

## **Comité de Coordinación de la OMPI**

**Septuagésima primera sesión (46ª ordinaria)**  
**Ginebra, 5 a 14 de octubre de 2015**

### **INFORME**

*aprobado por el Comité de Coordinación*

1. El Comité de Coordinación abordó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento A/55/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 23, 28, 29, 30, 31 y 32.
2. El informe sobre dichos puntos, con excepción de los puntos 9, 23, 28, 29 y 30, figura en el informe general (documento A/55/13).
3. El informe sobre los puntos 9, 23, 28, 29 y 30 figura en el presente documento.
4. Fue elegido Presidente del Comité de Coordinación el Sr. François Xavier Ngarambé, Embajador (Rwanda), y Vicepresidente el Sr. Wojciech Piatkowski (Polonia).

PUNTO 9 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO:

APROBACIÓN DE ACUERDOS

5. Los debates se basaron en el documento WO/CC/71/1.
6. Al presentar el punto del orden del día, el Consejero Jurídico señaló a la atención de los Estados miembros el documento de trabajo, y les informó de que hay dos acuerdos cuya aprobación se propone al Comité de Coordinación. El primer acuerdo es entre la OMPI y el Centro Regional para el Fomento del Libro en América Latina y el Caribe (CERLALC), en tanto que el otro acuerdo es entre la OMPI y la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP).
7. El Consejero Jurídico recordó que en el párrafo de decisión de ese documento, el párrafo 4, se invita al Comité de Coordinación a que apruebe, si ese es su interés, los dos acuerdos.
  8. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el memorando de entendimiento entre la OMPI y el CERLALC así como el memorando de entendimiento entre la OMPI y la CESPAP, según constan en los Anexos I y II, respectivamente, del documento WO/CC/71/1.

PUNTO 23 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO:

DICTAMEN DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN A LA ASAMBLEA DE LA UNIÓN DE LISBOA RELATIVO A LA PROPUESTA DE CREACIÓN DE UN FONDO DE OPERACIONES PARA LA UNIÓN DE LISBOA

9. Los debates se basaron en el documento WO/CC/71/6.
10. La Delegación de los Estados Unidos de América dijo que ha acogido con beneplácito la propuesta formulada por el Director General en el sentido de establecer un fondo de operaciones para la Unión de Lisboa, por cuanto ello ayudaría a los miembros de la Unión de Lisboa a aplicar las obligaciones dimanantes del tratado que existen desde 1958 y que han asumido dichos miembros con su adhesión al Arreglo de Lisboa. Tras subrayar que el constante déficit de que adolece la Unión de Lisboa no está en consonancia con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, la Delegación dijo que ha tomado nota con satisfacción de las medidas propuestas para ayudar a la Unión de Lisboa a empezar a actuar de concierto con las demás uniones de la Organización. La Delegación dijo que considera importante que en la serie en curso de reuniones de las Asambleas de la OMPI, los miembros de la Unión de Lisboa dejen constancia de un compromiso financiero concreto con el Sistema de Lisboa. A ese respecto, recordó que ha propuesto una solución flexible durante el proceso de consultas informales, que reafirmaría dicho compromiso al tiempo que dejaría en manos de los miembros de la Unión de Lisboa decidir la forma en que desean cumplir sus obligaciones. La Delegación señaló que un aspecto importante que no puede perderse de vista es que en la OMPI, la toma de decisiones se lleva a cabo en muchos niveles diferentes. Por ejemplo, las Uniones del PCT, Madrid, La Haya y Lisboa se han reservado el derecho a decidir si desean incrementar las respectivas tasas y en cuánto desean incrementarlas. La Organización no cuenta con una Asamblea única que pueda acaparar la toma de decisiones por parte de dichas uniones. La Delegación dijo que, en otras palabras, si la Unión de Lisboa decide en última instancia no aumentar las tasas del Sistema de Lisboa de forma suficiente como para cubrir sus costos, es prerrogativa suya. Sin embargo, en el Artículo 11.3v) del Arreglo de Lisboa se estipula que en esos casos son necesarias las contribuciones de los miembros de la Unión de Lisboa. Dichas contribuciones difieren de las mencionadas en

relación con el fondo de operaciones contemplado en el Artículo 11.7) del Arreglo de Lisboa. A ese respecto, la Delegación dijo que se congratula por la propuesta formulada por el Director General de establecer un fondo de operaciones por cuanto dicho fondo constituye otro compromiso con el tratado que los miembros de la Unión de Lisboa han contraído con la Organización. La Delegación prosiguió su intervención diciendo que en el Convenio de la OMPI se contempla que el Comité de Coordinación ofrecerá su dictamen sobre todas las cuestiones administrativas y financieras y sobre todas las demás cuestiones de interés común a dos o varias uniones. A ese respecto, conviene subrayar que el Comité de Coordinación no solo incluye a los miembros del Comité Ejecutivo de la Unión de París y del Comité Ejecutivo de la Unión de Berna, sino también a los miembros de otras uniones de la OMPI a los fines de garantizar la coherencia en el seno de la Organización y entre los tratados administrados por la OMPI y para velar por que no se tome decisión alguna contra la voluntad de los miembros de cualquiera de las uniones en asuntos de interés para todas. La Delegación señaló que, como ya ha reiterado, la expansión del Arreglo de Lisboa de 1958 sobre Denominaciones de Origen para dar cabida a la materia mucho más amplia de las indicaciones geográficas afecta a otras uniones de la OMPI, incluidas la Unión de París y la Unión de Madrid. En particular, dado que el Acta de Ginebra fue adoptada sin contar con el dictamen del Comité de Coordinación, exhorta encarecidamente a que se vuelva a examinar la cuestión. La Delegación concluyó su intervención diciendo que está a favor de que se establezca un fondo de operaciones a fin de aportar un mínimo de liquidez al Sistema de Lisboa existente.

11. La Delegación de la República Checa observó que la información que contiene el documento objeto de examen es sumamente útil y constituye una buena base para un examen más detenido por los miembros de la Unión de Lisboa. La Delegación recordó que los miembros de la Unión de Lisboa han dejado constancia de disposición y voluntad para encontrar soluciones que garanticen la sostenibilidad financiera de la Unión de Lisboa, incluida la opción presentada en el documento objeto de examen. A ese respecto, la Delegación señaló que los Miembros de la Unión de Lisboa ya han convenido en aumentar las tasas del Sistema de Lisboa y en establecer un Grupo de Trabajo para la elaboración del Reglamento Común del Arreglo de Lisboa y del Acta de Ginebra del Arreglo de Lisboa. La Delegación reiteró que los miembros de la Unión de Lisboa se han comprometido a tratar de encontrar solución a la cuestión de la sostenibilidad financiera del Sistema de Lisboa, y prueba de ellos son esos primeros pasos positivos, y añadió que los miembros de la Unión de Lisboa necesitarán más tiempo para considerar otras medidas a largo y corto plazo por cuanto tendrán que consultar a las respectivas autoridades financieras nacionales a ese respecto. Se tomarán después otras medidas concretas.

12. La Delegación de Francia dijo que, como miembro de la Unión de Lisboa, su país está esforzándose al máximo para garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema de Lisboa, prueba de ello en particular es la decisión histórica tomada por los miembros de la Unión de Lisboa de duplicar todas las tasas de registro. La Delegación indicó, además, que los miembros de la Unión de Lisboa tienen un problema por solucionar a corto plazo y que todavía están examinando formas y medios de subsanar dicho problema. A ese respecto, señaló que el establecimiento de un fondo de operaciones es una de las opciones que están sobre el tapete. En cualquier caso, existe determinación política de dar con la mejor solución para garantizar la sostenibilidad financiera a largo plazo de la Unión de Lisboa. No obstante, señaló que por el momento no está en condiciones de aprobar la propuesta contenida en el documento objeto de examen. No obstante, añadió que cuenta con la asistencia de la Secretaría para convocar un grupo de trabajo el año que viene a los fines de preparar la aplicación del Acta de Ginebra. Dicho grupo de trabajo podría abordar también las modalidades que se contemplan en el Artículo 24 para garantizar la financiación del Sistema de Lisboa. La Delegación expresó su pesar por el hecho de que el Comité de Coordinación solo se esté ocupando del déficit financiero de la Unión de Lisboa y no del déficit de la Unión de la Haya, que es todavía mayor. No comprende las razones de esa discriminación aparente ni por qué se diferencia la Unión de Lisboa a ese respecto. Por consiguiente, y a los fines de un buen debate, propuso que se preparen dos documentos separados para la próxima sesión, uno de

ellos, acerca del establecimiento de un fondo de operaciones para la Unión de Lisboa, y otro, en relación con el déficit financiero de la Unión de La Haya. La Delegación concluyó su intervención indicando que Francia asumirá las obligaciones financieras que le corresponden respecto de la Unión de Lisboa, como ya indicó al finalizar la conferencia diplomática en mayo. La Delegación observó, además, que dar con una solución financiera a corto y a largo plazo favorecerá también nuevas firmas del Acta de Ginebra del Arreglo de Lisboa.

13. La Delegación de Australia dijo que la información contenida en el documento objeto de examen es útil y agradeció a la Secretaría la propuesta de establecimiento, proporción y modalidades de un fondo de operaciones. La Delegación indicó que le complace escuchar que muchos miembros de la Unión de Lisboa hayan confirmado la intención de ocuparse de la cuestión de lograr la sostenibilidad a largo plazo de dicha Unión. La Delegación dijo que considera que el establecimiento de un fondo de operaciones será un elemento importante de la serie de esfuerzos destinados a afrontar el déficit y la cuestión de la financiación de la Unión de Lisboa.

14. La Delegación de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, instó a hallar una solución constructiva en relación con el establecimiento de un fondo de operaciones, a fin de velar por que los principios de transparencia, rendición de cuentas e inclusión sigan siendo los principios fundamentales que orienten todas las actividades de la OMPI en cuanto Organización. La Delegación indicó que el Grupo Africano sigue dispuesto a colaborar con los Estados miembros de la OMPI para hallar una solución a esa cuestión. La Delegación dijo que el Grupo Africano está muy preocupado por el resultado de las negociaciones globales con respecto al presupuesto por programas.

15. La Delegación de Argelia recordó que se han hecho muchos esfuerzos para hallar una solución constructiva y aceptable para todos los países. En su opinión los argumentos planteados por el Grupo Africano y la Delegación de Francia deben examinarse detenidamente. La Delegación dijo que apoya la propuesta de disponer de más tiempo para examinar la cuestión, ya que esto permitirá a las delegaciones examinar otros aspectos distintos de las propuestas ya planteadas y hallar una solución aceptable para todos.

16. La Delegación de Suiza dijo que en su opinión el establecimiento de un fondo de operaciones es una práctica presupuestaria adecuada. La Delegación dijo que, al mismo tiempo, los miembros de la OMPI están interesados en otras cuestiones muy importantes y todos ellos están esforzándose por aprobar el presupuesto para el bienio siguiente. La Delegación sugirió que se mantenga en suspenso esta cuestión, de modo que puedan proseguir los debates constructivos que ya están en curso.

17. La Delegación de la India dijo que desearía ver un ambiente constructivo en la resolución de las cuestiones relativas a la Unión de Lisboa. Deben hallarse soluciones que den cabida a todas las posturas, tanto en el Comité de Coordinación como en la Asamblea General, a fin de evitar que esa cuestión impida que las Asambleas adopten otras decisiones importantes.

18. La Delegación de Panamá dijo que suscribe las preocupaciones expresadas por las Delegaciones de los Estados Unidos de América y Australia. Esas preocupaciones se derivan de algunas diferencias existentes entre la Unión de Lisboa y otras uniones y de la manera en la que se ha establecido el Acta de Ginebra. La Delegación dijo que confía en que se halle una solución satisfactoria para todas las delegaciones, ya que esas cuestiones también tienen repercusiones en otros puntos del orden del día.

19. La Delegación de Indonesia indicó que sigue en su empeño por negociar en la Asamblea General de la OMPI y en el Comité de Coordinación para hallar soluciones a las numerosas cuestiones pendientes. La Delegación instó a los miembros de la OMPI a que hallen soluciones sobre la propuesta de establecimiento de un fondo de operaciones. La Delegación

concluyó afirmando que confía en que la Asamblea General de la OMPI adopte un presupuesto para el bienio 2016/17.

20. La Delegación de la República de Corea dijo que considera muy útil la propuesta de la Secretaría en aras de la sostenibilidad financiera de la Unión de Lisboa. La Delegación recordó que siempre ha acentuado que la sostenibilidad financiera de cada una de las uniones es importante para la Organización. La Delegación manifestó su decepción por no aprobarse esa propuesta útil.

21. La Delegación de China observó que tras más de una semana de debates se avanza lentamente en las cuestiones del Sistema de Lisboa. Sin embargo, todas las partes han demostrado buena fe a la hora de resolver los problemas financieros de la Unión de Lisboa. El problema principal es meramente de carácter técnico. En consecuencia, la Delegación propuso que se celebren reuniones técnicas para resolver ese problema en la siguiente Asamblea General. La Delegación indicó además que, en su opinión, los Miembros deben hacer gala de una mayor voluntad política para resolver el problema, a fin de velar por el normal funcionamiento de la Organización. Por último, dijo que confía en que este problema no impida a la Asamblea General aprobar el presupuesto por programas para el bienio 2016/2017.

22. La Delegación de la República Islámica del Irán subrayó que es consciente de su responsabilidad en cuanto que miembro de la Unión de Lisboa de velar por la eficiencia del Sistema de Lisboa y se ha mostrado de acuerdo con la propuesta de aumentar las tasas de registro. Además, la propuesta de establecimiento de un fondo de operaciones para la Unión de Lisboa está siendo objeto de consideración, entre otras opciones, por los miembros de Unión de Lisboa, entre ellos, su país. Como los miembros de la Unión de Lisboa necesitan más tiempo para celebrar consultas con sus gobiernos antes de adoptar una decisión, la Delegación dijo que suscribe las declaraciones hechas por las Delegaciones de la República Checa y Francia.

23. El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota de las declaraciones formuladas y pidió a su Presidente que dé a conocer el resultado del debate al Presidente de la Asamblea de la Unión de Lisboa.

#### PUNTO 28 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO:

#### INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

24. Los debates se basaron en los documentos WO/CC/71/2, WO/CC/71/2 Add. & Corr. y WO/CC/71/3 Rev.

i) Informe sobre recursos humanos

25. El Presidente pasó al punto 28 del orden del día, el informe anual sobre recursos humanos, y pidió a la Secretaría que presente el documento.

26. La Secretaría dio las gracias al Presidente por la oportunidad de presentar el informe anual sobre recursos humanos (RR.HH.), y comenzó rindiendo tributo a la labor del personal de la OMPI, hombres y mujeres de 116 países, cuya dedicación, satisfactoria labor y creatividad personal y de equipo hacen posible que la OMPI obtenga excelentes resultados y preste servicios de alta calidad año tras año. La Secretaría mencionó que, durante el periodo objeto de examen, la Organización ha sido capaz de equilibrar la estabilidad y la renovación a nivel interno. El personal de la OMPI ha permanecido estable, y sin embargo se han fortalecido varios ámbitos esenciales, por ejemplo, la seguridad de las T.I., la continuidad de las operaciones y la capacidad lingüística, en concordancia con las necesidades operativas de la

OMPI. Esto se ha logrado gracias a una cuidadosa redistribución del personal, la eliminación paulatina de empleos que daban apoyo a procesos y tecnologías obsoletas y la creación de nuevos empleos en ámbitos que añaden más valor a los clientes mundiales de la Organización. La renovación interna también impulsa el desarrollo de las capacidades del personal. Más de 3.000 participantes han recibido formación que abarca temas técnicos, de idiomas, gestión y otros temas, mientras que unos 25 miembros del personal reciben apoyo de la Organización para cursar estudios superiores. En cuanto al perfeccionamiento del personal, se ha ascendido internamente a más de 22 miembros del personal, la amplia mayoría tras efectuar procesos de selección por concurso, y el personal también ha aprovechado las oportunidades de movilidad lateral interna para seguir desarrollando y ampliando sus competencias. El objetivo de la Organización consiste en seguir siendo un empleador que atraiga a un personal diverso a escala mundial. La Organización sigue teniendo una reducida rotación del personal y los índices de ausentismo siguen en descenso por segundo año consecutivo. La diversidad geográfica es una esfera esencial y la Secretaría ha realizado avances en el objetivo de contratar un abanico de candidatos lo más amplio posible desde el punto de vista geográfico, sin comprometer lo que sigue siendo la consideración principal a la hora de contratar personal, esto es, la necesidad de velar por los niveles más altos de eficiencia, competencia e integridad en concordancia con el Convenio de la OMPI y el Estatuto y Reglamento del Personal. Añadió que varias de las iniciativas de sensibilización que tienen por fin mejorar el número de solicitudes de empleo procedentes de algunos países y regiones están dando los resultados deseados, y aumentan constantemente las solicitudes procedentes de esos países. El número de nombramientos de países o regiones que tienen una representación escasa entre los miembros del personal va en aumento. Se avanza hacia el objetivo de una distribución geográfica más equilibrada, a la vez que se vela por esa diversidad al contratar a miembros del personal con nombramientos temporales. La Secretaria mencionó igualmente que se ha hecho llegar a los Estados miembros un documento de información sobre la diversidad geográfica y que se ha celebrado una sesión de información a ese respecto y que esto ofrece la oportunidad a los Estados miembros de examinar la diversidad geográfica en la OMPI, y a la Secretaria la de compartir información sobre el Acuerdo de 1975 de la OMPI y los sistemas de diversidad geográfica de otras organizaciones de las Naciones Unidas. Añadió que algunas de las organizaciones de las Naciones Unidas no cuentan con ningún sistema oficial en vigor, sino que simplemente tienen en cuenta el equilibrio geográfico en la contratación. En cuanto a la Organización, en virtud del Acuerdo de 1975, 411 puestos están sujetos a distribución geográfica en representación del 39% de los puestos del personal. La Secretaría declaró que sigue estando dispuesta a colaborar constructivamente con los Estados miembros sobre este asunto. En cuanto al equilibrio de género, se han realizado avances, pero la Organización todavía tiene bastante camino que recorrer para lograr el equilibrio de género en las categorías superiores antes de 2020. Se hace hincapié en aumentar el número de solicitantes de empleos cualificados y asimismo en perfeccionar la competitividad del personal de cara a las vacantes venideras en niveles en los que exista desequilibrio. Además, la Secretaría aumenta cada vez más su participación en las redes internacionales, lo que dará lugar a una creciente incorporación de la dimensión de género y a una mejor representación de género en los solicitantes de vacantes. La Secretaría se mantiene vigilante en cuanto a los costos de personal y ha logrado obtener mayores logros con el mismo tamaño global del conjunto del personal, al señalar que la proporción de los costos de personal descenderá en cierta medida en la propuesta de presupuesto para 2016/17. Se han logrado avances satisfactorios en la incorporación de las mejores prácticas; en 2013 hubo 78 recomendaciones de auditoría relativas a los recursos humanos, de las cuales solo 10 siguen 'pendientes' de aplicación en junio de 2015. De cara a 2016, la Secretaría se centrará en seguir mejorando su eficiencia y efectividad mediante el uso de plataformas de T.I. para los servicios de RR.HH. Ello abarca la revisión del sistema de gestión del tiempo de trabajo, respecto del cual un grupo de trabajo que contará con la participación del personal elaborará propuestas para su aplicación en 2016. Al mismo tiempo, para mantener e incentivar el equilibrio entre la vida laboral y personal será necesario apoyarse en nuevas medidas. La Secretaría también tiene previsto proseguir la gestión y redistribución cuidadosas del personal para que la capacidad lingüística refleje las

necesidades operativas y la capacidad técnica a fin de optimizar los procesos de trabajo. Otro ámbito importante será el de otorgar al personal y a los directivos las herramientas necesarias para trabajar en un entorno armonioso y respetuoso. La Secretaría mencionó que hay varios puntos en el informe que se señalan a la atención del Comité de Coordinación de la OMPI, a saber, los ceses, para que tome nota de ello el Comité de Coordinación, y que se somete a aprobación del Comité de Coordinación la aceptación por el Director General de dos honores que le han sido concedidos. Los dos honores son la Orden de la Estrella Polar, otorgada al Director General con motivo de su visita a Mongolia el 22 de julio de 2015, y el título de “Chevalier dans l’Ordre des Palmes académiques” otorgado por Decreto del Primer Ministro de Francia, el 10 de julio de 2015, de lo cual se informó al Director General el 9 de septiembre de 2015. Asimismo, declaró que se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a tomar nota del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU), los cuales se presentaron en la 69ª sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2014.

27. La Delegación del Brasil, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC), dio las gracias a la Secretaría por la presentación del informe anual sobre recursos humanos, en el que se trata, en particular, la cuestión de la representación geográfica del personal de la Organización, y reiteró la petición del Grupo de que se establezca una participación equilibrada de todas las regiones. A ese respecto, manifestó la voluntad del Grupo de examinar esa cuestión en el Comité de Coordinación a fin de que se entable un debate que pueda materializarse en una amplia representación y que dé lugar asimismo a una amplia representación entre los miembros de la Organización.

28. La Delegación de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio las gracias a la Secretaría por la presentación del informe anual sobre recursos humanos e indicó que, como lleva señalando el Grupo desde hace tiempo, en la distribución geográfica de los recursos humanos de la Organización hay una clara inclinación de la balanza. La Delegación añadió que la existencia de una representación geográfica equitativa es uno de los principios fundamentales del sistema de las Naciones Unidas, que atañe asimismo a los organismos especializados del sistema. Dijo que le parece una anomalía que la Organización no pueda estar en consonancia con dicho principio, a pesar de los muchos años que la cuestión lleva inquietando al Grupo Africano, al igual que a otras regiones de la Organización afectadas. Dijo que, anteriormente, el Grupo había planteado ya preocupación en lo que respecta a la necesidad de revisar los mecanismos de contratación de la OMPI. Es en ese sentido que el Grupo apoya firmemente la revisión del Acuerdo de 1975 sobre contratación. Añadió que no es necesario examinar más a fondo la cuestión para demostrar que dicha política ya no es compatible con la realidad y que no debería seguir aplicándose como base para la contratación en la OMPI. Señaló que es importante establecer una nueva política que asegure un marco para la representación equitativa del personal en los diferentes niveles de departamentos y puestos de la Organización. Para concluir, elogió al Director General y a la Organización por la elaboración de la política de la OMPI de igualdad de género.

29. La Delegación de Rumania, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, felicitó al Presidente y a los Vicepresidentes por su elección y dio las gracias a la Secretaría por la amplia documentación proporcionada sobre el tema de los recursos humanos, que en su opinión y como lo ha reconocido la Secretaría, es uno de los principales desafíos institucionales a los que hace frente la Organización. Dijo que valora positivamente las medidas encaminadas a garantizar la estabilidad y flexibilidad del personal, y que también le complace ver que ha concluido el proceso de reforma relativo al marco jurídico y político de la OMPI. Asimismo, insta a la Secretaría a proseguir su plan de seguir adoptando nuevas medidas con el fin de mejorar la gestión general del personal de la Organización. En cuanto a la contratación de nuevo personal, mencionó que el Grupo apoya la aplicación de criterios relacionados con la eficiencia, la competencia y la integridad. Al mismo tiempo, a la luz del principio de representación geográfica equitativa, dijo que acoge con agrado los esfuerzos realizados por la Secretaría para mejorar la distribución geográfica mediante

campañas de información y otro tipo de actividades. Asimismo, señaló que, como lo indican claramente las estadísticas, su país sigue siendo uno de los grupos menos representados en la Organización, y que agradecería a la Secretaría que preste la debida atención a ese aspecto en sus actividades de información y procesos de selección. Con respecto a la posible revisión de las normas vigentes sobre la distribución geográfica en la OMPI, en opinión de la Delegación esa cuestión exige un análisis más profundo por su parte, y es consciente de que no hay soluciones fáciles o rápidas para subsanar los actuales desequilibrios. Dijo que acoge con satisfacción la intención de la Secretaría de preparar un informe separado sobre el personal de la OMPI que no es de plantilla como un paso adelante en el compromiso de adoptar y responder a las recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección (DCI).

30. La Delegación de China agradeció a la Secretaría el importante informe presentado que permite a los Estados miembros entender mejor las iniciativas y los planes de la Organización. Se felicitó por los resultados positivos logrados por la OMPI con el fin de garantizar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos de una manera eficaz y equilibrada. Asimismo, pidió a la OMPI que garantice el seguimiento de las campañas de información en colaboración con las plataformas nacionales. Este fue el caso en abril del presente año en que se emprendieron actividades conjuntas de contratación en colaboración con varios países y algunas oficinas nacionales. La Delegación estima que la organización de sesiones informativas en los países que presentan tal necesidad favorece la transparencia del proceso de contratación, y dijo que está dispuesta a cooperar con la Organización en ese aspecto.

31. La Delegación de la India, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico, felicitó al Presidente por su elección y señaló que se han observado algunos avances en lo que respecta a la representación geográfica y la productividad del personal de la OMPI. Sin embargo, considera que en vista del creciente aumento de los usuarios de los servicios mundiales de P.I. en la región de Asia y el Pacífico, la representación de países de esa región también debe aumentar progresivamente. Para concluir, añadió que le complace observar que la Secretaría ha aceptado ocho recomendaciones del Auditor Externo derivadas de la auditoría de conformidad del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) realizada a principios de este año.

32. La Delegación de los Estados Unidos de América dio las gracias al Director General por el detallado e instructivo informe, y celebró los progresos logrados en lo que atañe al nuevo sistema de justicia interna, la planificación organizativa, la gestión del rendimiento y la contratación. La Delegación felicitó a la Secretaría por la robustez de su sistema revisado de evaluación de la actuación profesional, que comprende métodos para abordar los casos de actuación profesional insatisfactoria, mejorar la comunicación entre los supervisores y su personal, y vincular el desempeño individual con los resultados y los objetivos de la Organización. Dijo que espera con interés seguir colaborando con la Secretaría para saber más sobre la forma en que se abordan y resuelven las cuestiones de actuación profesional insatisfactoria, así como sobre el modo en que la Junta de Apelaciones de la OMPI ha contribuido a reformar y fortalecer los mecanismos de solución de controversias.

33. La Delegación de la República Islámica del Irán dio las gracias a la Secretaría por su informe sobre la situación actual de los recursos humanos en la Organización y dijo que es importante tener una representación geográfica equitativa en todos los niveles profesionales y directivos de la Organización. En el informe anual sobre recursos humanos se indica claramente que el personal de la Organización procede de 118 países, pero que la representación de un solo Estado miembro es superior al 32% del personal y cinco países representan aproximadamente el 55%. Agregó que, de conformidad con el último informe sobre la distribución geográfica en la Organización, su país figura entre los países insuficientemente representados. Esas representaciones geográficas desiguales también se reconocen en la Recomendación 6 del Informe de la DCI, a tenor de la cual se recomienda al Comité de Coordinación que reconsidere los principios en vigor sobre distribución geográfica,



con miras a garantizar una diversidad más amplia del personal profesional de la OMPI. La Delegación reiteró su inquietud acerca del desequilibrio duradero en la representación general de los países en desarrollo entre el personal de la Secretaría e instó a la Secretaría a asignar la debida atención a ese criterio en el proceso de contratación de nuevos empleados. La Delegación manifestó la esperanza de que en el futuro cambie el *status quo* y se registre una mejora sustancial en la representación geográfica general, así como en la representación de los diferentes Estados en todas las regiones, con miras a superar estas deficiencias. A este respecto, la Delegación pidió a la Secretaría que tome iniciativas de orden práctico, en consulta con los correspondientes Estados miembros.

34. La Delegación del Congo dijo que le complace que el Presidente esté dirigiendo los trabajos del Comité de Coordinación y transmitió al Presidente el apoyo de la Delegación a lo largo de su mandato. Felicitó asimismo a los Estados miembros del Comité de Coordinación por su elección para los próximos dos años, y dijo que se congratula de figurar entre los mismos, pues es consciente del mandato del Comité de Coordinación y de lo que deben hacer los miembros elegidos. Dio las gracias a la Secretaría por la presentación de su informe y por los esfuerzos que ha desplegado para la gobernanza de la OMPI, y señaló a la atención del Comité las estadísticas actualizadas sobre representación geográfica equitativa y equilibrio de género. La Delegación manifestó su acuerdo con la Delegación de Nigeria, la cual hizo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, y dijo que de ese documento se desprende claramente que África aún se encuentra insuficientemente representada y que la Secretaría no cuenta con ningún miembro procedente de 15 diferentes países africanos. Tras señalar esta situación a la atención de la Secretaría, hizo suya la declaración formulada por la Delegación de Nigeria, en lo tocante a la revisión del Acuerdo de 1975, con el fin de que esta cuestión pueda resolverse de manera equitativa.

35. La Delegación de México felicitó al Presidente por su elección, declarando que valora positivamente el trabajo realizado por el DGRRHH y agradeciéndole la presentación del informe. Dijo que nota con satisfacción el progreso realizado con respecto a los objetivos básicos para 2015 en materia de recursos humanos. Sin embargo, reconoció que aún queda mucho por hacer en lo que atañe a la distribución equitativa, si bien ya se han realizado esfuerzos en ese sentido. Recordó las recomendaciones 6 y 7 del Informe de la DCI sobre administración y gobernanza de la Organización, en particular la recomendación 6, en la que se declara que el Comité de Coordinación debe reexaminar los principios vigentes acerca de la distribución geográfica a fin de garantizar una mayor diversidad geográfica del personal profesional de la Organización. La Delegación agradeció el documento de información en el que se explican los principios que rigen la política sobre distribución geográfica desde 1975 y se expone la metodología de la distribución geográfica en otros órganos del sistema. Sin embargo, ese documento no incluye opciones claras para sustituir los principios de 1975, que son necesarias para que el Comité tome una decisión fundamentada. Mencionó que el documento no detalla los parámetros que podrían utilizarse para determinar la distribución geográfica, aparte de las contribuciones. Se trata de un elemento importante que la DCI señaló en informes anteriores sobre el tema. La Delegación declaró que es inaceptable que deba mantenerse el principio de distribución regional, pues ese principio distorsiona la cuestión, según lo demuestra la aplicación del Acuerdo de 1975, según el cual África y América Latina y el Caribe conforman regiones infrarrepresentadas. En su opinión, los objetivos deben establecerse por país. La Delegación dijo ser consciente del hecho de que, para encontrar una solución satisfactoria a la cuestión, es necesario tener atentamente en cuenta consideraciones técnicas, lo que sería difícil de lograr en esta sesión. La Delegación convino con las declaraciones hechas por las Delegaciones del Brasil y de Nigeria, en nombre del GRULAC y del Grupo Africano respectivamente, en el sentido de que es fundamental establecer un proceso de consultas bajo la guía del Presidente, con un mandato específico, para presentar una propuesta alternativa al Acuerdo de 1975 en la próxima sesión del Comité. La Delegación mencionó que el documento WO/CC/71/INF/1 podría servir de base para iniciar esas consultas.

36. La Delegación de Sudáfrica felicitó al Presidente por su elección al frente del Comité de Coordinación, manifestando el apoyo de su país. Declaró que hace suya la declaración hecha por la Delegación de Nigeria en nombre del Grupo Africano, y dijo que valora positivamente los avances de la labor del Director General en su empeño por resolver el desequilibrio que se observa actualmente en el personal de la Organización. La Delegación alentó a la Secretaría por sus esfuerzos, en sintonía con el principio de la representación equitativa desde el punto de vista geográfico y del equilibrio entre hombres y mujeres, en todos los departamentos de la Organización. A ese respecto, ofreció apoyo para revisar el Acuerdo de 1975, por considerar que está desactualizado y no está en sintonía con la realidad actual.

37. La Delegación de Namibia felicitó al Presidente por su elección al frente del Comité de Coordinación y manifestó el apoyo y el compromiso constructivo de su país. Tomó nota con aprecio del informe de la Secretaría, a la que agradeció también los esfuerzos realizados con el fin de lograr la igualdad de género. Declaró que hace suya la declaración hecha por la Delegación de Nigeria en nombre del Grupo Africano, y destacó las preocupaciones planteadas con respecto a la desigualdad en la representación geográfica, especialmente entre los miembros del personal de la categoría profesional. La Delegación instó a la Secretaría a actualizar su política de contratación, respaldando al mismo tiempo la capacidad de mantener los estándares adecuados con respecto a la dotación de personal. En opinión de la Delegación, ello se logrará manteniendo el principio de representación equitativa.

38. La Delegación del Ecuador felicitó al Presidente por su nombramiento, dando asimismo las gracias a la Secretaría por los documentos presentados sobre este punto del orden del día. Dijo que desea referirse a dos cuestiones. En primer lugar, respecto del principio de diversidad geográfica en la contratación de personal, la Delegación respaldó la declaración hecha por la Delegación del Brasil en nombre del GRULAC. Añadió que en las sesiones del PBC ha insistido sobre el respeto de este principio fundamental, solicitando varias explicaciones a la Secretaría. La Delegación se mostró agradecida a la Secretaría por haber indicado que existe un plan de acción llevado a cabo en distintos países, en varias universidades e instituciones, destinado a difundir información sobre la contratación de personal para la Organización. Instó a que ese plan de acción se prosiga, en particular en los países de su región. El segundo punto es más bien una pregunta que se refiere a la reducción del número de puestos y a la eliminación de algunos puestos. Dijo que desea saber si esos puestos estaban ocupados por personas procedentes de la región de América Latina y el Caribe y si esa reducción afecta el principio de distribución geográfica.

39. La Delegación de Argelia dio las gracias a la Secretaría por presentar el documento y mencionó que ha estudiado detenidamente el informe y tiene dos comentarios que formular, en primer lugar, en lo relativo a la contratación y en segundo lugar, sobre la reestructuración interna. En lo relativo a la contratación, dijo que no desea añadir más a lo que ya han dicho otras delegaciones en relación con la necesidad de un equilibrio entre regiones y de género, y de velar por que la representación excesiva de determinadas regiones sea subsanada de forma inteligente, transparente y sin precipitación. La Delegación instó a la Secretaría a alcanzar sus objetivos en materia de inclusividad y diversidad. En lo tocante a la reestructuración interna, dijo que respalda la declaración realizada por la Delegación del Ecuador y pidió que se dé más información sobre las medidas que ya se han tomado y las que se tiene previsto tomar en el futuro. Considera que es menester aportar algo más de transparencia. La Delegación añadió que podrían organizarse consultas sobre esa cuestión, que no solo puede plantear problemas en materia de equilibrio, antes bien, en cuanto a las opciones para los afectados por la reestructuración. La Delegación concluyó su intervención respaldando la declaración realizada por la Delegación de Nigeria, en nombre del Grupo Africano, con respecto al examen del Acuerdo de 1975.

40. La Delegación de Georgia felicitó al Presidente, por haber sido elegido para dirigir los trabajos del Comité de Coordinación, y dio las gracias a la Secretaría por los logros obtenidos. Declaró que suscribe plenamente la declaración realizada por la Delegación de Rumania en

nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico. Añadió que su país no está representado entre el personal de la Secretaría y que desea confirmar el gran interés que para ella reviste esa cuestión concreta. La Delegación dijo que desea dejar constancia ante el Comité de que la oficina de P.I. de Georgia posee los recursos humanos necesarios para responder a los requisitos y para que su país esté debidamente representado en la Organización.

41. La Delegación de la Federación de Rusia felicitó al Presidente por su elección para este puesto importante y dio las gracias a la Secretaría por el Informe sobre recursos humanos y por la buena labor llevada a cabo. Dijo que acoge con agrado las medidas adoptadas por la Secretaría para mejorar y aumentar la capacidad en materia de recursos humanos, pero, al mismo tiempo, señaló que es necesario que se cumpla la representación geográfica equitativa del personal. Por consiguiente, sostuvo que, al contratar personal para la Organización, se debe tener en cuenta ante todo la profesionalidad de los candidatos.

42. La Delegación de Turquía dio las gracias a la Secretaría por la valiosa labor desarrollada para preparar unos documentos tan detallados. Afirmó que las estadísticas ponen claramente de manifiesto que el Cercano Oriente sigue siendo la región que cuenta con menos representación y que hay algunas regiones que están sobrerrepresentadas, y añadió que el equilibrio geográfico, al igual que la eficacia y la eficiencia del personal, son aspectos fundamentales para conseguir los objetivos estratégicos de la OMPI. La Delegación alentó a la Secretaría a que tenga en cuenta estos desequilibrios y mostró su reconocimiento a los esfuerzos emprendidos por la Organización a fin de mejorar la distribución geográfica.

43. La Delegación del Pakistán se sumó al resto de Delegaciones y felicitó al Presidente por su elección. Señaló que ha seguido de cerca el debate relativo a la gestión de los recursos humanos en la Organización y pidió a la Secretaría que intensifique los esfuerzos encaminados a solucionar el desequilibrio persistente entre las distintas regiones geográficas y dentro de estas, para así garantizar el cumplimiento del principio de las Naciones Unidas sobre la distribución geográfica equitativa, e impulse las iniciativas a fin de que se revise la política de contratación de 1975.

44. La Delegación de Marruecos felicitó efusivamente al Presidente por su elección para presidir el Comité de Coordinación. Destacó los avances conseguidos en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos. Recalcó también la importancia de que se respete la distribución geográfica y el equilibrio de género, y destacó lo poco representadas que están las mujeres de su región. Por lo tanto, la Delegación pidió a la Secretaría que tenga en cuenta este asunto en su futura política de contratación.

45. La Delegación del Perú dio las gracias a la Secretaría por el informe que presentó. Dijo que respalda las declaraciones formuladas por las Delegaciones de México, el Brasil y el Ecuador, entre otros miembros, respecto de la importancia que tiene la representación geográfica equitativa. Afirmó que hace aproximadamente tres años se introdujo una política de recursos humanos. Sin embargo, la Delegación sostuvo que no percibe que haya dado resultados visibles. Preguntó qué dirección se ha tomado y dijo que, en su opinión, solo se conseguirá avanzar si este objetivo es compartido. La Delegación indicó que está a favor de que se revise la política de 1975.

46. La Delegación de Francia dio las gracias al Director General por la labor llevada a cabo por la DGRRHH, y señaló que desea formular tres observaciones. En primer lugar, en lo relativo a la distribución geográfica equitativa, pidió disculpas porque su país está sobrerrepresentado, pero señaló que, en lo que se refiere a puestos de alto nivel, no lo está. Pidió a la Secretaría que haga todo lo posible para proseguir su labor de búsqueda de candidaturas procedentes de todos los continentes. En segundo lugar, la Delegación recordó que ya había formulado una declaración acerca de la proporción entre el número total de personal y los puestos de alto nivel, destacando que existen entre 60 y 70 puestos de ese tipo,

lo que representa una proporción muy elevada en comparación con los 1.000 puestos que hay en la Organización aproximadamente. Afirmó que se trata de un elemento al que suele hacer mención. En tercer lugar, agradeció la dedicación demostrada por el personal, tal como afirmó el Director General, y señaló que hay un documento importante, en el que se pretende revisar el Reglamento del Personal, que se podría vincular al diálogo social en lo que respecta a la transparencia. La Delegación afirmó que no ha visto en el orden del día nada que indique que la Asociación del Personal va a tener la oportunidad de exponer su postura antes del debate relativo al Estatuto y Reglamento del Personal. Añadió que es un tema que se podría tratar después de que la Secretaría responda a las preguntas sobre recursos humanos.

47. La Delegación de Malasia felicitó al Presidente por asumir el puesto y dijo que ve con muy buenos ojos que dirija este Comité. Hizo suya la declaración efectuada por la Delegación de la India en nombre del Grupo de Asia y el Pacífico. Indicó que acoge con agrado las iniciativas emprendidas por la Secretaría y la alentó a redoblar esfuerzos a fin de mejorar la representación geográfica en la Organización. Igualmente, dijo que apoya las propuestas planteadas por varias delegaciones en relación con la revisión de la política de contratación de 1975, para adaptarla a la situación actual de la Organización.

48. La Delegación de Libia felicitó al Presidente por su elección para dirigir los trabajos de este Comité, al igual que a los Vicepresidentes, y dio las gracias a la Secretaría por sus esfuerzos. Dijo que el hecho de que se haya llegado a un acuerdo respecto de cierto número de puntos del orden del día cabe atribuirse a los intérpretes, y dio las gracias a los mismos por su excelente labor. En lo que respecta a este punto del orden del día, indicó que su Delegación comparte con determinación y convencimiento la declaración formulada por la Delegación de Nigeria en nombre del Grupo Africano y que apoya dicha declaración en lo tocante a la contratación. Agregó que se trata de un tema muy importante que debe sin duda ser objeto de un examen técnico y científico, con miras a garantizar la igualdad para todos. En lo que atañe a la representación geográfica, señaló que en ésta figuran solamente uno o dos funcionarios de su país, lo que significa que se debe autorizar a los países en desarrollo, con inclusión del suyo, a sumarse a la Organización, aunque su lengua materna no sea el inglés o el francés.

49. La Delegación del Camerún felicitó al Presidente por su elección y se mostró dispuesta a colaborar con él para asegurar el éxito de la reunión. Felicitó asimismo al Director General y a la Secretaría por la calidad del informe presentado y por los progresos logrados. No obstante, dijo que espera que se desplieguen nuevos esfuerzos para velar por una mejor distribución geográfica entre el personal de la Organización, manteniéndose fiel al mismo tiempo a los principios del mérito, los cuales deben guiar la contratación. La Delegación estima que África debe poder expresarse a sí misma en puestos de índole técnica y general, pues eso ayudaría a ese continente a desempeñar la función que merece en el ámbito de la P.I. a escala internacional. Hizo suya asimismo la declaración formulada por la Delegación de Nigeria en nombre del Grupo Africano.

50. La Delegación de Suecia felicitó al Presidente y a los Vicepresidentes por haber sido elegidos para esas funciones y agradeció al Director General y a la Directora de Recursos Humanos por presentar el informe. Dijo que concede gran importancia a la cuestión del equilibrio de género y señaló que todavía hay desequilibrio en la Organización, en particular en los puestos de nivel D. Sin dejar de señalar dicho desequilibrio, la Delegación manifestó asimismo su agradecimiento por la labor efectuada a ese respecto hasta el momento.

51. La Delegación de Gambia felicitó al Presidente por haber sido elegido para dirigir la sesión. Elogió a la Secretaría por la presentación del informe y señaló que, en lo que respecta a la cuestión de la representación geográfica, se asocia a lo declarado por la Delegación de Nigeria en nombre del Grupo Africano.

52. El Presidente dio las gracias a todas las delegaciones por sus amables comentarios y por las felicitaciones dirigidas a él, en su calidad de Presidente, y a los Vicepresidentes. Asimismo, agradeció a todas las delegaciones sus declaraciones, de gran relevancia, y dijo que se dispone a presentar las decisiones siguientes ante el Comité.

53. El Director General indicó que quiere responder a las numerosas intervenciones que se han realizado en particular sobre la diversidad de género y geográfica. En su opinión, es importante decir unas palabras sobre esas cuestiones, ya que obviamente son temas a los que las delegaciones tienen especial apego. Dio las gracias a todas las delegaciones por su compromiso, extremadamente constructivo, respecto de ese asunto. El Director General aseguró a las delegaciones que, en lo que a la Secretaría se refiere, aumentar la diversidad geográfica y alcanzar un mayor equilibrio de género dentro de la Organización, y en particular en los cargos directivos, son temas especialmente relevantes y la Secretaría está decidida a progresar en esas cuestiones. En cuanto a la diversidad geográfica, la situación actual no es satisfactoria y hace muchos años que es así, como bien saben todas las delegaciones. Se han realizado algunos progresos en los últimos cinco o seis años. La Secretaría ha aumentado el número de nacionalidades representadas en ella de 106 a 118, pero aún queda mucho camino por recorrer. No resulta fácil hacer cambios radicales en esa esfera pues, como ha indicado la Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, la Organización tiene un índice de separación del servicio muy bajo, de cerca del 2%, lo cual reduce las oportunidades de realizar cambios. Sin embargo, no hay excusa válida y se ha terminado estableciendo metas, que será preciso alcanzar. El Director General indicó que hay una serie de medidas informales y formales que pueden adoptarse. Respecto de las medidas informales, es muy importante poner en conocimiento de las poblaciones que podrían presentarse a puestos en la Secretaría que existe esa oportunidad. Se han aplicado esas medidas en una serie de países sin representación o escasamente representados y a la Secretaría le gustaría recibir comentarios de alguna delegación al respecto, de modo que se pueda programar la labor futura en esa esfera. La responsabilidad también es compartida. Se envían notificaciones de cada vacante que se publica en la Organización a todas las misiones, y se requiere la asistencia de los Estados miembros a ese respecto para que hagan públicos esos avisos para la población de sus respectivos países para que estén al tanto de que existen esas posibilidades. El Director General señaló que las estadísticas que elabora la Secretaría indican que no se reciben candidaturas de determinados países, y es necesaria la colaboración de los Estados miembros para hacer algo al respecto. La segunda medida informal es la transparencia, es decir, publicar las estadísticas sobre la distribución geográfica cada seis meses. Se ha fijado ese intervalo ya que las fluctuaciones no se producen con rapidez en ese campo. Sin embargo, cada seis meses se mandan a todas las Misiones Permanentes las últimas estadísticas sobre la distribución geográfica del personal de la Oficina Internacional. La tercera medida es la política de contratación, porque ahí es donde reside la posibilidad de cambio. En este sentido, no solo se han emprendido iniciativas de sensibilización, sino que se ha dado la instrucción a todas las juntas de selección de que la diversidad geográfica es un criterio importante que es preciso tener en cuenta al establecer una lista de candidatos preseleccionados y al presentar a los candidatos seleccionados. En cuanto a las medidas formales que pueden tomarse, en primer lugar, figuran orientaciones en el artículo 9.7 del Convenio de la OMPI, que es el marco en el que se basa el debate sobre esa cuestión. En segundo lugar, están los principios de 1975 sobre distribución geográfica. Se ha preparado un documento informativo al respecto con el propósito de suscitar respuestas, ya que en última instancia los principios de 1975 los establecieron los Estados miembros y les corresponde brindar asesoramiento a la Oficina Internacional a ese respecto. El Director General declaró que la Secretaría acoge con agrado las sugerencias formuladas por varias delegaciones de establecer un proceso que puede tener lugar en los próximos 12 meses bajo la dirección del Presidente y culminar con la presentación de una propuesta al Comité de Coordinación durante las reuniones de 2016 de las Asambleas. La Secretaría estaría encantada de respaldar ese proceso bajo la dirección del Presidente. En cuanto a la cuestión de la reestructuración suscitada por dos delegaciones, el Director General mencionó que es excesivo usar ese término para lo que ha sucedido en los últimos 12 meses o lo que está previsto que ocurra en

los próximos 12 meses. El Director General dijo que esos cambios consisten en una adaptación del personal a las nuevas aptitudes que son necesarias para realizar las tareas correspondientes a los procedimientos y principios vigentes. En su mayoría, se trata de cambios debido a la supresión de determinadas funciones. La función de introducción de datos ya no es necesaria en los sistemas de registro. En los sistemas de registro, y en colaboración con los Estados miembros, la Secretaría recibe los datos en formato legible por máquina de modo que puedan procesarse y tratarse de esa manera. Hace 10 o 20 años, las operaciones en esos ámbitos de nuestros sistemas mundiales de P.I. eran totalmente diferentes. Se llevaban a cabo en papel o, si no se llevaban a cabo en papel, en ellos se utilizaban tecnologías de la información menos complejas. De ahí que de vez en cuando se lleve a cabo una reclasificación de las funciones conforme a las necesidades de los procesos y procedimientos y las tecnologías que hoy se utilizan en la Oficina Internacional. El Director General subrayó que en modo alguno esas medidas tienen que ver con la representación geográfica y que se trata, antes bien, de una iniciativa puramente técnica emprendida con fines de planificación del personal y junto con la elaboración de propuestas presupuestarias para el bienio siguiente.

54. El Presidente dio las gracias al Director General por las importantes aclaraciones e información adicional y propuso proceder a las decisiones necesarias con arreglo a dicho punto del orden del día.

55. El Comité de Coordinación de la OMPI:

i) tomó nota de la información contenida en el párrafo 92 del documento WO/CC/71/2 Rev. y aprobó la aceptación de los honores por el Director General;

ii) tomó nota de la información que figura en los párrafos 95 y 96 del documento WO/CC/71/2 Rev.; y

iii) tomó nota de que se llevarán a cabo consultas bajo la dirección del Presidente del Comité de Coordinación de la OMPI a los fines de examinar los principios de representación geográfica de 1975 con miras a presentar una propuesta al Comité de Coordinación durante la serie de reuniones de 2016 de las Asambleas de los Estados miembros.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

56. El Director General presentó a la Sra. Chitra Radhakishun, nombrada recientemente Oficial Jefa de Ética Profesional de la OMPI. Informó al Comité de que la Sra. Radhakishun es de nacionalidad surinamesa, nacionalidad no representada en la OMPI, y de que es una Licenciada en Derecho con amplia experiencia en el sistema de las Naciones Unidas. El Director General, en nombre de la Organización, expresó sus mejores deseos a la Sra. Radhakishun en su nueva función.

57. El anterior Oficial Jefe de Ética Profesional, que desempeñó su cargo con carácter interino, presentó el Informe anual de la Oficina de Ética Profesional, señalando que ahora el informe es un documento independiente, conforme a lo solicitado por los Estados miembros. Recordó que lamentablemente el estimado colega, el Sr. Avarad Bishop, quien fuera el primer Oficial Jefe de Ética Profesional de la Organización, falleció el año pasado tras una breve enfermedad. Añadió que pocos días después de ese suceso, el Director General lo nombró para ejercer la función con carácter interino, hasta que se produjera el nombramiento de un nuevo Oficial Jefe de Ética Profesional. El personal de la OMPI fue debidamente informado de todo ello por medio de un aviso interno, y mediante el nombramiento con carácter interino se garantizó el funcionamiento continuo de la Oficina hasta que se nombró a la Sra. Radhakishun. El anterior Oficial Jefe Interino de Ética Profesional recordó asimismo que la Oficina de Ética Profesional de la OMPI se creó hace más de cinco años y, tal como se explica en el informe,

sus actividades se dividen en cuatro ámbitos principales. El primero de ellos está relacionado con fomentar una cultura de conducta ética entre el personal de la OMPI. En ese sentido, desde 2012 se imparte formación en ética profesional de forma obligatoria a todos los miembros del personal y a todos los niveles de la Organización, y que imparten la formación consultores externos sumamente cualificados y con mucha experiencia en ese ámbito. Las finalidades de la formación son, entre otras, garantizar un entendimiento común respecto de las normas de conducta y los principios de integridad, sensibilizar acerca de las políticas, herramientas y aspectos del comportamiento ético y promover la rendición de cuentas en la toma de decisiones. Dijo que en el momento de asumir sus funciones, todo el personal de la OMPI ya había recibido formación en ética e integridad. Y que durante su mandato supervisó la formación de los nuevos empleados que se incorporaron a la Organización en 2014. Los resultados de la formación fueron positivos. El 96% del personal que la recibió declaró que el curso había mejorado su percepción de las cuestiones de ética profesional y que se sentían mejor preparados para resolver los dilemas éticos que se les puedan plantear. En relación con el segundo ámbito de trabajo, fijación de normas y desarrollo de políticas, dijo que decidió desde el primer momento que ello debía ser responsabilidad exclusiva de la persona que fuera nombrada Oficial Jefe de Ética Profesional. Por consiguiente, la Sra. Radhakishun examinará las medidas en materia de fijación de normas que se han adoptado en la OMPI desde 2010 y evaluará si es necesario introducir nuevas mejoras. En cuanto al tercer ámbito de trabajo, la aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina de Ética Profesional, el anterior Oficial Jefe Interino de Ética Profesional subrayó que esas políticas se aplicaron sin que se registraran interrupciones ni incidencias. Recordó que la Oficina aplica la Política de la OMPI de protección de los denunciantes de irregularidades, en la que se establece la obligación de denunciar toda presunta irregularidad y se instituye una protección para los miembros del personal que formulen tales denuncias o participen en actividades de supervisión. Durante el período en que ejerció la función con carácter interino, añadió, se aseguró de que la Oficina prestara con la mayor diligencia posible los servicios que le fueran solicitados, de conformidad con las normas y los procedimientos de la OMPI, y con absoluta independencia. En cuanto a la responsabilidad de aplicar el programa de declaración de interés, que recae sobre la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, dijo que la conformidad con las IPSAS ha creado necesidades adicionales de divulgación respecto de los miembros del personal de los niveles superiores, y que se logró una conformidad del 100%. Expresó que la Oficina de Ética Profesional de la OMPI se encuentra en estrecho contacto con la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en Nueva York, que mantiene informada a la Oficina de la OMPI acerca de los últimos avances en materia de políticas en el ámbito de la ética profesional, proporcionando un asesoramiento valioso para garantizar que las políticas se aplican de forma coherente. Añadió que huelga decir que la Oficina de Ética Profesional de la OMPI es completamente independiente de la Oficina de Nueva York y no intercambia información confidencial. Como observación final sobre el informe, dijo que durante el período en que ejerció la función con carácter interino, la Oficina de Ética Profesional recibió consultas y varias solicitudes de asesoramiento sobre cuestiones como actividades fuera de la Organización, donativos o atenciones sociales, asuntos relacionados con las condiciones de empleo, etcétera. En todos los casos, los colegas de la OMPI que recurrieron a ese servicio quedaron satisfechos con la manera en que se tramitaron sus solicitudes. Para finalizar, el anterior Oficial Jefe Interino de Ética Profesional informó con satisfacción que durante ese período transitorio la Administración ha velado, con la mayor diligencia y con absoluta independencia, por que la Oficina de Ética Profesional se mantuviera a pleno rendimiento, dando respuesta a las necesidades del personal de la OMPI y custodiando los principios éticos en la Organización. Indicó que en el informe se ofrece información complementaria a sus breves observaciones y que, como siempre, la Secretaría está a disposición de las delegaciones que deseen más información o aclaraciones. Agradeció a todos los colegas de la OMPI a los que ha pedido ayuda, o a los que han recurrido a los servicios de la Oficina de Ética Profesional, el apoyo brindado o la diligencia mostrada en el cumplimiento de las tareas cuando ello fue necesario. Por último, dio las gracias también a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas en Nueva York, con quien la OMPI mantiene una estrecha cooperación debido a la similitud de las políticas y prácticas de aplicación de ambas

Organizaciones, por el notable apoyo y asesoramiento ofrecido durante este tiempo. Para concluir, el Oficial Jefe interino de Ética Profesional felicitó sinceramente a la Sra. Radhakishun por asumir el puesto de nueva Oficial Jefa de Ética Profesional de la OMPI, y le deseó mucho éxito en el desarrollo de sus nuevas funciones.

58. La Delegación de México agradeció a la Secretaría la presentación del informe como documento aparte. Dijo que atribuye gran importancia a la Oficina de Ética Profesional para el fomento de una cultura de ética en la OMPI, basada en la responsabilidad, la transparencia y el respeto de la ética. La Delegación dio la bienvenida a la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional. Lamentó que su designación haya tomado más de un año. Señaló que el Informe anual de la Oficina de Ética Profesional, lamentablemente, es más limitado que en años anteriores y, a título de ejemplo, dijo que la sección sobre asesoramiento confidencial no incluye información sobre el número de consultas o el perfil de quienes solicitaron asesoramiento. Opina que aún queda mucho trabajo por hacer e instó a la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional a dar nuevo impulso a las actividades que esa Oficina debe realizar. En particular, la Delegación dijo que desea obtener información sobre el plan de trabajo de la Oficina para 2016 y reiteró el apoyo al plan de trabajo que ha de presentarse con anticipación a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI para recabar sus observaciones y comentarios.

59. La Delegación de los Estados Unidos de América dijo que valora positivamente el arduo trabajo del Oficial Jefe interino de Ética Profesional. En cuanto al Informe, dijo que medir la repercusión de la capacitación mediante el uso de una encuesta entre el los miembros del personal es una buena práctica de gran importancia y solicitó que se considere la posibilidad de que ese tipo de información se utilice y se comparta en mayor medida. La Delegación espera mantener conversaciones con la Secretaría para obtener más información acerca de la naturaleza y el tipo de capacitación ofrecida periódicamente al personal que ya está en la Organización, e información más detallada sobre cómo avanza la reanudación del programa de divulgación de información financiera. Asimismo, la Delegación aguarda con interés la posibilidad de colaborar con la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional.

60. La Delegación de Nigeria, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio la bienvenida a la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional, deseándole éxito en el desempeño de sus responsabilidades. Dio las gracias al Oficial Jefe interino de Ética Profesional por el Informe y elogió a la Secretaría por el arduo trabajo realizado para completar las tareas previstas para el año y encaminadas a mejorar la competencia, eficacia e integridad de la OMPI y su personal. El Grupo ha tomado nota de las estadísticas sobre ética e integridad, considerando alentador que la labor de la Oficina de Ética Profesional parezca estar yendo por la buena senda para velar por una mayor conciencia en todo el sistema acerca de la ética y la necesidad de integridad, competencia y eficacia en la OMPI. El Grupo alienta a la Oficina de Ética Profesional a reforzar su empeño y la capacitación del personal, para intensificar el compromiso del personal de la OMPI y mejorar la aplicación de los conocimientos adquiridos a partir de esas iniciativas.

61. La Delegación de Panamá agradeció al Oficial Jefe interino de Ética Profesional y a la Secretaría la labor realizada. Dijo que ve con agrado la designación de la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional, a la que felicitó. Añadió que los principios éticos y el comportamiento correcto son de importancia vital para la OMPI, como lo son para todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por lo tanto, tomó nota de los esfuerzos realizados por el Oficial Jefe interino de Ética Profesional para velar por el comportamiento ético del personal. Añadió que, al igual que otras delegaciones, también le interesa poder conocer, en el futuro, información pormenorizada sobre la metodología y la naturaleza de la capacitación impartida. En cuanto a la terminología utilizada en el Informe, y al referirse a la sección IV “Asesoramiento confidencial al personal directivo superior, a los supervisores y a todos los miembros del personal”, la Delegación preguntó acerca de la diferenciación entre el personal directivo superior y los miembros del personal. Dijo que es importante que los principios de ética sean



absorbidos en todos los niveles y solicitó aclaraciones con respecto a la referencia “todos los miembros del personal”, por ejemplo, en el párrafo 5 del Informe, en la frase: “a todos los miembros del personal, y a todos los niveles de la Organización”. La Delegación preguntó si ello también incluye a la Administración y el personal directivo.

62. La Delegación de Francia se unió a otras delegaciones para dar las gracias al Oficial Jefe interino de Ética Profesional, por el Informe y felicitó a la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional por su designación. Dijo ver con sumo agrado que esa designación también amplía la distribución geográfica. Lamentó el fallecimiento del antiguo Oficial Jefe de Ética Profesional. Invitó a la Secretaría a intentar que se respete el plazo para las designaciones que, según dijo, suele ser de seis meses en el sistema de las Naciones Unidas. Recordó que el cargo de mediador también es un cargo cuyo titular no se vuelve a nombrar, y solicitó a la Secretaría que vele por que esos cargos no queden vacantes, como es el caso de la mediadora, cuando su titular ha llegado al final de su mandato. La Delegación dio las gracias a la Secretaría por los esfuerzos realizados no solo por nombrar a la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional, sino también porque el ejercicio de sus funciones se realiza con total independencia.

63. La Delegación del Canadá felicitó a la nueva Oficial Jefa de Ética Profesional por su nombramiento.

64. El antiguo Oficial Jefe interino de Ética Profesional, refiriéndose a una pregunta formulada por la Delegación de Panamá, confirmó que la referencia a “todo el personal” incluye, efectivamente, a la Administración y al personal directivo superior.

65. El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota del “Informe Anual de la Oficina de Ética Profesional” (documento WO/CC/71/3 Rev.).

#### PUNTO 29 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO:

#### ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

66. Los debates de basaron en el documento WO/CC/71/4 Rev.

67. El Presidente pasó a examinar el punto 29 del orden del día, las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, y pidió a la Secretaría que presente el documento

68. La Secretaría presentó al Comité de Coordinación de la OMPI varias enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, para su aprobación y notificación, respectivamente. Dijo que la revisión en curso del Estatuto y Reglamento del Personal permite a la Organización mantener un marco regulatorio sólido que se adapte a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización y les sirva de apoyo, a la vez que asegura la armonización con las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas. La mayoría de las enmiendas no tienen carácter sustantivo, sino que tienen por fin corregir incoherencias, aclarar una disposición o llenar un vacío. Solo una de las enmiendas propuestas da lugar a un aumento en los costos de personal, aunque mínimo, a saber, el incremento especial de sueldo para los funcionarios reasignados a oficinas en el exterior. Las demás enmiendas propuestas no comportan gastos o darán lugar a una reducción de los costos. La Secretaría mencionó que en el documento WO/CC/71/4 Rev. figura un gráfico en el Anexo I en el que se expone la regla vigente, la propuesta de nuevo texto y los motivos de la modificación propuesta. Los gráficos de los Anexos II y III guardan relación con las enmiendas al Reglamento del Personal que ya se han aplicado o que se aplicarán en enero de 2016. La Secretaría añadió que algunas de las enmiendas propuestas tienen que ver con prestaciones del personal como el subsidio de educación, las vacaciones en el país de origen y la prima de repatriación. La Secretaría aclaró

que, a diferencia de la amplia mayoría de las organizaciones de las Naciones Unidas, la Organización otorga actualmente prestaciones vinculadas a la expatriación en algunos casos en que los miembros del personal residen en su país de origen. El objetivo de las enmiendas propuestas es, por lo tanto, velar por la coherencia con el objetivo de las prestaciones que consiste en compensar al personal contratado internacionalmente por las limitaciones relativas a la expatriación según la definición de la CAPI. Las enmiendas propuestas armonizarán las normas de la Organización con las normas y prácticas de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. La Secretaría subrayó, que al proponer estos cambios ha tenido muy presente los derechos adquiridos del personal actual, definidos en la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT) en particular. También se ha beneficiado de las opiniones del Consejero Jurídico de la Organización y de la posición de la CAPI en relación con el examen en curso del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas. Teniendo en cuenta esas consideraciones, en la propuesta presentada figura una disposición que conserva el derecho al subsidio de educación para el personal existente, mientras que con respecto a la prima de repatriación los miembros del personal que ya tengan derecho a la prestación completa debido a sus años de servicio conservarán ese derecho tras la separación del servicio. Además, quienes hayan acumulado una prestación parcial conservarán únicamente la parte acumulada al 31 de diciembre de 2015 salvo que, en el curso de su carrera, sean reasignados posteriormente a un lugar de destino situado fuera de su país de origen. Por otra parte, en el caso de las vacaciones en el país de origen, se propone una medida transitoria mediante la cual quienes se hayan beneficiado hasta el momento de las vacaciones en el país de origen podrán ejercer ese derecho por última vez. La Secretaría indicó que los nuevos miembros del personal contratados internacionalmente que se hayan incorporado a la Organización el 1 de enero de 2016 o después de esa fecha únicamente tendrán derecho a prestaciones vinculadas a la expatriación si trabajan y residen fuera de su país de origen y la Secretaría especificó que las enmiendas mencionadas guardan relación con reglas que se someten a aprobación del Comité de Coordinación.

69. La Delegación de los Países Bajos felicitó al Presidente por su nombramiento como Presidente del Comité de Coordinación y declaró que su intervención guarda relación con el debate anterior y la propuesta formulada por la Delegación de Francia. Dijo que desea que quede constancia de que no tiene nada que objetar a la propuesta hecha por la Delegación de Francia de escuchar la intervención del Presidente del Consejo del Personal antes de que se examine este punto.

70. La Delegación de Panamá mencionó que ha pedido el uso de la palabra antes del inicio de los debates de este punto del orden del día. Al igual que las Delegaciones de Francia y de los Países Bajos, considera necesario escuchar si el personal, que es uno de los tres pilares de la Organización, tiene alguna preocupación. La Delegación dijo que desea saber si puede escucharse a la Asociación del Personal e instó a que se le ceda el uso de la palabra antes de examinar este tema.

71. La Delegación de México tomó nota de las distintas enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal sometidas a aprobación del Comité de Coordinación. Dijo que está de acuerdo en que la mayoría de las enmiendas son apropiadas y están en concordancia con las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas y agradece encarecidamente a la Secretaría el haberlas presentado. Sin embargo, está en desacuerdo con tres propuestas. En su opinión, no existen razones para aclarar los principios en el sentido de que no se otorgará el subsidio de educación a los funcionarios que hayan comenzado a trabajar antes de la introducción de la enmienda, aun cuando hayan recibido dicha prestación mientras residían en su país de origen. En su opinión, esto supondría el incumplimiento de la norma que establece la prestación de ese subsidio y está más que convencida de que se trata de un derecho adquirido. La Delegación recordó al Comité que todavía tiene que revisarse el nuevo conjunto integral de la remuneración del régimen común propuesto por la CAPI y que, por lo tanto, le parece prematuro adoptar esa excepción hasta que se haya concretado la propuesta de la

CAPÍ. La Delegación hizo un llamamiento a la Secretaría y dijo que no puede adoptar dicha enmienda. En segundo lugar, la Delegación mencionó que la Secretaría propone introducir un nuevo incentivo económico adicional a corto plazo con el fin de promover la movilidad del personal de la Organización a las oficinas en el exterior. La Delegación declaró que el principio de movilidad es parte del conjunto de valores de los funcionarios internacionales. Por lo tanto, no puede apoyar esa iniciativa. Instó a la Secretaría a hallar otros incentivos que promuevan la movilidad que no tengan carácter económico. Por ejemplo, en otras organizaciones internacionales como la OMS, la movilidad proporciona puntos para la promoción. Por último, con respecto a la nueva Regla 4.9.4 sobre Listas de reserva, la Delegación pidió más información de la Secretaría que justifique el mantenimiento de listas de reserva un año después de la inscripción de los candidatos.

72. La Delegación de España felicitó al Presidente por su nombramiento como Presidente del Comité de Coordinación y dijo que va a formular algunos comentarios sobre las enmiendas propuestas por la Secretaría. A la Delegación le parecen, por lo general, buenas sugerencias. Sin embargo, tiene algunas dudas sobre tres puntos que ya ha suscitado la Delegación de México. En primer lugar, con respecto a la Regla 4.9.4 y los puestos semejantes, entiende que, por razones de eficacia, la posibilidad de elegir directamente a personas que se han preseleccionado podría ser una medida adecuada, pero que le gustaría también que se tuviese presente el principio de la igualdad de oportunidades. Opina que quizá el plazo podría ser inferior al que se ha sugerido de un año. En segundo lugar, con respecto a los miembros del personal que residen en su país de origen, la Delegación no cree que se deba diferenciar entre las personas que están empleadas actualmente y las que vayan a formar parte de la Organización en el futuro. Espera que, en lugar de eso, se adopte una medida que pueda aplicarse a todos los miembros del personal sea cual sea la fecha en la que se incorporen a la Organización. Desea que se establezca un período de transición, como se ha sugerido para otras prestaciones, que se aplique a todo el personal. Por último, no cree que sea necesario adoptar una enmienda para ofrecer más incentivos salariales a los miembros del personal que se presten a trabajar en las oficinas en el exterior. La Delegación opina que sería mucho mejor encontrar los candidatos adecuados, porque la remuneración del régimen común es más que suficiente sin necesidad de añadir un complemento para los que trabajan fuera de la sede.

73. La Delegación de los Estados Unidos de América dijo que valora las medidas favorables que ha tomado la Secretaría para mejorar y hacer más comprensible el Estatuto y Reglamento del Personal de la Organización. Declaró que ha escuchado con interés las intervenciones de las Delegaciones de México y España y que, en lo que concierne a la Regla 4.9.4. relativa a la posible lista de reserva, está de acuerdo con la Delegación de España en que sería prudente considerar un período de menos de un año si se piensa en el uso que se le daría a dicha lista. En lo relativo a la propuesta de nueva cláusula 3.25 sobre el incremento especial de sueldo y después de escuchar las intervenciones de las Delegaciones de México y España, si bien la Delegación no se atreve a proponer que se elimine del todo, si la propuesta siguiese adelante, debería realizarse un estudio, que se presentaría en la septuagésima tercera sesión del Comité de Coordinación, que contenga información sobre la eficacia y el uso de ese nuevo incentivo económico e incluya el grado y la función de aquellos que reciben esa prestación, así como la información sobre si tiene una repercusión significativa en la movilidad. Además, la Delegación sugirió que, en la septuagésima tercera sesión del Comité de Coordinación, se presente esa información para que se considere y se tome una decisión relativa a mantener o no el incremento especial de sueldo.

74. La Delegación del Canadá dijo que apoya la propuesta formulada por la Delegación de los Estados Unidos de América relativa a la nueva cláusula 3.25 sobre el incremento especial de sueldo y el uso de ese nuevo incentivo económico a corto plazo para el personal de las oficinas en el exterior.

75. El Presidente indicó que esas intervenciones tocan puntos decisivos, en especial, las de las Delegaciones de México, España, los Estados Unidos de América y el Canadá, que requieren aclaraciones por parte de la Secretaría.
76. La Secretaría indicó que emprendería con agrado un estudio para informar al Comité en un año sobre las veces que ese incremento especial de sueldo se ha usado y el efecto que ha tenido, y añadió que cree que serían cifras bastante bajas. Sobre la cuestión del subsidio de educación, mencionó que ha examinado detenidamente el tema y ha consultado con la Oficina del Consejero Jurídico. Cree que entraña cierta exposición y un riesgo jurídico para la Organización, ya que el subsidio de educación podría considerarse una cláusula fundamental de la carta de nombramiento y las condiciones de servicio de alguien y, por lo tanto, cree que constituye un derecho adquirido; eliminarlo puede dar lugar a reclamaciones al respecto. De ahí, la propuesta de la Secretaría de reservar ese subsidio a una pequeña parte del personal, dado que las repercusiones financieras no serían significativas. En cuanto a la lista y el hecho de retener candidatos durante un año, en virtud de la Regla 4.9.4., la Secretaría indicó que esa Regla ya se modificó en 2014 y que considerará la sugerencia formulada por varias Delegaciones de reducir el período de validez de la lista de reserva.
77. La Delegación de los Estados Unidos de América señaló que quiere aclarar su declaración sobre el incremento especial de sueldo, puntualizando que, si se sigue adelante con la propuesta y se lleva a cabo el estudio, sugiere que los resultados que se obtengan se revelen dentro de dos años y no en un plazo de un año a partir de ahora.
78. La Delegación de España indicó que, tras las aclaraciones de la Secretaría y la sugerencia de la Delegación de los Estados Unidos de América respecto del incremento especial de sueldo para el personal de las oficinas en el exterior, no cree que eso sea suficiente para que se apruebe en uno o dos años, y que lo que se precisa es más información sobre si esa necesidad es real y sobre la posibilidad de recurrir a incentivos no económicos. Con respecto al subsidio de educación, la Delegación indicó que es consciente del principio de los derechos adquiridos, pero que no le parece razón suficiente. Señaló que no es que sea reacio a aprobar esa enmienda, pero le gustaría volver a abordar de nuevo ese asunto, probablemente el año próximo, a ser posible, disponiendo de más información, de un análisis jurídico por parte de la Oficina del Consejero Jurídico y de un estudio más detallado sobre las implicaciones legales para dirimir si esa cuestión afecta a los derechos adquiridos. La Delegación señaló al Presidente que esos elementos deben tenerse en cuenta al sugerir un proyecto de decisión.
79. La Delegación de México dijo que desea hacer un par de comentarios en respuesta a las aclaraciones de la Secretaría. Estima que, según indicó la Delegación de España, no se puede aprobar la enmienda en este momento y llevar a cabo un estudio después, tal como propuso la Delegación de los Estados Unidos de América. Por el momento no considera necesario adoptar la enmienda sobre incrementos de sueldo adicionales para el personal que se traslade a las oficinas en el exterior, y opina que en primer lugar se debe presentar el estudio con el fin de efectuar un análisis para verificar si merece la pena apoyar esa propuesta. En lo que atañe al subsidio de educación, la Delegación pidió información adicional y dijo que puede aceptar esta excepción con carácter temporal hasta que la Secretaría proporcione un informe detallado. Añadió que, además de la información que ha de proporcionar la Oficina del Consejero Jurídico, espera que la Secretaría también recabe la opinión del TAOIT respecto de esta cuestión de los derechos adquiridos y entable consultas con la CAPI.
80. El Presidente dio las gracias a las Delegaciones por sus excelentes comentarios y mencionó que, antes de llegar a una conclusión, hay que tener en cuenta las observaciones y contribuciones. A la luz de lo que antecede, el Presidente invitó a la Secretaría a integrar esas observaciones y comentarios en las recomendaciones propuestas, de modo que la recomendación final se ajuste plenamente a las deliberaciones del Comité.

81. La Secretaría aseguró a las delegaciones que proporcionará información adicional sobre la cuestión de los derechos adquiridos y considerará la reducción del plazo de un año a seis meses tras la inscripción del candidato en la lista de reserva. A su entender también debe informar al Comité en un plazo de dos años acerca del incremento especial de sueldo.
82. La Delegación de los Estados Unidos de América dijo que en el marco de su solicitud de realizar un estudio en un plazo de dos años sobre la eficacia del incremento de sueldo, también pidió que en ese momento se tome una decisión sobre la conveniencia de continuar o no con el incremento de sueldo. La Delegación reiteró que se efectuará un estudio, así como una reevaluación, para determinar si se debe mantener el incremento especial de sueldo.
83. La Delegación de España dijo que desea asegurarse de que ha comprendido el resumen hecho por la Secretaría sobre las cuestiones objeto de examen. En lo que hace a las listas de reserva, entiende que la Secretaría reducirá la longitud del plazo de un año a seis meses, mientras que en lo tocante al subsidio de educación, el Comité reconsiderará este tema el año próximo con la información adicional que se le habrá proporcionado. En cuanto al incremento especial de sueldo, la Delegación se manifestó partidaria de realizar primero los estudios, como una condición previa para llegar a un acuerdo sobre el incremento. Reiteró que no puede expresar su acuerdo con el incremento especial de sueldo en el curso de la presente sesión.
84. La Delegación de México hizo suya la declaración formulada por la Delegación de España y añadió que puede aceptar la idea de la propuesta de la Delegación de Estados Unidos de América, en el sentido de que se realice un estudio para justificar el incremento especial de sueldo para el personal que se traslada a las oficinas en el exterior, pero que en primer lugar necesita analizar el estudio para poder después dar su acuerdo al incremento. Por lo tanto, la Delegación reiteró que no está en condiciones de expresar su acuerdo con este incremento mientras no haya considerado los estudios propuestos por la Delegación de los Estados Unidos de América.
85. El Director General señaló que incumbe a los Estados miembros tomar una decisión sobre esos tres puntos, o al menos sobre dos de ellos. Indicó que la primera cuestión tiene que ver con una regla y mencionó que en la estructura de gobernanza de la Organización existe una diferencia entre el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal. Las cláusulas del Estatuto del Personal son objeto de aprobación por los Estados miembros, mientras que incumbe al Director General tomar las disposiciones necesarias a los fines de la aplicación de las reglas del Reglamento del Personal, que someten luego a la atención del Comité de Coordinación. Se refirió a la práctica de mantener una lista de candidatos finales, seleccionados por una junta como adecuados para ser nombrados para un puesto concreto y que por lo general figuran por orden de prioridad. A veces, la persona propuesta en primer lugar ya no está disponible, por ejemplo, porque ha aceptado otro cargo. La práctica que se observa a ese respecto es remitirse a la lista del anterior proceso de contratación, establecida por la junta de selección, y si hay candidatos que reúnen los requisitos, escoger el próximo en la lista en lugar de organizar un nuevo proceso de contratación. La lista se mantiene abierta durante 12 meses. Varias delegaciones han indicado que habría que interrumpir esa práctica. La Secretaría volverá a considerar el período de tiempo durante el cual se mantiene esa lista así como la posibilidad de reducir ese período de 12 a seis meses. Añadió que se trata de una regla y como tal, se señala a la atención del Comité de Coordinación, y la Secretaría ha tomado nota de las declaraciones realizadas por la Delegación y las tendrá en cuenta al considerar el tiempo durante el cual debería mantenerse la lista. La Delegación explicó que las otras dos cuestiones tienen que ver con el Estatuto y que incumbe al Comité de Coordinación aprobarlas o no. La práctica que se observa en la Organización con respecto al subsidio de educación fue señalada a la atención de la Secretaría por la DCI y por el Auditor Externo y debe modificarse a los fines de no conceder subsidios de educación a los miembros del personal que residen en su propio país. A ese respecto, mencionó que esa modificación afectaría a un número limitado de miembros del personal, concretamente 24 miembros del personal que residen en Francia, y el cambio consistiría en no concederles ya ningún subsidio de educación por cuanto en su país

de residencia, que además es una zona de captación de la Organización, existen centros educativos. El DGRRHH ha examinado la cuestión y pedido asesoramiento jurídico a la Oficina del Consejero Jurídico, que opina que, en lo que respecta a los actuales miembros del personal, de suprimirse el subsidio de educación se correría el riesgo de ir en contra del principio de derechos adquiridos, condición fundamental del empleo. Habida cuenta de ello, la Secretaría propone modificar esa práctica de cara al futuro; todos los que sean contratados en el futuro no gozarán de subsidio de educación en esas circunstancias, pero en lo que respecta a los 24 miembros del personal que ya residen en Francia y que se prestan a recibir un subsidio de educación, la Secretaría propone que se siga ofreciendo esa prestación por cuanto considera que se trata de un derecho adquirido. La tercera cuestión tiene que ver con un incentivo propuesto que la Secretaría desea introducir para promover la movilidad del personal y animar al personal a considerar la posibilidad de trabajar en una oficina de la OMPI en el exterior. El Director General confirmó que se trata de un incentivo económico, como ha señalado la Delegación de España, y que la Secretaría ha propuesto que se aceleren los aumentos en los escalones para el personal asignado a las oficinas en el exterior, propuesta que las Delegaciones de México y España no consideran aceptable. Continuó añadiendo que la propuesta formulada por la Delegación de los Estados Unidos de América y respaldada por la Delegación del Canadá, es que la modificación propuesta se apruebe y se ponga en práctica, y que se presente un estudio dentro de dos años en el que se examinen la eficacia y el recurso a ese incentivo, el número y los grados afectados y en qué medida ha tenido realmente incidencia. Además, en esa fase, el Comité tendría que decidir si desea o no que siga aplicándose esa nueva cláusula o desea interrumpirla sobre la base del estudio. El Director General concluyó su intervención declarando que solo dos cuestiones exigen que se tome una decisión y que incumbe al Presidente decidir cómo desea dar por zanjado este punto.

86. El Presidente dio las gracias a todas las delegaciones por su contribución e informó al Comité que no puede darse por zanjado el punto hasta que todas las delegaciones estén plenamente satisfechas. A los fines de tener plenamente en cuenta todas las propuestas, pidió a la Secretaría que elabore un párrafo final de decisión en relación con este punto, a los fines de un breve debate y conclusión.

87. El Director General se ofreció a leer la base de los textos propuestos como párrafos de decisión con la premisa de que se redacten de forma concreta con posterioridad. La primera decisión propuesta, que se solicita en el párrafo 14, es invitar al Comité de Coordinación a aprobar las enmiendas al Estatuto del Personal. La Secretaría sugirió al Comité de Coordinación que apruebe las enmiendas al Estatuto del Personal que se exponen de forma pormenorizada en el Anexo I, así como las medidas transitorias especiales mencionadas en el párrafo 9, y señaló que: 1) la Secretaría llevará a cabo un estudio de la eficacia y la utilización de la cláusula 3.25, en que se evaluará asimismo si su incidencia es significativa, incluyendo información adecuada, a fin de presentarlo ante la sesión de 2017 del Comité de Coordinación al objeto de que decida si la cláusula se mantiene o se suprime; 2) la Oficina del Consejero Jurídico proporcionará a cualquier delegación interesada un análisis jurídico más detallado sobre el tema de los derechos adquiridos de los funcionarios actuales en relación con la prestación del subsidio de educación. La segunda decisión propuesta está relacionada con el Reglamento del Personal, y en este caso se invita al Comité de Coordinación a que tome nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que se exponen de forma pormenorizada en el Anexo III, y se invita al Director General a que valore la posibilidad de reducir el plazo durante el que se mantiene la lista de reserva de los candidatos admisibles, tal como se establece en la regla 4.9.4. El Director General indicó que, en lo esencial, el Comité de Coordinación aprobará el Estatuto con sujeción a los dos puntos mencionados, a saber, la elaboración de un estudio, ya que hay división entre las delegaciones, debido a que dos solicitaron que el Estatuto se apruebe solamente cuando se haya llevado a cabo el estudio y otras dos sugirieron avanzar con la condición de que se presente un estudio detallado dentro de dos años, momento en que el Comité de Coordinación volverá a evaluar el incremento y se le invitará a mantenerlo o suprimirlo. Dijo que la Secretaría ha decidido presentar una de las dos propuestas, pero deja que sean los Estados miembros quienes se decidan por una de ellas. Por lo que respecta a la

regla 4.9.4, se invitará al Comité a que tome nota de que se tengan en cuenta las observaciones formuladas por las delegaciones y de que la Secretaría ponderará el plazo durante el que se mantiene la lista de reserva de los candidatos admisibles.

88. La Delegación de México reiteró que en este momento no se encuentra en condiciones de aceptar el incremento de sueldo propuesto para el personal trasladado a las oficinas en el exterior y que había formulado varias observaciones señalando que no le parece que este incentivo sea necesario, pero dijo que desea analizar el estudio elaborado por la Secretaría, examinarlo y adoptar una decisión entonces. Reconoció que las delegaciones tienen distintas opiniones sobre este particular y afirmó que sería justo debatir este asunto en presencia de la Delegación de España, que tuvo que abandonar la sala con motivo de las consultas sobre las oficinas en el exterior. Mostró su conformidad con la declaración efectuada por el Director General en el sentido de que esto debe ser objeto de debate entre los Estados miembros y que consultará este tema en particular con las Delegaciones de los Estados Unidos de América y el Canadá. Con respecto al segundo punto, afirmó que puede aceptar la excepción propuesta en relación con el subsidio de educación, con la condición de que se elabore un informe minucioso para la próxima sesión del Comité de Coordinación, lo que, a su entender, no es exactamente lo mismo que proporcionar información adicional sobre los derechos adquiridos solo a las delegaciones interesadas. Teniendo en cuenta las limitaciones de tiempo y que estas cuestiones se deben seguir debatiendo, la Delegación pidió amablemente al Presidente que se haga llegar una propuesta por escrito a todos los Estados miembros.

89. La Delegación de Singapur felicitó al Presidente por su elección y afirmó que, tras escuchar a las Delegaciones de México y España, no termina de entender su propuesta. Añadió que en la propuesta de la Delegación de los Estados Unidos de América se pide que se aplique el incremento primero y que después se lleve a cabo el estudio, mientras que en la propuesta de las Delegaciones de México y España lo que se solicita es que se lleve a cabo el estudio sin que se aplique definitivamente el incremento. Preguntó cómo llevaría la Secretaría a cabo el estudio en este último caso.

90. El Presidente afirmó que este punto del orden del día no se puede dar por finalizado, ya que hay varias propuestas sobre la mesa, entre ellas la del Director General. Propuso que se posponga la reunión sobre este punto y que se vuelva a convocar otra reunión específica al respecto durante la mañana siguiente, junto con una propuesta formal de la Secretaría en relación con una posible decisión sobre esta cuestión tan delicada.

91. El Presidente reanudó la sesión y afirmó que la tarde anterior no se pudo alcanzar un consenso en relación con este punto del orden del día, y añadió que durante la tarde anterior y esa misma mañana se celebraron consultas informales con el fin de alcanzar un acuerdo.

92. La Delegación de Singapur pidió a la Secretaría que le aclare cómo se puede llevar a cabo el estudio si no se aplica el incremento especial de sueldo y le preguntó si sopesó las distintas opciones antes de formular la propuesta relativa al incremento de sueldo.

93. El Director General dijo que la Secretaría debe seguir reflexionando sobre la metodología y que acogerá con agrado cualesquiera contribuciones o sugerencias que pudiere tener cualquier miembro al respecto, pero que, obviamente, la metodología tendrá que estar basada en previsiones. Agregó que la Secretaría también puede considerar realizar un estudio del personal para determinar cuál es el efecto previsto y cuál el constatado. Sin embargo, a su juicio la Secretaría tiene que reflexionar detenidamente al respecto. En lo tocante al segundo punto relacionado con las alternativas, el Director General dijo que se han considerado otras opciones, y que una de las razones por la cual se ha formulado dicha propuesta es la complejidad del sistema de Naciones Unidas prevaleciente en lo que concierne al multiplicador de ajuste por lugar de destino, cuya finalidad es garantizar que todos los empleados que poseen el mismo grado y el mismo escalón gocen de un poder adquisitivo similar, independientemente del lugar del mundo en el que prestan servicio. Agregó que en ocasiones,

y en realidad bastante a menudo, la Secretaría recibe quejas del personal, reclamando que el sistema funciona de tal modo que en ciertos países genera algunas desventajas. Ésta es una de las razones por las cuales la Secretaría decidió formular la propuesta de ofrecer un incentivo económico que reduzca en cierto grado la falta de equilibrio constatada en el sistema de las Naciones Unidas, sin criticar la metodología aplicada en ese contexto.

94. El Presidente dio las gracias al Director General por las importantes aclaraciones y la información adicional y propuso continuar adoptando las decisiones requeridas en el marco de este punto del orden del día.

95. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, a excepción de la cláusula 3.25 (“Incremento especial de sueldo”), según se indica detalladamente en el Anexo I, así como la medida especial de transición mencionada en el párrafo 9, observando que:
  - a) la Secretaría realizará un estudio sobre la cuestión de la movilidad del personal, con inclusión de un análisis de otros tipos de incentivos encaminados a promover la movilidad del personal profesional. Dicho estudio se someterá a la consideración de la sesión del Comité de Coordinación en 2016, para que éste tome la decisión de aceptar o rechazar el incremento especial de sueldo;
  - b) la Oficina del Consejero Jurídico presentará a la sesión del Comité de Coordinación de 2016 un análisis sobre la cuestión de los derechos adquiridos de los miembros del personal al subsidio de educación, junto con información pertinente sobre su incidencia financiera, para que el Comité decida si se mantiene o suprime la nueva cláusula 3.14.f) sobre el subsidio de educación.
- ii) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal, según se indica detalladamente en el Anexo II; y
- iii) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal, según se indica detalladamente en el Anexo III, e invitó al Director General a considerar la reducción del período de tiempo durante el cual los candidatos recomendados por una junta de nombramiento, pero que no han sido nombrados, pueden permanecer en una lista de reserva.

PUNTO 30 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO:

DESIGNACIÓN DEL PRESIDENTE Y EL PRESIDENTE ADJUNTO DE LA JUNTA DE APELACIÓN DE LA OMPI

96. Los debates se basaron en el documento WO/CC/71/5.

97. El Presidente pasó al punto 30 del orden del día, Designación del Presidente y el Presidente Adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI, y solicitó a la Secretaría que presente el documento.

98. La Secretaría recordó que el Comité de Coordinación había aprobado las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI sobre la reforma del sistema de justicia interno en su 67ª sesión, en 2013. Esas enmiendas entraron en vigor el 1 de enero de 2014. Entre otras cosas, el Estatuto y Reglamento del Personal enmendado prevé que el Comité de



Coordinación designará al presidente y el presidente adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI a partir de la propuesta que presente el Director General. Tanto el presidente como el presidente adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI no deben formar parte de la Organización y la Junta de Apelación funcionará con dos grupos de expertos. En febrero de 2014, la Administración comenzó la búsqueda de un presidente y un presidente adjunto. Entre los criterios de admisibilidad figuran la experiencia en Derecho de la administración pública internacional o experiencia equivalente, y no haber sido funcionarios o antiguos funcionarios de la OMPI durante los últimos 10 años. Nueve personas respondieron a la convocatoria de la OMPI de manifestación de interés. El proceso de selección y las consultas con el Consejo del Personal llevaron ocho meses y se completaron en octubre de 2014. Con efecto a partir del 1 de noviembre de 2014, el Director General efectuó, con carácter interino, la designación del Sr. Norbert Wühler y del Sr. Michael Bartolo, respectivamente, Presidente y Presidente Adjunto, en espera de su designación por el Comité de Coordinación. Los datos sobre su experiencia profesional figuran en el documento WO/CC/71/5, presentado al Comité de Coordinación. La Secretaría declaró que se invitó al Comité de Coordinación a designar al Sr. Norbert Wühler (Alemania) Presidente y el Sr. Michael Bartolo (Malta) Presidente Adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI.

99. El Presidente agradeció a la Secretaría su presentación y cedió el uso de la palabra para formular comentarios. Habida cuenta de que ninguna delegación solicitó hacer uso de la palabra, propuso que se proceda a adoptar las decisiones necesarias en virtud del presente punto del orden del día.

100. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) designó Presidente de la Junta de Apelación de la OMPI al Sr. Norbert Wühler, por un período de cinco años a partir de la fecha de designación; y
- ii) designó Presidente Adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI al Sr. Michael Bartolo, por un período de cinco años a partir de la fecha de designación.

[Siguen los Anexos]

## **DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OMPI ANTE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA OMPI**

(13 de octubre de 2015)

Sr. Presidente, Excelencias, Distinguidos Delegados:

Es un honor para mí poder dirigirme a ustedes al desempeñar mi función de Presidente de la Asociación del Personal de la OMPI. Al mismo tiempo, también tengo la responsabilidad de informales de las opiniones y las preocupaciones del personal de la Organización.

Deseo felicitar calurosamente al Sr. Presidente, así como a sus Vicepresidentes, por haber sido elegidos para integrar este importante comité. Los representantes del personal confían en poder trabajar y celebrar consultas con ustedes de manera colaborativa y fructífera, y acogerán con agrado la oportunidad de entablar conversaciones conjuntas de manera periódica sobre los asuntos de gestión del personal en la OMPI.

El Consejo del Personal valora positivamente algunas de las conversaciones mantenidas con los Estados miembros y espera con interés que prosiga el diálogo y el intercambio de pareceres.

La OMPI sigue atravesando algunos años muy difíciles. A raíz del despido sumario del anterior Presidente de la Asociación del Personal, lógicamente se han deteriorado las relaciones entre personal y la Administración y se ha interrumpido el proceso de consulta. La situación sigue siendo muy preocupante. El nuevo Consejo del Personal, elegido en marzo del presente año, ha expresado repetidamente su disposición a entablar el diálogo con la Administración, siempre y cuando ese diálogo sea transparente, genuino y de buena fe, y cuando la Administración deje de injerirse en los criterios y procedimientos, establecidos desde hace mucho tiempo, para la elección al Consejo del Personal de los representantes del personal. Un ejemplo reciente de la falta de transparencia y verdadero diálogo se aprecia en las propuestas de modificaciones del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI que se someten a su aprobación el día de hoy. Ha habido numerosos intercambios de pareceres por escrito sobre ese asunto entre la Administración y el Consejo del Personal, como consecuencia de la falta de transparencia. Seguimos tratando de explicar a la Administración que la OMPI tiene que basarse en las mejores prácticas de otras organizaciones del sistema común y no discriminar a un grupo del personal, a saber, los colegas franceses que residen en Francia. El Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas dictaminó en su sentencia número 656 que la política de la ONU de no otorgar la prima de repatriación a los colegas franceses que trabajan en Ginebra y residen en Francia "... constituye una discriminación y viola, por lo tanto, el principio fundamental de la igualdad. La denegación de la prima de repatriación constituye una doble discriminación fundada en la nacionalidad y el lugar de residencia, que no tiene justificación a juicio del Tribunal." Por lo tanto, resulta aún más importante esperar las decisiones que adopte la Asamblea General de las Naciones Unidas a lo largo del presente año con respecto a la revisión del conjunto integral de la remuneración, a cargo de la CAPI.

El ambiente general que se respira en la Organización es de miedo y desconfianza generalizados. La moral del personal se halla en su punto más bajo. La Administración prosigue las iniciativas destinadas a deshacerse de personal con muchos años de servicio en la Organización a la vez que contrata nuevos efectivos a base de contratos precarios. El Consejo del Personal no ha visto ningún análisis independiente de los ahorros reivindicados como consecuencia de esa estrategia. Además, al sustituir al personal con muchos años de servicio por personal temporal o por personal no funcionario con contratos precarios se está

creando una importante pérdida de la memoria institucional sin que se haya previsto un proceso de sucesión adecuado. Esto tendrá consecuencias negativas en la calidad de los servicios que se proporcionen e incluso es posible que aumenten los costos. Quizá hayan visto un documento que se ha presentado como si fuera una política de planificación de la sucesión en los cargos y que difícilmente puede describirse de enfoque estructurado, puesto que se trata más bien de un documento utilizado para justificar una recomendación de la Dependencia Común de Inspección (DCI). Sumado al deterioro de las condiciones de empleo, el aumento constante del hostigamiento y los continuos cambios del Estatuto y Reglamento del Personal, el entorno laboral de la OMPI en estos días es malsano y desmoralizador. De hecho, es un entorno que fomenta el miedo y la inseguridad. El Consejo del Personal recibe diariamente a colegas angustiados que con frecuencia tienen miedo de dirigirse a otros para pedir asistencia. En resumen, el personal de la OMPI sufre. En el informe anual de 2014 del Mediador se nos informa de que “[e]l comentario omnipresente que se escucha en la Oficina del Mediador es el del empobrecimiento del lugar de trabajo y la deshumanización de las prácticas de RR.HH. La sensación de que existe una falta de consideración respecto de la dimensión humana ha influido en la moral y en la confianza del personal y ha exacerbado el sentimiento de separación y polarización hasta crear tensión en la Organización.”

Asimismo, es lamentable que no tengamos un Oficial de Ética Profesional desde hace tanto tiempo, y que el colega designado de forma interina para desempeñar ese cargo no tenga conocimientos sobre el tema, que tampoco contemos con un Mediador desde junio de este año, que desde hace meses el Oficial de Bienestar del Personal trabaje de forma interina y solo a tiempo parcial, y que hayamos perdido al Director de la DSI, Sr. Rajaobelina. Hasta el momento, no se ha informado al personal sobre el proceso de selección y nombramiento de un nuevo director de la DSI, que es el oficial responsable de la Carta de Supervisión Interna de la OMPI.

Algunos miembros del personal, tras leer en la prensa que la OSSI está llevando a cabo una investigación, se pusieron en contacto con el Consejo del Personal para plantear preguntas y expresar sus preocupaciones. En cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades como órgano representante del personal, el Consejo transmitió por escrito todas esas inquietudes a los presidentes de las Asambleas y al Comité de Coordinación el 13 de julio de 2015. Dos meses y medio más tarde recibimos respuesta de dos presidentes que nos informaron que su mandato como presidentes estaba llegando a su fin y que, por consiguiente, informarían a sus sucesores sobre esas cuestiones.

El Consejo del Personal valora positivamente esa investigación y confía en que aportará respuestas que permitirán comprender por qué razón a ciertos miembros del personal supuestamente se les robó efectos personales, que se transmitieron a la policía judicial para obtener muestras de ADN, todo ello sin su conocimiento o consentimiento, y sin haber levantado su inmunidad funcional. Sin embargo, nos preocupa profundamente la cuestión de la protección de los testigos y denunciadores de irregularidades. Según tenemos entendido, el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América ha decidido denegar a la OMPI la certificación en el ámbito de la protección de denunciadores de irregularidades. En consecuencia, la OMPI es el único organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas al que se le ha denegado tal certificación. La situación de la protección de los denunciadores de irregularidades en la OMPI requiere la urgente atención de los Estados miembros.

Asimismo, quisiéramos señalar la injerencia del Director General en los asuntos relativos a la representación del personal, a lo cual nos hemos opuesto enérgicamente. El 3 de noviembre de 2014, el Director General envió un mensaje de correo electrónico a todo el personal de la OMPI informando sobre su nueva interpretación de la Cláusula 8.1 del Estatuto del Personal relativa al Consejo del Personal y a las elecciones de los representantes del personal, y alentó a proceder en sintonía con su nueva interpretación, lo que naturalmente hicieron algunos colegas haciendo circular una petición posteriormente.

Se trata de una violación de las decisiones del Tribunal Administrativo de la OIT en las que se dictamina que las actividades de representación del personal están fuera del ámbito de competencia del Director General. Asimismo, cabe señalar que la nueva interpretación de esa cláusula del Estatuto del Personal por parte del Director General contradice la práctica establecida que respetaron los dos anteriores directores generales, así como el actual Director General en su primer mandato.

La situación de inquietud y descontento en la OMPI es evidente con el enorme aumento de los recursos interpuestos en los últimos años. En 2014, la Administración realizó una revisión del sistema de justicia interna y desde esa fecha el personal viene transmitiéndonos su descontento y desconfianza respecto del sistema revisado que se le ha impuesto.

Antes de esos cambios, todas las sanciones que se imponían a los miembros del personal, (excepto las amonestaciones y advertencias) solo podían ser aplicadas por el Director General previa consulta con un órgano administrativo denominado Consejo Consultivo Mixto, uno de cuyos miembros era el Presidente de la Asociación de personal, de conformidad con los Estatutos de la Asociación del Personal de la OMPI. Este órgano se suprimió en el marco de la revisión del nuevo sistema de justicia interna, que autoriza al Director General a aplicar cualquier sanción, incluido el despido, sin consultar con ningún órgano disciplinario. Este procedimiento no redundaría en interés del personal o de la Organización. Las buenas prácticas en materia de gestión, así como un sistema de justicia fiable exigen un adecuado sistema de controles y equilibrio. Otras organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas cuentan con un mecanismo disciplinario mixto, o con un órgano que se encarga de examinar los expedientes disciplinarios y formular recomendaciones al Director General. Quisiéramos solicitar la reintroducción del Comité Consultivo Mixto en la OMPI con la misma composición que tenía anteriormente con el fin de garantizar un examen justo y exhaustivo de los expedientes disciplinarios.

En relación con uno de los documentos presentados ante ustedes, titulado "Designación del Presidente y el Presidente Adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI", algunos colegas han expresado su decepción por la falta de equilibrio entre hombres y mujeres y de distribución geográfica en la selección del Presidente y el Presidente Adjunto. Con el debido respeto hacia las personas propuestas para presidir esa importante Junta, se ha señalado a nuestra atención la carencia de conocimiento práctico del francés, que es uno de los dos idiomas oficiales de comunicación en la OMPI y, por lo tanto, uno de los dos idiomas en los que puede presentarse una apelación. Ello preocupa significativamente a nuestros colegas de habla francesa.

En cuanto al documento presentado ante ustedes, titulado "Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal", el Consejo del Personal ya ha transmitido a los miembros del Comité de Coordinación sus opiniones, posturas y peticiones.

En resumidas cuentas, el Consejo del Personal pide con todo respeto al Comité de Coordinación que aplazue el examen de las enmiendas de las cláusulas y reglas del Estatuto y Reglamento del Personal que rigen las prestaciones y los subsidios, hasta el año próximo, después de que la Asamblea General de las Naciones Unidas haya tomado una decisión acerca de las recomendaciones formuladas por la CAPI con respecto al examen de la remuneración total. Ello atañe a las cláusulas 3.14, 3.2.a), 5.3, 9.9 y 12.4. Esta petición se formula no solo para evitar la duplicación del trabajo, sino también para velar por que las prestaciones y subsidios del personal de la OMPI no sean discriminatorios y guarden coherencia con las recomendaciones formuladas por la CAPI y con decisiones subsiguientes de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que han de aplicarse de manera uniforme en todas las organizaciones y organismos del sistema común de las Naciones Unidas.

Por lo que respecta a todas las demás enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, el Consejo del Personal desea solicitar con todo respeto al Comité de Coordinación que aplazue

sus deliberaciones en relación con ellas hasta tanto el Consejo del Personal haya mantenido amplios debates al respecto con la Administración.

Para concluir, deseamos afirmar que nuestros objetivos son sencillos. Queremos que el personal de la OMPI esté contento de trabajar en la Organización, que se restablezcan la confianza y el respeto, que disminuya, o se elimine, el miedo, para que el personal pueda contribuir mejor a la consecución de las metas que ustedes persiguen, y de manera que la reducción de los costos pueda ser transparente, justa y aceptable, sin favoritismos. Entendemos sus inquietudes y objetivos, y queremos hacer nuestra aportación al logro de sus objetivos por medio de un personal motivado para trabajar en un entorno saludable.

A pesar de las continuas tensiones en las relaciones entre el personal y la Administración, no perdemos las esperanzas. Seguiremos procurando que se restablezca el diálogo transparente y significativo basado en la buena fe, la justicia y el respeto, y mantendremos informado en consecuencia a este importante Comité.

Gracias por su atención.

[Sigue el Anexo II]

## **COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN SOBRE LA DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OMPI ANTE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA OMPI<sup>1</sup>**

Ante la invitación a formular comentarios del Presidente del Comité de Coordinación de la OMPI, el Director General mencionó que la Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) y el Consejero Jurídico responderían a dos preguntas planteadas por el Presidente de la Asociación del Personal, respectivamente, sobre el proceso de consultas relativo a las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal y sobre el uso del idioma francés en el proceso de apelación. El Director General recordó al Comité que el Reglamento del Personal de la Organización dispone que el Consejo del Personal será elegido por todo el personal, aunque en el pasado la práctica ha sido que solo votaran los miembros de la Asociación del Personal que están al día en sus cuotas. Declaró que un grupo de poco más de 50 miembros del personal impugnó esa interpretación y esa práctica y presentó una petición al Grupo Consultivo Mixto para que examine dicha interpretación. El Grupo Consultivo Mixto está compuesto por tres personas designadas por el Director General, 3 miembros elegidos por el personal, además del DGRRHH, que desempeña las tareas de secretaría, y dicho Grupo ha llegado a la conclusión de que la correcta interpretación de esa Cláusula es que el Consejo del Personal ha de ser elegido por todo el personal, con independencia de que se trate de miembros de la Asociación del Personal que estén al día en sus cuotas. El Director General añadió que esa conclusión ha sido enviada al Consejero Jurídico para que dé su propia opinión sobre el asunto y que aquél estuvo de acuerdo con la conclusión a la que llegó el Grupo Consultivo Mixto. Dijo esperar que el Consejo del Personal tomará en consideración las conclusiones del Grupo Consultivo Mixto en las próximas elecciones del Consejo del Personal, que tendrán lugar en marzo o abril de 2016. El Director General destacó que su “injerencia” en lo que atañe a esa cuestión se limita a supervisar los mecanismos de que dispone el personal para plantear cuestiones de esa índole. Con respecto a las cuestiones relativas al personal temporero y personal no funcionario, planteadas por el Presidente de la Asociación del Personal, el Director General mencionó que esa cuestión ha sido planteada en los presupuestos por programas de varios bienios y que los Estados miembros han solicitado repetidas veces a la Secretaría que contenga los costos de personal, en relación con lo cual la Secretaría ha intentado tomar medidas. En la propuesta de presupuesto por programas para el próximo bienio, la Secretaría ha estimado que los ingresos aumentarán de un 6%, al tiempo que propone un incremento del 4,9% en los gastos, del 2% en los gastos de personal, del 10% para aumentar los servicios contractuales y otros elementos no relacionados con el personal. El Director General destacó que se trata de una política que los Estados miembros han alentado a la Secretaría a adoptar, y recordó que el número de miembros del personal no ha disminuido ni ha aumentado, antes bien, se ha mantenido estable en el transcurso de los últimos siete años. Hay desacuerdo, entre algunos miembros del personal y la Administración acerca de la aplicación de esa política. El Director General señaló, sin embargo, que se trata de una cuestión que abarca todo el sistema, y que ha sido planteada por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), así como por otras asociaciones del personal del sistema de las Naciones Unidas y conforma el entorno actual de muchas Organizaciones. También mencionó que la utilización de servicios contractuales presenta algunas ventajas evidentes, puesto que no da lugar a pasivos a largo plazo, a diferencia de lo que ocurre con el personal. En ese contexto, el Director General también dijo que los pasivos a largo plazo son otro asunto que es motivo de inquietud para los Estados miembros, en particular en lo que atañe a cómo podrá la Organización financiar los pasivos a largo plazo, concretamente, el seguro médico tras la separación del servicio. El Director General también subrayó otra ventaja que presenta la contratación de personal no funcionario,

---

<sup>1</sup> La declaración del Presidente de la Asociación del Personal se reproduce en el Anexo I del presente documento.

los servicios contractuales, a saber, la posibilidad de aprovechar conocimientos especializados en esferas específicas, cuando sea necesario y sin carácter permanente. Por lo general, la subcontratación suele utilizarse en las esferas de las tecnologías de la información, traducción e idiomas. La Secretaría ha pasado de un modelo en el que la traducción se realizaba internamente a un modelo en el que la traducción se gestiona sí internamente, pero se subcontrata a una amplia red internacional de contratistas de la traducción. El Director General también mencionó que otro motivo de ese cambio es la modificación de la composición de la demanda de idiomas en el transcurso de los últimos 15 años, en particular, habida cuenta de que, en el marco del PCT, un 21% de las solicitudes se presenta en japonés, un 13% en chino y aproximadamente el 5% o 6% en coreano, y la Secretaría simplemente no cuenta con el personal interno que pueda hacer frente al ritmo acelerado de evolución de la composición de idiomas, por lo cual depende cada vez más de recursos externos. Destacó que no se trata de una política destinada a disminuir el número de miembros del personal, sino de una política que apunta a aprovechar del mejor modo posible el entorno de red de la innovación colectiva, en el que todas las empresas del mundo son conscientes del hecho de que es imposible contar, a nivel interno, con las diversas aptitudes y conocimientos especializados necesarios para funcionar con eficiencia y, por lo tanto, aprovechan las posibilidades que ofrece ese entorno de red para utilizar conocimientos especializados externos. En cuanto a la cuestión específica del trato de los nacionales de Francia, en relación con las primas de repatriación y los subsidios de educación, el Director General recordó que respecto del subsidio de educación el Comité ha tomado una decisión que, en su opinión, es muy razonable, pues no solo coloca a la Secretaría en sintonía con las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo y la Dependencia Común de Inspección (DCI)), sino que también preserva los derechos adquiridos del personal existente. Mencionó que la Secretaría ha puesto empeño en defender, en esa enmienda, la preservación de los derechos adquiridos, a pesar de las reservas expresadas por algunos Estados miembros. En cuanto a la repatriación, el Director General declaró que la decisión tomada por el Comité permitió a la Secretaría estar en sintonía con las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo y la DCI y con las prácticas del sistema de las Naciones Unidas.

En lo que atañe al proceso de consulta relativo a las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal, la Directora del DGRRHH aclaró que la Administración ha hecho varios intentos para lograr que el Consejo del Personal vuelva a sentarse a la mesa de negociación, intentos que resultaron infructuosos. Sin embargo, se han mantenido consultas, en forma de intercambios por escrito, y que el Consejo del Personal ha planteado varias cuestiones con respecto a las enmiendas del Estatuto y el Reglamento del Personal. Dijo que es natural que haya desacuerdos respecto de las modificaciones propuestas sometidas a la aprobación del Comité de Coordinación, pero que la Administración ha tenido en cuenta algunas de las propuestas y, siempre que ha sido posible, ha revisado las enmiendas propuestas inicialmente. La Directora del DGRRHH también explicó que la referencia hecha por el Presidente de la Asociación del Personal a la revisión por las Naciones Unidas del conjunto integral de la remuneración del régimen común no es pertinente a este debate, puesto que al enmendar el Estatuto y Reglamento del Personal la Secretaría procura sostener el marco regulador de la OMPI.

El Consejero Jurídico, en respuesta a la afirmación del Presidente de la Asociación del Personal relativa al número de apelaciones que se ventilan actualmente en el sistema interno de justicia de la Secretaría, así como ante el Tribunal Administrativo de la OIT, declaró que, si bien no dispone de cifras respecto de las apelaciones interpuestas internamente, solo se está ventilando ante el Tribunal Administrativo de la OIT una demanda relacionada con la Organización, que aún está pendiente y respecto de la cual se prevé que se pronunciará un fallo en febrero de 2016. Dicho de otra forma, se ha producido una drástica reducción, antes que un aumento, en las demandas interpuestas contra la Organización. En cuanto a la segunda cuestión, relacionada con el uso del idioma francés en la Junta de Apelación, el Consejero Jurídico confirmó que se ha interpuesto en francés aproximadamente el 45% de las apelaciones ante la Junta de Apelación interna de la Organización, lo que significa que, de

algún modo, existe un equilibrio y la balanza no se inclina contra el idioma francés en los procedimientos internos, ante la Junta de Apelación. El Consejero Jurídico también aclaró al Comité de Coordinación que la Cláusula 8.1 del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI dispone que “[e]l personal disfrutará del derecho de sindicación. Un Consejo del Personal elegido por los funcionarios representará los intereses del personal ante el Director General y sus representantes” y que la Oficina del Consejero Jurídico siempre consideró que el Consejo del Personal debe ser elegido por los miembros del personal en su conjunto, y no solo por los miembros del personal que son miembros de la Asociación del Personal. Añadió que, a ese respecto, hay sin duda una diferencia de opinión entre la Administración y el Consejo del Personal.

El Director General declaró que la Administración escuchó con atención la declaración hecha por el Presidente de la Asociación del Personal y que la Secretaría espera poder tratar esas cuestiones con el Consejo del Personal en un futuro próximo.

[Fin del Anexo II y del documento]