

INTERVENCIÓN DE LA DELEGACIÓN DE MÉXICO DURANTE LA 56ª SESION DE LAS ASAMBLEAS DE LA OMPI-47ª SESION ORDINARIA DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN

INFORME DE RECURSOS HUMANOS

Ginebra, 07 de octubre de 2016

Señor Presidente,

La Delegación de México toma nota del Informe Anual de recursos humanos y reconoce la labor que se tendrá que realizar en la materia en el periodo 2016-2017.

Reconocemos asimismo la mejora en el formato del Informe respecto años anteriores, lo cual facilita la lectura y comprensión de los avances en los cuatro pilares de la estrategia de recursos humanos en 2013-2015.

Teniendo en cuenta la información que se nos presenta respecto del personal básico en la Organización, alentamos a la OMPI a aumentar el porcentaje de personal destinado a cuestiones de fondo en materia de propiedad industrial y disminuir el porcentaje destinado al sector administrativo; elemento primordial para que la Organización atienda sus prioridades centrales relativas a la prestación óptima de servicios y para aumentar el número de puestos profesionales y directivos sujetos a distribución geográfica.

En ese contexto, exhortamos nuevamente a la OMPI a velar por un **equilibrio de diversidad geográfica** en el personal, ya que si bien es cierto que se ha disminuido el porcentaje proveniente de la región de Europa Occidental, este sigue siendo muy alto al tener el 47.8% del total del personal sujeto al principio de diversidad geográfica. El desequilibrio no refleja ni la composición actual de la membresía de la OMPI ni el creciente involucramiento de las diversas regiones, incluida la región de América Latina y el Caribe, en temas de propiedad intelectual.

INFORME DE LA OFICINA DE ETICA

Ginebra, 07 de octubre de 2016

Señor Presidente,

Por lo que respecta a la labor de la **Oficina de Ética Profesional**, damos la bienvenida al quinto informe que se somete a consideración de las Asambleas y el segundo que se presenta de manera independiente y no como anexo del Informe sobre Recursos Humanos.

Nos complace la labor que ha realizado la Sra. Chitra Radhakishun a fin de promover una cultura ética de la organización, sobre la base de los valores que México comparte de integridad, responsabilidad, transparencia y respeto.

En materia de fijación de normas y desarrollo de políticas, apoyamos plenamente el trabajo que se está realizando para finalizar la **política de divulgación de los intereses financieros** del personal superior y determinados miembros del personal. Esta labor es primordial para que la Organización esté en posibilidades de determinar, resolver y mitigar las situaciones de conflicto de interés derivadas del patrimonio de los funcionarios.

Para ello, instamos a la Oficina de Ética a tomar como referencia las mejores prácticas en la materia en el sistema ONU. Solicitamos asimismo que, en vista del tiempo prolongado que ha tomado la finalización de dicha labor, el próximo informe anual de la Oficina de Ética incluya los resultados del término de esta política y su aplicación inicial en la Organización.

Finalmente, mi Delegación se congratula de la colaboración estrecha que la Oficina está llevando a cabo con la Red de ética de las Organizaciones Multilaterales y la alentamos a seguir fomentado la cooperación con las organizaciones y entidades del sistema de las Naciones Unidas a fin de conocer, promover e intercambiar las mejores prácticas y políticas en la materia.

ENMIENDAS AL ESTATUTO DEL PERSONAL RELATIVAS AL SUBSIDIO DE EDUCACION PARA LOS FUNCIONARIOS QUE RESIDEN PERO NO DESEMPEÑAN SUS FUNCIONES EN SU PAÍS DE ORIGEN

Ginebra, 07 de octubre de 2016

Señor Presidente,

México agradece a la Secretaría por la presentación de los documentos WO/CC/73/4 y WO/CC/73/INF/1 a la luz de los debates que tuvieron lugar en 2015 sobre las propuestas de enmiendas al Estatuto de Personal.

Tomamos nota de la opinión de la Oficina del Consejero Jurídico respecto a la cuestión de derechos adquiridos por los miembros del personal al subsidio de educación, así como las incidencias financieras de tal disposición.

Una vez analizadas las explicaciones del Consejero Jurídico, México apoya el enfoque propuesto por la Secretaría a fin de suprimir definitivamente la cláusula 3.14 f) del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI e introducir una medida transitoria limitada en la cláusula 12.5. Esto, con el ánimo de preservar los principios de buena fe y trato justo que apoya el Tribunal Administrativo de la OIT, en relación con los derechos adquiridos.

El entendimiento de nuestro país es que dicha medida se aplicará, exclusivamente, al grupo de funcionarios que actualmente caen en la categoría sujeta a discusión y que, a partir de enero de 2017, la Organización otorgará el beneficio de ayuda de educación en estricto apego a las disposiciones del Estatuto y Reglamento de Personal, manteniendo con ello la coherencia con las disposiciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

INFORME SOBRE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

Ginebra, 07 de octubre de 2016

Señor Presidente,

México reitera la opinión que los principios de 1975 sobre distribución geográfica deben ser remplazados a fin de reflejar la diversidad de la Organización y el principio de Universalidad consagrada en la Constitución de la OMPI. La aplicación de dichos principios en el contexto actual, no solo es errónea, sino también genera confusión y distorsiona la realidad actual.

En la elaboración de una nueva metodología de distribución geográfica, mi Delegación apoya la propuesta de incluir el principio de ponderación a cada categoría de cada cuadro de personal, como se aplica actualmente en la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). También apoyamos la idea de establecer indicadores y metas específicos sobre distribución geográfica en los programas y presupuestos.

Asimismo, y en consonancia con las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, instamos a la OMPI a evitar que las contribuciones voluntarias vayan acompañadas de presiones o condiciones en lo que respecta a la contratación de nacionales de un determinado país o región, para ejecutar los proyectos o programas financiados con cargo a esos recursos extrapresupuestarios.

Apoyamos las recomendaciones preliminares contenidas en el informe del Presidente del Coco, Embajador Ngarambé, pero creemos firmemente que estas medidas, de orden práctico, no son suficientes para asegurar la distribución geográfica en la OMPI.

México se suma a las Delegaciones que han manifestado la necesidad de continuar el debate y reuniones de consulta sobre este tema pero, dado que la cuestión concierne a toda la membresía, pedimos expresamente que las consultas futuras sean abiertas a todos los Estados Miembros y que éstos estén facultados a participar en ellas en el sentido amplio de la palabra. Esto es, que todas las Delegaciones puedan presentar propuestas concretas para que sean consideradas y discutidas.

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

Ginebra, 07 de octubre de 2016

Señor Presidente,

México agradece la presentación del Informe que enumera las propuestas para enmendar el Estatuto y Reglamento de Personal, la mayor parte relacionadas con la revisión del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas para los funcionarios en puestos de las categorías profesional y superior, aprobado por los Estados Miembros en la 70 AGONU.

Desde un principio, mi Delegación se manifestó por un paquete de compensaciones que fuera más simple, moderno y costo-efectivo, y que tomara en cuenta, al mismo tiempo, las fuertes presiones presupuestales que enfrentan los organismos internacionales por los continuos incrementos en los costos de personal.

Por ello, nos complace que la OMPI, de acuerdo a los tiempos establecidos por la propia Asamblea General de la ONU, presente las enmiendas requeridas a fin de alinearse al conjunto integral propuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

En lo que respecta a la nueva cláusula 3.25 relativa a un incremento especial de sueldo, mi Delegación desea expresar las siguientes consideraciones:

- El régimen común de sueldos, prestaciones, y otras condiciones de servicios de las Naciones Unidas establece los derechos a prestaciones del personal para apoyar la movilidad geográfica. Dicho régimen, que ya aplica la OMPI, debe ser en términos generales el marco para incentivar la movilidad.
- Si bien algunos organismos y agencias especializadas han establecido incentivos adicionales para incentivar la movilidad, México favorece aquéllos relacionados con la promoción profesional y no con incentivos monetarios.
- El régimen común de sueldos de las Naciones Unidas, de acuerdo al lugar de destino, es el resultado de un ejercicio de análisis minucioso que asegura que los funcionarios internacionales mantienen su poder adquisitivo, independientemente de dónde se encuentren adscritos.
- La movilidad debe formar parte del “ethos” de los funcionarios internacionales. La OMPI no debe ser la excepción, sobre todo cuando el aumento de Oficinas Externas en todo el mundo implica el acercamiento de la Organización – y sus funcionarios – a los Estados Miembros.

Por todas estas razones México se opuso en ocasión de la septuagésima primera sesión del CoCo, a la disposición que preveía un incremento salarial para los funcionarios al momento de ser trasladados a una Oficina Externa.

No obstante, y teniendo presente los argumentos esgrimidos por la Secretaría en el estudio que realizó sobre este tema, México está dispuesto a excepcionalmente aceptar las modificaciones en la cláusula 3.25 en el entendido en que éstas aplicarían solo al personal que actualmente labora en la Organización. De esta forma, el personal internacional que sea contratado a partir de enero de 2017 deberá estar sujeto invariablemente a la movilidad sin recibir un incentivo monetario adicional en caso de ser transferido a una Oficina Externa.

Nuestra propuesta tiene como objetivo subyacente el fomentar que el personal actual de la OMPI, de acuerdo a su perfil, se integre al trabajo y necesidades de las Oficinas Externas, a fin de apoyar adecuadamente a los Estados Miembros. No deseamos que una oposición a la propuesta pueda ser un obstáculo para ello.

Agradeceríamos en ese sentido, la orientación de la Oficina de Recursos Humanos y del Asesor Legal a fin de encontrar un lenguaje adecuado que permita reflejar esta medida “transitoria” en el texto del Estatuto.

Sin duda, existe la imperiosa necesidad de establecer una cultura de movilidad en la Organización para evitar medidas similares en el futuro. Por ello, solicitaríamos que la Oficina de Recursos Humanos desarrolle una política integral en materia de movilidad y la presente al CoCo en su próxima reunión ordinaria, junto con los cambios relevantes en el Estatuto y Reglamento del Personal.

Muchas gracias.

EXAMEN DEL INFORME DE LA OFICINA DE SERVICIOS DE SUPERVISIÓN INTERNA (OSSI)

Ginebra, 07 de octubre de 2016

Señor Presidente,

En primer lugar deseo felicitarlo por su labor como presidente de este Comité de Coordinación. Estamos seguros que con su liderazgo avanzaremos en la construcción de los consensos necesarios para aprobar decisiones importantes sobre los temas incluidos en la agenda de esta sesión.

Mi Delegación agradece la oportunidad de manifestarse respecto al Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna. Aunque en la 72^a reunión del CoCo expresamos nuestra opinión sobre el tema, en esta ocasión nos dirigimos al Plenario de manera mejor informada en tanto que ya tuvimos la oportunidad de leer y revisar detenidamente el Informe de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, lo cual consideramos es una señal innegable a favor de la transparencia.

Agradecemos las medidas tomadas para hacer llegar el informe en su versión editada en la que se omitió el nombre y la identidad de las personas físicas y jurídicas, con el fin de protegerlas, así como por el hecho de haber mantenido la opción de consultar el informe completo aunque en condiciones controladas. Al respecto, estamos convencidos de que, sin dejar de lado la importancia de preservar la confidencialidad, debería buscarse establecer un mecanismo que permita a los Estados miembros contar con los informes pertinentes oportunamente.

Estamos convencidos de que la transparencia beneficia a la Organización y evita el efecto negativo de los “rumores”, por eso insistimos en que la consideración abierta e informada de todos los temas es el mejor camino a seguir.

Señor Presidente,

Una vez hecha la lectura del informe, confirmamos lo que mencionamos en la pasada sesión del Comité de Coordinación en el sentido de que los Estados miembros tenemos la obligación de adaptar los procedimientos y darles mayor claridad con el fin de efficientar los procesos.

Creemos en la necesidad de hacer una revisión a los principios generales de la OMPI en materia de adquisiciones y otros documentos pertinentes, teniendo en cuenta la revisión en curso que ha emprendido el Director General, para asegurar claridad y transparencia.

Asimismo, deberá examinarse la política de la OMPI de protección de los denunciantes de irregularidades y su aplicación. Este es un elemento clave para

dar las debidas garantías a quienes estén involucrados en procesos de investigación.

México desea expresar su beneplácito por el ejercicio que, en cumplimiento de la decisión adoptada por el Comité del Programa y Presupuesto, se ha iniciado para hacer modificaciones a la Carta de Supervisión Interna. En este momento se realizan consultas sobre el tema, confiamos que con flexibilidad y espíritu constructivo lograremos adoptar una decisión al respecto.

Cuento señor Presidente con el compromiso de la Delegación de México en el proceso para avanzar en el mejoramiento del desempeño de la OMPI, Organización cuya labor es altamente apreciada por mi país.

Muchas gracias.