



Asamblea General

Distr. general
24 de julio de 2017
Español
Original: inglés

Septuagésimo segundo período de sesiones

Tema 142 del programa provisional*

Gestión de los recursos humanos

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017

Informe del Secretario General

Resumen

Este informe se presenta en atención a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución [59/287](#) de que los Estados Miembros reciban anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se haya demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, las medidas disciplinarias aplicadas y, según proceda, las actuaciones judiciales emprendidas de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017.

* [A/72/150](#).



I. Introducción

1. Este informe se presenta en atención a la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 16 de su resolución 59/287 de que los Estados Miembros reciban anualmente información sobre todas las medidas adoptadas en los casos en que se haya demostrado la existencia de faltas de conducta o de conducta delictiva, de conformidad con los procedimientos y normas establecidos. El informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017.
2. En virtud de lo solicitado en el párrafo 17 de la resolución 59/287, se distribuirá una circular informativa a fin de que todos los funcionarios de la Organización estén informados de los ejemplos más frecuentes de falta de conducta o de conducta delictiva y de sus consecuencias disciplinarias, incluso de toda posible actuación judicial, teniendo debidamente en cuenta la protección de la privacidad de los funcionarios de que se trate.
3. En la sección II se presenta una reseña amplia del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias con objeto de que la información que figura en las secciones III y IV pueda entenderse en su contexto. En la sección III figura un resumen de los casos en que se ha demostrado la existencia de faltas de conducta durante el período examinado. En la sección IV figuran datos comparativos que reflejan la resolución de las causas que se concluyeron durante el período examinado, incluidas las que no culminaron en la imposición de medidas disciplinarias, e información sobre los recursos presentados en relación con medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009. En la sección IV figuran también datos comparativos sobre el número de causas remitidas a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para la adopción de medidas durante el período del que se informa y su naturaleza. En la sección V se presenta información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

II. II. Reseña del mecanismo administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta de los funcionarios¹

4. El Artículo 101, párrafo 3, de la Carta de las Naciones Unidas dispone que “la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad”.

¹ Las disposiciones relativas a la condición, los derechos y las obligaciones de los funcionarios y a las cuestiones disciplinarias figuran en la versión electrónica del Manual de Recursos Humanos (Human Resources Handbook, que se puede consultar en <https://hr.un.org/handbook>), bajo los epígrafes “Duties, obligations and privileges” y “Administration of justice and disciplinary matters”.

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

B. Falta de conducta

6. La cláusula 10.1 a) del Estatuto del Personal dispone que “el Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que incurran en faltas de conducta”. En la regla 10.1 a) del Reglamento del Personal se dispone que “el incumplimiento por un funcionario de sus obligaciones con arreglo a la Carta de las Naciones Unidas, el Estatuto y el Reglamento del Personal u otras disposiciones administrativas aplicables, o de las normas de conducta que se esperan de un funcionario internacional, podrá ser calificado de falta de conducta y dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por falta de conducta”. Además, en la regla 10.1 c) se dispone que “la decisión de iniciar la investigación de una presunta falta de conducta, incoar un procedimiento disciplinario e imponer medidas disciplinarias competirá a las facultades discrecionales del Secretario General o de los altos funcionarios en que haya delegado su autoridad”. Dentro de esos parámetros, el Secretario General tiene amplia discreción para determinar qué constituye falta de conducta e imponer medidas disciplinarias. La instrucción administrativa sobre las medidas y los procedimientos disciplinarios revisados ([ST/AI/371/Amend.1](#))² proporciona otros ejemplos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias.

7. En la reunión anual del Comité del Personal y la Administración, que se celebró en abril de 2016, se examinó una nueva instrucción administrativa sobre las investigaciones y el procedimiento disciplinario y se remitió para consultas más amplias en junio de 2016. Sigue siendo objeto de examen interno en este momento.

C. Imparcialidad de los procedimientos

8. Cuando el jefe de la oficina u otros funcionarios competentes estimen, fundándose en una investigación, que puede haber ocurrido una falta de conducta, remitirán el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que este decida si la cuestión se ha de sustanciar como causa disciplinaria. Dependiendo de la cuestión de que se trate y de la complejidad de la denuncia de falta de conducta, la investigación podrá ser realizada por el jefe de la oficina o por los funcionarios que este designe, o por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, por iniciativa propia o a solicitud de un jefe de oficina.

² Véase también el boletín del Secretario General relativo a la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad ([ST/SGB/2008/5](#)).

9. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide seguir adelante con la cuestión e 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 recabar asistencia letrada por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o de un letrado externo a su propia costa. Se dará al funcionario una oportunidad razonable de responder a las alegaciones de que ha cometido una falta de conducta. A la luz de las observaciones proporcionadas por el funcionario, el Subsecretario General decidirá si da por cerrado el caso, con o sin la adopción de medidas administrativas, o si recomienda la imposición de una o más medidas disciplinarias. En este último caso, el Secretario General Adjunto de Gestión decidirá si debe imponerse una o más de las medidas disciplinarias establecidas en la regla 10.2 a) del Reglamento del Personal. El Secretario General Adjunto de Gestión también podrá imponer una o más de las medidas administrativas. En algunos casos, la primera medida adoptada con respecto a un asunto sometido a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos no es iniciar el procedimiento disciplinario, sino pedir al funcionario que formule observaciones. Esa solicitud se hace, entre otros, en cumplimiento de la regla 10.2 c) del Reglamento del Personal si se está contemplando la posibilidad de emitir una amonestación y para ayudar a la Oficina a decidir si incoa el procedimiento disciplinario.

10. La regla 10.4 a) del Reglamento del Personal establece que, tras una denuncia de posible falta de conducta, el funcionario superior competente podrá imponer en cualquier momento al funcionario una licencia administrativa en espera de que se realice la investigación y hasta que concluya el procedimiento disciplinario³.

11. De conformidad con la regla 10.3 c) del Reglamento del Personal, el funcionario a quien se hayan impuesto medidas disciplinarias podrá presentar una demanda impugnando la imposición de dichas medidas al Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo XI del Reglamento del Personal⁴.

³ En enero de 2013, el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos delegó en el Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno, con carácter experimental, la facultad de otorgar al personal de las misiones sobre el terreno licencia administrativa con sueldo. La delegación de autoridad con carácter experimental se reconfirmó en septiembre de 2014 y continúa en vigor. En el Manual de Recursos Humanos (Human Resources Handbook, que se puede consultar en <https://hr.un.org/handbook>), en la categoría “Administration of justice and disciplinary matters”, figuran las directrices sobre la imposición de una licencia administrativa con sueldo a la espera de que concluya la investigación y el procedimiento disciplinario. Se prevé que el borrador de la instrucción administrativa sobre las investigaciones y el proceso disciplinario (véase párr. 7 más arriba) refleje esa delegación de autoridad cuando se promulgue. Un grupo de trabajo de la administración continúa examinando la delegación de autoridad al Secretario General Adjunto de Apoyo a las Actividades sobre el Terreno con respecto al personal sobre el terreno, conforme a lo previsto en el anexo VII del informe del Secretario General sobre la administración de justicia en las Naciones Unidas (A/68/346).

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

D. Medidas disciplinarias

12. La regla 10.2 a) del Reglamento del Personal dispone que se podrán imponer una o más de las medidas disciplinarias siguientes (es decir, que se puede imponer más de una medida en cada caso):

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

13. Para determinar la adopción de la medida apropiada, cada causa se decidirá sobre la base de sus propios méritos y teniendo en cuenta las circunstancias del caso, incluidos los factores agravantes o atenuantes. Además, de conformidad con la regla 10.3 b) del Reglamento del Personal, las medidas disciplinarias impuestas a un funcionario deberán ser proporcionales a la naturaleza y gravedad de su falta de conducta. Habida cuenta de la minuciosidad del examen para evaluar los hechos y características singulares de cada causa, la sanción que se aplica a un tipo específico de falta de conducta no se puede determinar de antemano ni puede ser de aplicación general.

E. Otras medidas

14. Las amonestaciones escritas u orales, el cobro de las sumas adeudadas a la Organización y la licencia administrativa con o sin sueldo no se consideran medidas disciplinarias. Las amonestaciones son medidas administrativas importantes para hacer observar las normas de conducta debida y propiciar la rendición de cuentas. Las amonestaciones escritas se incluyen en el expediente administrativo del funcionario. Las advertencias o las cartas de apercibimiento son medidas de gestión dirigidas a fomentar la conciencia sobre las normas de conducta debida. Además, cuando la conducta que pueda calificarse de falta de conducta incida en la actuación profesional, la cuestión se podría tratar en el contexto de la gestión de la actuación profesional. 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 julio de 2016 y el 30 de junio de 2017⁵

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

16. Como se señaló anteriormente, para decidir la aplicación de una sanción se toman en consideración tanto las circunstancias agravantes como atenuantes, que variarán de acuerdo con los hechos y circunstancias de cada caso. 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 divulgación voluntaria de los actos a comienzos del proceso.

17. No todos los casos que se señalan a la atención del Secretario General sobre una posible falta de conducta dan lugar a la adopción de medidas disciplinarias o de otro tipo. Cuando el examen llevado a cabo por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos pone de manifiesto que no hay pruebas suficientes para incoar un procedimiento disciplinario o cuando el funcionario da una explicación satisfactoria en respuesta a las denuncias formales de que ha cometido una falta de conducta, el caso se da por cerrado. También se suele cerrar el caso si el funcionario se jubila o se separa de la Organización por otras razones antes de que concluya la investigación o el procedimiento disciplinario, a menos que redunde en interés de la Organización continuarlo. En la inmensa mayoría de los casos que se refieren a exfuncionarios, se deja constancia de esa circunstancia en el expediente administrativo del exfuncionario de manera que se pueda volver a examinar el asunto si se reincorpora a la Organización. Al respecto, en la sección 3.9 de la instrucción administrativa sobre la administración de los nombramientos de plazo fijo (ST/AI/2013/1) se dispone que no se podrá volver a contratar a un exfuncionario después de su renuncia presentada en el curso de una investigación o durante la sustanciación de un procedimiento disciplinario, a menos que el exfuncionario convenga en cooperar con una investigación o procedimiento disciplinario en marcha hasta su conclusión. Cuando proceda, se dejará constancia de esa disposición en los expedientes administrativos oficiales.

⁵ La información que figura en los resúmenes es correcta en la fecha de presentación del informe.

18. En el párrafo 23 de la resolución 68/252, la Asamblea General solicitó al Secretario General que adoptara las medidas necesarias para mitigar y recuperar toda pérdida resultante de las faltas de conducta de los funcionarios, y que informara al respecto. Como se indica en los resúmenes de las causas que figuran a continuación, en la mayoría de los casos en que se produjo una pérdida cuantificable para la Organización, esta recuperó los bienes o fondos o el funcionario reembolsó los fondos en cuestión, o bien el Secretario General Adjunto de Gestión decidió recuperar una suma equivalente a la pérdida pecuniaria. El resarcimiento de las pérdidas financieras que haya sufrido la Organización se efectúa actualmente con arreglo a la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal, que dispone que cuando el Secretario General determine que cierta acción constituye una falta de conducta, podrá exigirse al funcionario que repare, parcial o totalmente, cualquier perjuicio financiero que haya causado a la Organización como resultado de sus acciones, si se determina que dichas acciones fueron intencionadas, temerarias o constitutivas de negligencia grave. Uno de los cambios que se propone incluir en la instrucción administrativa sobre investigaciones y cuestiones disciplinarias (véase el párr. 7 más arriba) consiste en establecer procedimientos más detallados para recuperar las pérdidas que se hayan causado a la Organización como consecuencia de una falta de conducta comprobada, mejorando de esa forma el marco jurídico para concretar la recuperación.

A. Abuso de poder, hostigamiento y discriminación

19. Un funcionario hostigó sexualmente a una persona que había trabajado para una entidad ajena a la Organización y que posteriormente se incorporó a un organismo de las Naciones Unidas, mediante propuestas no deseadas y el envío de mensajes indebidos de carácter sexual, además de seguir tratando de comunicarse con la persona. Hubo circunstancias atenuantes. *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.

20. Un funcionario obtuvo, sin autorización, la llave y accedió a la residencia ocupada por un funcionario de otro organismo de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

21. Un funcionario realizó de forma reiterada tocamientos en el pecho a otro funcionario que trabajaba en un puesto subordinado en la oficina del funcionario. *Medidas adoptadas*: multa equivalente a un mes de sueldo básico neto y 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.

22. Un funcionario se masturbó en presencia de los empleados de un contratista de prestación de servicios de limpieza en el centro de trabajo y, en un segundo caso, se masturbó en público. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. Uno de los factores atenuantes es la gran antigüedad del funcionario en la Organización en el contexto de las misiones. El hecho de que el funcionario ejerciera labores de seguridad constituyó un factor agravante. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

B. Hurto y malversación

23. Sin autorización ni justificación razonable, un funcionario entró por la ventana a una oficina donde se guardaba dinero, registró o trató de abrir cajones en ella e hizo caso omiso de las reiteradas solicitudes de los funcionarios de seguridad para que abriese la puerta de la oficina. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

24. Un funcionario tomó productos del economato de las Naciones Unidas sin pagarlos. *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.

25. Un funcionario pidió y recibió bienes utilizando la documentación y los sellos de la Organización, sin autorización para ello, para obtener beneficios personales. La gran mayoría de los bienes fueron recuperados en una de las propiedades del funcionario. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

26. Un funcionario intentó vender bienes (dos computadoras portátiles) de la Organización sin autorización. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

27. Un funcionario se apropió del dinero de la billetera de un contratista de las Naciones Unidas, sin el conocimiento ni el consentimiento del contratista. La antigüedad del funcionario en el servicio a la Organización y la pronta admisión del comportamiento se consideraron factores atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

28. Un funcionario tomó, sin autorización, panales ceremoniales propiedad de la Organización. La antigüedad del funcionario en la Organización y su servicio satisfactorio a ella se consideraron factores atenuantes. Los panales fueron recuperados. *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.

29. Un funcionario tomó, sin autorización, combustible de propiedad de la Organización y se lo vendió a terceros. El hecho de que el funcionario ejerciera de conductor constituyó un factor agravante. El funcionario devolvió una suma equivalente al valor del combustible que había tomado sin autorización. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la pronta admisión de la falta de conducta por parte del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

30. Un funcionario retiró sin autorización un generador, de propiedad de la Organización, de las instalaciones de las Naciones Unidas y utilizó un vehículo de las Naciones Unidas para el propósito no autorizado de retirar el generador. Hubo circunstancias atenuantes y agravantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

C. Declaración o certificación falsa

31. Un funcionario presentó un certificado de nacimiento que contenía información falsa en apoyo de una solicitud de prestaciones por familiares a cargo. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. El funcionario debía devolver también una suma aproximadamente equivalente a la prestación recibida. *Apelación*: no.

32. Un funcionario presentó tres solicitudes de reembolso de gastos médicos al plan de seguro médico ofrecido por la Organización. Las solicitudes de reembolso estaban acompañadas de facturas y documentación médicas falsificadas. La Organización sufrió una pérdida económica como consecuencia de las acciones del funcionario. Hubo circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. También se debía recuperar una parte de la pérdida. *Apelación*: no.

33. Un funcionario presentó dos solicitudes de reembolso de gastos médicos al plan de seguro médico ofrecido por la Organización. Las solicitudes de reembolso estaban acompañadas de facturas y documentación médicas falsificadas. La Organización sufrió una pérdida económica como consecuencia de las acciones del funcionario. La gran antigüedad del funcionario en la Organización y el hecho de que el funcionario admitiera la infracción en última instancia se consideraron factores atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. También se debía recuperar la cuantía de la pérdida. *Apelación*: no.

34. Un funcionario presentó dos solicitudes de reembolso de gastos médicos al plan de seguro médico ofrecido por la Organización. Las solicitudes de reembolso estaban acompañadas de facturas y documentación médicas falsificadas. El funcionario no recibió el reembolso correspondiente a esas reclamaciones. Hubo factores atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

35. Un funcionario presentó dos solicitudes de reembolso de gastos médicos al plan de seguro médico ofrecido por la Organización. Las solicitudes de reembolso estaban acompañadas de facturas y documentación médicas falsificadas. El funcionario no recibió el reembolso correspondiente a esas reclamaciones. No hubo circunstancias atenuantes ni agravantes. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

36. Un funcionario presentó una solicitud de reembolso de gastos médicos al plan de seguro médico ofrecido por la Organización. Las solicitudes de reembolso estaban acompañadas de facturas y documentación médicas falsificadas. La Organización sufrió una pérdida económica como consecuencia de las acciones del funcionario. No hubo circunstancias atenuantes ni agravantes. *Medidas adoptadas*: destitución. También se debía recuperar una parte de la pérdida. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

37. Un funcionario presentó una solicitud de reembolso de gastos médicos al plan de seguro médico ofrecido por la Organización. Las solicitudes de reembolso estaban acompañadas de facturas y documentación médicas falsificadas. El funcionario no recibió el reembolso correspondiente a esas reclamaciones. No hubo circunstancias atenuantes ni agravantes. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

38. Un funcionario presentó a la Organización 43 certificados de licencia de enfermedad falsificados y al menos 8 solicitudes de reembolso por gastos médicos con facturas y documentación médica falsificadas. La Organización sufrió una pérdida económica como consecuencia de las acciones del funcionario. Hubo factores agravantes y atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, además de una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. También se debía recuperar la pérdida pecuniaria. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

39. Un funcionario formuló una declaración falsa sobre el formulario de antecedentes personales de un funcionario de las Naciones Unidas indicando que el funcionario había trabajado en una empresa de seguridad determinada cuando el funcionario, de hecho, nunca había sido empleado de esa empresa. Se tuvieron en cuenta, como factor agravante, el hecho de que el funcionario actuase en connivencia con otras personas para falsificar la documentación presentada a la Organización relativa al empleo anterior del funcionario y, como factores atenuantes, el hecho de que el funcionario reconociese la infracción y el hecho de que mostrase arrepentimiento sincero. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

40. Un funcionario presentó a la Organización varios cuestionarios de prestaciones familiares que no reflejaban fielmente el estado civil del funcionario. Hubo circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. También se debía recuperar la pérdida pecuniaria. *Apelación*: no.

41. Un funcionario presentó a la Organización varios cuestionarios de prestaciones familiares que no reflejaban fielmente el estado civil del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. También se debía recuperar la pérdida pecuniaria. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

42. Un funcionario presentó solicitudes de indemnización al seguro odontológico que contenían información falsa. Hubo factores atenuantes, entre ellas la pronta admisión de la conducta indebida. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. También se debía recuperar la pérdida pecuniaria. *Apelación*: no.

D. Comportamiento inapropiado o perturbador

43. Un funcionario utilizó un lenguaje insultante y con connotaciones raciales hacia una persona no perteneciente a las Naciones Unidas mientras utilizaba un vehículo oficial de las Naciones Unidas. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

44. Un funcionario se negó a cumplir la orden de presentarse a una formación dirigida a abordar los problemas de desempeño. Se tuvo en cuenta, como factor agravante, la condición del funcionario como Oficial de Seguridad. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

45. Un funcionario incurrió en un comportamiento agresivo en un bar local y, tras haber consumido bebidas alcohólicas, condujo un vehículo de las Naciones Unidas de manera peligrosa para el público y sin la diligencia razonable, y no cesó cuando los funcionarios de seguridad le ordenaron hacerlo. Entre los factores atenuantes se encuentra la pronta admisión del funcionario. Se tuvieron en cuenta como factores agravantes el hecho de que el funcionario ejerciese como Oficial de Seguridad y el hecho de que hubiese recibido una sanción anterior por alteración del orden público. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

E. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

46. Sin la aprobación del Secretario General, un funcionario participó en actividades externas de edición y revisión de documentos para una empresa privada de consultoría administrada por otro funcionario y no denunció la posible conducta indebida del otro funcionario. Hubo circunstancias atenuantes. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones en la categoría, además de amonestación por escrito. *Apelación*: no.

47. Un funcionario que había sido empleado por un Gobierno nacional antes de ingresar en las Naciones Unidas continuó en el empleo más de tres años después de incorporarse a la Organización. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de un escalón en la categoría y una multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

48. Un funcionario prestó servicios de traducción/interpretación a una o más organizaciones distintas de las Naciones Unidas mientras estaba empleado por las Naciones Unidas sin la autorización del Secretario General. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de dos escalones en la categoría y una multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

49. Un funcionario dirigió negocios y participó en las actividades de una entidad externa que tenía una relación contractual con la Organización, sin autorización, y no reveló la relación que mantenía con la entidad externa mientras participaba en el proceso de adopción de decisiones para adjudicar un contrato a esa entidad externa. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

F. Agresión y conducta abusiva

50. Un funcionario que desempeña funciones de seguridad realizó un movimiento físico agresivo mientras discutía con un supervisor. El funcionario había sido sancionado anteriormente por uso excesivo de la fuerza durante una respuesta de seguridad a un incidente. *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.

51. Un funcionario intentó atacar a otro funcionario durante un altercado físico posterior a una discusión verbal. La conducta se consideró atenuada por el hecho de que fue el otro funcionario quien inició el altercado físico. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante tres años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

52. Un funcionario intentó atacar a otro funcionario durante un altercado físico posterior a una discusión verbal. La conducta se consideró agravada por el hecho de que el funcionario había estado implicado con anterioridad en un altercado físico en el trabajo. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

53. En relación con una serie de protestas del personal, un funcionario publicó información sobre los funcionarios que no participaron en la protesta. La conducta se consideró atenuada por el hecho de que el funcionario eliminó la publicación el mismo día y publicó una retractación al día siguiente. *Medidas adoptadas*: amonestación y pérdida de dos escalones en la categoría. *Apelación*: no.

54. Un funcionario agredió físicamente a la pareja de hecho del funcionario y amenazó al compañero y a su pareja apuntándoles con el arma de servicio del funcionario. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

55. Un funcionario agredió físicamente a otro funcionario. El hecho de que el funcionario fuese provocado constituyó un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

56. Un funcionario maltrató verbalmente, amenazó y agredió físicamente a otros funcionarios. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

57. Un funcionario, que ejercía como Oficial de Seguridad, abofeteó a un empleado de un contratista que prestaba servicios de seguridad a la Organización. El funcionario tenía una función de supervisión respecto al contratista. Hubo factores atenuantes. *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.

G. Incumplimiento de obligaciones privadas

58. Un funcionario obtuvo un préstamo de uno o varios funcionarios de la Organización y se demoró en la devolución o no devolvió la cantidad íntegra tomada en préstamo. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de tres escalones en la categoría. También se ordenó al funcionario que reembolsara la cantidad íntegra tomada en préstamo. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

59. Un funcionario incumplió las instrucciones emitidas en nombre del Secretario General en relación con una obligación jurídica privada sancionada con anterioridad. Hubo factores agravantes. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

H. Explotación y abusos sexuales

60. Un funcionario participó en la explotación y el abuso sexuales de un menor. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

61. Un funcionario mantuvo relaciones sexuales con un beneficiario de la asistencia de las Naciones Unidas y pagó al beneficiario de la asistencia por esas relaciones sexuales. Uno de los factores atenuantes es la pronta admisión de los hechos en que se basa la conducta indebida por parte del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento, además de una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha expirado.

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

62. Un funcionario no devolvió a la Organización una parte no utilizada de un anticipo de efectivo. Se consideró que los años de servicio del funcionario en la Organización constituían un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. También se debía recuperar la pérdida. *Apelación*: no.

63. Un funcionario no informó debidamente de un accidente que se produjo cuando el funcionario conducía un vehículo de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de un escalón en la categoría y una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. El funcionario también debe reembolsar a la Organización el valor estimado de los daños al vehículo. *Apelación*: no.

64. Un funcionario condujo un vehículo de las Naciones Unidas bajo los efectos del alcohol. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la gran antigüedad en el servicio. *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.

65. Un funcionario utilizó un vehículo de las Naciones Unidas para fines personales. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la pronta admisión de la falta de conducta por parte del funcionario. Se tuvo en cuenta como factor agravante el hecho de que el funcionario obtuviese un beneficio económico de la mala utilización del vehículo de las Naciones Unidas. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, junto con una pérdida de tres escalones en la categoría, pérdida durante un año del derecho al incremento de sueldo y multa de un mes de sueldo neto básico. *Apelación*: no.

J. Abuso de autoridad

66. Un funcionario que desempeñaba funciones de recursos humanos pidió un pago a un solicitante de empleo en las Naciones Unidas en relación con su contratación. *Medidas adoptadas*: destitución. *Apelación*: no.

67. Un funcionario se ofreció a ayudar a una persona externa a la Organización a conseguir un empleo en las Naciones Unidas y aceptó pagos por parte de esa persona. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la pronta admisión de la falta de conducta por parte del funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento y multa equivalente a un mes de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

68. Un funcionario utilizó indebidamente su puesto de funcionario en la Organización para su beneficio económico y solicitó o aceptó pagos de uno o más contratistas de la Organización. *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.

K. Otras faltas de conducta

69. Un funcionario no informó de que otro funcionario había incumplido el Reglamento y el Estatuto del Personal, a pesar de tener conocimiento de ello. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

70. Un funcionario en un puesto subordinado ayudó a otro funcionario a hacer trampas en dos exámenes escritos durante el proceso de contratación oficial. El hecho de que el funcionario no obtuviese beneficio personal constituyó un factor atenuante. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

71. Un funcionario de categoría superior hizo trampas en dos exámenes escritos durante el proceso de contratación oficial y solicitó la asistencia de otro funcionario para hacerlo. El hecho de que el funcionario prestara servicios a nivel de gestión y se responsabilizara de la supervisión de ámbitos tales como los recursos humanos se considera una circunstancia agravante. Se tuvieron en cuenta como factores atenuantes la gran antigüedad del funcionario en la Organización y la pronta admisión del hecho. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo e indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

72. Un funcionario, en ejercicio de su calidad de jefe del equipo de seguridad, dio instrucciones a los miembros del equipo del funcionario para que no denunciasen las posibles faltas de conducta cometidas por otro miembro del equipo y no denunció la posible falta de conducta a un funcionario de categoría superior. *Medidas adoptadas*: pérdida, durante dos años, del derecho a ser considerado para un ascenso, además de amonestación por escrito. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, donde se sigue examinando la cuestión.

73. Se comprobó que un funcionario había elaborado documentación relativa al empleo del funcionario en la Organización con carácter engañoso. Se tuvo en cuenta como factor atenuante la pronta admisión por parte del funcionario. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: no.

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

A. Causas concluidas durante el período examinado

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

75. En general, el plazo para la conclusión del procedimiento disciplinario varía en función de la complejidad del asunto, la cantidad y la calidad de las pruebas que figuran en la remisión, y cualquier aclaración o información adicional que sea necesaria, tras el examen por parte de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Como se señaló anteriormente, la jurisprudencia del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones con respecto al criterio probatorio y los requisitos adicionales sobre la fiabilidad de las declaraciones de los testigos sigue mejorando el nivel de examen establecido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y exige que se reúnan pruebas adicionales por las entidades investigadoras cuando proceda⁶.

76. 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 Gestión de Recursos Humanos mientras se sigue el procedimiento disciplinario, que puede prolongarse, dado que es posible que el funcionario solicite prórrogas para consultar con un abogado. Tras recibir la respuesta del funcionario, a menudo es necesario pedir nuevas aclaraciones y pruebas a la entidad que investiga y volver a recabar posteriormente las observaciones de ese funcionario sobre la nueva información recibida⁷. Las solicitudes de prórrogas por parte de los funcionarios y la Oficina de Asistencia Letrada al Personal con objeto de responder a las comunicaciones con la Oficina de Gestión de Recursos Humanos también justifican el tiempo adicional necesario para concluir las causas.

77. Los cuadros 1 y 2 presentan las causas concluidas durante el período que abarca el informe, que se remitieron a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tanto antes como durante el período examinado. El plazo medio empleado durante ese período para resolver las causas una vez que fueron remitidas a la Oficina fue de 7,7 meses, lo que supone un ligero descenso en comparación con el período anterior (8,6 meses).

⁶ En particular, la decisión del Tribunal de Apelaciones en la causa *Molari* (2011-UNAT-164), según la cual el criterio probatorio en las causas disciplinarias que puedan derivar en una rescisión del nombramiento es la existencia de “pruebas claras y convincentes”, ha hecho que con frecuencia fuera necesario que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitara más información a las entidades que realizan la investigación tras la remisión inicial del asunto. Asimismo, cabe destacar que en una sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo, *Applicant* (UNDT/2013/086), al analizarse las pruebas, también se utilizó el criterio de que estas debían ser “claras y convincentes” para fundar la apelación de una sanción consistente en un descenso de categoría. Además, el Tribunal de Apelaciones exigió otros requisitos formales con respecto a las declaraciones de los testigos (*Nyambuza*).

⁷ El requisito de que debe proporcionarse más información al funcionario para que formule observaciones fue confirmado por el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones en la causa *Israbhaki* (UNDT/2012/010 y 2012-UNAT-277).

Cuadro 1
Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas entre
el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017

<i>Resolución</i>	<i>Número</i>
Destitución	8
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	15
Medidas administrativas	10
Cerrada sin que se haya adoptado ninguna medida	8
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	16
Separación del funcionario antes o después de que se remitiera el expediente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, antes de que concluyera el procedimiento disciplinario	40
Otras faltas de conducta	3
Total	132^a

^a Aunque se registraron 132 medidas, estas cerraron 136 casos. La separación del servicio o la destitución de dos funcionarios cerraron dos y tres casos por funcionario, respectivamente, lo que supone un total de cinco casos. Una medida administrativa impuesta a un funcionario cerró dos casos.

78. Dieciséis de las 136 causas que se concluyeron durante el período examinado, es decir, el 12% de las causas concluidas, no fueron objeto de procedimientos disciplinarios. En los cuatro períodos anteriores, finalizados el 30 de junio de 2013, 2014, 2015 y 2016, los porcentajes correspondientes fueron del 27%, el 20%, el 15% y el 8%, respectivamente. La razón para que una causa determinada no fuera considerada un asunto disciplinario dependió de los hechos y circunstancias concretas de dicha causa. Se estima que la mayor concienciación de las entidades investigadoras acerca de la sentencia en la causa *Molari* (2011-UNAT-164), en la que se estableció que los hechos que respaldaran una medida disciplinaria que pudiera dar lugar a la rescisión del nombramiento debían ser demostrados con pruebas claras y convincentes, ha conllevado que las investigaciones fueran más completas y que las entidades investigadoras mejoraran su capacidad de respuesta ante las solicitudes de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de que presenten más información pertinente. A su vez, esto ha conducido a una tendencia ascendente de las causas tramitadas en comparación con el período inmediatamente posterior a la introducción del nuevo sistema de justicia.

Cuadro 2
Causas concluidas en el período que se examina y los cuatro períodos anteriores

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017	136
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	143
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	148
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	115
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	115

79. Aunque se observa una ligera disminución del número de causas concluidas en relación con el período anterior, esta cifra se mantiene por encima del promedio del número de causas concluidas en los cuatro últimos períodos⁸. En este período se dictaron 55 medidas disciplinarias⁹. En los cuatro períodos examinados anteriormente, concluidos el 30 de junio de 2016, 2015, 2014 y 2013, se aplicaron, respectivamente, 67, 64, 39 y 43 medidas disciplinarias. Aunque se observa una ligera disminución en el número de sanciones disciplinarias impuestas en relación con los dos últimos períodos, esta cifra permanece en consonancia con el promedio de las medidas disciplinarias impuestas en los cuatro últimos períodos¹⁰.

80. Con respecto a la carga de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, cabe recordar que, además de la función que desempeña en causas que se han remitido para la posible adopción de medidas disciplinarias, la Oficina también tiene obligaciones con arreglo a lo dispuesto en el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad (ST/SGB/2008/5) en conexión con las causas en que se hayan presentado denuncias contra los funcionarios de nivel superior. En ese sentido, la Oficina proporciona recomendaciones sobre si es preciso iniciar una investigación y, en caso de que resulte pertinente, examina el informe de investigación en su totalidad y reporta los resultados por escrito y de forma razonada a los denunciantes y presuntos infractores. Además, la Oficina brinda sistemáticamente asesoramiento a otras oficinas sobre la forma en que estas deben atender las quejas presentadas según lo dispuesto en el boletín. Habida cuenta de lo complejo y delicado de estas causas, la participación de la Oficina en estas cuestiones tiende a consumir una gran cantidad de recursos.

⁸ El promedio de causas concluidas en los 4 últimos períodos es de 130,25.

⁹ Ese número refleja los cierres de 58 causas porque, con respecto a 2 funcionarios, se cerraron 2 y 3 causas mediante la imposición de una medida disciplinaria.

¹⁰ El promedio de medidas disciplinarias impuestas en los 4 últimos períodos es de 53.

81. El volumen de trabajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en relación con cuestiones disciplinarias también incluye la representación del Secretario General ante el Tribunal Contencioso-Administrativo sobre las apelaciones de las medidas disciplinarias, como las suspensiones de la ejecución de la decisión y las impugnaciones a las rescisiones más complejas por hechos anteriores. Además, la Oficina ha proporcionado recomendaciones al Secretario General Adjunto de Gestión con respecto a las solicitudes para imponer al funcionario una licencia administrativa sin sueldo y rescisiones por hechos anteriores relacionados con cuestiones disciplinarias en otras entidades de las Naciones Unidas, lo cual requiere un proceso de examen más limitado. La Oficina responde habitualmente a las solicitudes de asesoramiento de las oficinas clientes, entre otras cuestiones, sobre las posibles rescisiones más complejas por hechos anteriores, y participa en los comités y grupos de trabajo sobre cuestiones relativas a las cuestiones disciplinarias.

82. En el párrafo 40 de su resolución [71/263](#), la Asamblea General solicitó al Secretario General que en el contexto de su próximo informe proporcionase información sobre las repercusiones que tendría para las actividades de investigación la enmienda a la regla 10.4 del Reglamento del Personal. La enmienda a la regla 10.4 eliminó el límite de tres meses sobre la imposición inicial al funcionario de una licencia administrativa. La Oficina de Servicios de Supervisión Interna indicó que, habida cuenta de la reciente aprobación de la disposición, su repercusión en las actividades de investigación no está clara. La Oficina añadió, no obstante, que la supresión del plazo proporcionaba mayor flexibilidad para las investigaciones, aunque su objetivo sigue siendo concluir las investigaciones en el plazo de tres meses si el funcionario se encuentra en régimen de licencia administrativa sin sueldo. Para adaptarse a ello, la Oficina reorganizó las prioridades de trabajo de determinadas investigaciones.

B. Apelaciones a las medidas disciplinarias

83. Una vez que una causa concluida ha conllevado la imposición de una medida disciplinaria, el funcionario puede recurrir esa decisión ante el Tribunal Contencioso-Administrativo. Cabe señalar que el porcentaje de medidas disciplinarias recurridas desde el 1 de julio de 2009 es relativamente pequeño¹¹. Durante el período anterior, hasta el 30 de junio de 2016, hubo apelaciones en 17 causas, es decir, el 25%¹². Durante el período que abarca el presente informe¹³, se registró un aumento en el número de recursos de apelación en comparación con las cifras publicadas en todos los períodos anteriores, excepto dos.

Cuadro 3

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

<i>Período</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017	10	18
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	17	25
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	7	11
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	2	5
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	5	11
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012	7	16
1 de julio de 2010 a 30 de junio de 2011	16	16
1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010	8	26

¹¹ Durante los últimos ocho años, el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones han examinado las apelaciones a las medidas disciplinarias impuestas con anterioridad al 1 de julio de 2009, con arreglo al sistema de justicia anterior, y a las medidas impuestas tras esa fecha. Los cuadros que figuran en la presente sección no contienen información sobre las apelaciones o los resultados de las medidas disciplinarias impuestas antes de la introducción del nuevo sistema de administración de justicia.

¹² La cifra que figura en el informe anterior (A/71/186) no incluía las causas en las que no se había apelado al momento de presentarse el informe. Esa cifra se ha actualizado para reflejar el número de causas concluidas durante el período correspondiente al informe anterior que se apelaron después del período examinado en el informe. Por lo tanto, el porcentaje de apelaciones contra medidas disciplinarias impuestas durante el período anterior se sitúa en el 25%, es decir, 17 causas apeladas (en lugar de 11 causas).

¹³ En el período comprendido entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017, en 10 de las 55 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias y había vencido el plazo para apelar, los funcionarios habían recurrido la sanción impuesta. A la fecha de presentación de este informe, había 13 causas en que se habían impuesto medidas disciplinarias cuyo plazo para apelar aún no había vencido.

84. El número de sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo y del Tribunal de Apelaciones en que se impusieron sanciones disciplinarias a personal de la Secretaría después del 1 de julio de 2009 continúa siendo relativamente pequeño. Los Tribunales siguen realizando un análisis profundo para examinar si los hechos en que se basan las medidas disciplinarias cumplen los criterios necesarios. Los Tribunales respetan de forma notable las facultades discrecionales del Secretario General a la hora de decidir la proporcionalidad de la sanción impuesta. En el cuadro 4 se presenta información sobre el resultado global de las impugnaciones a las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009 hasta la fecha ante el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones.

Cuadro 4

Medidas adoptadas en relación con las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2017

<i>Resolución</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Causas ganadas por el demandado y causas en las que el funcionario retiró la apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones ^a	37	76
Se llegó a un acuerdo	8	17.5
Causas perdidas por el demandado ^b	3	6.5
Total	48	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.	24	

^a Esta cifra incluye las causas en las que: el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado y el funcionario no interpuso recurso ante el Tribunal de Apelaciones; el Tribunal Contencioso-Administrativo y el Tribunal de Apelaciones dieron la razón al demandado; el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario y el Tribunal de Apelaciones al demandado; o el funcionario retiró la apelación que había interpuesto ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

^b Esta cifra incluye las causas en las que: el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al demandado y el Tribunal de Apelaciones, al funcionario; o el Tribunal Contencioso-Administrativo dio la razón al funcionario y el demandado no interpuso un recurso ante el Tribunal de Apelaciones.

C. Causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

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

86. El número de causas recibidas durante el período que abarca el informe muestra un ligero descenso frente a los cuatro períodos anteriores.

Cuadro 5
Causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en el período que se examina y los últimos cuatro períodos examinados

<i>Período</i>	<i>Número</i>
1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2017	123
1 de julio de 2015 a 30 de junio de 2016	130
1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2015	143
1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014	140
1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013	131

87. La proporción de causas relativas al personal sobre el terreno recibidas durante el período examinado en el presente informe es del 70%. En los cuatro últimos períodos examinados, los porcentajes correspondientes fueron del 68%, el 84%, el 51% y el 63%, respectivamente. El porcentaje de causas procedentes de las misiones sobre el terreno es muy similar al de períodos anteriores.

Cuadro 6
Tipos de causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017

<i>Tipo de causa</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Causas relativas a funcionarios de la Sede de las Naciones Unidas y oficinas situadas fuera de la Sede	36	30
Causas relativas al personal sobre el terreno	87	70
Total	123	100

Cuadro 7
Causas recibidas entre el 1 de julio de 2016 y el 30 de junio de 2017,
por tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de poder/hostigamiento/discriminación	16
Agresión (verbal y física)	7
Declaración o certificación falsa	42
Comportamiento inapropiado o perturbador	6
Uso indebido de bienes o activos de las Naciones Unidas	6
Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas	1
Represalia	1
Explotación y abusos sexuales	4
Hurto y malversación	22
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	10
Infracción de leyes locales	2
Irregularidades en las adquisiciones	1
Otras faltas de conducta	5
Total	123

Nota: El número de causas remitidas a la Oficina por tipo de falta de conducta varía considerablemente de un año a otro. Por lo tanto, no se proporciona información comparativa. Por ejemplo, con respecto a los casos de abuso de poder, hostigamiento y discriminación, para cada uno de los cinco últimos períodos de presentación de informes finalizados el 30 de junio, la Oficina recibió el siguiente número de remisiones: 14 (2016-2017), 19 (2015-2016), 5 (2014-2015), 16 (2013-2014) y 8 (2012-2013).

V. Posible conducta delictiva

88. En su resolución [59/287](#), la Asamblea General pidió al Secretario General que, siempre que se demostrara la existencia de faltas de conducta y/o conducta delictiva, se emprendieran sin tardanza medidas disciplinarias y se informara a los Estados Miembros sobre las medidas adoptadas. Durante el período examinado se remitieron a los Estados Miembros 24 causas en que se denunciaban conductas delictivas creíbles, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

VI. Conclusión

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