

Comité de Coordinación de la OMPI

Sexagésimo séptimo período de sesiones (44° ordinario)
Ginebra, 23 de septiembre a 2 de octubre de 2013

PROYECTO DE INFORME

preparado por la Secretaría

1. El Comité de Coordinación abordó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento A/51/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 45, 46, 47 y 48.
2. El informe sobre dichos puntos, con excepción de los puntos 7, 45 y 46, figura en el proyecto de informe general (documento A/51/20 Prov.1).
3. El informe sobre los puntos 7, 45 y 46 figura en el presente documento.
4. Fue elegido Presidente del Comité de Coordinación el Embajador Fodé Seck (Senegal) y Vicepresidentes, la Embajadora Virág Krisztina Halgand (Sra.) (Hungría) y la Sra. Alexandra Grazioli (Suiza).

PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

APROBACIÓN DE ACUERDOS

5. Los debates se basaron en el documento WO/CC//67/1.
6. Al presentar el punto del orden del día, el Consejero Jurídico señaló a la atención de los Estados miembros el documento de trabajo relativo a la aprobación de acuerdos. Dijo que se han sometido dos acuerdos a la aprobación del Comité de Coordinación, y que desea abordar dos cuestiones que atañen al documento de trabajo. La primera en relación con las observaciones recibidas por la Secretaría respecto del párrafo 1 de dicho documento. El Consejero Jurídico informó al Comité de Coordinación que, desde que recuerda, la Secretaría ha utilizado siempre la misma formulación en los documentos relativos a la aprobación de acuerdos. Sin embargo, se ha señalado a la atención de la Secretaría la falta de precisión de la formulación empleada, y por ello desea asegurar a los miembros del Comité de Coordinación que en todo acuerdo futuro que se someta a su consideración, la Secretaría velará por utilizar una formulación idéntica a la empleada en el artículo 12.4) del Convenio de la OMPI, con el fin de garantizar que sea lo más precisa posible. En segundo lugar, hizo referencia al artículo 1.4) del Acuerdo entre la OMPI y la República Popular China. Dijo que el artículo se refiere a la prestación de asistencia para la tramitación de las solicitudes internacionales presentadas por los solicitantes de China en el marco del PCT y los sistemas de Madrid y La Haya. A fin de que quede constancia de ello, dijo que tanto la Secretaría como el Gobierno de China entienden que la prestación de asistencia a la que alude el artículo 1.4), se refiere a la prestación de asistencia a los solicitantes de China para la presentación de solicitudes internacionales en el marco del PCT, los sistemas de Madrid y La Haya, y cualquier otro servicio pertinente que se preste al cliente tras la presentación de esas solicitudes. Preguntó si las delegaciones de China y la Federación de Rusia desean añadir algún elemento a la declaración introductoria, y precisó que eso es todo lo que se ha sometido a consideración de los miembros del Comité de Coordinación.
7. La Delegación de China dijo que suscribe plenamente la explicación relativa al artículo 1.4) del Acuerdo entre China y la Organización, y convino en que se deje constancia en las actas de esa interpretación.
8. La Delegación de Estados Unidos de América señaló que intentó llamar la atención del Presidente para hacer uso de la palabra justo antes del inicio de los debates. Dijo que decidió no interrumpir con una moción de orden al Consejero Jurídico durante la presentación de sus observaciones introductorias. Dijo que desea formular una observación preliminar sobre la conducción de la reunión, en particular sobre el hecho de que se haya excluido de la reunión a los observadores y miembros del personal de la OMPI, cualquiera sea el cargo que ocupen. Señaló que el Convenio de la OMPI contiene disposiciones sobre los miembros del Comité de Coordinación, y que en el párrafo 7 del artículo 8 se establece que todo Estado miembro de la Organización que no sea miembro del Comité de Coordinación podrá estar representado por medio de observadores. No se prevé ninguna otra exclusión expresa, y a juicio de la Delegación sería conveniente permitir y dar la bienvenida a tales observadores y a los miembros del personal de la OMPI que deseen asistir. Dijo que en el párrafo 8 del artículo 8 se estipula que el Comité establecerá su propio reglamento interno. Pero si no existen disposiciones que excluyan a los observadores, los miembros del personal y los medios, en opinión de la Delegación es impropio excluirlos de la reunión. Añadió que no aprecia las medidas de seguridad más bien duras que aplican en algunas puertas, y desea dejar constancia que si no existe una exclusión expresa de los observadores, miembros del personal y otros interesados debe permitirse su admisión a la reunión, y que las todas las puertas deben estar abiertas. A juicio de su Delegación, no hay nada que esconder en la reunión, puesto que se están examinando documentos públicos, cuestiones de interés para los Estados miembros y los miembros del personal, y con seguridad la presencia de observadores de todo tipo y la difusión de las deliberaciones por Internet resultan muy útiles para los que no pueden asistir, ya

sea quienes están en la ciudad o en el extranjero. Dijo que por todas esas razones, solicita que se permita el ingreso de todas las partes antes mencionadas y la difusión por Internet.

9. El Presidente señaló que se trata de una cuestión muy importante, y pidió a la Secretaría que aporte aclaraciones respecto de las cuestiones planteadas por la Delegación de los Estados Unidos de América.

10. En respuesta a los comentarios formulados por la Delegación de los Estados Unidos de América, el Consejero Jurídico recordó que, en general, el Comité de Coordinación trata de cuestiones relativas al personal, que a menudo son de carácter confidencial. Explicó que la participación en las reuniones del Comité de Coordinación siempre se ha limitado a los miembros del Comité de Coordinación y que todos los Estados miembros de la OMPI no son miembros del Comité. Nunca se ha invitado a las reuniones del Comité de Coordinación a las organizaciones intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales. Hizo referencia al documento de información A/51/INF/1 Rev. distribuido a todos los Estados miembros, en el que se establece expresamente que sólo los miembros del Comité de Coordinación y los Estados miembros que no forman parte del Comité de Coordinación de la OMPI están invitados a esas reuniones.

11. En respuesta a la cuestión planteada por la Delegación de los Estados Unidos de América, el Director General dijo que a él personalmente y a la Secretaría no les plantea dificultad alguna la cuestión de la difusión de las deliberaciones por Internet. En cuanto a la presencia de la Secretaría en la sala, a su juicio, para esta última se trata sencillamente de una cuestión de eficiencia. Indicó que cada año, en la semana que precede a las Asambleas, la Secretaría designa a los miembros del personal a quienes incumben determinados puntos. Todos los funcionarios son bienvenidos para seguir las deliberaciones que se difunden por Internet. La Secretaría designa a los funcionarios que han de estar en la sala con miras a evitar un gasto de tiempo innecesario por su parte, y según pueden apreciar los Estados miembros hay un número muy apreciable de funcionarios interesados en los diversos temas que figuran en el orden del día de la reunión de la tarde. El Director General recordó que sigue siendo su prerrogativa decidir cuáles son los miembros del personal que corresponde que estén presentes. Quienes deseen visualizar el debate por Internet pueden hacerlo, por supuesto, con una sola salvedad; dado que el Comité de Coordinación aborda asuntos de personal ocasionalmente, pero no siempre, surgen temas que a veces tienen un carácter personal delicado. Por ejemplo, el Director General debe informar al Comité de Coordinación acerca de cualesquiera despidos hayan tenido lugar en los 12 meses precedentes. A veces puede haber razones que justifiquen la filmación de los debates, pero no le parece que ese sea el caso de las deliberaciones del Comité para esa tarde.

12. Por lo que se refiere a la intervención de la distinguida Delegación de los Estados Unidos de América, en el curso de la cual se hizo referencia al Reglamento de la OMPI, el Asesor Jurídico dijo que sencillamente desea señalar a la atención de la Delegación el Reglamento General de la OMPI, y en particular el Artículo 43 del mismo, que versa sobre la publicidad de las reuniones. A tenor de ese artículo, las reuniones de la Conferencia y de la Asamblea General de la OMPI, así como las de las Asambleas de las Uniones, son reuniones abiertas, mientras que las de los otros órganos y las de los órganos subsidiarios se celebran a puerta cerrada. Evidentemente el Comité de Coordinación cae dentro de la categoría otros órganos, y por lo tanto el Reglamento General prevé que sus reuniones se celebren a puerta cerrada.

13. La Delegación de Bélgica, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias a la Secretaría por el documento WO/CC/67/1 sobre la aprobación de acuerdos. Dijo que desea hacer algunos comentarios en lo que respecta a la forma, y también con respecto al fondo de los acuerdos. En primer lugar en lo que refiere a la forma, el Grupo B considera que ambos acuerdos no están en conformidad con el Artículo 12.4) del Convenio de la OMPI. Por otro lado, toma nota debidamente de las explicaciones proporcionadas por el Asesor Jurídico al respecto.

14. En cuanto al fondo, la Delegación dijo que varios Estados miembros tienen alguna otra inquietud. Dichas inquietudes guardan relación únicamente con los artículos de uno de los dos memorandos de entendimiento, y propuso que la reunión lo siga considerando a nivel bilateral (y a ese respecto acoge con agrado las anteriores reuniones bilaterales celebradas con la Delegación interesada), o bien que se aborde en una etapa ulterior. La Delegación dijo que por el momento el Grupo se reserva su posición en relación con los acuerdos.

15. La Delegación de México dijo que tiene una duda sobre una cuestión de procedimiento. Desea saber si se va a considerar ahora el punto 7 del orden del día. A su entender, puesto que también se están entablando consultas oficiosas simultáneamente sobre las oficinas en el exterior, lo que implica que deben estar en dos reuniones al mismo tiempo, este punto no debería abordarse mientras no se terminen las consultas.

16. El Presidente dijo que la intervención de la Delegación de México es un reflejo de lo que él va a proponer. Es preciso que el Comité realice un intercambio de opiniones preliminar sobre el asunto, en respuesta a la petición de diversas delegaciones, y todos están de acuerdo al respecto. Por consiguiente, propuso que se examine otro punto del orden del día para darles tiempo a las consultas.

17. Al reanudar el debate sobre el punto 7 del orden del día, que versa sobre la aprobación de acuerdos, el Presidente recordó que este punto del orden del día se ha examinado el día anterior, y que desde entonces se han entablado abundantes consultas; le complace informar a los Estados miembros que como resultado de esas consultas se ha llegado a un consenso. Tomando como base esas consultas, pidió al Asesor Jurídico que dé lectura a los resultados de las mismas.

18. El Consejero Jurídico leyó en voz alta lo que ha entendido el Presidente, que se trata de lo siguiente:

“Por lo que respecta al Acuerdo China/OMPI, la Secretaría y el Gobierno de China reconocen que se entenderá que con arreglo al artículo 1.4) del Acuerdo China/OMPI se brindará asistencia a los solicitantes chinos para la presentación de sus solicitudes internacionales en el marco del PCT y de los sistemas de Madrid y de La Haya y posteriormente se prestarán a los clientes los servicios pertinentes, según sea necesario, en relación con esas solicitudes.

Queda entendido que la totalidad del equipamiento de T.I. será adquirida de conformidad con las normas y prácticas vigentes en la OMPI.

Por último, la Secretaría ha tomado debidamente nota de las inquietudes expresadas acerca del procedimiento de firma de los acuerdos.

- 1) El Comité de Coordinación aprueba el Acuerdo entre la OMPI y el Gobierno de la República Popular China y el Acuerdo entre la OMPI y el Gobierno de la Federación de Rusia, quedando entendidas las declaraciones hechas por todas las partes interesadas para que consten en actas.

Asimismo,

- 2.a) El Comité de Coordinación decide también que la OMPI adquirirá directamente y mediante sus procedimientos normales el equipamiento de T.I. necesario para todas las oficinas de la OMPI en el exterior, y decide que ninguna de las oficinas de la OMPI en el exterior realizará actividades relacionadas con la tramitación de solicitudes en el marco del PCT, de los sistemas de Madrid y de La Haya, si así lo decide la Asamblea General.

- 2.b) El Comité de Coordinación decide que, en el futuro, se seguirá estrictamente el procedimiento descrito en el artículo 12.4) del Convenio de la OMPI, lo que significa que

la Secretaría, antes de celebrar y firmar cualquier acuerdo futuro respecto de oficinas en el exterior, solicitará la aprobación del Comité de Coordinación.”

19. La Delegación de los Estados Unidos de América, dirigiendo su pregunta al Consejero Jurídico, se refirió a la última parte del párrafo 2.a). Considerando el hecho de que la Asamblea General, el Comité de Coordinación y la Conferencia de la OMPI son órganos que se encuentran al mismo nivel, la Delegación se preguntó qué efecto produciría la decisión del Comité de Coordinación sobre una decisión de la Asamblea General, y viceversa.

20. El Consejero Jurídico confirmó que el Comité de Coordinación y la Asamblea General son órganos paralelos y que el mensaje que el Comité de Coordinación transmite en este momento es que la Asamblea General puede tomar una decisión respecto de un acuerdo o respecto de cualquier acuerdo sobre oficinas en el exterior o actividades realizadas por dichas oficinas en el futuro. Señaló que, en el caso de que el Comité de Coordinación no quiera autorizar directamente a la Asamblea General a que tome la decisión mencionada en el párrafo de decisión, podrá, por ejemplo, si así lo prefiere, solicitarlo al Director General o realizarlo por su intermedio.

21. La Delegación de los Estados Unidos de América dijo que su preocupación es que aparentemente, si bien se trata de órganos paralelos, una decisión del Comité de Coordinación se está sometiendo a condiciones, haciéndola depender de algo que sucede en otro órgano. Ciertamente, la intención de las delegaciones que contribuyeron a redactar el texto es que la disposición del párrafo 2.a) sea absoluta, sea una decisión clara del Comité de Coordinación y, por lo tanto, forme parte de una decisión general autónoma que no dependa de medidas tomadas por otro órgano. La Delegación añadió que si por algún motivo algunas delegaciones desean mencionar a la Asamblea General, otro enfoque sería sustituir lo que se propuso por “a menos que la Asamblea General decida otra cosa”, y solicitó nuevamente una explicación mejor sobre el propósito de esas palabras que se han añadido a la propuesta original que había sido examinada durante las consultas.

22. La Delegación de Francia transmitió el agrado de su país por participar en las consultas informales, añadiendo que también ha mantenido consultas bilaterales con las Delegaciones de China y la Federación de Rusia durante varios días y semanas y que no modificó realmente su postura respecto de esa cuestión. Se dijo a favor de la apertura de oficinas de la OMPI en China y en la Federación de Rusia. Evidentemente, manifestó escepticismo acerca del método utilizado e indicó a los asociados rusos y chinos que habría preferido un trabajo preliminar respecto del mandato, para evitar esas tensiones, pero confirmó la satisfacción de su país por esas consultas informales que disipan cualquier desconfianza de ambas partes. En opinión de la Delegación, el texto refleja la aclaración dada por todas las partes, y la Delegación apoyó la intervención hecha por la Delegación de los Estados Unidos de América, aunque se dijo conforme con la decisión del Comité de Coordinación, que resulta tranquilizadora sin volver a poner las cuestiones sobre el tapete. Tras el punto señalado por los Estados Unidos de América, la Delegación dijo que le complace respaldar el proceso de apertura de oficinas de la OMPI en China y en la Federación de Rusia.

23. La Delegación de los Estados Unidos de América dijo que con miras a encontrar una solución de compromiso y alcanzar el consenso, para dar por concluido finalmente ese punto del orden del día, su Delegación está dispuesta a manifestar acuerdo con el texto leído en voz alta por el Consejero Jurídico.

24. El Presidente agradeció a la Delegación de los Estados Unidos de América su espíritu de compromiso y dio la palabra a la Delegación de Argelia.

25. Haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, la Delegación de Argelia dijo que su Grupo no se opone al acuerdo entre la OMPI y los gobiernos de China y de la Federación de Rusia para la apertura de nuevas oficinas en esos países.

26. Al no haber objeciones al proyecto de decisión reflejado en la propuesta del Presidente leída en voz alta por el Consejero Jurídico, el Comité de Coordinación aprobó esos párrafos de decisión.

PUNTO 45 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS

27. Al presentar el punto 45 del orden del día, “informe anual sobre recursos humanos”, el Presidente hizo constar los tres documentos sometidos a examen por el Comité de Coordinación de la OMPI, esto es, el informe anual sobre recursos humanos (documento WO/CC/67/2), su corrección (documento WO/CC/67/2 Corr.) y la reseña de las decisiones y recomendaciones, aprobada por el PBC en su vigésima primera sesión (documento WO/PBC/21/21). A continuación invitó a la Secretaría a presentar el punto.

28. La Secretaría señaló que en el informe anual sobre recursos humanos se expone la actual situación de la fuerza de trabajo de la OMPI, su composición, su distribución geográfica y el equilibrio entre sexos, la evolución de la plantilla, los costos de personal y las novedades en la gestión de los recursos humanos. Dijo que el Comité de Coordinación de la OMPI fue invitado a considerar y aprobar algunas cuestiones sobre recursos humanos. Entre los puntos sometidos a aprobación cabe citar la propuesta de aumentar la edad normal de jubilación de 62 a 65 años al personal que haya entrado en funciones en la OMPI después del 1 de enero de 2014, conforme a decisiones similares que se han adoptado en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y siguiendo la recomendación de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU).

29. La Secretaría explicó que el informe anual sobre recursos humanos contiene una estrategia de recursos humanos en la que se define cómo gestionar determinados riesgos y retos estratégicos que afectarán a la OMPI en el próximo bienio. Un elemento fundamental de la estrategia es la necesidad de asegurar que la OMPI cumpla su cometido y que sea capaz de responder adecuadamente a las cambiantes necesidades de la P.I. Por otra parte, también es necesario gestionar los crecientes costos de personal y tratar el desequilibrio geográfico y entre sexos. La OMPI trata de seguir siendo un empleador interesante y ofrecer un entorno laboral atractivo y favorable que presente ventajas competitivas y ofrezca oportunidades razonables de crecimiento y desarrollo, además de incentivos para la obtención de importantes logros.

30. El informe anual sobre recursos humanos ofrece además información actualizada sobre la aplicación de sistemas de gestión mejorados, lo que repercutirá positivamente en la calidad de las actividades y la presentación de informes. El módulo de recursos humanos del sistema de Planificación de los Recursos Institucionales (PRI) entrará en funcionamiento en breve, y también se pondrán en marcha muy pronto sistemas mejorados de planificación de la fuerza de trabajo. Otro importante elemento del informe es la reforma del sistema de justicia interna, que permitirá concluir la revisión del Reglamento y Estatuto del Personal, emprendida en 2012, y publicar procedimientos y políticas aprobados de recursos humanos.

31. El Anexo III del informe anual sobre recursos humanos contiene un resumen de las actividades de la Oficina de Ética Profesional. Aunque dicha oficina es una unidad independiente situada en la Oficina del Director General, se consideró más conveniente incluir su segundo informe anual como Anexo III del informe anual sobre recursos humanos, de modo que pudiera examinarse como parte de las cuestiones de personal. En el marco de las novedades, la Secretaría señaló la introducción de la política de protección de los denunciantes de irregularidades, la puesta en marcha de un programa de formación sobre ética e integridad y el considerable aumento del nivel de concienciación sobre los principios éticos y los procedimientos para informar sobre conductas indebidas en la OMPI. En las Asambleas de 2012 se informó de la introducción de un Código de Ética Profesional en la OMPI. Todo el

personal de la OMPI está ahora obligado a recibir formación sobre ética e integridad profesional, formación que ha finalizado más del 98% de los empleados.

32. La Delegación del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias a la Secretaría por el informe anual sobre recursos humanos y las múltiples sesiones informativas oficiosas que se han celebrado sobre el tema. Señaló que está de acuerdo sobre la importancia de una nueva estrategia de recursos humanos y, al mismo tiempo, expresó preocupación acerca del notable incremento en los costos de personal. La Delegación invitó a la Secretaría a supervisar estrechamente dichos costos y sus implicaciones a medio y largo plazo. En cuanto a los asuntos del informe anual sobre recursos humanos que ha de considerar el Comité de Coordinación de la OMPI, la Delegación confirmó que a) toma nota de la terminación de contratos laborales a lo largo del año pasado, b) toma nota de la información contenida en los párrafos 51 a 55 del documento para elegir al Sr. Vladimir Yossifov como miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI hasta el período ordinario de sesiones del Comité de Coordinación de la OMPI de 2017, c) aprueba los asuntos de personal que constan en los párrafos 60 a 61 del documento, y d) toma nota de la información que figura en los párrafos 62 a 65 del documento.

33. La Delegación del Ecuador dio las gracias a la Secretaría por el informe y suscitó tres puntos, en concreto, la importancia de llevar a cabo ascensos de acuerdo con las prácticas vigentes en la Organización, la concesión de incentivos para que el personal preste un buen servicio a la hora de garantizar que se logra un equilibrio de género y, finalmente, con relación a los despidos del personal, la relevancia de que el proceso sea justo, brindando a los empleados la oportunidad de explicar su caso.

34. La Delegación de China acogió favorablemente el informe anual sobre recursos humanos, que permite a los Estados miembros entender mejor las iniciativas que se han emprendido en el ámbito de los recursos humanos. Encomió los esfuerzos que la OMPI ha realizado en este campo y expresó el deseo de que la OMPI, con arreglo a los requisitos y las peticiones de los Estados miembros, mejore la transparencia de la labor en materia de recursos humanos, sin dejar de tener en cuenta las necesidades relativas a las operaciones y la importancia del equilibrio de género y geográfico.

35. La Delegación de Argelia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, felicitó al Presidente por su elección para dirigir este Comité de gran relevancia. En lo referente a la cuestión de los recursos humanos, recordó sus intervenciones anteriores en nombre del Grupo Africano sobre el asunto del equilibrio regional, en las que ha invitado a la Secretaría en repetidas ocasiones a garantizar un mejor equilibrio, indicando que el informe demuestra que el Grupo B está sobrerrepresentado en la OMPI. La Delegación instó a la Secretaría a contratar personal de otros grupos regionales, ya que las competencias son las mismas, con lo que los países del Grupo Africano tendrían más posibilidades de estar representados en la OMPI.

36. La Delegación de Egipto felicitó al Presidente por su elección. Reafirmando los comentarios formulados por el Grupo Africano en nombre del Grupo de la Agenda para el Desarrollo (DAG), la Delegación expresó su agradecimiento a la Secretaría por el informe anual sobre recursos humanos. Confirmó que apoya la estrategia de recursos humanos, y recordó su declaración anterior, formulada en la sesión del Comité del Programa y Presupuesto con respecto a la necesidad de que haya una distribución geográfica equilibrada del personal en la Secretaría. La Delegación indicó que no parece que este principio se esté aplicando de forma adecuada, si bien figura en el acuerdo constituyente de la Organización. Hizo referencia a las declaraciones de la Secretaría en las que reconoce que es preciso revisar la política sobre la distribución geográfica. La Delegación se mostró de acuerdo con esta valoración y expresó la opinión de que es necesario entablar consultas sobre el asunto lo antes posible para subsanar los desequilibrios registrados en el informe de la Secretaría.

37. La Delegación de Francia hizo suyas las declaraciones realizadas por otras delegaciones con respecto a la importancia de la paridad entre los sexos en la Organización. En lo que respecta a la representación geográfica, dijo que toma nota de los comentarios formulados por otras delegaciones, en particular, de los aspectos positivos. No obstante, señaló que hay realidades geográficas, y que la OMPI está ubicada en un país que comparte una frontera muy larga con otro país, lo que debe tenerse en cuenta. La Delegación hizo referencia a la necesidad de controlar los costos salariales. A este respecto, señaló que la relación de los cargos a nivel de Director es superior al 5%, mientras que en otras organizaciones esa relación se acerca más al 3%. A su juicio, este elemento debe tenerse en cuenta durante la planificación del personal, con miras a lograr una relación más realista entre los cargos a nivel de Director y los otros cargos, es decir una relación que se acerque más a la de otras organizaciones de las NN.UU.

38. La Delegación de la República Islámica del Irán felicitó al Presidente por su elección y dio las gracias a la Secretaría por los documentos proporcionados y por la ponencia. Tras recordar su intervención durante la vigésima y la vigésima primera sesiones del PBC, la Delegación señaló que la cuestión de la distribución geográfica es un principio básico reconocido en la Carta de las NN.UU. Manifestó su inquietud con respecto a la falta de representación geográfica en la Secretaría, y dijo que espera que se tomen algunas iniciativas y medidas en el marco de consultas entabladas con los Estados miembros y con la aprobación de los mismos, conducentes a una estrategia clara, así como a un calendario y a actualizaciones periódicas destinadas a los Estados miembros.

39. La Delegación de los Estados Unidos de América acogió con agrado el informe anual sobre recursos humanos que figura como documento WO/CC/67/2. Hizo referencia a otro documento, el A/51/14, y en particular al punto 11 del orden del día, en el marco del cual, el PBC solicita al Director General que transmita a la CAPI su inquietud con respecto al aumento de los gastos de personal. La Delegación dijo que desea reiterar la importancia de este asunto e informarse acerca del proceso. Desea asimismo aclarar cómo será refrendada la decisión del PBC por la Asamblea General de la OMPI.

40. La Delegación de la República Democrática del Congo felicitó vivamente al Presidente por su elección, y le garantizó su plena cooperación. Tras reconocer los esfuerzos realizados en torno a la cuestión del equilibrio geográfico, señaló que 110 de los 186 Estados miembros están representados en el personal de la Secretaría. Añadió que es preciso abordar este asunto con mucha cautela y suscribió la declaración formulada anteriormente por Argelia en nombre del Grupo Africano. La Delegación confirmó que está de acuerdo con cualquier política tendente a reducir los desequilibrios geográficos entre las regiones, pero también dentro de las mismas. Señaló que hay Estados miembros que no están representados y que se debe asignar una atención especial a las solicitudes procedentes de ciudadanos de esos países. Confirmó que asigna una importancia crucial al principio de diversidad geográfica y suscribió concretamente las declaraciones que figuran en los párrafos 27 y 30 del informe anual sobre recursos humanos. A su juicio, las estrategias expuestas en esos párrafos pueden considerarse como una base fiable y sólida para corregir los desequilibrios.

41. La Delegación de España felicitó al Presidente por su elección y dio las gracias a la Secretaría por el informe muy completo, así como por sus consultas con los Estados miembros con miras a terminar y mejorar la calidad del mismo. Puso de relieve la importancia de los aspectos presupuestarios en la esfera de los recursos humanos que, aunque han sido incluidos parcialmente en el informe, se podrían enriquecer para proporcionar más información a los Estados miembros. La Delegación señaló el propuesto aumento de los costos de personal en un 9% en el proyecto de presupuesto, a pesar de que el número de miembros del personal permanece estable, a causa de los gastos inherentes a la reclasificación, el ascenso de cargos a la categoría de Director, el aumento de los pasivos del personal, los costos de seguro médico para el personal jubilado y otros asuntos relacionados con la caja de pensiones. A juicio de la Delegación, estos elementos en conjunto podrían justificar la realización de un estudio por la

Secretaría para documentar la evolución de esos costos en el curso de los próximos años, así como para efectuar una comparación con las previsiones de ingresos. A este respecto, la Delegación recordó las inquietudes manifestadas por los Estados miembros en relación con el aumento de los gastos de personal.

42. La Delegación de Sudáfrica felicitó al Presidente por su elección, dijo que apoya la declaración efectuada por Argelia en nombre del Grupo Africano y se hizo eco asimismo de la postura expresada por las Delegaciones de Egipto y la República Islámica del Irán en relación con el fomento de la igualdad geográfica en el personal de la OMPI. Instó a la Secretaría a tomar medidas encaminadas a equilibrar la balanza mediante la inclusión de personal procedente de países poco representados o no representados. Además, señaló que apoya la declaración efectuada por Francia sobre el fomento de la paridad entre los sexos.

43. La Delegación del Senegal felicitó al Presidente por su elección y le aseguró pleno apoyo. Dio las gracias a la Secretaría por el informe anual sobre recursos humanos y añadió que acoge con agrado las reformas introducidas durante el año, las contrataciones y la mejora de las relaciones entre la Administración y el personal. Señaló dos cuestiones que le preocupan, la primera de ellas, la representación geográfica. En este sentido, dijo que respalda la declaración efectuada con anterioridad por la Delegación de Argelia en nombre del Grupo Africano y afirmó que sería necesario buscar la fórmula para conseguir dicha equidad en las contrataciones. La segunda preocupación es la de la paridad entre los sexos. Destacó que se ha avanzado al respecto, ya que el 53% del personal de la OMPI son mujeres, pero sostuvo que hay que esforzarse por corregir el desequilibrio en los niveles superiores, incluidas las instancias encargadas de la toma de decisiones.

44. La Delegación de la República Unida de Tanzania felicitó al Presidente por su elección. Pidió información a la Secretaría en relación con la reducción del tamaño de la Oficina de África, cuestión que se planteó con anterioridad en el transcurso de la Conferencia de la OMPI en África. Preguntó acerca de las medidas correctivas concretas que se podrían aplicar.

45. El Director General se refirió al asunto planteado por la Delegación de los Estados Unidos de América y confirmó que en las próximas semanas se va a reunir con el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), y que tiene pensado informar a la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas durante la próxima reunión en noviembre.

46. En relación con la representación geográfica, el Director General reafirmó el compromiso de la Secretaría con la aplicación del principio de distribución geográfica equitativa en la Secretaría. Añadió que, con el fin de subrayar dicho compromiso, la Secretaría ha contratado los servicios de un especialista en género y diversidad. Con respecto al género, destacó que la Secretaría se ha propuesto alcanzar la paridad absoluta en toda la Secretaría para el año 2020. Señaló que la baja tasa de separación del servicio, que es del 2,5%, limita la capacidad de la Secretaría para llevar a cabo los cambios con más rapidez. A pesar de ello, confirmó la determinación de la Secretaría de abordar el problema de la diversidad geográfica y de género, y reconoció que se trata de una de las principales preocupaciones de los Estados miembros. Dijo que todas las vacantes se publicitan e invitó a los Estados miembros a transmitir la información relativa a esas vacantes a sus capitales, a fin de atraer una mayor diversidad de candidatos. El Director General subrayó asimismo que la Secretaría quiere actuar con la mayor transparencia posible en lo que atañe a la diversidad geográfica y de género, por lo que cada seis meses se publican estadísticas detalladas al respecto.

47. En cuanto a la pregunta formulada por la Delegación de la República Unida de Tanzania, el Director General aclaró que en la Oficina de África se habían ofrecido recientemente dos puestos y se efectuaron dos contrataciones. Uno de los procesos competitivos lo ganó un candidato interno, con lo cual se producirá una nueva vacante, que será publicitada.

48. La Secretaría sugirió, en relación con la cuestión de procedimiento relativa a la decisión del PBC de plantear al CAPI y a la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas las preocupaciones sobre el aumento de los gastos de personal, que el Comité de Coordinación de la OMPI incluya un sexto párrafo de decisión en el punto 45 del orden del día, “informe anual sobre recursos humanos”, en el que quede reflejado el respaldo del Comité de Coordinación de la OMPI a la decisión del PBC.

49. Antes de dar por concluido el punto 45 del orden del día, el Presidente resumió las decisiones del Comité de Coordinación de la OMPI y tomó nota de la información suministrada en el informe anual sobre recursos humanos, a saber:

Párrafo 50, sobre la terminación de contratos laborales – terminaciones acordadas “Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de la información proporcionada en el párrafo anterior.”

Párrafo 56, sobre el Comité de Pensiones del Personal de la OMPI “Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de la información contenida en los anteriores párrafos 51 a 55, y a elegir al Sr. Vladimir Yossifov como miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI hasta el período ordinario de sesiones del Comité de Coordinación en 2017.”

Párrafo 59, sobre la condecoración otorgada al Director General por el Ministro de Comunicaciones del Reino de Marruecos “Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de la condecoración mencionada en el párrafo 58, y a aprobar su aceptación por el Director General.”

Párrafo 61.iii), “Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de las enmiendas al Anexo II del Estatuto y Reglamento del Personal, Artículo I.f), con los montos aplicables para los subsidios de educación, con vigor a partir del año escolar en curso al 1 de enero de 2013.”

Párrafo 66, “Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota de la información contenida en los párrafos 62 a 65 *supra*.”

50. El Comité de Coordinación aprobó el documento WO/CC/67/2, en la forma siguiente:

Párrafo 61.i), en relación con las enmiendas al Artículo 9.10 del Estatuto y Reglamento del Personal, “Edad de la separación del servicio”, en vigor a partir del 1 de enero de 2014; y

Párrafo 61.ii), adoptó las nuevas “Normas de conducta de la Administración Pública Internacional”, con vigor a partir del 1 de enero de 2014, y aprobó la enmienda correspondiente del Artículo 1.5, “Conducta”, del Estatuto y Reglamento del Personal.

51. Además:

El Comité de Coordinación pidió al Director General que transmita a la CAPI y a la JJE las preocupaciones de los Estados miembros en relación con la incidencia de los crecientes costos de personal en la sostenibilidad financiera de la Organización y la necesidad de ejercer una mayor vigilancia y estudiar la posibilidad de adoptar medidas puntuales y efectivas, especialmente en el contexto del examen exhaustivo de esos asuntos que está llevando a cabo la CAPI.

PUNTO 46 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

REVISIÓN DEL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

52. El Presidente presentó el punto 46 del orden del día, “Revisión del Estatuto y Reglamento del Personal”, y pidió a la Secretaría que lo expusiera.

53. La Secretaría dijo que con la reforma de los capítulos X y XI del Estatuto y Reglamento del Personal terminará su revisión general, comenzada en 2010, y que constituye la primera revisión exhaustiva llevada a cabo en más de 20 años. La revisión de los dos capítulos ha sido un proceso muy participativo que se ha desarrollado a lo largo de nueve meses. Todos los sectores interesados han podido contribuir ampliamente y se ha consultado a todo el personal, al que se ha invitado a presentar sus observaciones y se le ha informado con regularidad sobre el proceso. La OMPI no ha emprendido esta reforma en solitario, sino que ha contado con la ayuda de un experto en Derecho administrativo internacional y con la extensa experiencia de otras organizaciones internacionales y sistemas de justicia interna. El experto revisó el actual sistema de la Secretaría y prestó asesoramiento sobre opciones de reforma conforme a las prácticas más extendidas y las normas internacionales. El actual sistema de justicia interna presenta algunas deficiencias importantes. Por ejemplo, en su marco se da especial importancia al sistema judicial convencional, que se basa en procedimientos contradictorios y farragosos. Ofrece además pocas posibilidades de aplicar inicialmente la solución informal de conflictos, antes de recurrir a los procesos convencionales. El actual sistema es un mosaico de sucesivas instrucciones administrativas y de comités de revisión por homólogos. Con el tiempo se ha ido acumulando una revisión sobre otra. Las líneas divisorias entre los distintos comités de revisión no están claras, con el consiguiente riesgo de superposiciones y lagunas. Actualmente, por ejemplo, las demandas pueden dirigirse al Director General para que adopte en cuatro ocasiones una decisión sobre el mismo asunto. Por otra parte, se ha dedicado un tiempo excesivo a debatir cuestiones de procedimiento, tiempo que se habría aprovechado mucho mejor si se hubiera dedicado a las cuestiones de contenido. La presencia de abogados en cada una de las etapas ha contribuido a que el proceso se haya vuelto especialmente enconado. Por otra parte, algunas partes del proceso brillaron por la total ausencia de procedimiento. ¿Qué suponen todas estas deficiencias para la OMPI? La Secretaría explicó que para el personal no resulta sencillo comprender el sistema de justicia interna. Muchos funcionarios consideran necesario contratar a abogados que se ocupen de su caso y eso resulta sumamente caro. Se desencadena así un dilatado proceso en el que llegar a una solución lleva muchísimo tiempo. Tales procedimientos, largos y contradictorios, no favorecen un buen entorno laboral entre los funcionarios afectados y distraen del trabajo. El proceso actual requiere un gran número de funcionarios para gestionar los múltiples comités y respuestas, factor que lo encarece considerablemente, especialmente teniendo en cuenta el tiempo invertido por parte del personal.

54. Al exponer las principales características del nuevo sistema propuesto y el valor añadido, la Secretaría explicó que la propuesta prevé reforzar los mecanismos de solución informal de conflictos mediante la función del Mediador, por lo que el capítulo XI propuesto se titula ahora “Solución de conflictos”, que abarca tanto elementos informales como formales. El personal puede encontrar una solución sin recurrir a un abogado. Hay maneras de salvar diferencias o resolver conflictos con anticipación, minimizando el daño a largo plazo que pueden sufrir las relaciones. El sistema informal no es preceptivo, sino voluntario. La propuesta racionalizaría y simplificaría la justicia interna eliminando etapas y duplicaciones. El Grupo de Examen de Reclamaciones se suprime, lo cual evita una etapa. El Comité Consultivo Mixto se mantiene y seguiría brindando asesoramiento al Director General y a la Directora de Recursos Humanos. Está compuesto por tres miembros elegidos por todo el personal y tres miembros del personal de la OMPI designados por el Director General. El Comité Consultivo Mixto también asesoraría al personal en general en materia de políticas y bienestar del personal. Por otra parte, la propuesta prevé la posibilidad de que el personal dirija peticiones al Comité Consultivo Mixto, y establece procedimientos transparentes y calendarios definidos. No se trata de alargar el

proceso, sino de que el personal disponga de tiempo suficiente, si lo necesita, para recurrir a la solución informal de conflictos, y para preparar un proceso judicial convencional. La propuesta establece un proceso con las debidas garantías y prevé salvaguardias. El derecho del personal a presentar una defensa en procedimientos disciplinarios está reconocido, así como el principio de proporcionalidad de las medidas disciplinarias. El conflicto de intereses se aborda en el Estatuto y Reglamento del Personal, y se estipula la obligación de que el personal gestione dichos conflictos e informe sobre los mismos. La sanción de destitución sumaria, que ya existe en el Estatuto y Reglamento del Personal actual, está ahora claramente definida y sujeta a reglas de procedimiento, que incluyen el derecho a responder antes de que se dictamine una destitución sumaria. La destitución sumaria existe en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), por ejemplo. Sólo se recurre a esta medida en caso de falta grave de conducta y se aplica exclusivamente en ocasiones excepcionales. Asimismo, el cese en el empleo con o sin sueldo ya existe en el Reglamento del Personal de la OMPI. El cese en el empleo sin sueldo está contemplado en el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, la OIT, la UNESCO, la OMS y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT). Estas medidas se aplican en circunstancias muy excepcionales como, por ejemplo, en casos de fraude en los que hay un perjuicio financiero para la Organización. La restitución de sumas de dinero es algo nuevo para la OMPI, pero se practica en otras organizaciones de las Naciones Unidas, y en particular en la Secretaría de las Naciones Unidas. Además, la propuesta designa a la Junta de Apelación de la OMPI como principal órgano de revisión y prevé que se refuerce de modo que pueda resolver casos de forma expeditiva.

55. La Secretaría explicó que el valor añadido para el personal consiste en que habría un sistema claro y transparente que sería accesible y en el que el personal podría encontrar apoyo para resolver las demandas con antelación. Si el personal decide entablar un procedimiento convencional, el proceso será más expeditivo, llevará menos tiempo y recursos y desembocará en decisiones con más rapidez.

56. La Secretaría puntualizó que el sistema propuesto no conllevará costos adicionales considerables para la Secretaría.

57. La Secretaría señaló que al comparar los sistemas de justicia interna en el entorno de las organizaciones del sistema de NN.UU., se constata que son en gran medida parecidos, pero con diferencias en determinados aspectos que reflejan las necesidades, circunstancias y preferencias de cada organización. El nuevo sistema de justicia interna propuesto en la OMPI está alineado en gran medida con los de otras organizaciones. Se ha dedicado mucho tiempo a examinar distintas opciones y han contribuido al proceso todos los sectores interesados esenciales a nivel interno, incluida la Oficina del Consejero Jurídico, la División de Auditoría y Supervisión Internas, el Mediador, el Consejo del Personal y el Grupo Consultivo, integrado por el mismo número de representantes del personal y de la Administración. Sigue habiendo algunas diferencias de opinión en cuanto a determinados aspectos, lo cual es normal. Lo que se ha presentado al Comité de Coordinación de la OMPI es una propuesta de política de alto nivel que exige procedimientos detallados en forma de órdenes de servicio para poder aplicarse. Asimismo, tendrán que llevarse a cabo sesiones de información y de formación del personal antes de que el sistema pueda ser utilizado por todo el personal. Por último, la Secretaría señaló que la OMPI no tiene un número excesivamente elevado de litigios en comparación con otras organizaciones. De hecho, considerados de manera global, en 2013 se han planteado menos demandas que en 2012 ante la Junta de Apelación de la OMPI y el Tribunal de la OIT. Aunque resulta correcto señalar que se han planteado más recursos por lo general durante los últimos años, se trata de una tendencia general en el sistema de las NN.UU. Lo que ha contribuido asimismo a que se planteen más recursos han sido varias nuevas políticas de recursos humanos. Por ejemplo, a raíz de la introducción en la OMPI en 2009 del sistema de gestión del desempeño del personal, un funcionario puede recurrir la calificación del desempeño que le otorgue su supervisor, y muchas de esas reclamaciones se

pueden atender por medio del sistema informal que proporciona la mediación. Por último, la Secretaría afirmó que la pronta aplicación de la reforma irá claramente en beneficio del personal de la OMPI.

58. El Presidente dio las gracias a la Secretaría por su exposición e invitó a las delegaciones a formular comentarios.

59. La Delegación de Alemania expresó su satisfacción al Presidente por su dirección del Comité y dio las gracias a la Secretaría por presentar una versión revisada del Estatuto y Reglamento del Personal con la finalidad de mejorar el sistema de justicia interna de la OMPI. Observó que los miembros del personal de las organizaciones internacionales no pueden presentar ante un tribunal nacional una controversia dimanante de una reclamación relacionada con el trabajo. Esa es la razón por la cual gozan del derecho humano de que examine su caso un órgano judicial independiente u otro mecanismo cuando los derechos puedan haber sido violados, y la organización empleadora debe aplicar su propio sistema de administración de justicia interna. Al reformar el sistema de justicia administrativa en 2007, la Asamblea General de las NN.UU. subrayó que un sistema de administración de justicia interna debe ser independiente, transparente, coherente con las correspondientes normas del derecho internacional y los principios del imperio de la ley y el debido proceso, de modo de garantizar el respeto de los derechos y obligaciones de los miembros del personal, así como la rendición de cuentas, tanto por parte de la administración como de los funcionarios. Se supone que el proyecto de reglamento contenido en el Anexo II del documento WO/CC/67/3 cumple exactamente esa función. Su finalidad es introducir más transparencia y fiabilidad en el sistema mediante la codificación y simplificación del mecanismo interno para la solución de conflictos. La Delegación se felicitó por el hecho de que el nuevo sistema hace hincapié en la importancia de tratar de resolver la controversia en una fase temprana y aplicando procedimientos informales y neutrales. Celebró asimismo el renovado énfasis en la función del Mediador y en asegurar su independencia. Sin embargo, añadió que hubiera preferido que, en aras de la transparencia y la creación de confianza, el mandato y los procedimientos del Mediador estuvieran consignados en el Reglamento del Personal y no en una orden de servicio emitida por el Director General. En lo que atañe al procedimiento formal de solución de controversias, la Delegación señaló que el nuevo sistema adopta un enfoque que recurre en gran medida a ciertos mecanismos de examen por homólogos. Esos mecanismos garantizan que el personal participe en la solución de controversias y en llegar a un entendimiento común de las reglas y normas sustantivas que rigen las relaciones entre la OMPI y sus empleados. Evidentemente ello está en conformidad con el deseo del personal de la OMPI, que ha participado en el diseño del nuevo sistema. La Delegación señaló con aprecio que la nueva Cláusula 11.2 estipula expresamente que todas las personas a las que se les confía una función en la solución formal e informal de reclamaciones y conflictos actuará de una manera imparcial y evitará un conflicto de intereses posible o manifiesto. Esta es una disposición importante para ganar la confianza y la fe de todo el personal en el nuevo sistema. A efectos de que los miembros de personal puedan prestar servicio en diferentes órganos para dar cumplimiento a esa función, y dar seguridad de que hay personas dispuestas a asumir esa responsabilidad, la Delegación recomendó que se imparta una formación jurídica adecuada a todos los funcionarios seleccionados para prestar ese servicio, y que se les exonere adecuadamente de otras tareas. Observó que los plazos en todos los procedimientos han sido calculados de una manera extremadamente generosa para una organización relativamente pequeña, que emplea la mayor parte de su personal en la sede, y mencionó a título de ejemplo que los diferentes plazos en el procedimiento ante la Junta de Apelaciones solamente pueden sumar en total 330 días, sin contar el tiempo que necesita la propia Junta para llegar a una decisión. La Delegación expresó la preocupación de que la totalidad del procedimiento podría tomar demasiado tiempo como para cumplir con su cometido, esto es, solucionar las reclamaciones y controversias lo antes posible. Por último, pidió aclaraciones sobre la selección y el estatuto de ciertos miembros de la Junta de Apelaciones. A tenor de la cláusula 11.5.1.b), el Presidente y el Vicepresidente deben ser personas con experiencia en la normativa de la administración pública internacional, y no ser miembros del personal ni haberlo

sido en los últimos 10 años. La Delegación preguntó si esas personas podían ser ajenas al sistema de la OMPI y, en caso afirmativo, cuál sería su estatuto jurídico ante la Organización.

60. La Secretaría confirmó que el Presidente y el Copresidente de la Junta de Apelación de la OMPI no pertenecerán a la Secretaría y que serán personas que no sean parte del personal en la actualidad ni lo hayan sido en los últimos diez años.

61. El Director General añadió que esto representa asimismo la situación actual en lo que respecta a la Junta de Apelación de la OMPI.

62. La Delegación de Francia dio las gracias a la Secretaría por su exposición de la reforma del sistema de justicia interna y dijo que acoge con agrado toda iniciativa encaminada a crear una atmósfera positiva de trabajo en la Organización. Destacó que en el año 2000 se presentaron muy pocas apelaciones ante el Tribunal de la OIT y que en los últimos años se había producido un aumento. Por esta razón, valoraría positivamente que hubiera más conexiones dentro del sistema, haciendo referencia asimismo a las observaciones formuladas con anterioridad por la Delegación de los Estados Unidos de América en el sentido de que las reuniones deberían estar abiertas a un público más amplio y que se debería mantener un debate interactivo con el personal. Recopiló una serie de preocupaciones relacionadas con ciertos atajos y plazos, seguridad, posibilidades de destitución y destituciones inmediatas con períodos que van desde los 60 hasta los siete días. Advirtió de que, aunque está favor de la reforma, la balanza no debería inclinarse claramente a favor de la Administración. Señaló que su país está muy bien representado entre el personal y añadió que desea asegurarse de que el personal esté conforme con la reforma, por lo que podría ser conveniente mantener un debate abierto.

63. El Presidente invitó al Copresidente del Grupo Consultivo a informar al Comité de Coordinación de la OMPI sobre el proceso de consulta llevado a cabo por la Secretaría para la revisión de su sistema de justicia interna.

64. El Copresidente del Grupo Consultivo explicó que tras la revisión del Estatuto y Reglamento del Personal realizada en 2012, los capítulos dedicados a la justicia interna aún estaban pendientes de revisión durante los años 2012 o 2013. La revisión se inició con un proceso detallado de consulta interna dirigido por un consultor externo, a partir del cual se elaboró un informe. Este informe se utilizó a continuación como documento de trabajo de un Grupo Consultivo compuesto por cinco representantes designados por la Administración, entre los cuales tuvo el honor de encontrarse él mismo, y cinco representantes del personal, es decir, del personal en general. Este grupo de diez miembros estuvo deliberando durante dos meses, mayo y junio, acerca de las revisiones de los Capítulos X y XI, y formuló una serie de recomendaciones al Director General respecto de la reforma del sistema de justicia interna. Este proceso se llevó a cabo con la mayor transparencia. En primer lugar, el Grupo Consultivo creó un sitio web interactivo al que podía acceder todo el personal, en el que se publicaron todas las actas resumidas del grupo, así como el informe del consultor superior. Se invitó a todo el personal de la Organización a interactuar con el Grupo Consultivo respecto de varios puntos del proceso. Durante esos dos meses, el Grupo Consultivo se reunió en un total de 18 sesiones, en las que se invitó a las partes interesadas a intervenir. A resultados de ese proceso, se formuló un conjunto de recomendaciones finales. Se ofreció al personal varias oportunidades para participar en el proceso y se informó al personal en general por medio del sitio web interactivo. Además, se habló con el Consejo del Personal y el Grupo Consultivo le invitó en dos ocasiones a contribuir a su labor. Al final del proceso se formularon las recomendaciones y, a finales de junio, se le hicieron llegar al Director General. Asimismo, fueron publicadas en el sitio web. El Grupo Consultivo adoptó las recomendaciones por una mayoría de 7 a 2 y la postura de la minoría también se publicó y se puso a disposición de todo el personal. Así fue, en pocas palabras, el proceso que se siguió, con lo que queda claro que fue un proceso totalmente transparente y que, tanto el personal en general como el Consejo del Personal, han dispuesto de numerosas oportunidades para sumarse a él.

65. Añadiendo a lo declarado por el Copresidente del Grupo Consultivo, la Secretaría aclaró que el Director General, tras recibir la propuesta del Grupo Consultivo, consultó por separado al Consejo del Personal. El Consejo del Personal había examinado la propuesta a fondo, y proporcionado un gran número de comentarios, de los que la mayoría han sido incorporados en la versión final de la propuesta.

66. El Presidente dio las gracias al Copresidente del Grupo Consultivo y a la Secretaría por haber explicado el proceso de reforma, e invitó a las Delegaciones a hacer uso de la palabra.

67. La Delegación de la República Bolivariana de Venezuela felicitó al Presidente por su elección, y a la Secretaría por la propuesta de reforma, y recordó que fueron los Estados miembros quienes pidieron la reforma del sistema de la OMPI de justicia interna. La Delegación observó que hay algunos ámbitos en la Organización que, a su juicio, constituyen un callejón sin salida, y que la administración del personal es uno de ellos. Observó que quizá no se trate de democracia participativa, pero hay ciertos aspectos de la forma en que la Organización es administrada. La Delegación declaró que el Comité de Coordinación de la OMPI no es un centro de solución de diferencias y que los Estados miembros no necesitan enterarse de detalles de la gestión cotidiana de la Organización.

68. El Presidente, al resumir las intervenciones de las Delegaciones de Alemania, Francia y la República Bolivariana de Venezuela, concluyó diciendo que lo que se necesita es una organización que sea transparente, justa y eficaz, y que, por lo tanto, él propone que se adopten los cuatro párrafos de decisión.

69. El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota de la información suministrada en la Revisión del Estatuto y Reglamento del Personal en relación con:

el párrafo 10, relativo a las modificaciones de la regla 3.6.2, "Ascenso, dentro de la misma categoría, de los funcionarios con nombramiento temporal", y de la regla 2.2.1 "Aplicación de una decisión de reclasificación", según constan en la parte 3 del Anexo III.

el párrafo 12, relativo a las modificaciones de la regla 7.2.9 "Dietas", la regla 9.8.1 "Indemnización por rescisión del nombramiento de funcionarios con nombramiento temporal", Anexo II "Sueldos y prestaciones", artículo 1.b) y Anexo IV "Reglamento de las Juntas de Nombramiento", artículo 1.a).

70. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el documento WO/CC/67/3, de la siguiente forma:

el párrafo 5, relativo a las modificaciones del Estatuto y Reglamento del Personal en relación con el sistema de justicia interna, según constan en el Anexo II;

el párrafo 8, relativo a las modificaciones de la cláusula 1.6 "Actividades e intereses fuera de la Oficina Internacional", la cláusula 4.4 "Ascensos", la cláusula 3.1, "Sueldos", la cláusula 4.10, "Juntas de Nombramiento", y la cláusula 4.19, "Nombramientos permanentes", con entrada en vigor el 1 de enero de 2014, según constan en la parte 2 del Anexo III.

DISCURSOS DEL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OMPI Y DE UN MIEMBRO DEL CONSEJO DEL PERSONAL

71. El Presidente de la Asociación del Personal de la OMPI y un miembro del Consejo del Personal pronunciaron discursos ante el Comité de Coordinación de la OMPI. En el Anexo del presente documento figura el texto de ambos discursos.
72. Tras pronunciar su discurso el miembro del Consejo del Personal, el Presidente le invitó a salir de la sala de modo que los Estados miembros prosiguieran sus deliberaciones. El Presidente señaló que queda a disposición en todo lo que dure su mandato y puede reanudar el diálogo, si procede.
73. La Delegación de Francia preguntó si la Secretaría respondería a las intervenciones de ambos oradores. También planteó una cuestión de procedimiento, concretamente, quién puede estar presente durante las reuniones del Comité de Coordinación de la OMPI. La Delegación dijo que le gustaría que hubiera una verdadera representación del personal por una sólida y representativa Asociación del Personal y expresó preocupación sobre lo que parecen ser dos declaraciones contradictorias por parte de representantes del personal. Tras ser invitada a formular una propuesta sobre la forma de solucionar la situación, la Delegación se refirió a la situación de los sindicatos en Francia y propuso que las demás delegaciones formulen comentarios sobre la cuestión.
74. La Delegación de Singapur felicitó al Presidente por su elección y señaló que al haber asumido la presidencia del Comité de Coordinación justo antes, quizás pueda arrojar luz en una situación que por lo visto se repite cada año, y sobre la cual la Delegación de Francia acaba de formular comentarios. Recordó que durante la reunión de 2012, había aportado aclaraciones acerca de la función del Comité de Coordinación de la OMPI y que esas aclaraciones no habían sido impugnadas por los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI. De forma más específica, la Delegación señaló que la oportunidad anual en la que el Comité de Coordinación de la OMPI permite que el Consejo del Personal se dirija al Comité no constituye un diálogo y que los miembros del personal de una organización internacional no deben dialogar con los Estados miembros, por cuanto se trata de un privilegio reservado al equipo directivo superior de la Organización al que un órgano rector como el Comité de Coordinación de la OMPI da orientaciones pero no se ocupa de su microgestión. La Delegación recordó que esos principios quedaron claramente consagrados en 2012 y fueron plenamente suscritos por el Comité de Coordinación de la OMPI. La Delegación recordó que antes de la reunión del año pasado del Comité de Coordinación de la OMPI, el Consejo del Personal había insistido en el derecho a negociar con el Comité de Coordinación de la OMPI la aprobación del Estatuto y el Reglamento del Personal modificado. Esa propuesta fue denegada por el Presidente, partiendo de los límites establecidos en las relaciones, como ya se ha explicado. La Delegación afirmó que el Consejo del Personal tiene derecho a dirigirse al Comité de Coordinación de la OMPI y a dar a conocer su punto de vista y su postura. La Delegación dijo que de las dos declaraciones escuchadas anteriormente, prefiere el segundo tipo de declaración, en la que se efectúan críticas constructivas y se plantean preocupaciones genuinas. Al reconocer que nada es perfecto, y que la situación en la OMPI, al igual que en muchas otras organizaciones, dista mucho de serlo, dijo que aprecia la resuelta intención de la Secretaría a efectuar mejoras, comenzando por la alineación estratégica, la revisión del Estatuto y Reglamento del Personal y la iniciativa de agilizar todas esas cuestiones. Al mencionar los comentarios formulados anteriormente por la Delegación de Francia, la Delegación dijo que lo que acaba de presenciar el Comité de Coordinación de la OMPI es la intervención de un puñado de personas que al parecer consideran que tienen derecho a participar en la gestión del equipo directivo de la OMPI. La Delegación señaló que no es esa la función del Consejo del Personal y que es el tercer año consecutivo en el que ha hecho esa misma afirmación. La Delegación añadió que no se ha aprovechado la ocasión para producir resultados positivos. En lugar de dirigirse al Comité de Coordinación de la OMPI sobre la clase de dirección estratégica que desearía ver adoptar a la Organización, el Consejo del Personal

ha preferido airear una lista de acusaciones contra el equipo directivo y arrojar dudas sobre muchas de las medidas ya aprobadas por el Comité de Coordinación de la OMPI. La Delegación pasó a examinar las razones del retraso en los avances de la segunda parte de la revisión del Estatuto y Reglamento del Personal. Dijo que ve con agrado que el Presidente del Consejo del Personal ha arrojado alguna luz sobre ello. A su vez, la Delegación señaló que, por su parte, se ha mantenido al tanto de los acontecimientos durante el año en que ha ocupado la Presidencia del Comité de Coordinación de la OMPI. Ha llevado a cabo esa labor específicamente con el interés de velar por que la Secretaría finalice la revisión del Estatuto y Reglamento del Personal a tiempo para las presentes Asambleas. A ese respecto, la Delegación expresó reconocimiento por los esfuerzos realizados por la Secretaría y dijo que desea estar segura de que se pongan las cosas en perspectiva, algo de lo que carecen algunas personas y que, sin embargo, no debe distraer al Comité de Coordinación de la OMPI de su labor de gobernanza de la Organización.

75. La Delegación de Ghana felicitó al Presidente por su elección, y dio las gracias a la Delegación de Singapur por su importante contribución al ejercer la función de Presidente del Comité de Coordinación de la OMPI durante el año precedente. Al recordar al Comité su importante labor dentro de la Asamblea General de la OMPI y los numerosos compromisos que tiene que atender, la Delegación dijo que en su opinión las intervenciones del Consejo del Personal podrían haberse facilitado más adecuadamente por escrito. La Delegación recordó que la Secretaría facilita a menudo documentos de los cuales simplemente se toma nota. Al mencionar la intervención de la Delegación de Singapur, la Delegación convino en que es necesario examinar de manera crítica las intervenciones que acaba de presenciar el Comité de Coordinación de la OMPI y que es preciso trazar una línea divisoria, entendiendo claramente que la Administración es la Administración. Al recordar la intervención del Presidente del Consejo del Personal, la Delegación destacó el atrevimiento mostrado al lanzar serias y graves acusaciones contra la Administración, sin proporcionar pruebas concretas. La Delegación destacó críticas tales como la de que las consultas no son dignas de crédito, la moral del personal está baja, la falta de mecanismos transparentes, la proliferación del favoritismo, etcétera. Al mismo tiempo, los Estados miembros, que han examinado la estrategia de recursos humanos y la han considerado aceptable, se preguntan si han descuidado su labor o existe algo de lo que deberían ser informados. La Delegación dijo que en su opinión es necesario levantar la Organización entre todos, y que el personal tiene que tener el debido respeto por la Administración. Esta última tiene que estar dispuesta a escuchar al personal. La Delegación dijo que no resulta adecuado escuchar del Consejo del Personal cuáles son los errores evidentes de la Administración. Señaló que es necesario disponer de una perspectiva equilibrada de la labor que se está realizando. Por último, la Delegación dijo que en su opinión hay un margen de consultas, de debates y de fomento de la confianza mutua y la rendición de cuentas con el fin de hacer avanzar la labor de la Organización.

76. La Delegación de los Estados Unidos de América felicitó al Presidente por haber sido elegido. Hizo suya la anterior declaración de la Delegación de Francia y pidió que se le presenten las declaraciones y las actas literales con objeto de ofrecer asesoramiento al Consejo del Personal y al Equipo Directivo y encarrilar su actividad en la gestión de la Organización.

77. La Delegación del Ecuador se sumó a la Delegación de Francia en la manifestación de sorpresa ante las declaraciones del Consejo del Personal. Aplaudió la intervención de la Delegación de Singapur y pidió a la Secretaría que facilite una respuesta en aras de la transparencia. Manifestó su acuerdo con la declaración de la Delegación de Ghana y afirmó la necesidad de presentar pruebas de las acusaciones presentadas, y pidió asimismo que se facilite a los delegados las declaraciones escritas.

78. La Delegación de Venezuela recordó que en las anteriores Asambleas se dieron casos similares en el Comité de Coordinación de la OMPI, y elogió la destreza con que la Delegación de Singapur llevó la situación en aquella ocasión. La Delegación recordó que, en anteriores

declaraciones, algunas Delegaciones se han referido a una línea roja, y advirtió a la Delegación de Francia que no deben abrirse las puertas de la reunión a cualquiera que acuda para declarar su verdad, puesto que lo único que se obtendrá son diferentes versiones de la verdad. Recordó que, anteriormente, los miembros del Equipo Directivo han encomiado al personal por su motivación y dura labor, gracias a la cual ha podido obtenerse el satisfactorio resultado del Tratado de Marrakech, mientras que, por su parte, el Consejo del Personal ha declarado que el personal carece de motivación. En referencia asimismo a la anterior intervención de la Delegación de Singapur, señaló que ese punto debe aclararse y que el Comité de Coordinación de la OMPI no debe participar en asuntos de microgestión. La Delegación recordó que se le ha encomendado elegir un Director General en mayo, momento en que los Estados miembros depositarán su confianza en uno u otro candidato, y que hasta ahí llega el alcance de la responsabilidad de los Estados miembros en lo que respecta a la gestión del personal.

79. La Delegación de China aplaudió las intervenciones de las Delegaciones de Singapur y de Ghana y señaló que no entiende por qué el Comité de Coordinación de la OMPI tiene que dedicar tanto tiempo a escuchar los agravios de representantes del personal, que exponen opiniones nada constructivas. La Delegación dijo que confía en que el Comité de Coordinación preste mayor atención a los asuntos de interés para los Estados miembros.

80. La Delegación de Guinea Bissau felicitó al Presidente por su elección y recibió con satisfacción las declaraciones hechas por la Delegación de Singapur y de Ghana. Respaldo todo lo dicho, tanto por la Organización como por la Asociación y añadió que la Administración y la Asociación del Personal deben mantener consultas y examinar las cuestiones objeto de desacuerdo. La Delegación expresó asimismo que el deseo de que se encuentren soluciones que queden reflejadas en la próxima Asamblea General.

81. El Presidente invitó al Director General a hacer uso de la palabra para dar algunas aclaraciones.

82. El Director General aclaró que en los últimos 28 años, con el acuerdo del Presidente, se ha dado la oportunidad al Consejo del Personal de dirigirse al Comité de Coordinación de la OMPI. Aclaró que nunca ha existido un diálogo entre el Consejo del Personal y los Estados miembros. Observó que no desea responder directamente en un foro público al Consejo del Personal por dos motivos. En primer lugar, considera que tomar partido resultaría demasiado antagónico. Reconoció que existen diferencias en la apreciación de las circunstancias o los hechos mencionados. A título de ejemplo, observó que cuando asumió su cargo de Director General, la Organización contaba con 350 empleados temporeros con mucho tiempo de servicio en la Organización. Ese número ha llegado a reducirse actualmente a cerca de 50 y llegará a cero el próximo año. Añadió que, a pesar de la crisis financiera mundial, se han regularizado más de 300 puestos, y señaló el hecho de que cada puesto regularizado tiene incidencia en el presupuesto. Esa integración tuvo un efecto benéfico en la Organización. El Director General aclaró asimismo que en una sentencia reciente, el Tribunal de la OIT declaró que una persona que ha ocupado un puesto con carácter de temporero durante 11 años debería ser tratada como un miembro del personal. En sintonía con ese dictamen, el Director General confirmó que la Secretaría está saneando esa situación de larga data que ya se producía mucho antes de que asumiera su cargo. Se integrarán a finales del año próximo los empleados temporeros con mucho tiempo de servicio en la Organización que aún restan. El Director General observó que hay cuestiones complejas que merecen un debate civilizado, llevado de manera digna y respetuosa, y que opina que no sería útil responder punto por punto de manera antagónica a la Asociación del Personal con respecto a las diferencias que existen, que él considera diferencias naturales de apreciación. También declaró que sería difícil e inadecuado responder, habida cuenta de que la Asociación del Personal no pone a disposición por anticipado los discursos. Y ello, dijo el Director General, a pesar de las peticiones en ese sentido realizadas este año, así como en años anteriores, que han quedado sin respuesta. Sin embargo, afirmó que las cuestiones planteadas por el Consejo del Personal serán examinadas y serán objeto de consultas y debates con dicho Consejo.

83. El Presidente agradeció las aclaraciones facilitadas por el Director General y tomó nota de la práctica del Comité de Coordinación de la OMPI, es decir, escuchar al Consejo del Personal. Preguntó si la práctica debería mantenerse o modificarse de alguna forma, entre otras cosas, solicitando en primer lugar al Consejo del Personal que ponga los documentos a disposición 48 o 72 horas antes de las deliberaciones, y solicitando que la presentación sea una breve presentación formal. Observó que esas cuestiones pueden considerarse para la próxima sesión.

84. El Presidente levantó la sesión.

[Sigue el Anexo]

EXPOSICIÓN ORAL DEL SR. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OMPI, ANTE LA QUINGUAGÉSIMA PRIMERA SERIE DE REUNIONES DE LAS ASAMBLEAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA OMPI

30 de septiembre de 2013

Muchas gracias Sr. Presidente.

Sr. Presidente, ante todo permítame agradecer a su Excelencia por haber permitido el ingreso del Consejo del Personal, de mis colegas y de mi persona, a esta sala de reuniones de la Asamblea General de la OMPI. Quisiera manifestarle que hoy a las 11 de la mañana, como le había anunciado durante la audiencia que me concedió, le he transmitido, conforme a las normas de cortesía, las versiones inglesa y francesa del texto de la declaración y que, por lo tanto, dicho texto ya debe estar en su posesión. Le ruego que acepte mis disculpas y las disculpas del Consejo del Personal y de la Asociación por no haberlo hecho antes debido a ciertas dificultades relativas a la traducción y finalización del discurso. Le ruego nos disculpe. Muchas gracias.

Sr. Presidente, Sr. Embajador Fodé Seck, Embajador y Representante Permanente del Senegal ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, Presidente del Comité de Coordinación, distinguidos delegados, Sr. Director General, señoras, señores, estimados colegas.

Es un gran honor para mí dirigirme a esta solemne Asamblea por tercera vez en nombre de la Asociación del Personal de la OMPI. Sr. Presidente, antes de iniciar mi intervención, permítame reiterarle mis sinceras felicitaciones por su elección al cargo de Presidente y hacerlas extensivas a los Vicepresidentes elegidos durante la primera sesión al inicio de los trabajos de la Asamblea General. Albergo la esperanza de que bajo su dirección, las deliberaciones de esta Asamblea se vean coronadas por el éxito, lo cual tendrá repercusiones que sin duda serán positivas tanto para el personal de la Organización como para los Estados miembros.

Entre los agradecimientos que deseo expresar, permítame rendir un profundo homenaje a su predecesor, su Excelencia el Embajador de Singapur, así como a sus dos Vicepresidentes, por la calidad del trabajo del Comité bajo su destacada dirección.

Sr. Presidente, a continuación expondré los principales acontecimientos acaecidos desde la última sesión del Comité de Coordinación sobre los que merece la pena llamar su atención.

En primer lugar, la aplicación del marco reglamentario relativo a la conversión de los contratos de corta duración, o contratos temporales, en nombramientos temporales. En segundo lugar, el establecimiento de nuevos procedimientos y condiciones generales de trabajo en la OMPI, y en tercer lugar la revisión del sistema de justicia interna, y posteriormente la modificación de las disposiciones pertinentes del Estatuto y Reglamento del Personal.

Antes de proporcionar detalles sobre estos tres temas, el Consejo del Personal desea formular algunas observaciones preliminares sobre las condiciones generales que han prevalecido y que han caracterizado el proceso de consultas mantenidas con la Administración.

El Consejo del Personal desea señalar que la Administración, en varias oportunidades, ha tratado de injerirse en las cuestiones relativas a la representación del personal. Este hecho fue especialmente patente durante las últimas elecciones de los representantes del personal, y dio lugar a la formulación de reclamaciones pidiendo la anulación de los resultados de esas

elecciones. Por otra parte, también se traduce en un retraso en los procedimientos ante la Junta de Apelación, que acusa actualmente más de 8 semanas, entre 8 y 12 semanas, de retraso en los plazos del procedimiento ordinario previsto de no haberse producido tales incidentes procesales.

Las reclamaciones presentadas al respecto, que fueron transmitidas al Consejo Consultivo Mixto, dieron lugar a una recomendación de anulación, tanto del procedimiento como del resultado de las elecciones. El Director General aceptó esa recomendación y a raíz de ello se convocaron nuevas elecciones. Con ocasión de esas nuevas elecciones, la Administración intentó una vez más aplicar tácticas dilatorias para influir tanto en el procedimiento mismo como en los resultados. El Consejo del Personal lamenta este hecho y pide a los Estados miembros que ejerzan su influencia sobre la Secretaría para poner fin a ese tipo de tácticas dilatorias que no respetan el ejercicio de una justicia serena y de una representación aceptable del personal por parte de los representantes debidamente elegidos.

En lo que atañe al proceso de consultas mantenidas entre la Administración y los representantes del personal, cabe señalar que actualmente el proceso de consultas está lejos de ser real y no puede considerarse digno de crédito. Se trata de un proceso meramente formal; el Consejo del Personal está convencido de que la Administración no toma en cuenta la mayoría, por no decir ninguna, de las propuestas presentadas por el Consejo. En consecuencia, no se puede concluir que se mantiene un proceso eficaz de consultas, como lo establecen las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, en particular el informe publicado en mayo de 2012 referente a las "Relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados y el régimen común de las Naciones Unidas" (documento JIU/REP/2012/10), o las recomendaciones emitidas por la Comisión de Administración Pública Internacional.

La mejor ilustración de la marginación de los representantes del personal se observó en el proceso de revisión del sistema de justicia interna. La Asociación del Personal en efecto constató que la Administración nombró a los representantes del personal en vez de que éstos fueran elegidos por el propio personal. Este procedimiento de nombramiento, que es totalmente ilegal pues viola los derechos de la Asociación del Personal, es actualmente objeto de un recurso que está pendiente ante la Junta de Apelación de la OMPI. Señor Presidente, señoras, señores, quiero llamar su atención sobre las repercusiones particularmente negativas que podrían afectar tanto al procedimiento como al fondo de esa revisión, si la Junta de Apelación y posteriormente el Tribunal Administrativo de la OIT declaran que el procedimiento de consultas adolece de vicios de procedimiento y que, por consiguiente, las disposiciones sustanciales adoptadas al respecto también deben ser objeto de anulación. Esta situación cuestionaría la totalidad del sistema de justicia interna de la Organización.

Señor Presidente, el Consejo del Personal desea señalar que hace relativamente poco tiempo, la Administración ha transmitido a la Asociación del Personal un documento titulado "Estrategia de la Organización en materia de recursos humanos para el próximo bienio" a fin de recabar observaciones. Esa estrategia ha sido objeto de un examen detenido por parte de la Asociación del Personal, al que hemos consagrado mucho tiempo y que ha dado lugar a la presentación de más de 92 observaciones al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos. La Asociación de Personal no ha recibido ni una sola respuesta a las observaciones formuladas por el Consejo del Personal. La Asociación está bastante sorprendida de constatar la ligereza con la que se trata un documento tan importante como el de la estrategia para el próximo bienio, que se ha expuesto en esta sala antes de la entrada del Consejo y que regirá las relaciones humanas en el curso de los dos próximos años. Asimismo, hemos pedido al Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos que organice una reunión pública, convoque al personal y le informe sobre la estrategia puesta en marcha. Esta petición del Consejo del Personal no ha tenido respuesta. En la Organización se nos niega incluso el diálogo más sencillo que consiste en poner la información a disposición del personal.

Excelencia, distinguidos Delegados, Señoras y Señores: esta reunión se celebra en un momento en el que se plantean importantes desafíos a la Organización, tanto internos como externos, y que exigen determinados cambios en la forma en la que la Organización realiza sus actividades y cumple su mandato. Es también un momento adecuado para poner de relieve varios logros históricos, entre otros, la adopción del Tratado de Beijing sobre Interpretaciones y Ejecuciones Audiovisuales, el Tratado de Marrakech para Facilitar el Acceso a las Obras Publicadas a las Personas Ciegas, con Discapacidad Visual o con otras Dificultades para Acceder al Texto Impreso, y el auge de los sistemas internacionales de solicitud de patentes y de registro de marcas y de diseños. Esos logros se deben, al menos en parte, a la dedicación y eficacia de que ha dado prueba el personal, que ha trabajado sin descanso en todos los sectores y servicios de la Organización.

No obstante, la Asociación del Personal es consciente de que toda Organización debe estar siempre dispuesta a reexaminar sus métodos de funcionamiento y efectuar cambios si es necesario. Lo que hay que tener presente, en última instancia, es por qué medios debe llevarse a cabo ese proceso de transformación.

La Asociación opina que la planificación y la gestión entrañan una verdadera consulta de las partes interesadas y constituyen elementos indispensables de una buena gestión, pues garantizan que las políticas y los programas establecidos estén en total sintonía con las prioridades de la Organización y puedan ponerse en práctica sobre la base del consentimiento de todas las partes interesadas en el mandato de la Organización.

El documento sobre la estrategia en materia de recursos humanos y la propuesta de modificaciones del Estatuto y Reglamento del Personal que se han sometido a su consideración, así como otras muchas políticas y programas aprobados por la Administración, no responden a esas normas por cuanto han sido concebidos sin tenerse seriamente en cuenta el punto de vista de varios grupos de partes interesadas y sin vinculación aparente con otros procedimientos fundamentales.

El documento de estrategia en materia de recursos humanos y la propuesta de modificación del Estatuto y Reglamento del Personal no responden a esos objetivos y por consiguiente sólo contribuirán a aumentar la facultad de que dispone el órgano rector de la Organización de establecer y decidir políticas y otros procedimientos que considere adecuados sin tener que tomar en consideración la necesidad de justificar esas decisiones frente a las preocupaciones legítimas de otras partes interesadas, en particular, las de los miembros del personal e incluso las de los Estados miembros.

Excelencia, distinguidos Delegados, Señoras y Señores: el documento de estrategia en materia de recursos humanos y las modificaciones propuestas del Estatuto y Reglamento del Personal no responden a esos criterios, por lo que el Consejo del Personal desearía que el Comité de Coordinación, en su calidad de autoridad legislativa a quien incumbe velar por que se cumplan las normas de la Organización, ofrezca la oportunidad de volver a examinar esos documentos que tanta importancia revisten e insta, por consiguiente, a la Administración, a realizar negociaciones y consultas más estrechas con el conjunto de partes interesadas, se trate del personal o de los Estados miembros, para asegurarse de que las normas han sido y serán respetadas.

A ese respecto, y en caso de que los Estados miembros decidan invitar a la Organización a volver a examinar esos documentos, el Consejo del Personal reitera su total disponibilidad tanto ante la Organización como a los Estados miembros, a los fines de participar activa y positivamente en las consultas.

En lo que respecta a la aplicación del marco reglamentario relativo a la transformación de contratos de corta duración en nombramientos, el Consejo del Personal señala que el Comité de Coordinación ya había aprobado la primera parte de esas reformas el año pasado, en la

misma época. En el documento aprobado, el Consejo había indicado que el conjunto de reformas en cuestión entraría en vigor el 1 de enero. Sin embargo, no fue ese el caso pues la Organización aplazó la puesta en práctica y la entrada en vigor de dichas reformas hasta el 1 de julio del mismo año.

El aplazamiento de las decisiones adoptadas por el Comité de Coordinación plantea problemas e induce a preguntarse por las razones de que el órgano rector de la Organización no se atenga exactamente a las decisiones que su Asamblea le pide que aplique. El Consejo del Personal desea informar también al Comité de Coordinación que, tras la aprobación de la revisión de la primera parte del Estatuto y Reglamento del Personal el año pasado, la Secretaría adujo que iba a emprender un control de calidad de dicho instrumento normativo y se dirigió directamente al ex presidente del Comité de Coordinación informándole de que determinadas disposiciones habían sido objeto de modificación formal. El Consejo del Personal entiende que dicho procedimiento debería haberse realizado previa consulta del Consejo del Personal por cuanto no interpretamos de la misma manera las modificaciones efectuadas. Para la Administración, se trata de modificaciones de forma, mientras que el Consejo del Personal considera que se trata de modificaciones de fondo. Y lo que es más, en el Reglamento relativo a las reuniones de la OMPI no se indica en ninguna parte que tras la clausura de una reunión, la Secretaría pueda ponerse directamente en contacto de manera exclusiva con el Presidente del Comité de Coordinación para decidir cuántas de esas modificaciones pueden entrar en vigor, aunque se trate de modificaciones de fondo.

El Consejo del Personal pide al Comité de Coordinación que recuerde a la Secretaría su obligación de atenerse estrictamente al reglamento establecido, aprobado por los Estados miembros, y si debe realizarse un proceso de consulta a ese respecto, le recuerda también que debe invitar a participar a todas las partes interesadas, a saber, al conjunto de los Estados miembros de modo que puedan pronunciarse sobre la cuestión.

Por último, y en relación con el proceso de regularización deseo llamar su atención sobre un hecho destacado que se produjo durante la última sesión del Tribunal Administrativo de la OIT. El Tribunal Administrativo de la OIT pronunció la sentencia N° 3225 y a ese respecto es menester llamar también la atención del Comité del Programa y Presupuesto acerca de las consecuencias financieras que dicha sentencia puede tener, de modo que los Estados miembros no se sorprendan del costo que ello entrañará más adelante, una vez que la Organización tenga que aplicar dicha sentencia. En dicha sentencia se afirma que una larga sucesión de contratos de corta duración constituye un abuso y el Tribunal permite por primera vez recalificar los vínculos jurídicos existentes entre un funcionario con un contrato de corta duración y la Organización, siendo el caso de que los contratos del funcionario habían sido renovados de forma repetida desde la fecha de entrada en vigor de su segundo contrato.

Habíamos preparado varios documentos para la sesión del Comité del Programa y Presupuesto; lamentablemente, tengo la obligación de informarles de que la Secretaría dio instrucciones para que dichos documentos no fueran distribuidos al PBC. Lo lamento mucho pues se trata de un verdadero obstáculo para las actividades de la Asociación del Personal así como un obstáculo y una violación muy graves del derecho de asociación.

En lo que respecta a la sentencia en cuestión, terminé explicándoles que nos hemos dirigido al Director General y a la Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos para pedirles que nos digan cómo tienen previsto aplicar dicha sentencia. No hemos recibido indicación alguna, a pesar de haberlo recordado varias veces, sobre la forma en que la Organización piensa aplicar esa sentencia, si procede.

Por lo que atañe a la creación de oficinas de la OMPI en el exterior, me referiré brevemente a ese tema. Deseo señalar a la atención de ustedes que el personal está sumamente preocupado porque no cuenta con información sobre el tipo de actividad que esas oficinas deberían realizar, llegado el caso. En lo que atañe a la reinstalación del personal, cabe

preguntarse en el marco de qué disposiciones se llevaría eventualmente a cabo esa reinstalación y, de producirse traslados, cabe preguntarse si ellos serán compatibles con el respeto de las normas en materia de "relocation" (reinstalación), como suele denominarse corrientemente el traslado, cuando se crea una oficina en el exterior, en una región alejada de la sede de la Organización. Es un tema que nos preocupa y deseo poner esta información en conocimiento de los Estados miembros y del Comité de Coordinación, por lo que concierne a los aspectos que podrían, eventualmente, ser objeto de debate con la Secretaría.

En relación con la aplicación de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección, me referiré a dos elementos fundamentales. El primero es un documento en el que se indica que, en relación con la gestión de las licencias por enfermedad, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos contrató un consultor que habría preparado un informe para presentarlo a dicho Departamento. Ese documento no ha sido transmitido al Consejo del Personal e ignoramos completamente a partir de qué tipo de conclusiones el consultor ha formulado sus recomendaciones, de haberlas.

Sin embargo, aún más problemático para el Consejo del Personal es el documento JIU/REP/2012/10, titulado "Relaciones entre el personal y la administración en los organismos especializados y el régimen común de las Naciones Unidas". La Administración sostiene que ya se están aplicando las recomendaciones 8 y 9. Es decir, el hecho de permitir al personal que entre en contacto con los Estados miembros. No es ese el punto de vista del Consejo del Personal. Se trata simplemente de una práctica; sin embargo, lo que el documento de la DCI recomienda es justamente que esa práctica se constituya en obligación y forme parte de las normas, a saber, el Estatuto y Reglamento del Personal.

Sr. Presidente, deseamos que el Consejo, que el Comité de Coordinación, es decir el órgano legislativo de la Organización, tome en consideración esta situación y trate esta cuestión para que la relación entre los representantes del personal debidamente electos y los Estados miembros sea una relación de carácter institucional.

Finalmente, en cuanto a las cuestiones relacionadas con la supervisión interna y la auditoría, el Consejo del Personal desea que se dé mucha más independencia al Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas. De hecho, en materia de investigaciones y de auditoría, las facultades del Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas, a pesar de haber sido objeto de una revisión aprobada en octubre del año pasado, no llegan a ser verdaderos mecanismos que podrían permitir a los Estados miembros ejercer ese control, y ello es de sumo interés para el personal, porque puede verse afectado por diversas investigaciones. Ahora bien, los Estados miembros tienen acceso a los informes de auditoría y a los informes de evaluación, pero no pueden tener acceso a los informes de investigación y sería deseable que en la próxima revisión de la Carta de Supervisión Interna se permita a los Estados miembros, a todos ellos, acceder también a los informes de investigación. Asimismo, sería deseable que se pongan en marcha mecanismos fiables y transparentes para que entre en juego la responsabilidad de los órganos ejecutivos cuando se señalen varios hechos comprobados que sean objeto de investigaciones realizadas por iniciativa bien del Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas, bien de órganos externos independientes y que pudieran eventualmente dar lugar a una acusación o generar responsabilidad.

Por último, Excelencia, honorables Delegados, Señoras, Señores, antes de ingresar a esta sala para dirigirme a ustedes, el personal, varios de mis colegas, me han pedido que les transmita un mensaje y les he prometido hacerlo, a pesar de lo difícil que me resulta, porque debo asumir las obligaciones que me incumben en función del mandato que mis colegas me han confiado, por elección. Me han pedido que les diga que la moral del personal está por los suelos y que su profunda desmotivación se debe a una serie de causas. La primera de ellas es ciertamente la falta de mecanismos transparentes y fiables, la segunda es la proliferación del favoritismo en materia de contratación y de gestión de la carrera, y la tercera es la falta de perspectivas reales

de gestión de la carrera, que podrían permitir al personal desarrollar sus aptitudes y sus competencias y prever una participación más intensa al servicio de ustedes.

Al transmitirles este mensaje, deseo comunicarles que todos, ustedes y nosotros, consideramos que la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual es una gema, que merece todos los cuidados. Naturalmente, incumbe a los Estados miembros la tarea de encontrar los mecanismos que consideren adecuados para devolverle su brillo, con credibilidad, serenidad y un trabajo más arduo y más consensuado.

Señor, Señoras, Señores, honorables Delegados, les agradezco que me hayan permitido, por tercer año, transmitirles el mensaje de la Asociación del Personal. Gracias por su amable atención.

**EXPOSICIÓN ORAL DEL SR. ANATOLE KRÄTTIGER,
MIEMBRO DEL CONSEJO DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OMPI, EN
LA QUINCUAGÉSIMA PRIMERA SERIE DE REUNIONES DE LAS ASAMBLEAS DE
LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA OMPI**

30 de septiembre de 2013

Su Excelencia Embajador Fodé Seck de la República del Senegal,
Distinguidos delegados,
Señor Director General,
Señoras y señores,
Estimados colegas:

Es para mí un honor y un privilegio, no solo dirigirme a ustedes hoy, sino también trabajar en la OMPI. Mi moral y la de muchos, si no la de casi todos mis colegas, está bien alta. Nos sentimos orgullosos de nuestro trabajo y de nuestros logros, y estamos haciendo mayores esfuerzos para ampliar más si cabe los buenos resultados de la OMPI y conseguir más cambios positivos.

Ciertamente, es una obviedad que lo único constante en la vida es el cambio. Por desgracia, me he dado cuenta de que en el sistema multilateral hay excepciones a esta regla. Las relaciones entre el Consejo del Personal y la Administración se encuentran congeladas en el tiempo, como un mosquito atrapado en ámbar desde la era jurásica, lo cual, resulta lamentable.

Sr. Presidente, Honorables Delegados:

Recuerdo que en la reunión del año pasado del Comité de Coordinación, el entonces Presidente, el Embajador Kwok Fook Seng de Singapur, formuló algunas observaciones respecto de una intervención del Presidente del Consejo del Personal. En primer lugar, el Embajador nos pidió que nos mantuviésemos al margen de los asuntos de los Estados miembros. Luego, nos instó a que emulásemos a los sindicatos modernos, que han dejado atrás el modelo de confrontación propio del siglo XX, a fin de poder avanzar y trabajar de forma conjunta con la Administración para solucionar los problemas reales.

Por desgracia, el Consejo del Personal, del cual formo parte, no ha podido liberarse de ese instinto fosilizado que le lleva a la confrontación de forma compulsiva.

A consecuencia de ello, muchas inquietudes legítimas se están viendo ensordecidas por el ruido que genera una minoría permanentemente descontenta. El Presidente del Consejo del Personal les acaba de ofrecer un discurso cargado de cuestiones que solo les atañen a ustedes, los Estados miembros, tal como ustedes, los Estados miembros, han establecido (artículo 8.1.1 [b] del Estatuto y Reglamento del Personal). Mientras tanto, el Consejo se ve obligado a descuidar su verdadera labor. En lugar de ocuparse de asuntos acuciantes que preocupan a todo el personal, como el perfeccionamiento profesional, la movilidad interna y el sistema de justicia, por nombrar solo unos pocos, el Consejo del Personal ha seguido poniéndole trabas a la Administración prácticamente en todas las cuestiones.

Algunos ejemplos concretos de ello son los siguientes:

- a finales de 2012, los miembros del Consejo en el Grupo Consultivo, cuya misión era contribuir a la revisión del sistema de justicia interna, presentaron la dimisión de forma colectiva por aspectos relacionados fundamentalmente con una disputa interna del Consejo;

- aun cuando se le plantearon numerosos enfoques y propuestas distintas, el Consejo del Personal no respondió de forma afirmativa a ninguna de ellas. La Administración tuvo que crear un Grupo para sacar el trabajo adelante, con inclusión de miembros del Personal, si bien es cierto que, tal como ustedes han podido escuchar, ninguno de ellos fue elegido. Pero el Consejo del Personal siguió enfrentándose y oponiéndose a todas las iniciativas y obstruyéndolas;
- en defensa de la ardua labor que realizan mis colegas del Consejo del Personal, quiero destacar asimismo que este formuló varios comentarios sustantivos sobre el proyecto de propuesta. Aunque a mi entender las revisiones propuestas representan una mejora en relación con el sistema actual, habría sido mucho más constructivo mostrar una actitud positiva durante todo el proceso.

Señor Presidente, Honorables Delegados:

Debido a la falta de voluntad del Presidente de la Asociación del Personal para colaborar con la Administración, y el consiguiente enfoque conflictivo, hemos desperdiciado muchas oportunidades de participación y no hemos cumplido con nuestro deber de representar los intereses colectivos de todo el personal. Esa oposición intransigente es sencillamente desconcertante.

Una de las formas de manifestarse de esa oposición reflexiva es la insistencia del Presidente en oponerse a toda posible decisión administrativa. En la mayor parte de los casos, pero sobre todo una vez que estos llegan al Tribunal de la OIT, se incurre en costos jurídicos externos. Esto ha dado lugar a un gasto apreciablemente superior a las previsiones. A su vez, el déficit ha sido compensado con una donación facilitada por el Presidente de la Asociación del Personal de la OMPI.

Aunque los motivos a los que obedecen esas donaciones podrían muy bien ser legítimos, uno tiene que estar siempre atento a los conflictos de intereses. La donación del año pasado, de 100.000 francos suizos, fue cuantiosa. Además, ésta se pagó directamente al Asesor Jurídico Externo de la Asociación. Las facturas jurídicas no saldadas de este año también son elevadas, pero muy pocas de esas facturas han sido objeto de examen, y mucho menos aprobadas por el Consejo, según se dispone en los propios Estatutos de la Asociación de Personal. Una vez más, necesitaremos una donación para pagar nuestras deudas. Sin insinuar ningún motivo, cabe al menos poner en tela de juicio la legitimidad y los posibles motivos subyacentes de los numerosos recursos financiados mediante esas donaciones externas, como de hecho hizo recientemente el Tribunal Administrativo de la OIT (por ejemplo, Fallo 3206 del Tribunal Administrativo de la OIT, de julio de 2013).

Señor Presidente, Honorables Delegados:

La impugnación de medidas administrativas, cuando existe una auténtica razón para ello, es apropiada y necesaria. Pero el Consejo del Personal traiciona a sus propios constituyentes cuando se opone *a priori* y no se implica constructivamente. Eso está mal y reñido con los principios básicos de buena gobernanza, y no redundan en absoluto en beneficio de los intereses del personal en su conjunto.

Los principios que rigen la Asociación son muy claros. De hecho, éstos fueron concebidos en la primera Asamblea General de las Naciones Unidas (NN.UU.) en 1946, bajo la dirección del entonces Secretario General Trygve Lie, él mismo un antiguo sindicalista. Cito: "...un Comité de Personal que transmita los puntos de vista y las opiniones de sus constituyentes... que no obedezca a la Administración ni se oponga a la misma *a priori*... que no intente provocar una crisis ni trate de aquietar un descontento legítimo con palabras ambiguas..."

Señor Presidente, Honorables Delegados:

Toda defensa empieza por nosotros mismos, como individuos. Yo mismo, en calidad de miembro elegido del Consejo del Personal, sé que el primer paso en la consecución de una OMPI más transparente, respetada, creíble y eficaz debe ser dado, ante todo, por mí y el Consejo del Personal, para servir de buen ejemplo a todo el personal. Y no debería ser ilógico esperar que ese paso sea emulado -e incluso sobrepasado- por el Director General, por la Administración y por ustedes, los Estados miembros.

Cuanto menos nosotros, el Consejo del Personal, juguemos a hacer política, más tiempo tendremos para consagrarnos a nuestra sana labor. Cuento con su apoyo y, sobre todo, con su buen ejemplo.

A mis bienintencionados colegas del Consejo les pido que no confundan mi disenso con deslealtad. Estoy sencillamente preconizando una mayor transparencia, respetabilidad, credibilidad y eficacia, ante todo dentro del Consejo del Personal. William Fulbright, un defensor del multilateralismo que respaldó firmemente la creación de las NN.UU., dijo que “en una democracia, la disensión es un acto de fe”.

Yo tengo fe en que llegará el momento en que logremos aplicar en la OMPI la Resolución 1946, nos libremos de las ataduras de las viejas animosidades y de los patrones de pensamiento anquilosados, y sepamos cuándo podemos colaborar con la Administración y cuándo debemos oponernos a ella, de manera creíble y constructiva, y actuar en beneficio de la colectividad.

Señor Presidente, Honorables Delegados, una vez más cuento con su apoyo y su buen ejemplo.

Gracias.

[Fin del Anexo y del documento]