



Asamblea General

Distr. general
2 de marzo de 2018
Español
Original: inglés

Septuagésimo tercer período de sesiones

Tema 141 de la lista preliminar*

Gestión de los recursos humanos

Práctica del Secretario General en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva, 1 de julio a 31 de diciembre 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 presente informe abarca el período de seis meses comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017. En lo sucesivo, los informes futuros abarcarán un año civil.

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

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



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 y el 31 de diciembre de 2017.

2. A fin de armonizar el informe del Secretario General sobre la práctica en cuestiones disciplinarias y casos de presunta conducta delictiva con otros informes sobre cuestiones de gestión de los recursos humanos, el presente informe abarca un período de seis meses, del 1 de julio al 31 de diciembre de 2017. En lo sucesivo, los futuros informes abarcarán un período de 12 meses, el año civil.

3. En la sección II se presenta una reseña amplia del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias, incluida la nueva instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y asuntos disciplinarios ([ST/AI/2017/1](#)), con objeto de que la información que figura en las secciones III y IV pueda entenderse en su contexto. En virtud de los arreglos de transición en [ST/AI/2017/1](#), la nueva instrucción administrativa se aplica solo a los asuntos en los que la investigación se inició a partir del 26 de octubre de 2017. Por consiguiente, todos los asuntos sobre los cuales se informa en el presente informe se rigieron por la instrucción administrativa sobre medidas y procedimientos disciplinarios revisados ([ST/AI/371](#), enmendada en [ST/AI/371/Amend.1](#)).

4. 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 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 las medidas disciplinarias impuestas desde el 1 de julio de 2009. En la sección IV figuran también datos 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. Dado que el presente informe abarca solo un período de seis meses, en la sección IV no se presentan datos comparativos, pero esos datos se incluirán en el próximo informe de 12 meses. En la sección V figura información sobre la práctica seguida por el Secretario General en casos de presunta conducta delictiva.

5. Como se prevé en el párrafo 17 de la resolución [59/287](#), se distribuirá una circular informativa consolidada 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.

II. Reseña del marco administrativo aplicable a las cuestiones disciplinarias

A. Marco legislativo que rige la conducta de los funcionarios¹

6. 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”.

7. 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).

8. 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”.

9. Además, en la regla 10.1 c) del Reglamento del Personal 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.

10. En la sección 2 de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#), enmendada en [ST/AI/371/Amend.1](#), y la sección 3.5 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) figuran ejemplos de conducta a los que se pueden aplicar medidas disciplinarias. Cabe mencionar también el boletín del Secretario General sobre la prohibición de la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de poder ([ST/SGB/2008/5](#)), el boletín del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([ST/SGB/2003/13](#)) y el boletín del Secretario General sobre la protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta y por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

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”.

B. Nueva instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario

11. El 26 de octubre de 2017, el Secretario General Adjunto de Gestión promulgó una instrucción administrativa sobre conducta insatisfactoria, investigaciones y el proceso disciplinario ([ST/AI/2017/1](#)). De conformidad con los arreglos de transición, las investigaciones y los procesos disciplinarios iniciados antes del 26 de octubre de 2017 seguirán rigiéndose por las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/371](#), enmendada por [ST/AI/371/Amend.1](#).

12. De conformidad con las disposiciones de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), todas las denuncias de conducta insatisfactoria se deben señalar a la atención de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI). Tras recibir una denuncia de conducta insatisfactoria, la OSSI podrá decidir si examinar la denuncia o remitirla a un administrador para su evaluación y posible investigación. Se debe mantener informada a la OSSI de las decisiones adoptadas por los administradores en relación con las denuncias de conducta insatisfactoria. Esas disposiciones están en consonancia con la decisión y las solicitudes formuladas por la Asamblea General en los párrafos 11 a 13 de su resolución [59/287](#), entre ellas la solicitud de que se estableciera un mecanismo administrativo para que los directores de programas comunicaran obligatoriamente a la OSSI las denuncias de faltas de conducta.

13. La sección 6 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contiene normas mínimas para la realización de investigaciones. También se detallan algunos procedimientos nuevos para los funcionarios que son objeto de una investigación. Por ejemplo, antes o al comenzar una entrevista de investigación se debe notificar por escrito a esos funcionarios de que son objeto de una investigación y de la naturaleza de las denuncias contra ellos. Además, ahora esos funcionarios pueden estar acompañados por otro funcionario de su elección para que actúe de observador durante la entrevista.

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

15. Otros asuntos abordados en la nueva instrucción administrativa incluyen el intercambio de información por la Organización con las organizaciones miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y la inclusión de una nota en el expediente administrativo de exfuncionarios.

C. Procedimiento disciplinario

16. Las secciones 7 a 9 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#) contienen un resumen paso a paso de la manera en que se abordan las cuestiones tras concluir una investigación, incluidos detalles sobre el proceso disciplinario. Las disposiciones de [ST/AI/2017/1](#) reflejan en gran medida los procedimientos que ya estaban en vigor antes de que se promulgase. Las investigaciones completadas por la OSSI pueden remitirse directamente al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que decida si la cuestión se ha de sustanciar como causa disciplinaria. Cuando se haya realizado una investigación bajo la autoridad del jefe de una oficina u otro oficial competente y se considere que puede haber ocurrido una falta de conducta, se remitirá el asunto al Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos para que decida si la cuestión se ha de sustanciar como causa disciplinaria.

17. Si el Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos decide incoar un procedimiento disciplinario, se notificarán al funcionario por escrito las denuncias de falta de conducta y se le informará de su derecho a formular observaciones al respecto y 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 denuncias 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 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 un procedimiento disciplinario, sino pedir al funcionario que formule observaciones. Esa solicitud se hará, entre otras cosas, en cumplimiento de la regla 10.2 c) del Reglamento del Personal si se está contemplando la posibilidad de emitir una amonestación y para ayudar a la Oficina a decidir si incoa un procedimiento disciplinario.

18. 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 Personal².

D. Medidas disciplinarias

19. 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;

² 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).

- 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.

20. 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

21. 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. La nueva instrucción administrativa ([ST/AI/2017/1](#)) contiene disposiciones específicas referidas a las medidas administrativas y de gestión adoptadas por los directores de programas a la luz de la conducta insatisfactoria de un funcionario.

22. En la nueva instrucción administrativa también figuran disposiciones específicas que se ocupan de la recuperación de las pérdidas financieras para la Organización de conformidad con la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal cuando la pérdida sea resultado de acciones u omisiones intencionadas, temerarias o constitutivas de negligencia grave.

23. De conformidad con el artículo 10.8 del estatuto del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el artículo 9.5 del estatuto del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, los Tribunales pueden remitir las causas pertinentes al Secretario General o los jefes ejecutivos de los fondos y programas de las Naciones Unidas administrados separadamente a fin de que se puedan adoptar

medidas para exigir las responsabilidades que procedan. Esas medidas pueden incluir el inicio de una investigación y un proceso disciplinario.

III. Resumen de las causas en que se impusieron medidas disciplinarias durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017³

24. 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 en la sección IV se presenta información estadística sobre esos casos.

25. 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.

26. No todos los casos que se señalan a la atención del Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos 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 continuarlos. 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

³ La información que figura en los resúmenes es correcta en la fecha de presentación del presente informe.

esa disposición en los expedientes administrativos oficiales. Este proceso figura en la sección 9.9 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#)⁴.

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 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. Como se detalla en las secciones 9.5 y 9.6 de la instrucción administrativa [ST/AI/2017/1](#), el resarcimiento de las pérdidas financieras que haya sufrido la Organización se efectúa con arreglo a la regla 10.1 b) del Reglamento del Personal, que dispone que cuando el Secretario General determine que cierto comportamiento constituye una falta de conducta y la Organización ha sufrido una pérdida económica como consecuencia de las acciones del funcionario, podrá exigirse a este que repare, total o parcialmente, cualquier perjuicio financiero que haya causado a la Organización si se determina que dichas acciones fueron intencionadas, temerarias o constitutivas de negligencia grave.

A. Abuso de poder, hostigamiento y discriminación

28. Un funcionario creó un entorno de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo para dos funcionarios al acusarlos de incompetencia en el desempeño de sus funciones públicamente y en repetidas ocasiones y agredirlos verbalmente. *Medidas adoptadas:* pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso, una multa equivalente a un mes de sueldo básico neto y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación:* el plazo de apelación todavía no ha vencido.

29. Un funcionario, que ocupaba la posición de oficial de seguridad, agredió verbalmente a tres agentes de la Policía de las Naciones Unidas y transportó a un civil en un vehículo de las Naciones Unidas sin autorización. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la gran antigüedad del funcionario en la Organización. *Medidas adoptadas:* amonestación por escrito y pérdida de dos escalones dentro de la categoría. *Apelación:* no.

B. Declaración o certificación falsas

30. Un alto funcionario alteró registros por escrito relacionados con un proceso de contratación. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la pronta admisión de la conducta indebida, que sus acciones no dieran como resultado un beneficio personal y no afectaran al resultado del proceso de contratación. *Medidas adoptadas:*

⁴ La Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, con la colaboración de otras partes interesadas internas, está elaborando un instrumento de investigación de antecedentes y preselección para lograr el objetivo enunciado por el Secretario General en sus informes a la Asamblea General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([A/69/779](#) y [A/71/818](#)) de crear y mantener una base de datos centralizada sobre las denuncias corroboradas y otras acusaciones de explotación y abusos sexuales a la que puedan acceder todas las entidades de las Naciones Unidas. Para más información, véanse los párrafos 22 y 23 del informe del Secretario General sobre medidas especiales de protección contra la explotación y los abusos sexuales ([A/72/751](#)).

amonestación y multa de un mes de sueldo básico neto. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

31. Un funcionario participó en la creación de solicitudes de visado fraudulentas a cambio de dinero. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: no.

32. Un funcionario se ofreció a ayudar a una o más personas ajenas a la Organización a conseguir un empleo en las Naciones Unidas a cambio de dinero. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo, pero la solicitud fue rechazada (admisibilidad).

C. Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses

33. Un funcionario participó, sin autorización, en actividades externas relacionadas con servicios jurídicos privados. *Medidas adoptadas*: descenso de una categoría, con pérdida durante un año del derecho a ser considerado para un ascenso. *Apelación*: no.

34. Un funcionario participó en actividades externas no autorizadas, incluidas actividades públicas. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la pronta admisión de la conducta indebida y la gran antigüedad del funcionario en la Organización. *Medida adoptada*: amonestación por escrito. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

35. Un funcionario participó en la actividad externa no autorizada de ser propietario y operar una empresa que ofrecía servicios de diseño e impresión, entre otros a organismos de las Naciones Unidas. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la pronta admisión de la conducta indebida y la gran antigüedad del funcionario en la Organización. *Medidas adoptadas*: pérdida de dos escalones dentro de la categoría, pérdida durante dos años del derecho a ser considerado para un ascenso y una multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

36. Un funcionario participó en actividades externas al trabajar como consultor para la Organización sin autorización. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la pronta admisión de la conducta indebida. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito, pérdida de dos escalones dentro de la categoría y una multa equivalente a tres meses de sueldo básico neto. *Apelación*: no.

D. Agresión y conducta abusiva

37. Un funcionario agredió físicamente a uno o más miembros de su familia. Hubo circunstancias atenuantes, entre ellas la pronta admisión de la conducta indebida por el funcionario. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

38. Un funcionario de seguridad agredió físicamente a otro funcionario del que era su supervisor. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

39. Un funcionario de seguridad agredió físicamente a otro funcionario que le supervisaba. Se consideró como circunstancia atenuante que el altercado físico fuera recíproco. *Medidas adoptadas*: separación del servicio, con indemnización en lugar del aviso previo y sin indemnización por rescisión del nombramiento. *Apelación*: el plazo de apelación todavía no ha vencido.

E. Incumplimiento de obligaciones privadas

40. Un alto funcionario incumplió sus obligaciones jurídicas privadas relativas al pago del alquiler. Hubo circunstancias agravantes, entre ellas que la conducta perjudicó la reputación de la Organización en el país anfitrión. *Medidas adoptadas*: amonestación por escrito y pérdida de cuatro escalones dentro de la categoría. *Apelación*: interpuesta ante el Tribunal Contencioso-Administrativo.

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

41. Un funcionario utilizó una radio de frecuencia muy alta, que se le había entregado para fines laborales, como garantía para obtener un préstamo personal. Hubo circunstancias 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. *Apelación*: no.

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

A. Causas concluidas durante el período examinado

Cuadro 1
Medidas adoptadas respecto de las causas concluidas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>
Destitución	–
Separación del servicio, con aviso previo o indemnización en lugar del aviso previo, y con o sin indemnización por rescisión del nombramiento	6
Otras medidas disciplinarias	8
Medidas administrativas	3
Cerrada sin que se haya adoptado ninguna medida	1
No se iniciaron procedimientos disciplinarios	8
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	21
Otros	3
Total	50

B. Apelaciones contra las medidas disciplinarias

Cuadro 2

Medidas adoptadas en relación con las apelaciones contra las medidas disciplinarias impuestas entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2017

<i>Medidas adoptadas</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Causas ganadas por el demandado y causas en las que el funcionario retiró la apelación ante el Tribunal Contencioso-Administrativo o el Tribunal de Apelaciones ^a	44	80
Se llegó a un acuerdo	8	14,5
Causas perdidas por el demandado ^b	3	5,5
Total	55	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	22	

^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; y 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

42. 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.

Cuadro 3

Tipos de causas recibidas por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre 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	16	31
Causas relativas al personal sobre el terreno	36	69
Total	52	100

Cuadro 4
Causas recibidas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017, por tipo de falta de conducta

<i>Tipo de falta de conducta</i>	<i>Número</i>
Abuso de poder/hostigamiento/discriminación	8 ^a
Agresión (verbal y física)	3
Declaración o certificación falsas	12
Comportamiento inapropiado o perturbador	2
Uso indebido de bienes o activos de las Naciones Unidas	4
Incumplimiento de obligaciones jurídicas privadas	1
Omisión del deber de informar	1
Explotación y abusos sexuales	5
Hurto y apropiación indebida	4
Actividades externas no autorizadas y conflicto de intereses	6
Violación de las leyes locales	2
Irregularidades en las adquisiciones	2
Otros	2
Total	52

^a La Oficina de Gestión de Recursos Humanos no recibió casos de acoso sexual durante el período de que se informa.

V. Posible conducta delictiva

43. 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 nueve causas en que se denunciaban conductas delictivas creíbles, presuntamente cometidas por funcionarios de las Naciones Unidas o expertos en misión.

VI. Conclusión

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