



Asamblea General

Distr. general
7 de agosto de 2018
Español
Original: inglés

Septuagésimo tercer período de sesiones

Tema 143 del programa provisional*

Dependencia Común de Inspección

Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

Adición

El Secretario General tiene el honor de transmitir a los miembros de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas” ([A/73/187](#)).

* [A/73/150](#).



Resumen

En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas” (A/73/187) se ofrece un examen a nivel de todo el sistema de los marcos reglamentarios existentes para hacer frente a los conflictos de intereses.

En la presente nota se recogen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones formuladas en el informe. Las opiniones se han consolidado con arreglo a la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, que acogieron favorablemente el informe y respaldaron algunas de sus conclusiones.

I. Introducción

1. En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de los mecanismos y políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas” (A/73/187) se ofrece un examen a nivel de todo el sistema de los marcos reglamentarios existentes para hacer frente a los conflictos de intereses. En el informe, la Dependencia Común de Inspección evalúa los mecanismos y las prácticas vigentes para abordar los conflictos de intereses efectivos y posibles, identifica las lagunas y problemas y propone soluciones, al tiempo que determina las prácticas óptimas o apropiadas.

II. Observaciones generales

2. Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas acogen con satisfacción el informe, observando que contiene recomendaciones pertinentes y útiles para fortalecer los marcos reglamentarios sobre los conflictos de intereses y presenta un amplio panorama y un cúmulo de experiencias y prácticas óptimas o apropiadas.

3. Las organizaciones señalan que el alcance del informe podría haberse ampliado para incluir los conflictos institucionales y con proveedores, y que, si bien en el informe a menudo se hace referencia al “personal”, debe entenderse que las conclusiones del informe son aplicables al personal de las Naciones Unidas que trabaja con diversos tipos de contrato.

4. Algunas organizaciones observan que en varias de las recomendaciones se pide a los órganos rectores que tomen medidas y se señala el papel definido que estos desempeñan en el ejercicio de su función de supervisión y orientación estratégica con respecto al de los jefes ejecutivos, con el apoyo de los departamentos pertinentes y las funciones institucionales encargadas de las cuestiones de rendición de cuentas y la supervisión, en relación con los asuntos relativos a la vigilancia de los conflictos de intereses y la rendición de cuentas conexas del personal.

5. Las organizaciones señalan que los conflictos de intereses tienen una dinámica y una naturaleza cambiante, y observan cómo ello puede crear situaciones en las que los funcionarios pueden no tener ningún conflicto de intereses en el momento de la declaración o el nombramiento pero podrían verse enfrentados a un conflicto de intereses en un momento posterior. Las organizaciones coinciden en la importancia de llevar a cabo la verificación de posibles conflictos de intereses antes del nombramiento de funcionarios y de concienciar a todo el personal, en el momento de la contratación y posteriormente, acerca de su obligación de denunciar los posibles conflictos y resolverlos con sus supervisores.

6. Con respecto al período posterior al empleo y el fenómeno de la “puerta giratoria”, las organizaciones están de acuerdo con la conclusión de que sería difícil vigilar e imponer restricciones tras la separación del servicio (párrs. 177 y 178), sin embargo, también observan que el informe no ofrece información o análisis para demostrar la idoneidad o la eficacia de las cláusulas restrictivas contenidas en los contratos de empleo para hacer frente a los conflictos de intereses o al fenómeno de la “puerta giratoria”. Las organizaciones también ponen de relieve que no parece apropiado introducir cláusulas contractuales de no competencia que prohíban determinadas actividades laborales en el período posterior al empleo, habida cuenta de que el paquete de sueldos, beneficios y prestaciones del régimen común de las Naciones Unidas no contiene ningún elemento para compensar debidamente esas restricciones.

7. Las organizaciones apoyan algunas de las recomendaciones y señalan que su aplicación requerirá más recursos de los que actualmente las oficinas de ética tienen a su disposición.

III. Observaciones específicas sobre las recomendaciones

Recomendación 1

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían dar instrucciones a sus funcionarios encargados de la función de ética para proceder al mapeo de los casos más habituales y al registro de los riesgos de situaciones que exponen a sus respectivas organizaciones a conflictos de intereses institucionales, a más tardar en diciembre de 2019.

8. Si bien las organizaciones apoyan en general la recomendación, algunas de ellas indican que, en particular en las organizaciones descentralizadas y pequeñas, poner en práctica la recomendación podría requerir conocimientos de gestión y recursos superiores a los conocimientos y la experiencia de la oficina de ética. Algunas organizaciones también indicaron que el análisis que servirá de base para el mapeo también podría abarcar medidas de mitigación relacionadas con los riesgos determinados.

Recomendación 2

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían dar instrucciones a sus servicios de recursos humanos para implantar un formulario de declaración obligatoria de conflictos de intereses que sea firmado por todo el personal de plantilla, junto con su declaración de aceptación del nombramiento, y por todo el personal de otro tipo contratado por una organización, ya sea a corto o largo plazo. Este formulario se elaboraría con la asistencia de la función de ética de la organización respectiva, en colaboración con otras funciones, según proceda, y en consulta con un eventual foro interinstitucional.

9. Las organizaciones apoyan en parte esta recomendación, y aunque exigir a los nuevos funcionarios que firmen un “formulario de declaración obligatoria de conflictos de intereses” podría contribuir a crear una mayor conciencia entre el personal sobre los conflictos de intereses, señalaron varios problemas, incluidos los relacionados con la duplicación y la confidencialidad. Las organizaciones desalientan las situaciones en que se exija a los funcionarios firmar formularios separados para cada aspecto de los reglamentos y normas relacionado con el comportamiento o la conducta.

10. En el caso de la Secretaría de las Naciones Unidas, a diferencia de los fondos y programas de las Naciones Unidas, el formulario de declaración propuesto no sería confidencial, ya que los jefes de oficina y la Oficina de Gestión de Recursos Humanos tendrían acceso a las respuestas de los funcionarios, lo que posiblemente haría que estos se mostraran reticentes a revelar completamente los conflictos de intereses.

11. Las organizaciones consideran que la firma de un formulario separado de declaración de conflicto de intereses en el momento de la contratación puede resultar insuficiente para abordar adecuadamente los conflictos de intereses, ya que las situaciones de los funcionarios evolucionan con el transcurso del tiempo. Las medidas de concienciación que se aplican en el momento de la contratación y posteriormente han resultado ser un enfoque eficaz para muchas organizaciones.

12. Algunas organizaciones también señalan que, a fin de que un programa de autocertificación dé buenos resultados, los servicios de recursos humanos y los jefes de departamento o los directores deberían reforzar las aptitudes del personal para identificar los conflictos de intereses, incluso para verificar las actividades externas. Si bien las oficinas de ética pueden proporcionar asesoramiento cuando se les solicite, ellas solo tendrán conocimiento de los casos que se señalen a su atención.

Recomendación 3

Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos de las organizaciones que prepararan un informe detallado sobre los programas vigentes de declaración de la situación financiera y propusieran los cambios que fueran necesarios en cuanto a la justificación y el alcance de esos programas para aumentar su eficacia.

13. Las organizaciones señalan que esta recomendación está dirigida a los órganos rectores. Las organizaciones observan además que la recomendación parece sugerir que los órganos rectores no están satisfechos con las disposiciones actuales o que esas disposiciones son ineficaces, aunque en el informe no se aporta ninguna prueba en ese sentido.

14. Las políticas de la Secretaría de las Naciones Unidas que rigen la ética, la integridad y los conflictos de intereses se revisan periódicamente a fin de centrar mejor la atención en la gestión del riesgo de conflictos de intereses mediante diferentes mecanismos. Se están haciendo esfuerzos para ampliar el alcance de las declaraciones de intereses y la gestión de los conflictos de intereses a un mayor número de categorías de personal, incluida la posibilidad de que los requisitos de autocertificación se apliquen a todos los funcionarios. Los cambios propuestos deberían examinarse cuidadosamente junto con otras propuestas de estrategias de mitigación del riesgo de conflictos de intereses.

15. En general, las organizaciones favorecen las soluciones y las normas a nivel de todo el sistema en lugar del examen de cada entidad, a fin de facilitar y propiciar la coherencia y la armonización, aunque varias organizaciones consideran que no existe ninguna necesidad inmediata de preparar un informe de ese tipo.

Recomendación 4

Si aún no lo han hecho, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en consulta con la Red de Asuntos Jurídicos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, deberían adoptar las medidas necesarias para introducir, a más tardar en diciembre de 2019, cláusulas legales apropiadas en los acuerdos contractuales con su personal de plantilla y de otro tipo, según corresponda, que los vinculen al período de restricción fijado para su función durante el cual se les prohíba ejercer ciertas actividades claramente definidas tras su separación del servicio.

16. Las organizaciones señalan que el informe no ofrece un análisis que demuestre la idoneidad o la eficacia de las cláusulas restrictivas en los contratos de trabajo para hacer frente a los conflictos de intereses o al fenómeno de la “puerta giratoria”.

17. Las organizaciones apoyan en parte esta recomendación y no les parece apropiado introducir cláusulas contractuales de no competencia que prohíban determinadas actividades laborales después de la separación del servicio, habida cuenta de que el paquete de sueldos, beneficios y prestaciones del régimen común de las Naciones Unidas no contiene ningún elemento para compensar debidamente esas restricciones.

18. Las organizaciones consideran que, desde una perspectiva de recursos humanos, la inclusión de cláusulas restrictivas en los contratos de trabajo podría desincentivar la aceptación de un empleo en las Naciones Unidas. Esto es especialmente cierto en el caso de las organizaciones que contratan a personal utilizando modalidades a corto plazo, en lugar de otorgar nombramientos a largo plazo. En un contexto de contratación en el que se necesita atraer conocimientos especializados y talentos a corto plazo y se da una intensa competencia por esos perfiles, no tiene sentido estratégico incluir una cláusula restrictiva posterior al empleo que no pueda aplicarse. Desde un punto de vista práctico, las organizaciones no cuentan con los recursos necesarios para vigilar los movimientos de los exfuncionarios y los contratistas en el período posterior al empleo para imponer el cumplimiento de esas cláusulas (en caso de que estas fueran exigibles).

19. Las organizaciones observan que la Red de Asuntos Jurídicos no forma parte del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. La Oficina de Asuntos Jurídicos, que administra la Red, asiste a las reuniones del Comité de Alto Nivel sobre Gestión en calidad de observadora, de manera que puede informar a la Red durante las reuniones anuales de las cuestiones examinadas por las redes del Comité que podrían ser de interés desde el punto de vista jurídico. Sin embargo, esa recomendación se incluirá en el programa para su examen en las próximas reuniones de la Red de Asuntos Jurídicos, que incluirá un examen sobre los arreglos contractuales adecuados que aborden las restricciones en el período posterior al empleo para el personal ajeno a la plantilla.

20. Por último, las cartas de nombramiento de la Secretaría de las Naciones Unidas ya contienen cláusulas legales adecuadas sobre las restricciones de ese tipo, haciendo referencia a las disposiciones pertinentes del Estatuto y Reglamento del Personal y las publicaciones administrativas (que comprenden las restricciones aplicables al período posterior al empleo). Reiterar una sola disposición o un solo conjunto de disposiciones del Estatuto y Reglamento del Personal y de esas publicaciones podría crear incertidumbre o confusión entre los funcionarios acerca de la fuerza relativa o la aplicabilidad de otras disposiciones que no se destacan o no se repiten del mismo modo en sus contratos.

Recomendación 5

Si aún no lo han hecho, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, a más tardar a fines de diciembre de 2019, las medidas necesarias para: a) asegurar que todo el personal de plantilla, cualesquiera que sean su categoría y nivel, complete satisfactoriamente el curso de ética obligatorio inicial y periódico y obtenga la certificación respectiva; b) vincular la certificación del curso de ética exigido con el ciclo anual de evaluación de la actuación profesional del personal, y c) incluir la formación ética en el curso de iniciación del personal ajeno a la plantilla, previendo cursos de repaso tras los intervalos en el servicio, según proceda.

21. Las organizaciones apoyan esta recomendación y señalan que se debería hacer más hincapié en responsabilizar a los funcionarios de su comportamiento ético, independientemente de la modalidad de su contrato, y que el cumplimiento de los programas obligatorios es un medio para alcanzar un fin que de por sí no garantiza un comportamiento ético.

22. En la política y el sistema de gestión de la actuación profesional de la Secretaría de las Naciones Unidas ([ST/AI/2010/5](#) y [ST/AI/2010/5/Corr.1](#)) se afirma que el personal debe responsabilizarse de demostrar los tres valores básicos de integridad, profesionalidad y respeto de la diversidad y la igualdad de género. En el curso titulado “Ética e integridad en las Naciones Unidas” se aborda directamente el valor básico de la integridad y de esta manera se hace responsables a los funcionarios de su

comportamiento ético. De conformidad con el documento [ST/IC/2017/17](#), los funcionarios deberán seguir, en un plazo de seis meses después de ingresar a las Naciones Unidas, todos los programas obligatorios de aprendizaje, incluido el curso sobre ética e integridad.

23. Algunas organizaciones han planteado la cuestión del personal ajeno a la plantilla, ya que en algunos casos el personal de este tipo no recibe los cursos de orientación inicial.

Recomendación 6

En el ejercicio de su función de supervisar el marco de rendición de cuentas de sus respectivas organizaciones, los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían vigilar regularmente las cuestiones relacionadas con el conflicto de intereses, incluida la actualización de las políticas, los instrumentos administrativos y los mecanismos pertinentes.

24. Las organizaciones observan que esta recomendación está dirigida a los órganos rectores y, si bien estas apoyan la premisa básica de la recomendación, señalan que sus órganos rectores no desempeñan la función de mejorar el compromiso de los funcionarios y el personal de las Naciones Unidas durante el servicio con el nivel de detalle previsto en la recomendación.

25. Las organizaciones reconocen que, para garantizar que las políticas que rigen la ética, la integridad y la gestión de los conflictos de intereses se examinen y actualicen regularmente, teniendo presente que se debe evitar una presentación de informes y una supervisión excesivas. Las actualizaciones deberían incluir también las observaciones y las interpretaciones del estatuto y el reglamento del personal para ofrecer orientación al personal en la observancia de las políticas.