

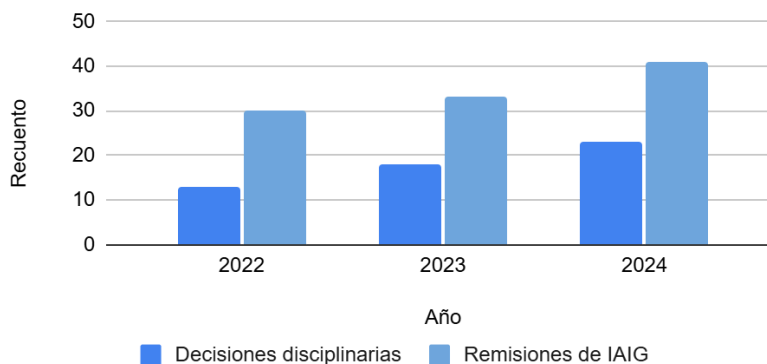
Informe del Director Ejecutivo acerca de los casos de conducta indebida que llevaron a la aplicación de medidas disciplinarias y administrativas en 2024¹

En 2024, UNOPS impuso medidas disciplinarias y de otro tipo a 23 miembros del personal de UNOPS (antiguos/as o actuales) tras constatar una conducta indebida. En la mayoría de los casos (74%), se rescindió el contrato de estas personas, y en el 26% de los casos restantes se aplicaron una o más de las siguientes medidas: descenso de categoría, aplazamiento de un ascenso, amonestación por escrito, realización de un curso de capacitación de UNOPS y recuperación de dinero, como se detalla a continuación.

Las medidas disciplinarias impuestas corresponden a siete tipos de conductas indebidas: fraude en relación con el seguro médico, conductas prohibidas (abuso de autoridad, acoso sexual y acoso), conflicto de intereses, plagio, declaración falsa y falsificación, interferencia en un proceso de contratación y omisiones del cumplimiento de las obligaciones generales del personal. El fraude en relación con el seguro médico fue el tipo de conducta indebida que más se sancionó en 2024, ya que representó más de la mitad (56%) de todas las medidas disciplinarias impuestas.

El plazo para completar el proceso disciplinario varía según la complejidad del asunto, el número de casos de conducta indebida pendientes, la cantidad y el tipo de pruebas disponibles analizadas a la luz de los estándares probatorios de los Tribunales de las Naciones Unidas, las complejidades derivadas del cumplimiento de las obligaciones de debido proceso de UNOPS y cualquier aclaración de seguimiento que pueda ser solicitada con investigadores/as tras la remisión del caso al/a la Oficial de Asuntos Jurídicos de Recursos Humanos. Tanto el número de casos remitidos por el Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones (IAIG) al/a la Oficial de Asuntos Jurídicos de Recursos Humanos para la adopción de medidas disciplinarias como el número de decisiones disciplinarias adoptadas han aumentado cada año, como se refleja en el siguiente gráfico:

Comparación entre el número de remisiones de IAIG para la adopción de medidas disciplinarias y las decisiones disciplinarias por año



¹ La terminología del Marco legislativo de UNOPS se refiere a "medidas disciplinarias" en relación con las medidas impuestas al funcionario (véanse las secciones 7.1 a 7.4 de la política OI.IAIG.2025.01: Investigación y medidas en materia de denuncias por conducta indebida del personal de UNOPS y "medidas administrativas" en relación con las medidas impuestas a contratistas individuales (véanse las secciones 8.1 a 8.4 de la misma política). Sin embargo, para facilitar la lectura de este documento, ambos tipos de medidas se denominarán uniformemente "medidas disciplinarias" y ambos tipos de procesos se denominarán "procesos disciplinarios".

En 2024, UNOPS recomendó que la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas (OLA) remitiera a las autoridades nacionales a 22 miembros del personal de UNOPS presuntamente implicados/as en conductas delictivas para que pudieran recurrir ante la justicia, de conformidad con la legislación nacional. UNOPS también recomendó que la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas remitiera a las autoridades nacionales a una persona que no formaba parte del personal de UNOPS para que recurriera ante la justicia. La recomendación de remisión de casos a las autoridades nacionales no siempre puede producirse en el mismo año natural que la decisión disciplinaria. En total, 13 de las 22 personas fueron objeto de medidas disciplinarias en 2024.

Resumen de las medidas disciplinarias impuestas en 2024

I. Fraude en relación con el seguro médico: 13 personas

Un/a miembro del personal de UNOPS cometió fraude en relación con el seguro médico al presentar cuatro reclamaciones fraudulentas relativas al seguro médico a dos proveedores de seguros. Dado que el/la miembro del personal se había separado de UNOPS antes de la decisión disciplinaria, UNOPS revisó los registros del/de la miembro del personal para reflejar que la razón de la separación fue la rescisión del contrato con efecto inmediato por falta de conducta grave.

Un/a miembro del personal de UNOPS instigó, ayudó, instigó, conspiró y cooperó con nueve miembros más del personal de UNOPS para cometer fraudes en relación con el seguro médico mediante reclamaciones fraudulentas relativas al seguro médico a un proveedor de seguros. Dado que el/la miembro del personal se había separado de UNOPS antes de la decisión disciplinaria, UNOPS revisó los registros del/de la miembro del personal para reflejar que la razón de la separación fue la rescisión del contrato con efecto inmediato por falta de conducta grave. UNOPS rescindió los contratos de las otras nueve personas que participaron en el fraude en relación con el seguro médico con efecto inmediato por falta de conducta grave. Dado que una de las nueve personas que cometieron fraude en relación con el seguro médico se había separado de UNOPS antes de la decisión disciplinaria, UNOPS revisó los registros del/de la miembro del personal para reflejar que la razón de la separación fue la rescisión del contrato con efecto inmediato por falta de conducta grave.

Un/a miembro del personal de UNOPS incurrió en fraude en relación con el seguro médico al presentar una reclamación fraudulenta relativa al seguro médico a un proveedor de seguros y al engañar a sabiendas a los/as investigadores/as en relación con los días de licencia solicitados. UNOPS rescindió el contrato del/de la miembro del personal con efecto inmediato por falta de conducta grave.

Un/a miembro del personal de UNOPS incurrió en fraude en relación con el seguro médico al presentar 24 reclamaciones fraudulentas relativas al seguro médico a un proveedor de seguros. Dado que el/la miembro del personal se había separado de UNOPS antes de la decisión disciplinaria, UNOPS revisó los registros del/de la miembro del personal para reflejar que la razón de la separación fue la rescisión del contrato con efecto inmediato por falta de conducta grave.

II. Conducta prohibida (acoso sexual, acoso y abuso de autoridad): 2 personas

Un/a miembro del personal de UNOPS acosó sexualmente a un/a colega formulando

múltiples comentarios, insinuaciones, observaciones y alusiones sexuales de forma verbal y a través de mensajes de texto escritos durante un período prolongado a la persona a la que supervisaba. UNOPS decidió imponer una medida disciplinaria de separación del servicio con compensación en lugar de preaviso y sin indemnización por rescisión. Se incluyó al/a la miembro del personal en la base de datos de las Naciones Unidas ClearCheck².

Un/a miembro sénior del personal de UNOPS incurrió en acoso y abuso de autoridad contra múltiples colegas de su equipo, lo que creó un entorno de trabajo hostil y ofensivo. UNOPS decidió imponer una amonestación por escrito y un aplazamiento para ser considerado/a para un ascenso durante un año.

III. Conflicto de intereses: 1 persona

Un/a miembro del personal de UNOPS no declaró un conflicto de intereses al no revelar una actividad externa no autorizada durante su empleo en UNOPS, en particular que estaba simultáneamente contratado/a por otra organización internacional. UNOPS impuso al/a la miembro del personal una amonestación por escrito y un descenso de categoría.

IV. Plagio: 2 personas

Un/a miembro del personal de UNOPS cometió plagio en una prueba escrita para un proceso de contratación de UNOPS. UNOPS impuso un descenso de categoría al/a la miembro del personal y un aplazamiento para ser considerado/a para un ascenso durante un año, y exigió a la persona que completara un curso de capacitación de UNOPS.

Un/a miembro del personal de UNOPS cometió plagio en una prueba escrita para un proceso de contratación de UNOPS, así como una violación de la confidencialidad al revelar a candidatos/as externos/as preguntas previas y modelos de respuesta internos para procesos de contratación de UNOPS. UNOPS rescindió el contrato del/de la miembro del personal con efecto inmediato por falta de conducta grave.

V. Falsa declaración y falsificación: 2 personas

Un/a miembro del personal de UNOPS admitió haber falsificado un documento oficial de adquisiciones. UNOPS impuso al/a la miembro del personal una medida de descenso de cuatro categorías.

Un/a miembro del personal de UNOPS presentó información fraudulenta sobre sus cualificaciones académicas en múltiples solicitudes de empleo para UNOPS y proporcionó certificados de titulaciones falsificados en estas solicitudes durante un período de tiempo prolongado. UNOPS rescindió el contrato del/de la miembro del personal con efecto inmediato por falta de conducta grave.

VI. Interferencia en el proceso de contratación: 1 persona

Un/a miembro sénior del personal de UNOPS abusó de su puesto como gerente de contratación para manipular e influir indebidamente en un proceso de contratación de UNOPS con el fin de favorecer indebidamente los intereses de un/a candidato/a interno/a, concretamente proporcionando al/a la candidato/a una copia del modelo de respuesta para la prueba escrita. UNOPS rescindió el contrato del/de la miembro del personal con efecto inmediato por falta de conducta grave.

² Más información sobre ClearCheck en <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>.

VII. Omisión del cumplimiento de las obligaciones generales del personal: 2 personas

Un/a miembro del personal de UNOPS se ausentó de su puesto durante varias semanas debido a que fue hospitalizado/a y omitió intencionadamente su obligación de declarar su ausencia a su supervisor/a y en su hoja de asistencia al trabajo, y no registró su ausencia en el sistema oficial de licencias de UNOPS; la ausencia se descubrió en el transcurso de la investigación al/a la miembro del personal por otro asunto. Se dieron circunstancias atenuantes, como que el/la miembro del personal había acumulado suficientes días de licencia para cubrir su ausencia, lo que implica que la conducta no causó ningún perjuicio financiero a la organización. UNOPS impuso una amonestación por escrito al/a la miembro del personal.

Un/a miembro del personal de UNOPS no denunció el robo de una motocicleta de UNOPS. UNOPS impuso una amonestación por escrito al/a la miembro del personal y trató de recuperar 1.252 USD.

Panorama general del marco jurídico con respecto a las medidas disciplinarias

En el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas se establece 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»*.

La cláusula 10.1 a) del Reglamento del Personal establece que *«el Secretario General podrá imponer medidas disciplinarias a los funcionarios que incurran en faltas de conducta»*. La regla 10.1 a) establece 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 Directiva Operacional de UNOPS OD.PCG.2017.01: Recursos humanos, ética y cultura de la organización se establece lo siguiente:

«4.1 Todo el personal de UNOPS debe respetar los estándares más altos en materia de eficiencia, competencia e integridad [...].

4.2 El personal de UNOPS debe cumplir las obligaciones y responsabilidades dispuestas en la Carta de las Naciones Unidas, en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, en las normas de conducta de la administración pública internacional (tal y como las define de forma periódica la Comisión de Administración Pública Internacional) y en otros instrumentos del Marco legislativo de UNOPS que resulten relevantes.

4.3 UNOPS exige los mismos estándares de conducta a todo su personal, independientemente de su modalidad contractual, excepto en la medida en que dichos estándares sean, en opinión de UNOPS, intrínsecamente incompatibles con el estatus del personal no funcionario contratado como contratistas independientes, pasantes, voluntarios/as u otro estatus definido por UNOPS [...]».

Asimismo, la Instrucción Operacional de UNOPS OI.PCG.2023.01: Marco de gestión del personal afirma que: *«8.8 Cuando no se cumplan los estándares de conducta esperados del personal de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, la OD.PCG.2017.01: Recursos humanos, ética y cultura de la organización, esta OI, o los procesos y procedimientos obligatorios pertinentes del PQMS, el personal responsable de UNOPS debe rendir cuentas por la mala conducta y, tras un procedimiento disciplinario, el Director Ejecutivo podrá imponer una medida disciplinaria o acción administrativa. Los procedimientos disciplinarios no tienen carácter penal, son procedimientos administrativos; en consecuencia, una declaración de mala conducta en un procedimiento disciplinario no es una declaración de culpabilidad a efectos del derecho penal».*

En el párrafo 8.11 de la política OI.PCG.2023.01 se pueden encontrar ejemplos de los tipos de conducta indebida cometidos por el personal.

La Instrucción Operacional OI.IAIG.2025.01: Investigación y medidas en materia de denuncias por conducta indebida del personal de UNOPS proporciona un marco jurídico exhaustivo para los procesos de investigación y disciplinarios tras el reporte de conducta indebida al Grupo de Auditoría Interna e Investigaciones (IAIG), por ejemplo, cómo se revisan las acusaciones de sospecha de conducta indebida, los procedimientos de investigación (incluidos los derechos, las responsabilidades y las obligaciones de las personas sujeto de la investigación y otras personas participantes), y los procedimientos posteriores a la investigación, incluida la remisión del informe de la investigación al/a la Oficial de Asuntos Jurídicos de Recursos Humanos del Grupo de Asuntos Jurídicos (LG), quien se encarga de los procedimientos disciplinarios o administrativos a partir de ese momento.

El/La Oficial de Asuntos Jurídicos de Recursos Humanos, tras una revisión del asunto, puede determinar que se justifica un cargo de mala conducta, en cuyo caso la persona sujeto de la investigación tiene la oportunidad de responder a esos cargos. Toda respuesta se toma en consideración y, si la Asesora Jurídica considera que se ha producido una conducta indebida, esta proporciona una recomendación al Director Ejecutivo sobre las acusaciones de conducta indebida, incluido qué tipo de medidas disciplinarias o administrativas serían proporcionales a la mala indebida.

La política OI.IAIG.2025.01 también establece la serie de medidas disciplinarias y no disciplinarias que el Director Ejecutivo puede imponer al personal que haya incurrido en mala conducta, que incluyen desde una amonestación por escrito hasta la separación del servicio³. Cabe señalar también que, de conformidad con la sección 10.1 de la OI.IAIG.2025.01, los/as miembros del personal todavía pueden considerarse responsables de conducta indebida tras su separación de la organización. *«Si el Director Ejecutivo determina que la conducta indebida del personal justifica una medida como la separación del servicio,*

³ La política en vigor en 2024 era la OI.IAIG.2023.01, que es idéntica a la OI.IAIG.2025.01, aparte de algunas enmiendas menores. Nótese que las medidas disciplinarias y no disciplinarias son idénticas en ambos documentos.

pero dicho personal ya no dispone de un acuerdo contractual con UNOPS, el Director Ejecutivo podrá imponer dicha medida, en cuyo caso no se modificará la fecha de separación del servicio del personal, pero se cambiará el motivo de la separación para reflejar la decisión del Director Ejecutivo».

Cómo reportar conductas indebidas

Todo el personal de UNOPS tiene el deber de informar sobre toda sospecha de conductas indebidas. Las sospechas de conducta indebida pueden notificarse a través del Portal de Integridad en integrity.unops.org.