|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TIEMPO CLIMA AGUA | Organización Meteorológica Mundial**CONGRESO METEOROLÓGICO MUNDIAL****Decimonovena reunión**Ginebra, 22 de mayo a 2 de junio de 2023 | **Cg-19/Doc. 6.4(1)**  |
| Presentado por:presidencia de la plenaria 30.V.2023**APROBADO** |

**PUNTO 6 DEL ORDEN DEL DÍA: CUESTIONES GENERALES, JURÍDICAS, REGLAMENTARIAS, FINANCIERAS, ADMINISTRATIVAS Y DE POLÍTICA**

**PUNTO 6.4: Cuestiones jurídicas y administrativas**

# CONTRATO DEL SECRETARIO GENERAL

|  |
| --- |
|  |

**CONSIDERACIONES GENERALES**

### Introducción

1. Mediante el presente documento se somete a la consideración del Congreso Meteorológico Mundial el proyecto de resolución recomendado por el Consejo Ejecutivo, sobre la base de las recomendaciones de su Grupo Especial Encargado de la Recomendación 7 del Informe JIU/REP/2020/1 (TF-R7), establecido en 2020 en respuesta al informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) [JIU/REP/2020/1](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2020_1_spanish.pdf) titulado *Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación*. En dicho informe se destacó que los organismos especializados seguían careciendo de un proceso satisfactorio de investigación de las denuncias presentadas contra los jefes ejecutivos y se recomendó que los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hubieran hecho elaboraran y adoptaran procedimientos formales apropiados no más tarde de finales de 2021.

2. En consecuencia, el Grupo Especial Encargado de la Recomendación 7 del Informe JIU/REP/2020/1 redactó un proyecto de normas por las que se rigen los procedimientos disciplinarios para abordar las denuncias de conducta indebida presentadas contra el Secretario General. En ese sentido, el Grupo Especial recomendó al Consejo Ejecutivo que enmendara el contrato del Secretario General y el Estatuto del Personal para establecer un nuevo proceso disciplinario con respecto al Jefe Ejecutivo.

### Establecimiento de las normas por las que se rigen los procedimientos disciplinarios para abordar las denuncias presentadas contra el Secretario General

3. Mediante la [Decisión 16 (EC-75)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11485#page=133) — Normas para abordar casos de conducta indebida en respuesta a la Recomendación 7 del informe JIU/REP/2020/1, la 75ª reunión del Consejo Ejecutivo aprobó el proyecto de normas para abordar casos de conducta indebida[[1]](#footnote-1) que se incluirán en el contrato del Secretario General. El Consejo Ejecutivo examinó tales normas y ahora se presentan al Congreso Meteorológico Mundial para su aprobación.

### Contrato del Secretario General, acompañado, en forma de anexo, del proyecto de normas para abordar casos de conducta indebida

4. La 75ª reunión del Consejo Ejecutivo también solicitó al Grupo Especial que recomendara ajustes en el contrato del Secretario General para que fuera acorde con los contratos actuales de los jefes ejecutivos de otros organismos especializados, como la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). En ese sentido, el Grupo Especial examinó el contrato del Secretario General y aconsejó racionalizar su estructura y adaptarla a las prácticas seguidas en el régimen común de las Naciones Unidas, en particular en lo que respecta a: a) prestaciones estructuradas que se otorgan al residir en el área de Ginebra (Suiza)[[2]](#footnote-2); y b) prestaciones del régimen de pensiones y del seguro médico posterior a la separación del servicio (ASHI) que se otorgan tras un mínimo de cuatro años de servicio[[3]](#footnote-3). A raíz de ello, el Consejo Ejecutivo examinó la cuestión en su 76ª reunión y, mediante la [Recomendación 7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bF9E0C3ED-AEFB-4B9C-8C04-1A00D61CD63C%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_es.docx&action=default) — Marco legislativo para la aplicación de la Recomendación 7 del informe JIU/REP/2020/1, recomienda que el Congreso apruebe el presente proyecto de resolución relativo al contrato del Secretario General.

5. Sobre la base de la [Decisión 7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bF9E0C3ED-AEFB-4B9C-8C04-1A00D61CD63C%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_es.docx&action=default) — Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, la 77ª reunión del Consejo Ejecutivo abordará las enmiendas conexas al [*Reglamento del Consejo Ejecutivo*](https://library.wmo.int/?lvl=notice_display&id=21829)(OMM-Nº 1256) y al mandato del Comité de Auditoría y Supervisión, teniendo en cuenta las decisiones del Congreso Meteorológico Mundial.

**Medida prevista**

6. En virtud de lo que antecede, se invita al Congreso a aprobar el [proyecto de Resolución 6.4(1)/1 (Cg-19)](#_PROYECTO_DE_RESOLUCIÓN).

# PROYECTO DE RESOLUCIÓN

## Proyecto de Resolución 6.4(1)/1 (Cg-19)

## Contrato del Secretario General

El CONGRESO METEOROLÓGICO MUNDIAL,

**Recordando**:

1) el [artículo 21 a)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11189#page=24) del Convenio de la Organización Meteorológica Mundial (OMM),

2) la [Resolución 86 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9847#page=337) — Contrato del Secretario General,

**Habiendo examinado** la [Recomendación 7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bF9E0C3ED-AEFB-4B9C-8C04-1A00D61CD63C%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_es.docx&action=default) — Marco legislativo para la aplicación de la Recomendación 7 del informe JIU/REP/2020/1,

**Estando conforme** con la [Recomendación 7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bF9E0C3ED-AEFB-4B9C-8C04-1A00D61CD63C%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_es.docx&action=default),

**Invita** a los miembros del Consejo Ejecutivo a que se postulen ante el Presidente como candidatos a miembros del Comité de Disciplina;

**Decide** que las condiciones por las que se regirá el nombramiento del Secretario General sean las definidas en su contrato, con inclusión de las normas para abordar casos de conducta indebida incluidas en forma de anexo a dicho documento, que figura en el [anexo](#AnexoResolución) a la presente resolución y se adjuntará al Estatuto del Personal;

**Solicita** al Consejo Ejecutivo que, en su 77ª reunión:

a) enmiende el [*Reglamento del Consejo Ejecutivo*](https://library.wmo.int/?lvl=notice_display&id=21829)(OMM-Nº 1256) en lo que respecta al Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo;

b) establezca el Comité de Disciplina;

c) enmiende el mandato del Comité de Auditoría y Supervisión en lo que respecta a su función de asesoramiento al Presidente y al Comité de Disciplina.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Anexo: 1](#AnexoResolución)

**Anexo al proyecto de Resolución 6.4(1)/1 (Cg-19)**

**Contrato del Secretario General**

EL PRESENTE CONTRATO se celebra el (...) de (...) de 2023

entre

la ORGANIZACIÓN METEOROLÓGICA MUNDIAL (en adelante, la "Organización" o la "OMM")

y

la señora/el señor (..........)

CONSIDERANDO:

A. que en el artículo 21 del Convenio de la OMM se establece que el Congreso nombrará al Secretario General de la Organización Meteorológica Mundial (OMM) en los términos que el Congreso apruebe;

B. que en la regla 150 del Reglamento General se establece que el Secretario General podrá ocupar su cargo durante dos mandatos, de cuatro años cada uno, como máximo;

C. que el plazo del nombramiento podrá finalizar de acuerdo con las disposiciones pertinentes establecidas en el Convenio de la OMM, en el presente contrato, incluidos sus anexos, y en el Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMM;

D. que el Congreso de la OMM nombró al Secretario General el (............) de 2023.

POR EL PRESENTE SE ACUERDA LO SIGUIENTE:

**Condiciones de nombramiento**

1. El nombramiento (de la señora/del señor .........) como Secretario General de la OMM será por un período fijo de cuatro años a partir del 1 de enero de 2024.

**Sueldos y prestaciones**

2. Durante toda la duración del nombramiento, la Organización abonará al Secretario General:

1) un salario neto anual equivalente al salario más elevado con el que se remunera al jefe de un organismo especializado de las Naciones Unidas que tenga su sede en Ginebra;

2) un subsidio anual de representación, por un monto de 62 870 francos suizos, que se actualizará anualmente según el índice de precios al consumo (IPC) de Ginebra;

3) un subsidio anual de alojamiento que solo se abonará para el alquiler de una vivienda en Suiza (Cantón de Ginebra), por un monto de 77 145 francos suizos, que también se actualizará anualmente según el IPC de Ginebra.

3. En caso necesario, el Secretario General tendrá derecho a una protección adecuada en aras de su seguridad.

**Pensión**

4. El Secretario General tendrá derecho a afiliarse a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, de conformidad con sus Estatutos y Reglamentos y con la remuneración pensionable determinada con arreglo a la metodología definida por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

**Aplicación del Estatuto y el Reglamento del Personal y del anexo**

5. Salvo modificación en contrario, el Secretario General tendrá los derechos y las obligaciones previstos en el Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMM.

6. Las normas y procedimientos anexos para tratar las denuncias contra el Secretario General por casos de conducta indebida formarán parte integrante del presente contrato.

EN FE DE LO CUAL, LAS PARTES FIRMAN EL PRESENTE CONTRATO EL (......) DE (......) DE 2023

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Prof. Gerhard Adrian Señora/Señor (..........)

Presidente de la OMM

### ANEXO AL CONTRATO

### Conducta insatisfactoria, investigaciones y procedimiento disciplinario

**Sección 1 — Ámbito de aplicación**

1.1 La presente instrucción se aplica al Secretario General de la Organización Meteorológica Mundial (OMM).

**Sección 2 — Definiciones**

2.1 A los efectos de la presente instrucción:

 a) Por "Presidente" se entenderá el Presidente de la OMM.

 b) Por "Secretario General" se entenderá el Secretario General de la OMM nombrado por el Congreso en virtud del artículo 21 del Convenio de la OMM.

 c) Por "medidas administrativas" se entenderá una amonestación verbal o por escrito.

 d) Por "medidas de gestión" se entenderá un apercibimiento, advertencia o aviso verbal o por escrito.

 e) Por "entidad investigadora" se entenderá una entidad de investigación del sistema de las Naciones Unidas, como la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI), o una entidad especializada similar, que se establecerá mediante un acuerdo con la OMM previa aprobación del Consejo Ejecutivo.

 f) Por "investigación" se entenderá un proceso de recopilación de información para verificar los hechos, de modo que pueda determinarse si el Secretario General está involucrado en una presunta conducta insatisfactoria. Las investigaciones serán de carácter administrativo.

 g) Por "evaluación preliminar" se entenderá el examen y análisis de la denuncia de conducta insatisfactoria para determinar si existen motivos suficientes para iniciar una investigación.

 h) Por "Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo" se entenderá el comité compuesto por seis miembros del Consejo Ejecutivo designados por este órgano para asesorar al Presidente sobre cuestiones relativas a la incoación de un procedimiento disciplinario contra el Secretario General por conducta insatisfactoria.

 i) Por "Consejo Ejecutivo" se entenderá el órgano ejecutivo de la Organización que rinde cuentas ante el Congreso.

 j) Por "Comité de Auditoría y Supervisión" se entenderá el órgano creado en virtud de la [Resolución 17 (EC-72)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=10523#page=98) — Mandato y composición del Comité de Auditoría y Supervisión, encargado de promover una gobernanza adecuada y altos estándares éticos.

 k) Por "medidas disciplinarias" se entenderán las sanciones indicadas en la regla 1101.2 del Reglamento del Personal de la OMM.

 l) Por "discriminación" se entenderá todo trato injusto o distinción arbitraria basados en la raza, el sexo, la religión, la nacionalidad, el origen étnico, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, el idioma, el origen social u otra condición. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecte a una persona o a un grupo de personas que se encuentren en una situación similar, o puede manifestarse a través del acoso o el abuso de autoridad.

 m) Por "acoso" se entenderá toda conducta indebida e inoportuna que pueda parecer o de la que cabe esperar razonablemente que ofenda o humille a otra persona. El acoso puede darse en forma de palabras, gestos o acciones que tiendan a molestar, alarmar, maltratar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otra persona, o que creen un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso implica normalmente una serie de incidentes.

 n) Por "acoso sexual" se entenderá toda insinuación sexual no deseada, petición de favores sexuales, gesto o conducta verbal o física de carácter sexual, o cualquier otro comportamiento de carácter sexual que pueda parecer o del que cabe esperar razonablemente que ofenda o humille a otra persona, cuando dicha conducta interfiera en el trabajo, se convierta en una condición para acceder a un empleo o cree un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Aunque normalmente implica un patrón de comportamiento, puede consistir en un único incidente. El acoso sexual puede producirse entre personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Tanto los hombres como las mujeres pueden ser víctimas o agresores.

 o) Por "abuso de autoridad" se entenderá el uso indebido de una posición de influencia, poder o autoridad contra otra persona. Ello es especialmente grave cuando una persona utiliza su influencia, poder o autoridad para influir indebidamente en la carrera o en las condiciones de empleo de otra persona, incluidos, entre otros, el nombramiento, la asignación, la renovación del contrato, la evaluación del desempeño o los ascensos. El abuso de autoridad también puede abarcar conductas que creen un entorno laboral hostil u ofensivo, lo que incluye, entre otros, el uso de la intimidación, amenazas, el chantaje o la coerción. La discriminación y el acoso, incluido el acoso sexual, son especialmente graves cuando van acompañados de un abuso de autoridad.

 p) Por "explotación sexual" se entenderá todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.

 q) Por "abuso sexual" se entenderá todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad.

 r) Por "represalia" se entenderá toda medida perjudicial, directa o indirecta, que afecte negativamente a las condiciones de empleo o trabajo de una persona, cuando dicha medida se haya recomendado o adoptado, o se haya amenazado con ella, con el fin de castigar, intimidar o dañar a una persona porque esta haya realizado una actividad protegida.

 s) Por "actividad protegida" se entenderán los actos relacionados con i) la denuncia del incumplimiento por parte del Secretario General de sus obligaciones en virtud de lo dispuesto en el Convenio y las normas y reglamentación de la OMM conexas, y ii) la cooperación de buena fe con una investigación o auditoría debidamente autorizada.

**Sección 3 — Conducta insatisfactoria y conducta indebida**

***Conducta insatisfactoria***

3.1 Por conducta insatisfactoria se entenderá toda conducta en que el Secretario General no cumpla las obligaciones contraídas en virtud del Convenio de la OMM, sus normas y reglamentación o la Carta de las Naciones Unidas, o no observe las normas de conducta que se esperan de un funcionario público internacional. La conducta insatisfactoria abarca una conducta lo suficientemente grave como para constituir una conducta indebida.

3.2 Si se determina que la conducta insatisfactoria es lo suficientemente grave como para constituir una conducta indebida podrán imponerse medidas disciplinarias, medidas para la recuperación de fondos, medidas administrativas o medidas de gestión. Si se determina que la conducta insatisfactoria no es lo suficientemente grave como para constituir una conducta indebida podrán imponerse medidas administrativas o medidas de gestión.

***Conducta indebida***

3.3 Por conducta indebida se entenderá toda conducta en la que el Secretario General no cumpla las obligaciones contraídas en virtud del Convenio de la OMM, sus normas y reglamentación o la Carta de las Naciones Unidas, o no observe las normas de conducta que se esperan de un funcionario público internacional, y esta sea lo suficientemente grave como para dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario y a la imposición de medidas disciplinarias por conducta indebida.

3.4 Entre las conductas indebidas por las que podrán imponerse medidas disciplinarias figuran las siguientes:

 a) los actos u omisiones que contravengan las obligaciones generales de los miembros del personal enunciadas en el artículo 1 del Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMM y el Compendio de instrucciones permanentes conexo;

 b) los actos ilícitos (por ejemplo, el robo, el fraude, la posesión o venta de sustancias ilegales y el contrabando) dentro o fuera de los locales de la OMM o locales conexos de las Naciones Unidas;

 c) la declaración falsa, la falsificación, la certificación falsa o el no haber revelado un hecho sustancial en relación con cualquier reclamación o prestación de la OMM;

 d) la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, el abuso de autoridad y las represalias;

 e) el uso indebido de los bienes de la OMM, incluidos los equipos o archivos, y los archivos electrónicos;

 f) el uso indebido del cargo, incluidos el incumplimiento de la obligación de confidencialidad y el abuso de los privilegios e inmunidades de la OMM;

 g) la explotación sexual y el abuso sexual, y

 h) actos o comportamientos que desacrediten a la OMM.

3.5 La conducta indebida también podrá incluir ayudar o contribuir a su comisión.

**Sección 4 — Denuncia de una presunta conducta insatisfactoria**

4.1 Las denuncias de conducta insatisfactoria contra el Secretario General se remitirán directamente a la OSSI en calidad de entidad investigadora. Las denuncias de conducta insatisfactoria contra el Secretario General se remitirán a la entidad investigadora con arreglo a las instrucciones disponibles en el sitio web público de dicha entidad y de la OMM. La entidad investigadora podrá recibir información sobre conductas insatisfactorias tanto de funcionarios como del personal que no es de plantilla. Ello incluye toda información obtenida durante una investigación, un procedimiento disciplinario, una auditoría, una investigación o examen de la gestión, la sentencia de un tribunal nacional o información de otra organización.

4.2 No se tomarán represalias contra funcionarios o el personal que no es de plantilla por denunciar todo acto que contravenga las normas y reglamentación de la Organización a la entidad investigadora, cuya responsabilidad es realizar investigaciones y auditorías debidamente autorizadas.

4.3 La información relativa a la conducta insatisfactoria se pondrá en conocimiento de la entidad investigadora.

4.4 La información transmitida por un funcionario o el personal que no es de plantilla en la que se denuncie una conducta insatisfactoria por parte del Secretario General deberá ser lo suficientemente detallada como para que pueda ser evaluada en virtud de la presente instrucción e incluir lo siguiente:

 a) una descripción detallada de la conducta insatisfactoria;

 b) dónde y cuándo se produjo la conducta insatisfactoria;

 c) los nombres de posibles testigos de la conducta insatisfactoria, y

 d) toda la documentación complementaria disponible.

**Sección 5 — Evaluación preliminar de la información relativa a una conducta insatisfactoria**

5.1 Recae en la entidad investigadora la decisión final de tomar alguna medida con respecto a la información recibida concerniente a una conducta insatisfactoria.

5.2 Al recibir una denuncia de conducta indebida, la entidad investigadora la consignará con prontitud y, en la medida de lo posible, en el plazo de las tres semanas siguientes a la recepción de dicha denuncia, realizará una evaluación preliminar para determinar si está justificado llevar a cabo una investigación. Al realizar esta evaluación preliminar, la entidad investigadora tendrá en cuenta los siguientes factores:

 a) si la conducta insatisfactoria podría constituir una conducta indebida;

 b) si la información sobre la presunta conducta indebida se presenta de buena fe y es lo suficientemente detallada como para que pueda servir de base para una investigación;

 c) si existe la probabilidad de que una investigación revele pruebas suficientes que justifiquen la adopción de medidas adicionales, y

 d) cualquier otro factor circunstancial razonable.

5.3 Una vez concluida la evaluación preliminar, la entidad investigadora se decantará por una de las dos opciones siguientes:

 a) iniciar una investigación de la totalidad o parte de las cuestiones planteadas en la información relativa a la conducta insatisfactoria, o

 b) no iniciar una investigación.

5.4 En los casos en que la entidad investigadora decida no iniciar una investigación, se dará por terminado el asunto sin que se realice ninguna investigación adicional.

5.5 Si la entidad investigadora determina que está justificado realizar una investigación adicional, esta llevará a cabo dicha investigación. La entidad investigadora notificará al Presidente que se ha remitido dicha cuestión. El Presidente lo notificará a su vez al Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo.

**Sección 6 — Investigaciones**

***Propósito y alcance***

6.1 El propósito de una investigación es reunir información para verificar los hechos que dieron lugar a la denuncia de conducta insatisfactoria. Los investigadores deberán seguir todas las líneas de investigación que consideren oportunas y reunir y consignar información, tanto inculpatoria como exculpatoria, con el fin de verificar los hechos. Los investigadores no llegarán a determinaciones de derecho acerca de los hechos que se hayan verificado.

***Obligación de cooperar***

6.2 El Secretario General y los funcionarios están obligados a cooperar plenamente con todas las investigaciones debidamente autorizadas y a proporcionar todo registro, documento, equipo de tecnología de la información y las comunicaciones u otra información que esté bajo el control de la Organización, del Secretario General o de un funcionario, si así se solicita. El hecho de no cooperar podrá considerarse una conducta insatisfactoria que podrá constituir una conducta indebida.

***Investigación***

6.3 Tras la decisión de iniciar una investigación, se aplicarán las siguientes garantías procesales.

***Entrevistas***

6.4 Los investigadores podrán grabar digitalmente las entrevistas. No se permite a los entrevistados grabar sus entrevistas. Si ha de transmitirse un informe de investigación al Presidente para la posible adopción de medidas disciplinarias, se preparará un registro escrito de las entrevistas grabadas digitalmente, a saber, transcripciones de las entrevistas de las personas objeto de la investigación y de los testigos clave y sinopsis de las entrevistas de los demás entrevistados, que se transmitirá junto con el informe de investigación. Durante la fase de investigación, el Presidente mantendrá informado al Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo.

6.5 Cuando una entrevista no se grabe en formato digital, se preparará un registro de la entrevista, a saber, una sinopsis, una declaración escrita o un registro de preguntas y respuestas, que se compartirá con el entrevistado para que lo firme. Los entrevistados tendrán una oportunidad razonable de examinar el registro de la entrevista y hacer comentarios al respecto, incluidos comentarios relativos al proceso de entrevista, antes de firmar. Si el entrevistado no examina o firma el registro de la entrevista, los motivos aducidos, de haberlos, se anotarán en el registro de la entrevista o en el informe de investigación. Normalmente, el entrevistado no tiene derecho a conservar una copia del registro de la entrevista.

6.6 Los entrevistados no tienen derecho a que esté presente una tercera parte, incluido un asesor jurídico, durante la entrevista. Si los investigadores determinan que un entrevistado tiene necesidades especiales, como ser menor de 18 años, podrá estar presente una "persona de apoyo". El papel de la persona de apoyo se limitará a facilitar la realización de la entrevista, cuando proceda, y no intercederá en nombre del entrevistado ni participará de otro modo en la entrevista. Las entrevistas no se reprogramarán en caso de que la persona de apoyo no esté disponible. Los investigadores determinarán si es necesario disponer de un intérprete para alguna entrevista.

6.7 El Secretario General que sea objeto de una investigación:

 a) podrá ir acompañado de una persona seleccionada por él mismo para que actúe como observador durante la entrevista. El observador no participará de ninguna manera en la entrevista, por lo que no podrá hablar ni gesticular de ningún modo. Si el observador no cumple este requisito, deberá abandonar la entrevista. El observador podrá tomar notas manuscritas de la entrevista y deberá proporcionar una copia de dichas notas a los investigadores. El Secretario General velará por que el observador esté disponible el día y hora fijados. Las entrevistas no se reprogramarán en caso de que el observador no esté disponible;

 b) recibirá una comunicación por escrito, antes o al comienzo de la entrevista, de que es objeto de una investigación y de la naturaleza de la presunta conducta insatisfactoria;

 c) recibirá información por escrito con el nombre de los investigadores antes del inicio de la entrevista;

 d) tendrá una oportunidad razonable, durante la(s) entrevista(s), de presentar su versión de los hechos y las circunstancias relativas a la denuncia en su contra y cualquier otra información que considere pertinente;

 e) tendrá una oportunidad razonable de facilitar a los investigadores los nombres y datos de contacto de quienes puedan poseer información relacionada con la cuestión que se investiga;

 f) tendrá una oportunidad razonable de presentar, en un plazo de dos semanas a partir de la fecha de la entrevista, una declaración escrita en que se proporcione más información sobre los asuntos que se investigan o los asuntos tratados durante la entrevista, junto con la información documental pertinente. La solicitud de una prórroga para presentar dicha declaración deberá formularse por escrito a los investigadores y deberá incluir el motivo por el que se solicita la prórroga, de lo contrario se concluirá que la persona objeto de la investigación ha rehusado presentarla, y

 g) recibirá una copia de la grabación digital de la entrevista, si esta se graba en ese formato, y un registro escrito, si está disponible.

***Acceso a los archivos de la OMM***

6.8 El investigador podrá acceder de forma directa y con prontitud a todos los archivos, documentos u otra información que estén bajo el control de la Organización.

6.9 El investigador no podrá acceder a archivos confidenciales (a saber, documentos, comunicaciones e información de otro tipo) que estén en poder de la Oficina de Ética, la Oficina del Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, la Oficina de Asistencia Letrada al Personal o la División de Servicios Médicos, siempre que dichos archivos se hayan preparado u obtenido mediante el correcto desempeño de las funciones oficiales de la oficina mencionada. En caso de que un investigador obtenga inadvertidamente dichos archivos (por ejemplo, a través de un examen de los archivos de correo electrónico o del disco duro del ordenador del Secretario General), estos se eliminarán del expediente de la investigación y no se utilizarán en el contexto de la misma ni se hará referencia a ellos en el informe de investigación.

***Acceso a archivos ajenos a la OMM***

6.10 Según convenga, la documentación procedente de las autoridades nacionales o de organizaciones externas podrá formar parte del expediente de la investigación.

***Informe de investigación***

6.11 Al término de la investigación se elaborará el correspondiente informe. Este incluirá un análisis de la información obtenida durante la investigación e irá acompañado de copias de toda la documentación complementaria, que podrá incluir registros de entrevistas, declaraciones escritas facilitadas por la persona que es objeto de la investigación o por otros testigos, documentos o fotografías u otras reproducciones de toda prueba física.

6.12 El informe de investigación incluirá una sección en la que se expongan las conclusiones de hecho resultantes de la investigación.

6.13 En los casos en que la investigación constate un perjuicio financiero para la Organización como consecuencia de la actuación del Secretario General, el informe de investigación deberá, en la medida de lo posible, especificar el importe del perjuicio financiero imputable al Secretario General e incluir un cálculo del mismo. Esta información podrá utilizarse para que el Secretario General repare el perjuicio financiero que haya causado, en virtud de las medidas disciplinarias que figuran en la regla 1101.2 del Reglamento del Personal de la OMM.

6.14 Se podrán inferir conclusiones adversas en situaciones en las que el Secretario General:

 a) no asista a una o más entrevistas sin una explicación satisfactoria;

 b) proporcione información falsa u omita u oculte información pertinente;

 c) durante una investigación, no haya mencionado una cuestión o proporcionado información sin una explicación satisfactoria, en la que el Secretario General pretenda basarse posteriormente durante un procedimiento disciplinario, o

 d) se niegue a proporcionar a los investigadores la información o documentación solicitada que tenga en su poder o que razonablemente pueda obtener o consultar.

6.15 Si el Secretario General se encuentra en licencia de enfermedad con certificado médico, los procesos de investigación y disciplinarios se desarrollarán con normalidad en virtud de lo dispuesto en el presente anexo, previa consulta con la División de Servicios Médicos. Si el Secretario General se encuentra en cualquier otro tipo de licencia, incluidas las de maternidad y paternidad, los procesos de investigación y disciplinarios se desarrollarán con normalidad en virtud de lo dispuesto en el presente anexo.

**Sección 7 — Medidas provisionales**

***Licencia administrativa***

7.1 Tras una denuncia de presunta conducta insatisfactoria, podrá imponerse al Secretario General una licencia administrativa con o sin sueldo en cualquier momento, en espera de que concluya el procedimiento disciplinario. La licencia administrativa podrá mantenerse hasta que concluya el procedimiento disciplinario. Dicha medida se impondrá sin perjuicio de los derechos del Secretario General y no constituye una medida disciplinaria. El Secretario General a quien se haya impuesto una licencia administrativa recibirá una declaración escrita donde consten los motivos de dicha licencia, y también se le informará de su posible duración.

7.2 La decisión de imponer al Secretario General una licencia administrativa sin sueldo se entenderá sin perjuicio de la continuación de cualquier subsidio de educación al que este tenga derecho, así como sin perjuicio de la continuación de la cobertura del seguro médico, dental y de vida y de la participación en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Al importe de las retribuciones retenidas al Secretario General durante el período en que este se encuentre en licencia administrativa sin sueldo se le habrán deducido todas las contribuciones del Secretario General y de la Organización para mantener dichos derechos y prestaciones.

***Licencia administrativa con sueldo***

7.3 La decisión de imponer al Secretario General una licencia administrativa con sueldo podrá ser tomada por el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo y por recomendación de la entidad investigadora, en cualquier momento tras una denuncia de presunta conducta insatisfactoria y una vez que la entidad investigadora haya determinado que se cumple al menos una de las siguientes circunstancias:

 a) que el Secretario General no pueda seguir desempeñando eficazmente sus funciones, dada la naturaleza de las mismas;

 b) que la continuación de los servicios del Secretario General entrañe el riesgo de que este pueda destruir, ocultar o manipular de otro modo posibles pruebas, o interferir de algún modo en la investigación o el procedimiento disciplinario, por ejemplo, tomando represalias contra alguien o intimidando a algún testigo;

 c) que la presencia continuada del Secretario General en los locales de la Organización pueda constituir un riesgo financiero o de seguridad para la Organización o su personal, o pueda menoscabar de otro modo los intereses o la reputación de la Organización;

 d) que la presencia continuada del Secretario General en la oficina pueda repercutir negativamente en la preservación de un entorno de trabajo armonioso, o

 e) que exista el riesgo de que se repita o continúe la conducta insatisfactoria.

***Licencia administrativa sin sueldo***

7.4 El Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo y por recomendación de la entidad investigadora, podrá imponer al Secretario General una licencia administrativa sin sueldo cuando se cumpla al menos una de las siguientes condiciones:

 a) que haya motivos razonables para creer (causa probable) que el Secretario General ha cometido actos de explotación sexual y abuso sexual, en cuyo caso la licencia administrativa impuesta al Secretario General será sin sueldo, o

 b) que existan circunstancias excepcionales que justifiquen imponer al Secretario General una licencia administrativa sin sueldo debido a que la conducta insatisfactoria es de tal gravedad que, de verificarse, justificaría la separación del servicio o destitución del cargo, y el Presidente tenga ante sí información sobre la conducta insatisfactoria que haga más probable que improbable (preponderancia de la prueba) que el Secretario General haya incurrido en dicha conducta.

7.5 Siempre que se cumpla al menos una de las condiciones de la sección 7.4, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo y por recomendación de la entidad investigadora, podrá convertir la licencia administrativa con sueldo impuesta al Secretario General en licencia administrativa sin sueldo en cualquier momento, en espera de que concluya el procedimiento disciplinario.

7.6 Si se impone una licencia administrativa sin sueldo al Secretario General y la presunta conducta indebida posteriormente no queda demostrada o posteriormente se comprueba que la conducta en cuestión no justifica la destitución o separación del servicio, se reintegrará toda remuneración que se haya retenido. La Organización podrá decidir no reintegrar la remuneración retenida correspondiente al período durante el que se haya impuesto una licencia administrativa sin sueldo al Secretario General si este se separa de la Organización por cualquier motivo antes de que finalice la investigación o el procedimiento disciplinario, y la investigación no pueda proseguir debido a la falta de cooperación por parte de este.

***Notificación de imposición de licencia administrativa***

7.7 La notificación de imposición de licencia administrativa podrá comunicarse al Secretario General en formato impreso o por vía electrónica. Cuando la notificación al Secretario General se realice en formato impreso, esta normalmente se entregará por correo certificado o en mano.

***Obligaciones del Secretario General durante la licencia administrativa***

7.8 Durante la licencia administrativa, el Secretario General deberá:

a) entregar el pase y todo *laissez-passer* de las Naciones Unidas;

b) devolver cualquier equipo de propiedad de la OMM que se le haya asignado;

c) obtener una autorización por escrito si desea acceder a los locales de la OMM durante el período de licencia administrativa;

d) obtener una autorización por escrito antes de abandonar el lugar de destino durante el período de licencia administrativa;

e) facilitar inmediatamente al Presidente, y actualizar según convenga durante el período de licencia administrativa, su información de contacto, incluidos números de teléfono, direcciones personales de correo electrónico y domicilio;

f) estar disponible para que la Organización pueda contactar con él a través de la información facilitada;

g) estar disponible para poder cooperar con la investigación, participar en el procedimiento disciplinario y seguir las indicaciones e instrucciones del Presidente, y

h) solicitar autorización para realizar cualquier actividad externa.

7.9 Cuando el Presidente o la entidad investigadora hayan realizado al menos tres intentos documentados de contactar con el Secretario General durante la licencia administrativa utilizando los últimos datos de contacto facilitados y el Secretario General no se ponga en contacto con el Presidente o la entidad investigadora en las tres semanas siguientes al último intento documentado, se podrá proceder a considerar que el Secretario General ha renunciado a su cargo.

**Sección 8 — Medidas iniciales relativas a un informe de investigación**

8.1 Cuando la entidad investigadora considere que no hay fundamentos de hecho que indiquen que el Secretario General ha incurrido en una conducta insatisfactoria, se entregará una notificación de archivo al Presidente. A su vez, el Presidente informará al Secretario General del cierre de la investigación. El Presidente también lo notificará al Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo.

8.2 Cuando la entidad investigadora considere que hay fundamentos de hecho que indiquen que el Secretario General ha incurrido en una conducta insatisfactoria, presentará al Presidente el informe de investigación y toda la documentación complementaria pertinente, incluidas copias de todos los registros escritos de las entrevistas y copias de toda grabación digital de las mismas. El Presidente remitirá dicha documentación al Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo.

**Sección 9 — Procedimiento disciplinario**

***Decisión sobre un informe de investigación***

9.1 Una vez que haya recibido el informe de investigación, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, y con la ayuda del Comité de Auditoría y Supervisión, evaluará el informe y la información complementaria, así como toda observación del Secretario General en cuestión. El Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, podrá solicitar el asesoramiento del Comité de Auditoría y Supervisión con respecto a cuestiones de derecho o de procedimiento.

9.2 Durante la evaluación, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, no se verá limitado por las conclusiones de hecho de la investigación.

9.3 Sobre la base del informe de investigación, la información complementaria y toda información adicional que se haya obtenido, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, se decantará por una de las siguientes opciones:

 a) iniciar un procedimiento disciplinario en virtud del párrafo 9.4 del presente anexo, presentando por escrito una denuncia de conducta indebida;

 b) adoptar medidas de gestión o medidas administrativas, si la conducta insatisfactoria, a juicio del Presidente y en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, no constituye una conducta indebida, o

 c) dar por terminado el asunto; en tal caso, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, informará de ello al Secretario General.

***Procedimiento disciplinario***

9.4 Tras la decisión de iniciar un procedimiento disciplinario, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, facilitará al Secretario General:

 a) la denuncia de conducta indebida por escrito, que deberá incluir las obligaciones o normas de conducta específicas que el Secretario General haya infringido, y

 b) las siguientes notificaciones:

 i) el derecho del Secretario General a responder a la denuncia de conducta indebida y a aportar pruebas en un plazo determinado, en virtud de lo dispuesto en la sección 9.7;

 ii) el derecho del Secretario General a recabar asistencia letrada por conducto de la Oficina de Asistencia Letrada al Personal, o de otro letrado pagado por su propia cuenta, y

 iii) cuando sea pertinente, la posible adopción de medidas para la recuperación de fondos si se demuestra la conducta indebida.

9.5 Se facilitará al Secretario General una copia del informe de investigación y de la documentación complementaria pertinente. Las copias de dicha documentación podrán ser objeto de toda medida, incluida la expurgación, que se adopte para que los intereses de la Organización o de sus funcionarios, incluidas la información privilegiada y las cuestiones de seguridad, no sufran menoscabo a causa de la divulgación de determinada información.

9.6 La denuncia de conducta indebida, el informe de investigación y la documentación complementaria podrán transmitirse al Secretario General en formato impreso o por vía electrónica. Cuando la transmisión se realice en formato impreso, esta normalmente se hará por correo certificado o en mano.

9.7 El Secretario General tendrá la oportunidad de responder por escrito a la denuncia de conducta indebida en el plazo de un mes a partir de la fecha de su recepción. El Secretario General podrá solicitar, por escrito, un plazo adicional de respuesta. Dicha solicitud deberá realizarse antes de que venza el plazo previsto y deberá incluir el motivo de la misma. Si no se recibe ninguna respuesta a la denuncia de conducta indebida dentro del plazo previsto, el procedimiento podrá seguir adelante de todos modos, sin necesidad de comunicarlo al Secretario General.

9.8 El Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, podrá recabar más información de toda fuente pertinente. Toda nueva información adicional que reciba el Presidente deberá ser facilitada al Secretario General para que este formule las observaciones pertinentes. El Secretario General dispondrá de dos semanas para responder a dicha información adicional. El Secretario General podrá solicitar, por escrito, un plazo adicional de respuesta. Dicha solicitud deberá realizarse antes de que venza el plazo previsto y deberá incluir el motivo de la misma. Si no se recibe ninguna respuesta sobre la información adicional dentro del plazo previsto, el procedimiento podrá seguir adelante de todos modos, sin necesidad de comunicarlo al Secretario General.

9.9 Durante el procedimiento disciplinario, recaerá en el Secretario General la responsabilidad de incluir en las observaciones toda la información relativa a la denuncia de conducta indebida que desee que examinen el Presidente y el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo.

**Sección 10 — Resultado de un procedimiento disciplinario**

10.1 El estándar de prueba aplicable será el siguiente:

 a) pruebas claras y convincentes, para imponer la separación del servicio o destitución del Secretario General; este estándar de prueba es menos exigente que el criterio de "más allá de toda duda razonable" empleado en procesos penales, y

 b) la preponderancia de la prueba (más probable que improbable que existan o se hayan producido los hechos y circunstancias subyacentes a la conducta indebida), para imponer cualquier otra medida disciplinaria.

10.2 Sobre la base del informe de investigación, de toda la documentación complementaria y de las respuestas del Secretario General, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo o con el Consejo Ejecutivo, se decantará por una de las siguientes opciones:

 a) no tomar ninguna otra medida e informar de ello al Secretario General;

 b) dejar de tratar el asunto como un caso disciplinario y determinar si se adoptan medidas administrativas o de gestión, o

 c) imponer una medida disciplinaria.

10.3 La decisión que adopte el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo o con el Consejo Ejecutivo, se comunicará por escrito al Secretario General.

***Reparación del perjuicio financiero causado a la Organización***

10.4 Junto con la decisión de imponer una medida disciplinaria, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, podrá determinar si las acciones del Secretario General fueron intencionadas, temerarias o constitutivas de negligencia grave. El Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, podrá entonces decidir que se repare, parcial o totalmente, todo perjuicio financiero sufrido por la Organización. El Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, podrá solicitar el asesoramiento del Comité de Auditoría y Supervisión con respecto a cuestiones de derecho o de procedimiento relativas a la reparación financiera.

10.5 Si el Secretario General se separa del servicio antes de que concluyan los procesos de investigación o disciplinarios, el Presidente, en consulta con el Comité de Disciplina del Consejo Ejecutivo, podrá decidir que se retenga la cuantía estimada de la pérdida financiera sufrida por la Organización de las prestaciones por separación del servicio definitivas del Secretario General, hasta que la investigación haya concluido y las conclusiones respalden la imposición de medidas para recuperar los fondos. En los casos en que los procesos de investigación o disciplinarios no puedan finalizar debido a la falta de cooperación del antiguo Secretario General, la Organización tiene derecho a recuperar el importe de la pérdida financiera.

**Sección 11 — Divulgación de la información obtenida durante una investigación**

11.1 Se considerará confidencial toda la información obtenida en cualquier etapa de la denuncia de una conducta insatisfactoria, la evaluación preliminar, la investigación y el procedimiento disciplinario.

11.2 En caso de que el Congreso o el Consejo Ejecutivo solicite información sobre el procedimiento disciplinario, deberá facilitarse un resumen de la denuncia, previa expurgación de los nombres del denunciante y de los testigos, junto con el resultado de la investigación.

**Sección 12 — Proceso de apelación**

12.1 El Secretario General podrá recurrir la decisión del Presidente en relación con toda sanción que haya recibido. El procedimiento de apelación se regirá en virtud de lo dispuesto en la regla 1101.3 c) y d) del Reglamento del Personal.

12.2 El Secretario General será considerado un funcionario en lo que atañe a las cuestiones disciplinarias, de conformidad con el artículo 2 del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

12.3 Todo fallo en contra de la Organización relacionado con la resolución del contrato del Secretario General solo dará lugar a una indemnización. No se admite la rescisión de la decisión impugnada.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. En el punto 11.2 de las normas para abordar casos de conducta indebida figura una sugerencia adicional del Grupo Especial. [↑](#footnote-ref-1)
2. Con ello se pretende mostrar que el Gobierno del país anfitrión hace hincapié en la necesidad de que el Secretario General resida en Suiza a efectos de privilegios e inmunidades y de los servicios de protección conexos. [↑](#footnote-ref-2)
3. Solo se tendrá derecho a las prestaciones del seguro médico posterior a la separación del servicio tras un período de servicio mínimo de diez años. En lo que respecta a la pensión, solo se tendrá derecho a una pensión de las Naciones Unidas tras un período de servicio mínimo de cinco años en el sistema de las Naciones Unidas. [↑](#footnote-ref-3)