

Comité de Coordinación de la OMPI

Septuagésima cuarta sesión (48ª ordinaria)
Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2017

ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL PROPUESTAS POR LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN (CCIS)

Documento preparado por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión

1. En su 48º período de sesiones (octubre de 2016), la Asamblea General de la OMPI decidió:

“ii) pedir a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión que prepare, con la asistencia técnica de la Secretaría y tras consultar a los Estados miembros, para examen y aprobación por el Comité de Coordinación de la OMPI en su sesión siguiente, la forma y el método adecuados de aplicación (con inclusión de las enmiendas que sean necesarias al Estatuto del Personal) dimanantes de la revisión de la Carta de Supervisión Interna, incluidos los que sean aplicables a los procesos de los que se hace cargo el Comité de Coordinación (párrafo 22.ii) del documento A/56/16).

2. De conformidad con la decisión anterior, en el presente documento se exponen las enmiendas al Estatuto del Personal propuestas por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS).

3. En su 44ª y en su 45ª sesiones, celebradas, respectivamente, en marzo y en julio de 2017, la CCIS examinó la cuestión a fin de determinar la forma y el método adecuados o necesarios derivados de la revisión de la Carta de Supervisión Interna, aprobada por la Asamblea General de la OMPI.

4. En el párrafo 39 de la Carta de Supervisión Interna revisada se estipula, entre otras cosas, que en los casos de informes finales de investigación relativos al director general que fundamenten en parte o en su totalidad presuntas faltas de conducta, el Comité de Coordinación de la OMPI deberá “*decidir si se cierra el caso o se lleva a cabo un procedimiento disciplinario*”. Aun cuando en la cláusula 10.1 del Estatuto del Personal y en las Reglas 10.1.1

a 10.1.6 del Reglamento del Personal se contemplan medidas disciplinarias y procedimientos conexos, esas disposiciones no abarcan medidas disciplinarias y procedimientos conexos en relación con el director general. Por consiguiente, hay que subsanar esa laguna aclarando que el Comité de Coordinación de la OMPI es la autoridad competente para llevar a cabo ese procedimiento y, de ser necesario, para recomendar una medida disciplinaria a la Asamblea General de la OMPI.

5. Por consiguiente, la CCIS recomienda que se introduzca una nueva cláusula en el Estatuto del Personal al final del capítulo X, en la que se contemple la situación específica de denuncia de una presunta falta de conducta presentada contra el director general. Se propone que en la nueva cláusula 10.2 del Estatuto del Personal se diga lo siguiente:

Disposición	Texto actual	Propuesta de nuevo texto	Finalidad/Descripción de la enmienda
Nueva Cláusula 10.2 del Estatuto del Personal		<u>“Si en una investigación se comprueba el fundamento de una denuncia de presunta falta de conducta contra el director general, el Comité de Coordinación es la autoridad competente para iniciar un procedimiento disciplinario mediante el envío de una carta que detalle los cargos, así como para recibir la respuesta a la carta de cargos y, si procede, para recomendar una medida disciplinaria para su aplicación por la Asamblea General. El Comité de Coordinación tiene la facultad de decidir el plazo para la presentación de la respuesta a la carta de cargos y para la formulación de su recomendación a la Asamblea General. El Comité de Coordinación es también la autoridad competente para decidir, si procede, un cese temporal en el empleo. Por lo demás, se aplicarán, <i>mutatis mutandis</i>, al director general, como proceda, los principios generales de procedimiento disciplinario.”</u>	Se ha propuesto una nueva cláusula 10.2 del Estatuto del Personal a fin de contemplar la situación específica en la que en una investigación se haya comprobado el fundamento de una denuncia de presunta falta de conducta contra el director general.

6. En la cláusula 9.2 del Estatuto del Personal se reglamenta la rescisión de nombramientos. El párrafo a) de dicha cláusula se aplica a la rescisión de nombramientos de funcionarios. El párrafo d) de dicha cláusula contiene una disposición especial para la rescisión del nombramiento del director general:

“Previo asesoramiento del Comité de Coordinación, la Asamblea General podrá rescindir el nombramiento del director general si por motivos de enfermedad ya no puede realizar su labor, si su actuación profesional o su conducta resultan insatisfactorias o por cualquier otra razón que se pueda indicar en su carta de nombramiento.”

7. En el texto actual de la cláusula 9.2.a)3) y d) del Estatuto del Personal no se hace referencia explícita a la rescisión por falta de conducta pero se habla de “actuación profesional” o “conducta” “insatisfactorias”, expresión que no se emplea en la cláusula 10.1 del Estatuto del Personal acerca de las medidas disciplinarias y no se emplea en la Carta de Supervisión de la

OMPI ni en otros documentos conexos. La CCIS desea señalar que en el Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas (ST/SGB/2017/1) se diferencia claramente la rescisión por “servicios insatisfactorios” de la rescisión por “motivos disciplinarios” y que considera conveniente introducir una aclaración similar en el Estatuto del Personal. Por consiguiente, la CCIS recomienda que se modifique la cláusula 9.2.d) del Estatuto del Personal. Se recomienda introducir una aclaración similar con respecto a la cláusula 9.2.a)3) del Estatuto del Personal.

Disposición	Texto actual	Propuesta de nuevo texto	Finalidad/Descripción de la enmienda
Cláusula 9.2.a)3) del Estatuto del Personal	3) si la actuación profesional o la conducta del funcionario resultan insatisfactorias;	(3) si la actuación profesional e la conducta del funcionario resultan insatisfactorias <u>o si se comprueba que ha cometido una falta de conducta;</u>	La finalidad es diferenciar claramente la rescisión por “servicios insatisfactorios” de la rescisión por “motivos disciplinarios” y garantizar un uso coherente de la terminología.
Cláusula del Estatuto del Personal 9.2.d)	d) Previo asesoramiento del Comité de Coordinación, la Asamblea General podrá rescindir el nombramiento del director general si por motivos de enfermedad ya no puede realizar su labor, si su actuación profesional o su conducta resultan insatisfactorias o por cualquier otra razón que se pueda indicar en su carta de nombramiento.	d) Previo asesoramiento del Comité de Coordinación, la Asamblea General podrá rescindir el nombramiento del director general si por motivos de enfermedad ya no puede realizar su labor, si su actuación profesional o su conducta resultan insatisfactorias, <u>si se comprueba que ha cometido una falta de conducta,</u> o por cualquier otra razón que se pueda indicar en su carta de nombramiento.	

8. La CCIS ha observado que en un número limitado de casos se inician procedimientos disciplinarios y se aplican medidas disciplinarias sin haberse procedido antes a una investigación.

9. A ese respecto, en la regla 10.1.2.a) se estipula que “[s]i el director del DGRRHH decide iniciar un procedimiento disciplinario, enviará una carta al funcionario en cuestión (el “demandado”) en la que se expondrá detalladamente la presunta falta de conducta, se facilitará la base probatoria de la presunta falta de conducta, incluidos los posibles informes de investigación, y se le invitará a presentar una respuesta detallada.”

10. La Secretaría de la OMPI opina que no es necesario realizar una investigación si los hechos ya están establecidos y no han sido impugnados por el funcionario y se garantiza el debido procedimiento al ofrecer al funcionario en cuestión la oportunidad de responder a la carta de cargos. La CCIS está convencida de que la separación de las funciones investigativa y disciplinaria es un elemento importante del debido procedimiento y desea poner de relieve que el objetivo de una investigación es establecer los hechos, recabando y examinando con ese fin las pruebas disponibles, tanto de inculpación como de descargo.

11. La CCIS señala que el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas es mucho más claro a ese respecto y considera que antes de incoar procedimientos disciplinarios hay que realizar una investigación: “El Secretario General podrá incoar un procedimiento disciplinario cuando los resultados de una investigación indiquen una posible falta de conducta.” (Regla 10.3 del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas).

12. Por consiguiente, la CCIS considera conveniente aclarar ese aspecto en el Reglamento del Personal de la OMPI. Dado que, conforme a la cláusula 12.2 del Estatuto del Personal, cualquier enmienda del Reglamento del Personal es prerrogativa del director general, la CCIS

ha recomendado al director general que considere la posibilidad de modificar la regla 10.1.2.a) de la manera siguiente:

*“...Si el director del DGRRH decide iniciar un procedimiento disciplinario, enviará una carta al funcionario en cuestión en la que se expondrá detalladamente la presunta falta de conducta, se facilitará la base probatoria de la presunta falta de conducta, **incluido, en particular, el informe de investigación**, y se le invitará a presentar una respuesta detallada en un plazo de treinta (30) días naturales a partir de la fecha de recibo de la carta.”*

13. En el párrafo 16 de su informe que consta en el documento WO/GA/48/16, la CCIS señala que en la cláusula 1.7.c) del Estatuto del Personal se indica al director de la División de Supervisión Interna (DSI) tan solo como una de las muchas vías de presentación de las denuncias de faltas de conducta (“...*Ja un superior jerárquico, a la Oficina del director general, al director de la División de Supervisión Interna (DSI) o al presidente del Comité de Coordinación*”). En sintonía con las mejores prácticas de otros organismos internacionales que forman parte del sistema común de las Naciones Unidas, la CCIS recomendó que el director de la DSI sea designado como la vía primaria y de preferencia para presentar denuncias de faltas de conducta. Se garantizaría así la oportuna recepción de todas las reclamaciones por parte de dicho director, al habersele encomendado la función de investigación de la OMPI y al haber recibido la instrucción, en la Carta de Supervisión Interna, de facilitar *“la presentación de reclamaciones ante eventuales faltas de conducta u otro tipo de faltas o irregularidades”*.

14. Por consiguiente, la CCIS recomienda que se enmiende la cláusula 1.7.b) y c) del Estatuto del Personal de la manera siguiente:

Disposición	Texto actual	Propuesta de nuevo texto	Finalidad/Descripción de la enmienda
Cláusula 1.7.b) del Estatuto del Personal	b) Un funcionario que denuncie de buena fe la posible existencia de irregularidades en la Oficina Internacional en relación con cuestiones administrativas, de personal o de otros asuntos similares, podrá hacerlo de forma anónima. La Oficina Internacional promulgará disposiciones para ofrecer protección contra represalias, por ejemplo una decisión administrativa adversa u hostigamiento verbal.	b) Un funcionario que denuncie de buena fe la posible existencia de irregularidades en la Oficina Internacional en relación con cuestiones administrativas, de personal o de otros asuntos similares, podrá hacerlo de forma anónima. Los funcionarios tienen la obligación de denunciar toda presunta irregularidad en la OMPI y de colaborar con toda investigación debidamente autorizada. La Oficina Internacional promulgará disposiciones para ofrecer protección contra represalias, por ejemplo una decisión administrativa adversa u hostigamiento verbal por el cumplimiento de esa obligación.	Se ha propuesto esa enmienda para establecer claramente la obligación de denunciar irregularidades, en sintonía con las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas.
Cláusula 1.7.c) del Estatuto del Personal	c) Dicha denuncia se presentará a través de cualquiera de las siguientes vías establecidas: a un superior jerárquico, a la Oficina del director general, al director de la División de Supervisión Interna (DSI) o al presidente del Comité de Coordinación, quienes preservarán el anonimato del funcionario que presente la denuncia. La Oficina	c) Dicha denuncia se presentará a través de cualquiera de las siguientes vías establecidas: a un superior jerárquico, a la Oficina del director general, al director de la División de Auditoría y Supervisión Internas o al presidente del Comité de Coordinación, quienes preservarán el anonimato del funcionario que presente la denuncia. La Oficina	Se ha propuesto esa enmienda para facilitar la denuncia de irregularidades haciendo valer la función de la División de Supervisión Interna como vía principal y de preferencia para la presentación de denuncias.

	<p>Internacional promulgará disposiciones para la denuncia de irregularidades.</p>	<p>Internacional promulgará disposiciones para la denuncia de irregularidades. <u>Los funcionarios deberán denunciar toda presunta irregularidad al director de la División de Supervisión Interna, o a un superior jerárquico, que informará inmediatamente de ello al director de la División de Supervisión Interna. Las denuncias presentadas ante el director de la División de Supervisión Interna serán tratadas de forma confidencial y podrán realizarse de forma anónima. Las denuncias de presuntas irregularidades contra el director de la División de Supervisión Interna serán presentadas al director general. En los casos en los que el director de la División de Supervisión Interna no haya tomado medidas en un plazo de seis meses, los funcionarios podrán informar también al director general o al presidente del Comité de Coordinación.</u></p>	
--	--	--	--

15. La Secretaría de la OMPI ha expresado reservas acerca del nuevo texto propuesto para la cláusula 1.7.c) del Estatuto del Personal, en cuya última frase se dice lo siguiente: “En los casos en los que el director de la División de Supervisión Interna no haya tomado medidas en un plazo de seis meses, los funcionarios podrán informar también al director general o al presidente del Comité de Coordinación”. En opinión de la Secretaría, como indica en sus comentarios a la CCIS, la disposición no está en sintonía con la Carta de Supervisión Interna ni con la Política de Investigación, en lo que se refiere a la confidencialidad de los asuntos investigados, por cuanto la disposición propuesta parte de la premisa de que el funcionario debe ser informado en un momento dado acerca de las medidas que haya tomado la DSI con respecto a la denuncia de la falta de conducta, aun cuando, por razones de confidencialidad, puede que el director de la DSI no esté en condiciones de poder proporcionar al funcionario dicha información. La Secretaría opina que existen también otras incoherencias entre esa disposición y la Carta de Supervisión Interna, en la medida en que en la Carta no se estipula en modo alguno la posibilidad de acceso directo de un funcionario al presidente del Comité de Coordinación, incluso en caso de que las presuntas faltas de conducta conciernan al director de la DSI o al director general.

16. Para la preparación de las enmiendas propuestas se ha contado con asistencia técnica de la Secretaría de la OMPI. Se han estudiado los comentarios recibidos y la mayor parte de las propuestas han sido incorporadas en el presente informe final. La CCIS desea dejar constancia de la asistencia y el asesoramiento jurídicos que ha recibido. Se distribuyó a los coordinadores de los grupos regionales un proyecto del presente informe a los fines de su consulta con los Estados miembros. Se han recibido comentarios de dos Estados miembros y se han tenido en cuenta para finalizar el informe.

17. Las enmiendas propuestas se someten a examen y aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI.

18. Se invita al Comité de Coordinación a examinar y aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal propuestas por la CCIS en el presente documento.

[Fin del documento]