



Asamblea General

Distr. general
28 de noviembre de 2022
Español
Original: inglés

Septuagésimo séptimo 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 2021

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 2021.

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 2021.

2. En la sección II se presenta una reseña 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.

3. En la sección III figura un resumen de los casos en que se impusieron medidas disciplinarias durante el período examinado. En la sección IV figuran datos sobre la resolución de las causas resueltas durante el período que abarca el informe y datos comparativos con los cuatro años naturales anteriores¹. Dado el tiempo transcurrido entre la publicación del presente informe y el final del período al que se refiere, en la sección V se presentan datos correspondientes al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2022. 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 faltas 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 2022 se incorporaron al compendio los resúmenes de los casos que figuran en la sección III, en los que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta.

II. Reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta del personal³

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

¹ En los informes publicados con anterioridad al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017 (A/73/71), el período abarcado iba del 1 de julio al 30 de junio. Para facilitar la comparación, todos los datos facilitados en el presente informe se refieren al año natural, a menos que se indique lo contrario.

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 2021” (véase <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>).

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).

valores básicos que deben tener los funcionarios públicos internacionales debido a su condición, así como las manifestaciones concretas de esos valores básicos (véanse 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 competirá a las facultades discrecionales del Secretario General o de los altos funcionarios en que haya delegado su autoridad”. Dentro de esos parámetros, el Secretario General tiene amplia discreción para determinar qué constituye falta de conducta e imponer medidas disciplinarias.

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 por denunciar faltas de conducta y cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

10. 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. Por otro lado, en el boletín [ST/SGB/2019/8](#), el Secretario General indica 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 reúnen información sobre casos comprobados de acoso sexual en una aplicación denominada ClearCheck⁴, a la que pueden acceder las entidades de las Naciones Unidas para verificar los antecedentes.

11. ClearCheck lleva funcionando desde el 28 de junio de 2018 y consiste en una base de datos con información sobre personas implicadas en casos comprobados de acoso sexual y de explotación y abuso sexuales. Al 28 de octubre de 2022, 33 entidades de las Naciones Unidas se habían comprometido a participar en ClearCheck y 19 entidades habían introducido información en la base de datos, incluidos los nombres de 147 personas implicadas en casos comprobados de acoso sexual y los nombres de 430 de personas implicadas en casos comprobados de explotación sexual o abusos sexuales. Se habían realizado más de 3.600 verificaciones de antecedentes en el marco de los procesos de selección de personal y se había logrado detectar a dos solicitantes de empleo inscritos en la base de datos por su implicación en casos comprobados.

⁴ ClearCheck también incluye una base de datos aparte que contiene información sobre casos comprobados de explotación y abuso sexuales.

B. Resumen del procedimiento disciplinario⁵

12. De conformidad con la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), todas las denuncias de posible conducta prohibida se deben señalar a la atención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Tras recibir una denuncia, la OSSI puede decidir si la tiene en cuenta para su investigación o cierre o si la remite a la administración para su evaluación y posible investigación. Se debe mantener informada a la OSSI de las decisiones adoptadas por los administradores en relación con dichas denuncias.

13. La instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contiene normas sobre la realización de investigaciones (secc. 6) y establece la necesidad de acusar recibo de las denuncias de conducta insatisfactoria presentadas (secc. 4). En esa instrucción también se detallan los 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. Dicho funcionario puede estar acompañado por otro funcionario para que actúe de observador durante la entrevista.

14. En la instrucción [ST/AI/2017/1](#) también se establecen las circunstancias para imponer a un funcionario una licencia administrativa con o sin sueldo según lo dispuesto en la regla 10.4 a) del Reglamento del Personal. 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 se podrá imponer 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. La instrucción específica 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.

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, la Secretaria General Adjunta 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 aplicación ClearCheck. En algunos casos de menor gravedad, antes de decidir si pone en marcha un proceso disciplinario mediante la presentación de denuncias de faltas de conducta, la Secretaria General Adjunta podrá pedir al funcionario que formule observaciones sobre el caso. La solicitud de observaciones se hará, entre otras cosas, de conformidad con la regla 10.2 c) del Reglamento del Personal, si se contempla la posibilidad de emitir una amonestación.

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

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. En la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal se 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.

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. 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. En la causa *Kennedy* (2021-UNAT-1184), el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas enumeró los factores que consideraba pertinentes. Esos factores incluían: a) el grado de culpabilidad, es decir, si el acto había sido accidental, imprudente, temerario o deliberado; b) si el funcionario había actuado solo o acompañado; c) si el acto había sido organizado o el resultado de una decisión precipitada o poco juiciosa; d) si la falta había sido de carácter leve, técnico, sustancial o grave; e) si se había tratado de un acto único o de varios; y f) el alcance del daño o perjuicio para la Organización, los colegas y/o el público.

19. Ejemplos de posibles circunstancias agravantes son: a) la existencia de antecedentes disciplinarios, b) la intención de obtener un beneficio personal, c) la presencia de un conflicto de intereses, d) la antigüedad del funcionario, e) la comisión de actos en contravención de las obligaciones del funcionario, y f) la existencia de un daño sustancial resultante de la falta de conducta. Ejemplos de posibles circunstancias atenuantes son: a) la revelación temprana y voluntaria de actos que puedan constituir faltas de conducta, b) la escasa antigüedad, y c) el arrepentimiento sincero. La antigüedad en el servicio puede tenerse en cuenta como atenuante, pero la gravedad de la falta suele tener más peso que ese y otros atenuantes. La falta de antecedentes

⁶ Las sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del 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 (www.un.org/es/internaljustice).

disciplinarios no se considera un factor atenuante porque se espera que los funcionarios actúen con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad.

20. Dada la necesidad de considerar una serie de factores en cada caso, 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. El examen de la información que figura en el compendio disponible en línea sobre más de 10 años de práctica disciplinaria del Secretario General revela que los tipos de faltas de conducta que suelen dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria grave, como la separación del servicio o la destitución, son los casos de explotación sexual, abusos sexuales, acoso sexual, abuso de autoridad o acoso en el lugar de trabajo resultante en daños importantes, apropiación de bienes de las Naciones Unidas sin autorización, agresión física y actos que ponen de manifiesto falta de integridad, como la presentación de reclamaciones falsas de prestaciones. Este examen también proporciona información sobre los tipos de faltas de conducta que suelen dar lugar a una sanción menos severa, por ejemplo, el incumplimiento de obligaciones legales, la participación en actividades externas, el uso indebido y de poca importancia de bienes de las Naciones Unidas, y el acoso en el lugar de trabajo sin consecuencias graves.

D. Otras medidas

21. 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 concienciación 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.

22. La regla 10.1 b) del Reglamento del Personal prevé la imposición de la medida administrativa de recuperación de fondos en los casos comprobados de conducta indebida, cuando se determine que dicha conducta fue intencionada, temeraria o constitutiva de negligencia grave. Esta medida se impone en los casos apropiados, aunque a veces la recuperación se ve limitada por la insuficiencia de los pagos finales. En esos casos, con el fin de recuperar la mayor cuantía posible de fondos, la Secretaria General Adjunta del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión puede decidir que se retenga la transmisión de la documentación necesaria para el cobro de la pensión. La Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, a su discreción y con el acuerdo del exfuncionario, fraccionará los pagos para permitir la recuperación de fondos.

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 2021⁷

23. A continuación se presenta un resumen de cada una de las causas que llevaron a la imposición de una o más medidas disciplinarias, con indicación de la naturaleza de la falta de conducta y de la medida o las 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.

24. 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 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 esos casos, se deja constancia de esa circunstancia en el expediente administrativo del exfuncionario de manera que se pueda volver a examinar el asunto si este se reincorpora a la Organización.

25. Ciertas causas pueden entablarse y, como se puede ver a continuación⁸, han sido entabladas después de la separación porque así conviene a los intereses de la Organización. 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 abusos sexuales. En esos casos, se invita al exfuncionario a participar en un proceso disciplinario y, al final del mismo, se le comunica el resultado, en el que se establece la sanción que se le habría impuesto de haber continuado en servicio. En el presente informe, una sanción de separación impuesta con posterioridad a la separación se indica como “separación del servicio”⁹.

26. En algunos casos¹⁰, las sanciones se “acuerdan”, en principio, con el abogado que representa al acusado. En estos casos, el funcionario se compromete a no impugnar la sanción si la Secretaria General Adjunta del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión decide imponerla. No se debe confundir el acuerdo de una sanción por adelantado con “la negociación de la conformidad”, ya que declararse culpable de una falta castigada con una sanción menor de la que se habría impuesto, con la expectativa de indulgencia por parte de un juez, no es lo mismo que la aceptación de una sanción. El beneficio para el funcionario de aceptar

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

⁸ Véanse los párrs. 36, 37 y 72. Véase también el párr. 55 relativo a la recuperación de fondos después de la separación.

⁹ En la mayoría de los casos posteriores a la separación, la sanción se especifica como “al menos separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento”. Dado que se trata de una sanción hipotética, no se efectúa ningún pago. En unos pocos casos se indica una sanción más específica, por ejemplo la destitución, si se ha retenido el pago de la prima de repatriación porque el caso implica explotación o abusos sexuales y la prima se ha abonado al fondo fiduciario para las víctimas.

¹⁰ Véanse los párrs. 29, 30, 39, 52, 64, 66, 78, 79 y 80.

una sanción es la certeza sobre el resultado del proceso y para la Administración el ahorro de recursos que, de otro modo, podría tener que invertir en la defensa de una decisión impugnada en el sistema de justicia interna.

27. 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, el funcionario reembolsó los fondos en cuestión, o bien se decidió recuperar una suma equivalente a la pérdida pecuniaria.

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

28. Un funcionario hizo comentarios de carácter sexual e insinuaciones sexuales a un colega. La repetición de la conducta, a pesar de una advertencia previa, fue un factor agravante. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación*: no.

29. Un funcionario ejerció indebidamente su autoridad sobre un subordinado y gritó e intimidó a otros funcionarios, incluso en relación con su situación contractual. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de cinco escalones dentro de la categoría. *Apelación*: no (sanción aceptada).

30. Un funcionario agredió verbalmente a otro funcionario durante una llamada telefónica relacionada con el trabajo. La antigüedad en el servicio fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso, además de recibir capacitación. *Apelación*: no (sanción aceptada).

31. Un funcionario utilizó expresiones constitutivas de acoso en mensajes de correo electrónico intercambiados con otro funcionario. *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 medidas administrativas para recibir capacitación. *Apelación*: el Tribunal Contencioso-Administrativo rescindió las medidas disciplinarias.

32. Un funcionario hizo insinuaciones sexuales en repetidas ocasiones a otros dos funcionarios. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación*: 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.

33. Un miembro del personal de seguridad hizo insinuaciones sexuales inapropiadas a un participante en una conferencia de las Naciones Unidas mientras estaba de servicio y, en otra ocasión, durante una fiesta en los locales de las Naciones Unidas, tocó sin consentimiento a otro miembro del personal de forma sexualmente sugerente. La antigüedad en el servicio fue un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación*: no.

34. Un funcionario actuó de forma sexualmente inapropiada durante varios años en relación con varios miembros del personal subalterno. Existían factores atenuantes.

Medidas adoptadas: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y el 25 % de la indemnización por rescisión del nombramiento. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación:* no.

35. Un funcionario de categoría superior actuó de forma agresiva e intimidante con sus subordinados e hizo preguntas inapropiadas sobre la vida privada de sus subordinados. Además, utilizó indebidamente su cargo y los bienes de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* descenso de categoría, con pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación:* interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

36. Un funcionario tocó a otros dos miembros del personal de forma sexual y no deseada. *Medidas adoptadas:* sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 25). El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación:* no.

37. Un funcionario envió mensajes de texto sexualmente explícitos, incluidas fotografías, a un funcionario de otra entidad de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas:* sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 25). El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación:* no.

B. Hurto y apropiación indebida

38. Cuatro funcionarios participaron 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 para tres funcionarios y con un 25 % de la indemnización por rescisión del nombramiento para un funcionario. La pérdida financiera no se pudo cuantificar. *Apelación:* no.

C. Fraude y declaración y certificación falsas

39. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico¹¹. Se consideraron factores atenuantes la admisión de la culpa, el estado de salud de un familiar y el hecho de ser una pequeña suma. No hubo ninguna pérdida financiera. *Medidas adoptadas:* descenso de categoría, con aplazamiento durante tres años de la posibilidad de optar a un ascenso, pérdida de nueve escalones en la categoría, con aplazamiento durante dos años de la posibilidad de optar a un incremento salarial, y multa de 1.981,50 dólares. *Apelación:* no (sanción aceptada).

40. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la antigüedad en el servicio y el reembolso previo de las reclamaciones falsas. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

41. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. No hubo ninguna pérdida financiera. Se consideraron factores atenuantes la admisión de la culpa y la antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas:* separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación:* no.

¹¹ La referencia a “reclamaciones al seguro médico” en los resúmenes significa “una o más” reclamaciones de este tipo.

42. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideró como factor atenuante la admisión de la culpa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se le ordenó el pago de 3.389 dólares en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no.

43. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la admisión de la culpa y la antigüedad en el servicio. No hubo ninguna pérdida financiera. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

44. Un funcionario presentó una reclamación falsa al seguro médico. Se consideró como factor atenuante el reembolso previo de parte de la reclamación falsa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se le ordenó el pago de 909 dólares en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no.

45. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la admisión de la culpa, el remordimiento sincero y el hecho de que no hubo pérdidas financieras. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

46. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico y proporcionó información falsa a otros funcionarios para sus propias presentaciones de reclamaciones falsas al seguro médico. Además, el funcionario trató de interferir en la investigación de la OSSI sobre el asunto. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento y una multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. Se le ordenó el pago de 270 dólares en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no.

47. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico e intentó interferir en una investigación de la OSSI. Se consideraron factores agravantes el haber pedido a otro funcionario que mintiera a la OSSI y la reincidencia en la conducta indebida. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto. Se le ordenó el pago de 1.005,70 dólares en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no.

48. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la antigüedad en el servicio y la cooperación en una investigación sobre la conducta de otro funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se le ordenó el pago de 2.439,72 dólares en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no.

49. Ocho funcionarios presentaron a título individual reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la antigüedad en el servicio y el reembolso de las reclamaciones falsas en algunos casos. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. En dos casos se ordenó el pago de 863,35 y 448,51 dólares, respectivamente, en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: una de las sanciones se impugnó ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

50. Diez funcionarios presentaron a título individual reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideró como factor agravante la reincidencia. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. En cinco casos se ordenó el pago de 1.002,991, 1.007, 1.020 y 958 dólares, respectivamente, en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no.

51. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores agravantes la reincidencia y el considerable monto de las reclamaciones falsas. *Medidas adoptadas*: medida disciplinaria de separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento y una multa equivalente a dos meses de sueldo básico neto. Se le ordenó el pago de 4.490,56 dólares, en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no.

52. Siete funcionarios presentaron a título individual reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la escasa cuantía de las reclamaciones y la antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. En cuatro casos se ordenó el pago de 270,07, 595,05, 605,70 y 948,89 dólares, respectivamente, en concepto de recuperación de fondos. *Apelación*: no (las cuatro sanciones fueron aceptadas).

53. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la admisión de la culpa y el hecho de que no hubo pérdidas financieras. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

54. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. Se consideraron factores atenuantes la admisión de la culpa y la antigüedad en el servicio. No hubo ninguna pérdida financiera. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

55. En agosto de 2003, un funcionario se apropió indebidamente de cheques de las Naciones Unidas y posteriormente renunció a su nombramiento. El funcionario solicitó recientemente el pago de sus prestaciones finales. *Medidas adoptadas*: medida administrativa posterior a la separación consistente en el pago de 138.773,07 dólares con cargo a las prestaciones finales, en concepto de recuperación de fondos, y retención de los formularios de la Caja de Pensiones hasta la liquidación de la deuda (véase el párr. 25). *Apelación*: no.

56. Un funcionario presentó documentación oficial falsa para obtener un visado. Se consideró como factor atenuante la admisión de la culpa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

57. Un funcionario presentó reclamaciones falsas al seguro médico. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. Se le ordenó el pago de 11.445 dólares, en concepto de recuperación de fondos, con cargo a las prestaciones finales y al pago recibido de la Caja de Pensiones. *Apelación*: no.

58. Un funcionario declaró falsamente estar autorizado para vender vehículos 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.

59. Un funcionario no reveló la información requerida en su formulario de antecedentes personales, se comportó de forma disruptiva en una reunión pública y amenazó con el uso de un arma. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

60. En un proceso de selección, un funcionario no reveló su parentesco con un candidato y apoyó la candidatura de este, lo que dio lugar a un conflicto de intereses. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

61. Un funcionario presentó información falsa en su solicitud de empleo al no revelar que un familiar suyo trabajaba para las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

62. Un funcionario presentó información falsa sobre su titulación académica en una solicitud de empleo. Se consideró como factor atenuante la antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

D. Actividades externas no autorizadas y conflictos de intereses

63. Un funcionario copropietario de una empresa privada realizó actividades empresariales sin autorización utilizando los recursos de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) de las Naciones Unidas. Se consideraron factores atenuantes la admisión de la culpa, la petición de disculpas y el arrepentimiento sincero. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, con pérdida de dos escalones dentro de la categoría y pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

64. Un funcionario participó en una serie de actividades externas no autorizadas que constituían un conflicto de intereses. Se consideraron factores agravantes la función jurídica del funcionario y su antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar de aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, y multa equivalente al 80 % de la suma que el funcionario habría percibido en concepto de prima de repatriación. *Apelación*: no (sanción aceptada).

65. Un funcionario se comportó de forma inapropiada con un miembro más joven del personal no perteneciente a la plantilla. El funcionario también participó en numerosas actividades externas y publicó contenidos inapropiados en las redes sociales. Se consideró como factor atenuante la antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: desestimada por el Tribunal Contencioso-Administrativo al considerarla no admisible.

66. Un funcionario participó en una ocupación externa no autorizada utilizando los recursos de TIC de las Naciones Unidas. Esta fue la segunda vez que recibió una sanción por la misma conducta. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no (sanción aceptada).

E. Agresión verbal y agresión física

67. Un funcionario agredió físicamente a su cónyuge. Se consideró como factor atenuante la antigüedad en el servicio. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

68. Un funcionario hirió a un miembro del personal no perteneciente a la plantilla durante un altercado doméstico. El contexto y las circunstancias del altercado se consideraron como factor atenuante. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso, además de una medida administrativa para recibir asesoramiento sobre el control de los impulsos y capacitación para sensibilizarse sobre las cuestiones de género. *Apelación*: no.

F. Explotación y abusos sexuales

69. Un funcionario explotó sexualmente a un miembro del personal no perteneciente a la plantilla y presentó información falsa en una solicitud de licencia. Existían factores atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento y una multa equivalente a un mes de sueldo. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación*: el Tribunal Contencioso-Administrativo confirmó la sanción y se ha presentado una apelación ante el Tribunal de Apelaciones, donde se sigue examinando la cuestión.

70. Un funcionario mantuvo relaciones sexuales no consentidas con un consultor. *Medidas adoptadas*: destitución. El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación*: no.

71. Un funcionario abusó sexualmente de una persona menor de edad. Existían factores atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: 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.

72. Un funcionario mantuvo relaciones sexuales con dos menores de edad e interfirió en la investigación. *Medidas adoptadas*: sanción de “separación del servicio” con posterioridad a la terminación del servicio (véase el párr. 25). El nombre del funcionario se inscribió en ClearCheck. *Apelación*: no.

G. Omisión del deber de informar

73. Un funcionario no informó de un presunto caso de explotación y abusos sexuales, intentó activamente ocultar información sobre el asunto e interfirió en la investigación y procuró obstaculizarla. El funcionario también intentó interferir en la investigación sobre su propia conducta. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: 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.

74. Un funcionario, sabiendo que un colega estaba implicado en un presunto caso de explotación y abusos sexuales por no haber denunciado las acusaciones, participó activamente en un intento de ocultar información sobre el asunto. El funcionario también interfirió en la investigación sobre su propia conducta. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin

indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: 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.

75. Un funcionario, sabiendo que había colegas implicados en un caso relativo a explotación y abusos sexuales, participó en un intento de ocultar las acusaciones. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

H. Irregularidades en las adquisiciones

76. Un funcionario con funciones de adquisiciones participó en actividades externas no autorizadas utilizando una cuenta de correo electrónico oficial y no declaró 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.

I. Otros tipos de faltas de conducta

77. Un funcionario no declaró un conflicto de intereses en varios procesos de contratación, y visualizó y formuló comentarios sobre contenidos pornográficos utilizando un teléfono móvil de las Naciones Unidas. Se consideró como factor atenuante la admisión de la culpa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

78. Un funcionario no obtuvo autorización para que un invitado pernoctara en múltiples ocasiones en alojamientos proporcionados por las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones dentro la categoría. Se recuperaron los gastos de alojamiento correspondientes a los períodos de estancia. *Apelación*: no (sanción aceptada).

79. Un funcionario se excedió en el uso personal permitido de los recursos de TIC de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, con pérdida de tres escalones dentro de la categoría y pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no (sanción aceptada).

80. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas bajo los efectos del alcohol. Existían factores atenuantes. *Medidas adoptadas*: descenso de categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no (sanción aceptada).

81. Un funcionario utilizó indebidamente un vehículo de las Naciones Unidas e incumplió el toque de queda. Se consideró como factor atenuante la admisión de la culpa. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, con pérdida de dos escalones y pérdida durante un año del derecho a recibir un incremento periódico de sueldo. *Apelación*: no.

82. Un funcionario que trabajaba en información pública hizo comentarios políticos sobre el país anfitrión y la Organización en una cuenta de medios sociales sin autorización. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

83. Un funcionario fotografió a un oficial de un Estado Miembro utilizando un teléfono móvil de las Naciones Unidas y difundió una de las fotografías, que luego se publicó en Internet, y no cooperó en la investigación sobre su conducta. *Medidas*

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

84. Un funcionario hizo circular entre varias personas ajenas a las Naciones Unidas un correo electrónico que contenía comentarios homófobos. Se consideró como factor atenuante la admisión de la culpa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

85. Un funcionario envió a una persona ajena a las Naciones Unidas mensajes de texto que incluían expresiones de odio y comentarios sexualmente explícitos. Se consideró como factor atenuante la admisión de la culpa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

86. Un funcionario incumplió obligaciones legales en el ámbito privado resultantes de tres sentencias y no facilitó la información que se le solicitó oficialmente sobre las medidas adoptadas para cumplir dichas obligaciones. *Medidas adoptadas*: pérdida durante dos años del derecho a recibir un incremento periódico de sueldo y amonestación por escrito. *Apelación*: no.

87. Un funcionario hizo trampas en un examen durante un proceso de contratación. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: la sanción fue confirmada por el Tribunal Contencioso-Administrativo.

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

A. Causas concluidas durante el período examinado

88. En los cuadros de la presente sección se proporciona información sobre el número y la resolución de las 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 proporciona información sobre 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.

89. En general, el plazo para la conclusión de un procedimiento disciplinario varía en función de la complejidad del asunto, la solidez 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 la fiabilidad de las declaraciones de los testigos, así como un mayor análisis de la proporcionalidad, siguen mejorando el nivel de examen establecido por la Oficina y a menudo exigen que las entidades investigadoras reúnan pruebas adicionales¹².

¹² Sobre la base de la decisión del Tribunal de Apelaciones en la causa *Molari* (2011-UNAT-164), en la instrucción administrativa *ST/AI/2017/1* se 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. Véase también *Kennedy* (2021-UNAT-1184).

90. 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. Tras recibir la respuesta del funcionario, a menudo es necesario pedir nuevas aclaraciones a la entidad investigadora y volver a dar al funcionario la oportunidad de formular observaciones¹³. 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. Dada la incertidumbre en cuanto a la cantidad de tiempo empleado por factores que escapan al control de la Oficina de Recursos Humanos, la evaluación comparativa del tiempo empleado para completar un proceso disciplinario no es apropiada.

91. En los cuadros 1 y 2 se muestra el número de causas concluidas durante el período abarcado y que fueron remitidas a la Oficina de Recursos Humanos tanto antes como durante ese período, así como el tiempo medio necesario para concluir esas causas, por entidad investigadora. En el período al que se refiere el informe se concluyeron 163 causas y se impusieron 84 sanciones. Esas cifras solo fueron superadas en 2011 (271 causas concluidas y 113 sanciones impuestas), el período más reciente en el que hubo una acumulación importante de casos pendientes de tramitar por la Oficina. El tiempo medio de resolución de las causas fue de 13,8 meses, lo que supuso un aumento significativo en relación con el tiempo empleado en el período terminado el 31 de diciembre de 2020 (11,2 meses) y un aumento aún mayor en comparación con la media de los 5 años anteriores (8 meses).

92. El aumento del tiempo necesario para concluir las causas disciplinarias se debió a varios factores. El mayor número de casos disciplinarios notificados en 2020 y 2021 obligó a reordenar las prioridades de los nuevos casos de explotación y abusos sexuales, acoso sexual o fraude grave. También aumentó el volumen de documentación justificativa que hubo que revisar debido a la realización de investigaciones más exhaustivas. Los ajustes en las modalidades de trabajo durante la pandemia, sobre cuyos efectos ya se informó anteriormente, siguieron repercutiendo en el tiempo necesario para tramitar los asuntos. Además, aumentó el volumen de casos presentados ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, así como el número de días de vistas. Por último, debido a la movilidad del personal hubo que reasignar casos a menudo antiguos a nuevos funcionarios no familiarizados con los detalles del proceso disciplinario. Como se desprende de los datos relativos a los nueve primeros meses de 2022 (véase la secc. V), en 2022 se remitieron menos asuntos, lo que permitió acelerar el ritmo de resolución de los casos, con un plazo medio de tramitación de 12,7 meses. En 2023 está previsto realizar una evaluación comparativa del tiempo que tarda la Oficina de Recursos Humanos en iniciar un proceso disciplinario para los casos sencillos (en contraposición a los complejos), una vez que se asignen recursos para ello.

¹³ 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.

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

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	2
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	61
Otras medidas disciplinarias	21
Medidas administrativas	16
Cerrado el caso sin que se hubiese adoptado ninguna medida	3
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	15
Separación del funcionario antes de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos o después de hacerlo y antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	33
Otras medidas	3
Total	154^b

^a Causas concluidas en 2021 que se remitieron en 2021 o en períodos anteriores.

^b Aunque se adoptaron 154 medidas, 7 de esas medidas cerraron 16 casos: 6 sanciones de separación del servicio cerraron un total de 13 casos y la inclusión de una nota en el expediente administrativo del exfuncionario cerró 3 casos. En total, en 2021 se cerraron 163 casos.

Cuadro 2
Tiempo necesario para tramitar las causas concluidas entre el 1 de enero
y el 31 de diciembre de 2021, por entidad investigadora

(Meses)

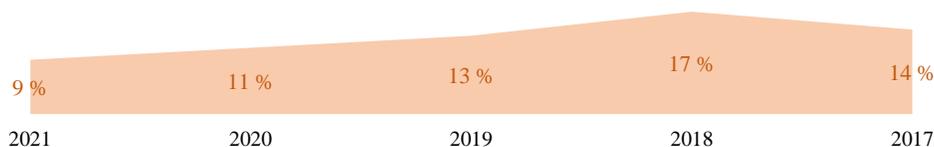
<i>Número de casos</i>	<i>Tiempo para tramitar las causas</i>
Oficial administrativo/de recursos humanos	6,7
Departamento de Seguridad	29,7
Panel de investigación	13,4
Oficina de Servicios de Supervisión Interna	14,2
Dependencia Especial de Investigaciones	10,2
Oficina de Auditoría e Investigaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	23,0

93. De las 163 causas concluidas durante el período sobre el que se informa, 15 (9 %) no fueron objeto de procedimientos disciplinarios. Eso coincide con los porcentajes de asuntos que no fueron objeto de procedimientos disciplinarios en los cuatro años anteriores. En la figura I se presentan datos comparativos del período abarcado por el presente informe y los cuatro períodos anuales anteriores¹⁴. Los datos comparativos indican que, por norma general, entre el 9 % y el 17 % de los asuntos remitidos no son objeto de procedimiento disciplinario. Esos porcentajes demuestran que al examinar los informes disciplinarios remitidos se aplica un criterio riguroso y

¹⁴ En el ejercicio terminado el 30 de junio de 2017 (véase la nota 1 relativa al cambio en el período que abarcan los informes anuales a partir de 2017), el porcentaje correspondiente fue del 12 %. En 2011 no se aplicó ninguna sanción en 92 casos (34 %) de un total de 271 casos.

no significa que existan fallos de las entidades investigadoras ni de los funcionarios encargados de remitir el asunto.

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



94. De los casos de conducta prohibida remitidos a la Oficina de Recursos Humanos en 2021, 33 se referían a funcionarios que se habían separado del servicio antes de que concluyera una investigación o un proceso disciplinario (por ejemplo, debido a renuncia o expiración del nombramiento). 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 8,6 meses.

Figura II
Causas concluidas en el período sobre el que se informa y en los cuatro períodos anuales anteriores¹⁵



^a En 2019 se informó de que se habían recibido 146 casos. Esa cifra era incorrecta porque se omitió un caso; el número de casos recibidos ese año ascendió a 147.

95. En comparación con los cuatro períodos anuales anteriores, se observa un aumento en el número de causas concluidas durante el período sobre el que se informa: se impusieron 84 medidas disciplinarias¹⁶, cifra significativamente superior a la media de medidas disciplinarias impuestas en los cuatro períodos anuales anteriores (56 medidas). El aumento del número de sanciones impuestas puede explicarse en parte por la conclusión de una causa colectiva relativa a la presentación de reclamaciones falsas al seguro médico por 30 funcionarios. En la siguiente figura se presentan datos comparativos sobre las medidas disciplinarias impuestas en el período que abarca el informe y en los cuatro períodos anuales anteriores.

¹⁵ En el período anual terminado el 30 de junio de 2017, la cifra correspondiente fue de 136.

¹⁶ Esta cifra refleja el cierre de 91 causas, ya que 2 causas se cerraron con la imposición de una medida disciplinaria a 5 funcionarios y otras 3 causas cerradas afectaban a 1 solo funcionario.

Figura III
Medidas disciplinarias impuestas



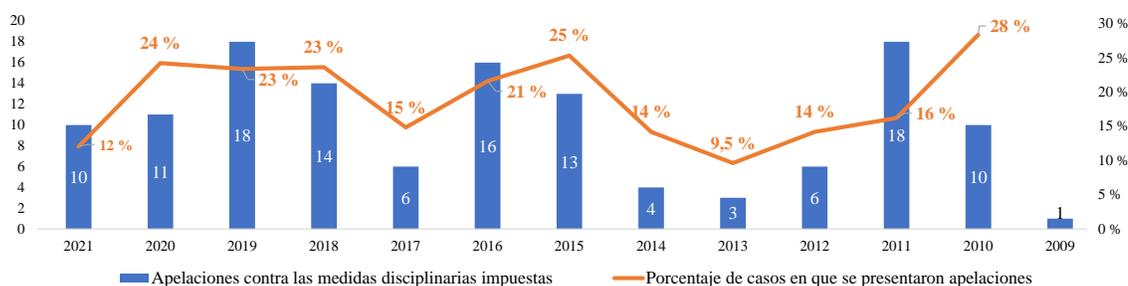
96. El volumen de trabajo de la Oficina de Recursos Humanos en relación con cuestiones disciplinarias también incluye la representación del Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo en las apelaciones de las medidas disciplinarias, incluidas la suspensión de la ejecución de la decisión 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 de Recursos Humanos 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.

B. Apelaciones contra las medidas disciplinarias

97. Cuando una causa se ha resuelto mediante la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo¹⁷. Se suelen apelar entre el 15 % y el 25 % de las medidas impuestas durante un período anual. Durante el período anual anterior, que finalizó el 31 de diciembre de 2020, se interpusieron apelaciones en 11 causas (24 %). En el período actual, se recurrieron 10 medidas disciplinarias, lo que representa el 12 % de las medidas impuestas.

¹⁷ 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 datos sobre los resultados de los recursos de apelación contra las medidas impuestas antes del 1 de julio de 2009 no se incluyen en la presente sección.

Figura IV
Apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2021¹⁸



98. El Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones hacen un análisis a fondo para determinar si los hechos en que se basan las medidas disciplinarias cumplen los criterios necesarios. El Tribunal Contencioso-Administrativo sigue examinando detalladamente la proporcionalidad de la sanción impuesta, especialmente cuando se trata de una sanción distinta de la separación del servicio o la destitución. En el cuadro 3 se presenta información sobre el resultado global de las impugnaciones a las medidas disciplinarias impuestas durante el período transcurrido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2021 ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

Cuadro 3
Resultados de las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2021

Medidas adoptadas	Número	Porcentaje
Fallo definitivo a favor del demandado en su totalidad ^a	84	73,7
Causas en que el funcionario retiró la apelación	10	8,8
Fallo definitivo a favor del funcionario en su totalidad ^b	7	6,1
Fallo definitivo a favor del funcionario en parte	4	3,5
Causas en que se llegó a un acuerdo	9	7,9
Total	114	100

Casos en que el funcionario interpuso una apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones que está pendiente, o en que el plazo para apelar ante el Tribunal de Apelaciones no ha vencido

16

^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; y el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario, y el Tribunal de Apelaciones, al demandado.

^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.

¹⁸ Con anterioridad a 2018, cuando los datos facilitados correspondían al ejercicio económico terminado el 30 de junio, las cifras fueron las siguientes: 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.

Figura V
Resultados de las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2021 (al 27 de octubre de 2022)



C. Causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos

99. 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.

100. El número de causas recibidas durante el período que abarca el informe muestra un aumento con respecto al número medio de causas recibidas en 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 anteriores¹⁹



101. El porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas durante el período a que se refiere el informe es del 73,4 %. A continuación se presentan datos comparativos de este y los cuatro períodos anuales anteriores²⁰. El porcentaje de causas procedentes de las misiones sobre el terreno es muy similar al de períodos anuales anteriores.

¹⁹ En el período anual terminado el 30 de junio de 2017, la cifra correspondiente fue de 123.

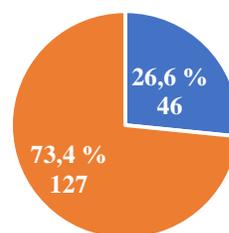
²⁰ En el período anual terminado el 30 de junio de 2017, el porcentaje fue del 70 %.

Figura VII
Porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas



Figura VIII
Tipos de causas recibidas por la Oficina de Recursos Humanos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021

- Causas relativas a personal de la Sede de las Naciones Unidas y las oficinas fuera de la Sede
- Causas relativas a personal sobre el terreno



Cuadro 4
Causas recibidas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, por tipo de falta de conducta²¹

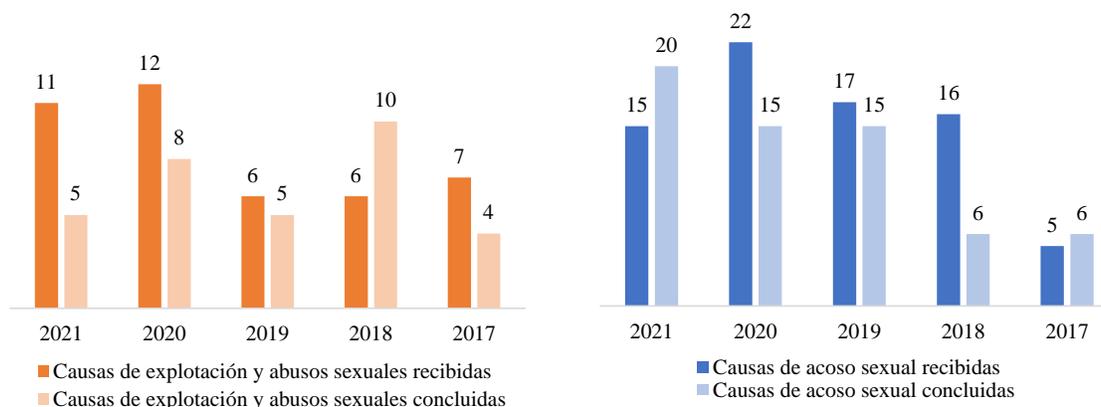
<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	33
Agresión y conducta abusiva	8
Omisión del deber de informar	1
Comportamiento inapropiado o disruptivo	11
Declaración y certificación falsas	67
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	6
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones o faltas de conducta relacionadas con dispositivos informáticos	1
Irregularidades en las adquisiciones	7
Explotación y abusos sexuales	11
Robo/apropiación sin autorización	2
Actividades externas no autorizadas	13
Violación de las leyes locales	3
Otros tipos de falta de conducta	10
Total	173

²¹ El número de casos remitidos a la Oficina por cada tipo de falta de conducta varía considerablemente de un año a otro. No obstante, en la figura XIX se presentan algunos datos comparativos.

102. En la figura IX 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.

Figura IX

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



103. Dado que la plantilla incluye a más de 36.000 funcionarios, no es posible extraer tendencias significativas de los datos relativos a los procesos disciplinarios, ya que la información se refiere a porcentaje muy pequeño del personal (0,005 %), aparte de señalar que la probabilidad de que un funcionario se vea implicado en un proceso disciplinario es extremadamente pequeña. El aumento del número de casos de acoso sexual con respecto a 2017 puede haber sido resultado de los esfuerzos específicos realizados por el personal directivo, entre otros, la confirmación pública hecha por el Secretario General a principios de 2018 de que habría tolerancia cero del acoso sexual en las Naciones Unidas, la promulgación de la política revisada sobre el acoso, incluido el acoso sexual (ST/SGB/2019/8), y la adición de nueve puestos en la OSSI para investigar las denuncias de acoso sexual. A título anecdótico, cabe señalar que el énfasis general en la rendición de cuentas y la imposición de sanciones en una oficina, misión u otra entidad es percibido positivamente por el personal en general y sobre todo en los lugares donde se toman medidas.

V. Datos sobre el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2022

Cuadro 5

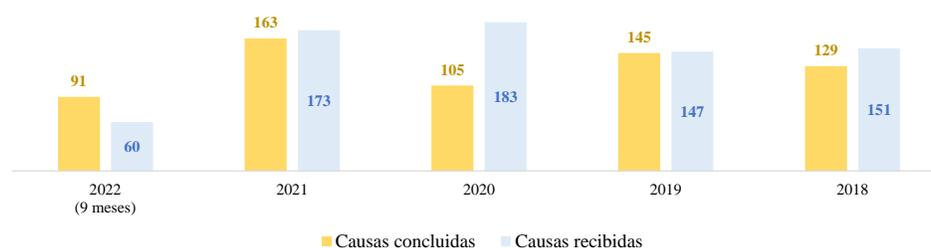
Medidas adoptadas en las causas concluidas entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2022

Medidas adoptadas	Número
Destitución	3
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	32
Otras medidas disciplinarias	13
Medidas administrativas	1
Cerrado el caso sin que se hubiese adoptado ninguna medida	1

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	13
Separación del funcionario antes de que se remitiera el expediente a la Oficina de Recursos Humanos o después de hacerlo y antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	16
Otras medidas	8
Total	87^a

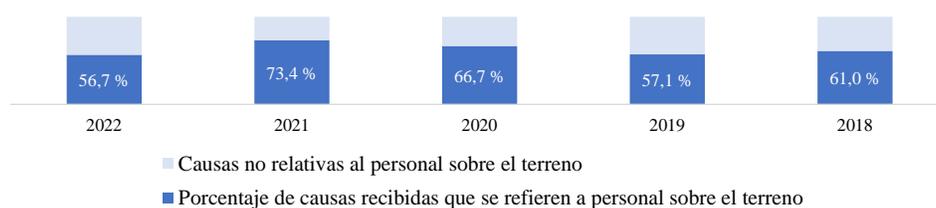
^a Aunque se adoptaron 87 medidas, 4 de ellas cerraron más de un caso. En total, se cerraron 91 casos en el período de nueve meses.

Figura X
Causas recibidas y concluidas durante el período de nueve meses finalizado el 30 de septiembre de 2022 y los cuatro períodos anuales anteriores^a



^a Durante el período de nueve meses se impusieron 48 medidas disciplinarias; el 14 % de las causas no se tramitaron como asuntos disciplinarios.

Figura XI
Porcentaje de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas



Cuadro 6
Causas recibidas entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2022, por tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de autoridad, acoso y discriminación	10
Agresión y conducta abusiva	5
Comportamiento inapropiado o disruptivo	2
Declaración y certificación falsas	19
Uso indebido de bienes de las Naciones Unidas	1

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Uso indebido de recursos de tecnología de la información y las comunicaciones o faltas de conducta relacionadas con dispositivos informáticos	4
Irregularidades en las adquisiciones	1
Explotación y abusos sexuales	1
Robo/apropiación sin autorización	5
Actividades externas no autorizadas	7
Violación de las leyes locales	2
Otros tipos de falta de conducta	3
Total	60

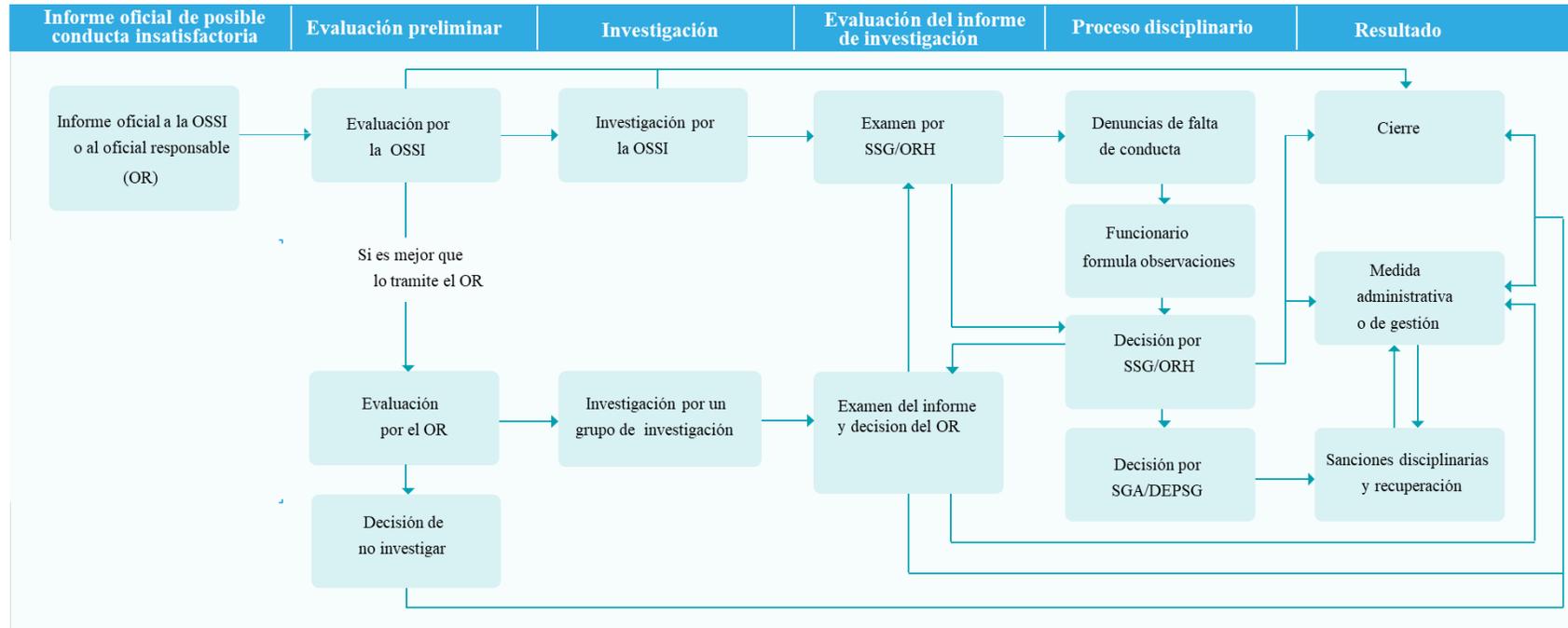
VI. Posible conducta delictiva

104. 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 39 causas relacionadas con denuncias creíbles de conductas delictivas, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

105. Todos los asuntos remitidos como posibles conductas delictivas durante el período sobre el que se informa se referían a casos de fraude de prestaciones o de corrupción. Alrededor del 74,5 % de esos asuntos se refieren a casos disciplinarios sobre los que se informa en el presente informe, el 20,5 % se refieren a asuntos que siguen en estudio para la posible adopción de medidas disciplinarias y el 5 % se cerraron en 2022.

VII. Conclusión

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

Investigaciones y proceso disciplinario²²

²² El presente flujograma, junto con un resumen de los procesos de investigación y disciplinarios, figura en el material de orientación en línea del boletín del Secretario General ST/SGB/2019/8, titulado “United to respect: toolkit” (véase <https://hr.un.org/united-to-respect>, págs. 42 a 45).