ha adaptado bien a las modalidades de trabajo híbridas introducidas en 2021. Como resultado, se prevé que en 2021 se cerrarán muchos más casos que en 2020 (aproximadamente un tercio más). Sin embargo, la complejidad de los asuntos, el exigente calendario de audiencias ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, la reorganización de las prioridades y los movimientos de personal siguen repercutiendo negativamente en los plazos de tramitación de las causas. Una misión, en la que varios funcionarios están implicados en reclamaciones indebidas al seguro médico, aportó un puesto temporal de P-3 en 2021. Además, la Oficina de Recursos Humanos ha solicitado una nueva plaza de categoría P-4 con cargo a la partida de personal temporario general en el presupuesto ordinario para 2021, con el fin de mejorar la capacidad de tramitación de los casos, reforzar las competencias y la experiencia en materia de litigios, y ofrecer la posibilidad de adelanto profesional a quienes trabajan en ese ámbito. En la sección V figuran las estadísticas sobre la carga de trabajo y los resultados de la Oficina en los nueve primeros meses de 2021.

Figura III
Medidas disciplinarias impuestas

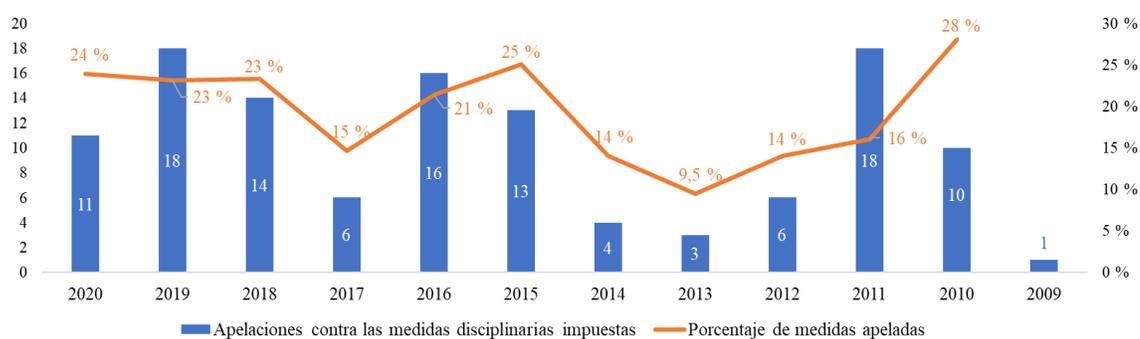


B. Apelaciones contra las medidas disciplinarias

84. Cuando una causa se ha resuelto mediante la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo¹⁵. En los últimos años, se ha apelado aproximadamente una cuarta parte de las medidas impuestas durante un período anual. Como se muestra en la figura IV, durante el período anterior al que abarca el presente informe, que finalizó el 31 de diciembre de 2019, se interpusieron apelaciones en 18 causas, es decir, el 23 % de las medidas impuestas. Durante el período actual, la cifra se mantiene estable, con 11 casos, es decir, el 24 % de las medidas impuestas.

Figura IV

Apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2020¹⁶



85. Esos Tribunales hacen un análisis profundo para determinar si los hechos en que se basan las medidas disciplinarias cumplen los criterios necesarios. Recientemente, el Tribunal Contencioso-Administrativo ha examinado más detenidamente la proporcionalidad de la sanción impuesta y, en consecuencia, ha decidido en algunos casos que se debería haber impuesto una medida diferente. En el cuadro 3 se presenta información al 1 de noviembre de 2021 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.

¹⁵ En los primeros años del nuevo sistema de justicia, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones examinaron 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 contra las medidas disciplinarias impuestas antes del 1 de julio de 2009, o acerca de los resultados de ellas.

¹⁶ Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64) y el informe correspondiente al período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (A/75/648), informes que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran 8 en 2009/10, 16 en 2010/11, 7 en 2011/12, 5 en 2012/13, 2 en 2013/14, 7 en 2014/15, 17 en 2015/16 y 12 en 2016/17.

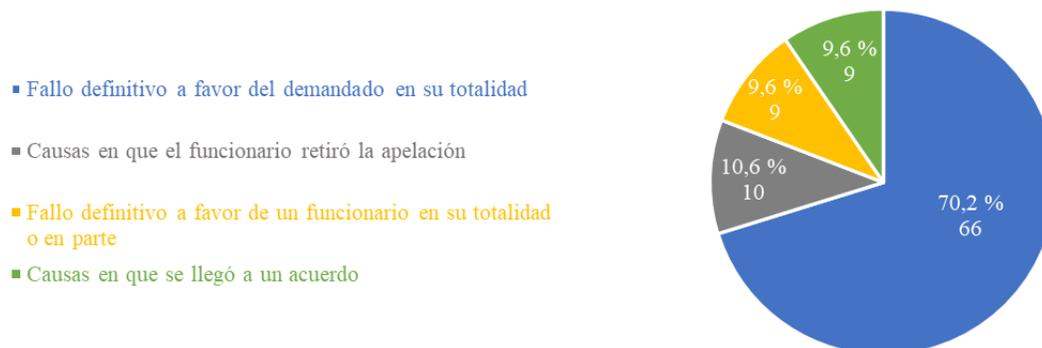
Cuadro 3
Medidas adoptadas en relación con las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2020 (al 1 de noviembre de 2021)

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Fallo definitivo a favor del demandado en su totalidad ^a	66	70,3
Causas en que el funcionario retiró la apelación	10	10,6
Fallo definitivo a favor de un funcionario en su totalidad ^b	5	5,3
Fallo definitivo a favor de un funcionario en parte	4	4,3
Causas en que se llegó a un acuerdo	9	9,5
Total	94	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	29	

^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 pero el Tribunal de Apelaciones dio la razón al funcionario; y las causas en que el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario y el demandado no interpuso recurso ante el Tribunal de Apelaciones.

Figura V
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 2020 (al 1 de noviembre de 2021)



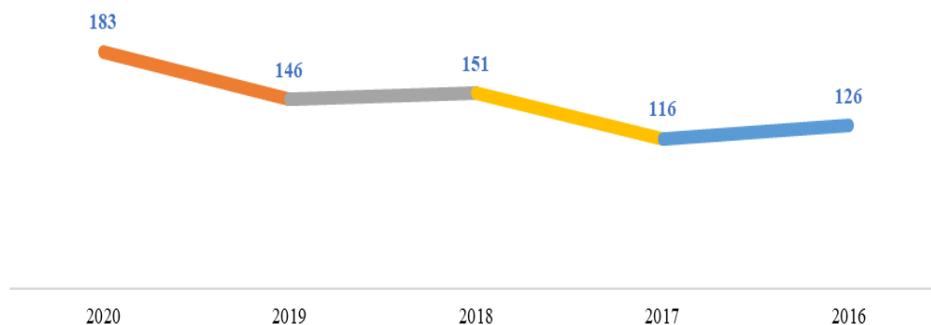
C. Causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos

86. En los cuadros y gráficos 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 cuatro períodos anuales anteriores.

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

Figura VI

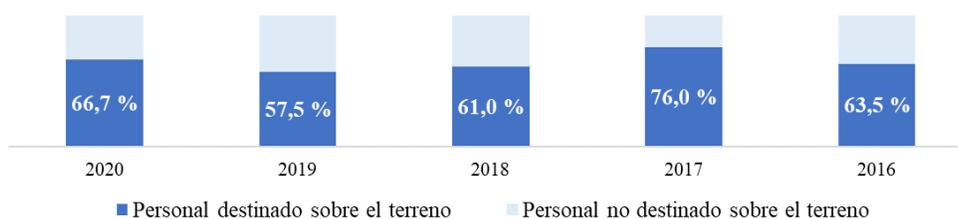
Causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos en el período que abarca el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores¹⁷



88. El porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas durante el período a que se refiere el informe es del 66,7 %. A continuación se presentan datos comparativos de ese y los cuatro períodos anuales anteriores¹⁸. El porcentaje de causas procedentes de las misiones sobre el terreno es muy similar al de períodos anuales anteriores.

Figura VII

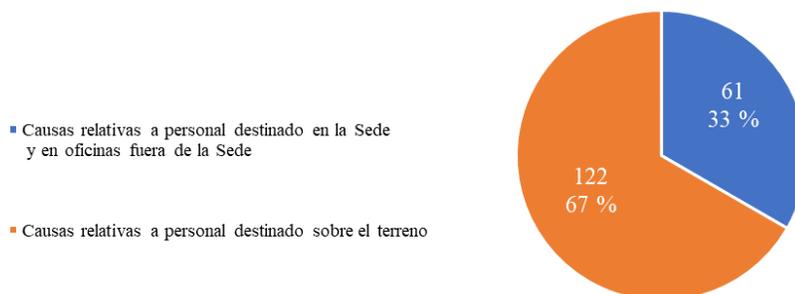
Porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas



¹⁷ Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64) y el informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (A/75/648), que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 143 en 2014/15, 130 en 2015/2016 y 123 en 2016/17.

¹⁸ Las cifras facilitadas en los informes anteriores al informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018 (A/74/64) y el informe sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (A/75/648), informes que abarcaban los ejercicios económicos finalizados el 30 de junio, eran las siguientes: 84 % en 2014/15, 68 % en 2015/16 y 70 % en 2016/17.

Figura VIII
**Tipos de causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos
entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020**



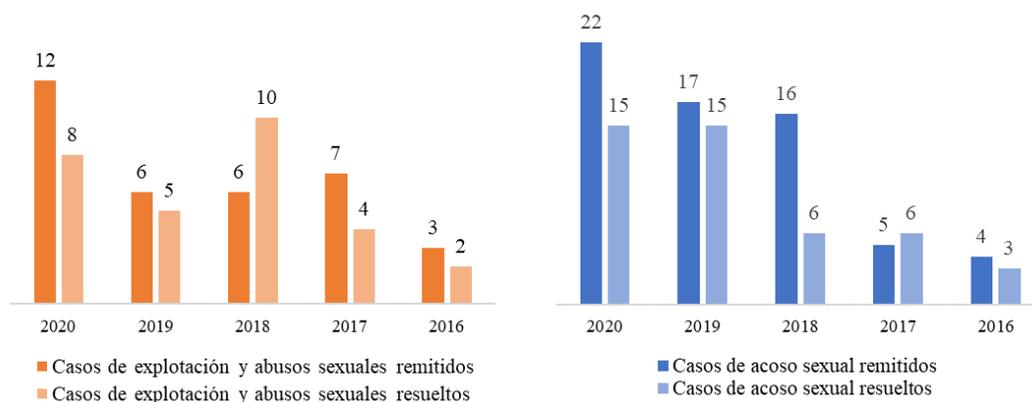
Cuadro 4
**Causas recibidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020,
por tipo de falta de conducta¹⁹**

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	36
Agresión y conducta abusiva	7
Omisión del deber de informar	1
Comportamiento inapropiado o disruptivo	16
Declaración y certificación falsas	82
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	1
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones o faltas de conducta relacionadas con dispositivos informáticos	6
Irregularidades en las adquisiciones	4
Explotación y abusos sexuales	12
Robo/apropiación sin autorización	4
Actividades externas no autorizadas	10
Violación de las leyes locales	1
Otras	3
Total	183

89. En la figura que aparece a continuación 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.

¹⁹ El número de casos remitidos a la Oficina por tipo de falta de conducta varía considerablemente de un año a otro. No obstante, en la figura IX se presentan algunos datos comparativos.

Figura IX
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



V. Datos sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2021

Cuadro 5
Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	1
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	21
Otras medidas disciplinarias	7
Medidas administrativas	8
Cerrado el caso sin que se hubiese adoptado ninguna medida	2
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	10
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	25
Otros	2
Total	76^a

^a Aunque se adoptaron 76 medidas, 3 de ellas cerraron más de un caso.

Cuadro 6
Tiempo necesario para tramitar las causas concluidas entre el 1 de enero
y el 30 de septiembre de 2021, por entidad investigadora
 (Meses)

<i>Entidad investigadora</i>	<i>Tiempo para tramitar las causas</i>
Departamento de Seguridad	29,8
Comité de investigación	17,7
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	11,7
Dependencia Especial de Investigaciones	10,5
Oficina de Auditoría e Investigaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	23,1

Figura X
Porcentaje de causas concluidas y no tramitadas como asuntos disciplinarios
(incluido el período de nueve meses finalizado el 30 de septiembre de 2021)

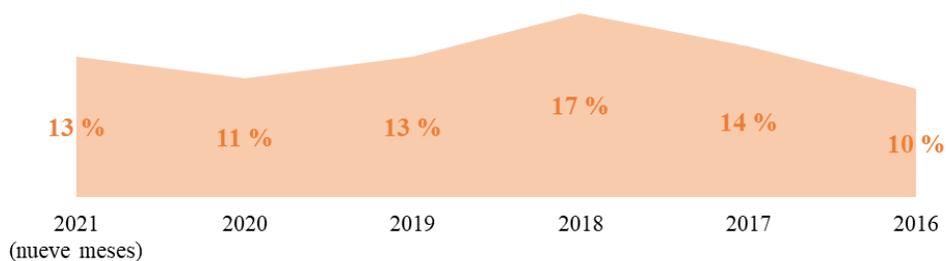


Figura XI
Causas concluidas durante el período de nueve meses finalizado el
30 de septiembre de 2021 y los cinco períodos anuales anteriores



Figura XII
Medidas disciplinarias impuestas durante el período de nueve meses finalizado el 30 de septiembre de 2021 y los cuatro períodos anuales anteriores

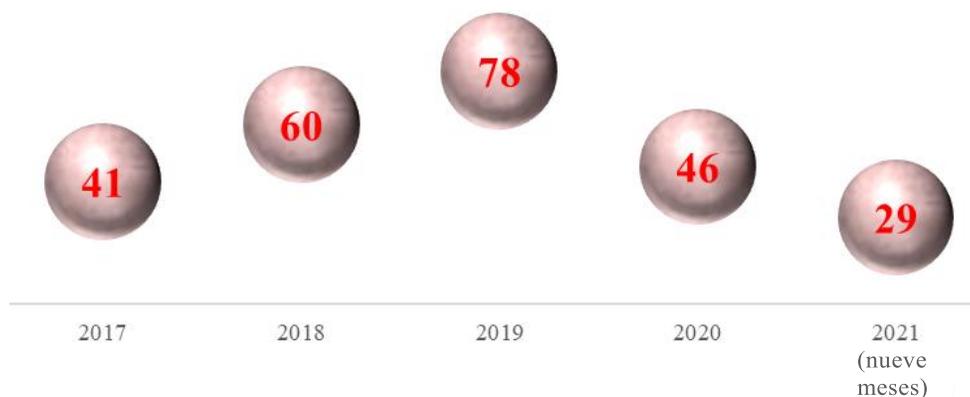


Figura XIII
Causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos durante el período de nueve meses finalizado el 30 de septiembre de 2021 y los cinco períodos anuales anteriores

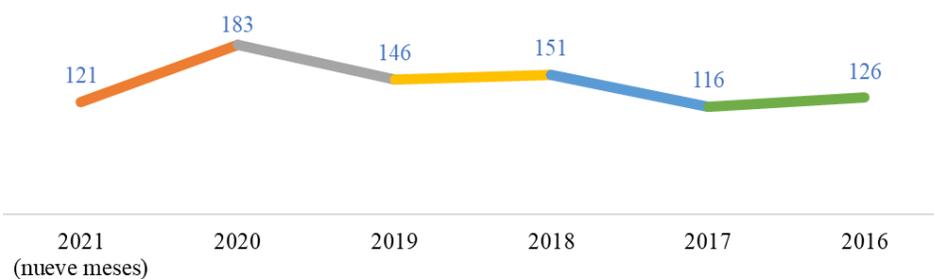
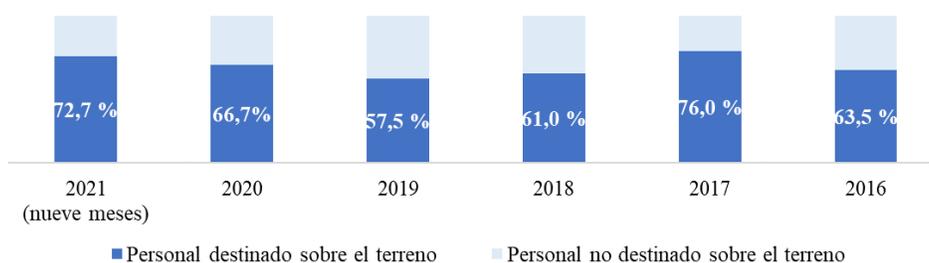


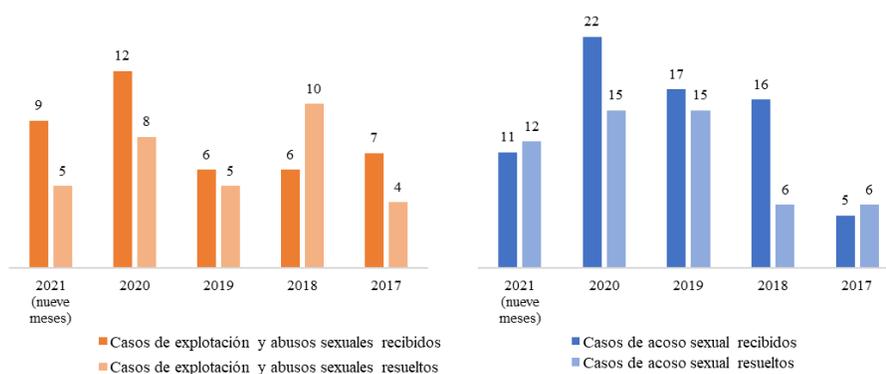
Figura XIV
Porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno durante el periodo de nueve meses finalizado el 30 de septiembre de 2021 y los cinco períodos anuales anteriores



Cuadro 7
Causas recibidas entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2021,
por tipo de falta de conducta

<i>Faltas de conducta</i>	<i>Causas</i>	<i>Porcentaje</i>
Declaración y certificación falsas	45	37,2
Abuso de poder, hostigamiento y discriminación	24	19,8
Comportamiento inapropiado o disruptivo	12	9,9
Actividades externas no autorizadas	11	9,1
Explotación y abusos sexuales	9	7,4
Agresión y conducta abusiva	6	5,0
Irregularidades en las adquisiciones	5	4,1
Uso indebido de los bienes de las Naciones Unidas	3	2,5
Incumplimiento de obligaciones privadas	1	0,8
Omisión del deber de informar	1	0,8
Uso indebido de los recursos de TIC/faltas de conducta relacionadas con dispositivos informáticos	1	0,8
Otras	1	0,8
Robo/apropiación sin autorización	1	0,8
Violación de las leyes locales	1	0,8
Total	121	100,0

Figura XV
Casos de explotación y abusos sexuales y de acoso sexual remitidos durante el periodo de nueve meses finalizado el 30 de septiembre de 2021 y los cuatro períodos anuales anteriores



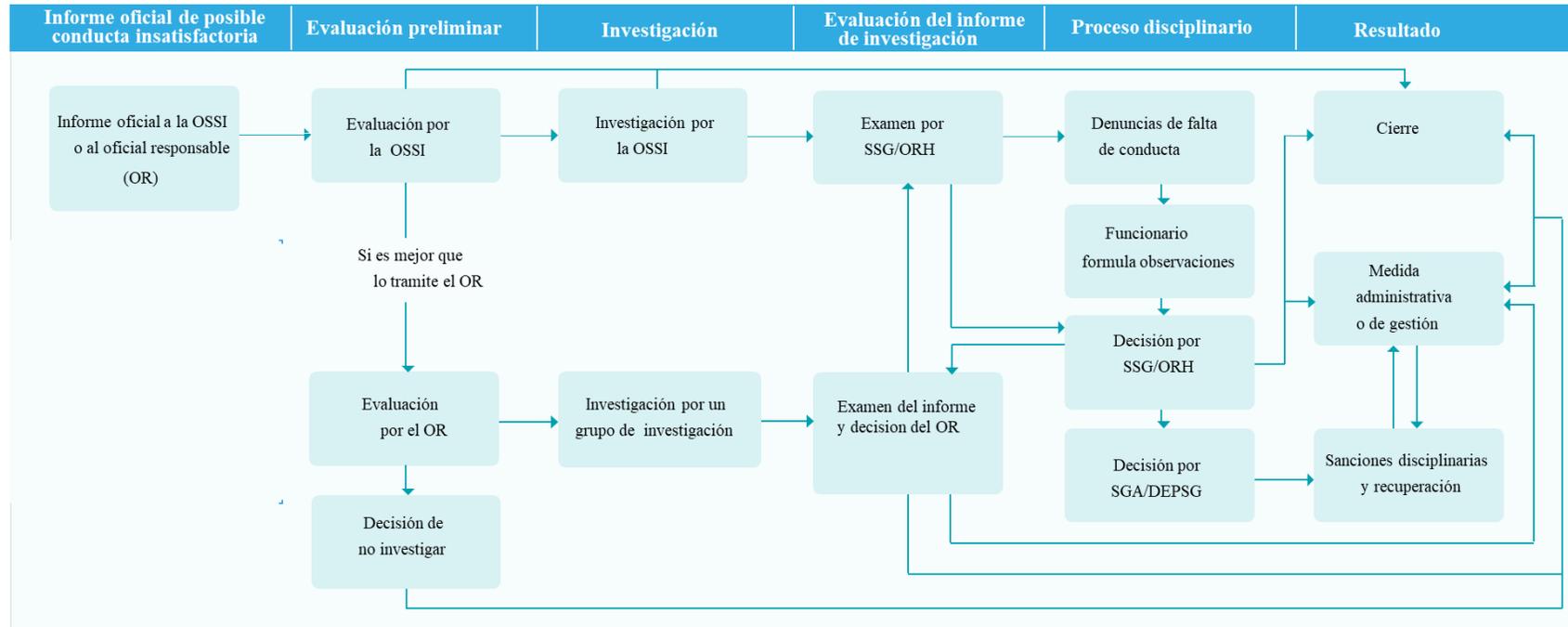
VI. Posible conducta delictiva

90. 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 todas las medidas adoptadas. Durante el período examinado se remitieron a los Estados Miembros 24 causas relacionadas con denuncias creíbles de

conductas delictivas, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

VII. Conclusión

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

Investigaciones y proceso disciplinario¹

¹ El presente organigrama, junto con un resumen de los procesos de investigación y disciplinario, figura en el material de orientación en línea del boletín del Secretario General [ST/SGB/2019/8](#), titulado “United to respect toolkit”, págs. 42 a 45 (véase <https://hr.un.org/united-to-respect>).