



WO/CC/75/3
ORIGINAL: INGLÉS
FECHA: 7 DE DICIEMBRE DE 2018

Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima quinta sesión (49.^a ordinaria)
Ginebra, 24 de septiembre a 2 de octubre de 2018**

INFORME

aprobado por el Comité de Coordinación de la OMPI

1. El Comité de Coordinación abordó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento A/58/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11.ii), 12, 27, 28, 29 y 30.
2. El informe sobre dichos puntos, salvo el de los puntos 7, 8, 27 y 28, figura en el informe general (documento A/58/11).
3. El informe sobre los puntos 7, 8, 27 y 28 figura en el presente documento.
4. Fue elegido presidente del Comité de Coordinación de la OMPI el Sr. Esmail Baghaei Hamaneh, embajador (Irán, República Islámica del), y fue elegida vicepresidenta la Sra. Agnieszka Hardej-Januszek (Polonia).

PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO:

APROBACIÓN DE ACUERDOS

5. Los debates de basaron en el documento WO/CC/75/1.
6. El presidente dio las gracias a los Estados miembros por haberlo elegido la presidencia del Comité de Coordinación de la OMPI, e invitó al consejero jurídico a presentar el punto del orden del día.
7. El consejero jurídico hizo referencia al documento WO/CC/75/1 y recordó que, de conformidad con el Artículo 13.1) del Convenio de la OMPI, todo acuerdo general concertado con miras a establecer relaciones de trabajo y cooperación con otras organizaciones intergubernamentales será concluido por el director general, previa aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI. Acto seguido, recordó que hay dos acuerdos de esa índole cuya aprobación por el Comité de Coordinación de la OMPI se propone en la forma en que constan en el documento de trabajo. El primero de ellos es un memorando de entendimiento trilateral entre la OMPI, la Organización Africana de la Propiedad Intelectual (OAPI) y la Organización Regional Africana de la Propiedad Intelectual (ARIPO); y el segundo es un memorando de entendimiento entre la OMPI y la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMOA).
 8. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el memorando de entendimiento entre la OMPI, la ARIPO y la OAPI; y el memorando de entendimiento entre la OMPI y la UEMOA, según constan en los Anexos I y II, respectivamente, del documento WO/CC/75/1.

PUNTO 8 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO:

PROYECTOS DE ORDEN DEL DÍA DE LOS PERÍODOS ORDINARIOS DE SESIONES DE 2019

9. Los debates de basaron en el documento A/58/4.
 10. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó los Anexos I y II; el Comité Ejecutivo de la Unión de Paris aprobó el Anexo III; el Comité Ejecutivo de la Unión de Berna aprobó el Anexo IV.

PUNTO 27 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

i) Informe sobre recursos humanos

11. Los debates de basaron en el documento WO/CC/75/INF/1.
12. La Secretaría presentó el “Informe anual sobre recursos humanos” y dijo que el informe abarca el período comprendido entre julio de 2017 y junio de 2018 y que en él se abordan dos temas principales, a saber, cuestiones de personal que deben comunicarse al Comité de Coordinación y otras cuestiones que interesan a los Estados miembros. Añadió que por primera vez se ha elaborado un folleto sobre recursos humanos (RR.HH.), “Forjar el futuro de la OMPI”, con datos y estadísticas sobre el conjunto de empleados de la Organización, que está a disposición de los Estados miembros en formato impreso y en línea, y que el informe anual debe leerse junto con dicho folleto. La Secretaría destacó que el conjunto de empleados se ha mantenido estable, ya que su componente básico de personal fijo representa alrededor

del 70%, mientras que su componente flexible representa alrededor del 30%, lo que permite a la Organización responder a las fluctuaciones en la demanda de sus servicios. Observó, además, que la productividad del personal en la prestación de los servicios de la OMPI ha seguido aumentando, como lo demuestra la productividad de los sistemas del PCT y de Madrid. Los gastos de personal han disminuido, pasando del 65% de los gastos totales de la Organización en 2016, al 60% en 2017. La Secretaría añadió que la Organización sigue empeñada en mejorar la diversidad y que 118 Estados miembros están ahora representados en el conjunto de sus empleados, y en cuanto al equilibrio de género, en la actualidad hay un 54% de mujeres y un 46% de hombres. Destacó que la Organización sigue esforzándose por aumentar la representación de las mujeres en los niveles directivo y superior. La Secretaría señaló que las actividades de divulgación que lleva a cabo la Organización en colaboración con los Estados miembros están empezando a dar fruto, y que ha aumentado el número de solicitantes de empleo procedentes de Estados miembros no representados y el porcentaje de candidaturas femeninas con respecto a las masculinas. Además, se han designado 27 coordinadores en 18 países y se ha aumentado la capacidad de la Sección de Planificación de Recursos Humanos a fin de realzar las actividades de divulgación entre los Estados miembros no representados y prestar apoyo a los candidatos de esos países, ya que la contratación se basa en el mérito y los solicitantes de empleo deben poder competir en las entrevistas basadas en la competencia. La Secretaría subrayó que la Organización vela por promover el respeto y la armonía en un lugar de trabajo sin hostigamiento, mediante el establecimiento de políticas pertinentes, la organización de actividades de formación para sensibilizar al personal y la participación activa de los funcionarios. Esos esfuerzos se han realizado en estrecha coordinación con las iniciativas emprendidas en todo el sistema de las Naciones Unidas para eliminar el hostigamiento sexual. Añadió que la Organización participaría en una encuesta de las Naciones Unidas sobre ese tema. La Secretaría mencionó que, en 2017, y en colaboración con la Webster University, se llevó a cabo una encuesta sobre el bienestar del personal, en la que participó alrededor del 25% del personal de la OMPI. El 84% de los participantes en la encuesta dijo estar satisfecho en el trabajo. Sin embargo, se ha tomado debida nota de que algunas categorías de personal están más expuestas a niveles más altos de estrés y riesgo de agotamiento. La Secretaría añadió que responderá a las conclusiones de la encuesta con iniciativas adecuadas y que los resultados de la encuesta se han presentado a todo el personal y se han puesto a disposición de los usuarios en la Intranet de la OMPI. La Secretaría señaló que se han hecho importantes inversiones en capacitación y perfeccionamiento del personal y que se cuenta ahora con una nueva herramienta que da acceso a un amplio conjunto de oportunidades de capacitación. Además, y por segundo año consecutivo, el programa piloto de perfeccionamiento profesional centrado en las mujeres que ocupan cargos de nivel medio y superior ha tenido muy buena acogida entre las participantes. Y lo mismo cabe decir en relación con el programa de mentores recientemente introducido. Por último, la delegación dijo que el inventario de competencias se encuentra actualmente en una fase experimental y que pronto ayudaría a la Organización en la captación sistemática de talento y a subsanar las carencias en materia de competencias. En lo que respecta al Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI, que se introdujo en 2013, la Secretaría mencionó que se ha actualizado de nuevo en 2018 y que con ese fin se han seguido las orientaciones proporcionadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). El programa recompensó a los equipos y al personal que han logrado resultados extraordinarios que reflejan los valores fundamentales de la OMPI, a saber, "ofrecer excelencia", "mancomunar esfuerzos", "actuar con responsabilidad" y "modelar el futuro". La Secretaría explicó que el programa prevé una combinación de recompensas económicas y no económicas, que esas recompensas anuales se basan en los resultados obtenidos con arreglo al Sistema de Gestión de la Actuación Profesional y que se otorgan al personal al final del ciclo anual de gestión de la actuación profesional. En 2017, cerca de 100 funcionarios recibieron recompensas individuales o colectivas, en forma de sumas en efectivo u oportunidades de capacitación de su elección, por su destacada labor. La Secretaría subrayó que el Equipo Directivo Superior ha desempeñado un papel fundamental para garantizar la equidad y la coherencia en toda la

Organización a la hora de decidir la atribución de las recompensas. Añadió que ese reconocimiento oficial es muy apreciado por el personal y anima a las personas y a los equipos a esforzarse todavía más para lograr resultados e impulsar la innovación, y que ello va en beneficio de los usuarios de los servicios mundiales de PI de la OMPI. La Secretaría señaló que, además de esas recompensas, en 2018 se ofreció una recompensa por los resultados de la Organización a todo el personal, con arreglo a una serie de criterios. Esa recompensa, de 2.000 francos suizos por funcionario, y que representa el 0,5% de los gastos bienales de personal, se efectuó habida cuenta de los excelentes resultados obtenidos en las actividades de la Organización al final del bienio 2016/2017. Añadió que los incentivos en función de la actuación profesional pagados por la Organización se ajustan a los límites financieros especificados por la CAPI para la concesión de ese tipo de incentivos. La Secretaría subrayó que el pago de la recompensa por los resultados de la Organización a todo el personal no tenía por objeto socavar las recientes decisiones de la CAPI que afectan a los funcionarios de las categorías profesional y superior en Ginebra y declaró que la Organización ha acatado plenamente las decisiones de ajuste por lugar de destino de la CAPI. La Secretaría mencionó que uno de los pilares fundamentales de la estrategia de recursos humanos de la OMPI es ser un empleador atractivo y de referencia, lo que no solo implica ofrecer una remuneración y un conjunto de prestaciones competitivos, sino también un entorno de trabajo propicio con excelentes infraestructuras y políticas que favorezcan la participación de todo el personal. Con ese fin, en enero de 2019 se establecerán nuevos arreglos de trabajo flexible a fin de crear un entorno propicio para la gestión eficaz del horario laboral, que redunde en un aumento de la productividad y en un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal de los funcionarios. Además, la Secretaría declaró que ha abordado con el PBC planes para establecer una guardería para los hijos de funcionarios de la OMPI en Ginebra y que esto sería un importante elemento añadido para hacer de la Organización un lugar de trabajo atractivo. La Secretaría declaró que sus esfuerzos por seguir siendo un empleador de referencia para personal altamente calificado de todas partes del mundo se han visto obstaculizados en el último bienio por una serie de empeoramientos de las condiciones de servicio del personal de las categorías profesional y superior. Esos deterioros han ido acumulándose y han aumentado las dificultades de la Organización para captar talento en mercados de empleo altamente competitivos. La Secretaría añadió que a veces se rechazan sus ofertas de empleo y que es consciente de que muchos profesionales altamente calificados ni siquiera se presentan a los puestos vacantes en la Organización, ya que existen mejores condiciones de empleo en el sector privado y en otros organismos internacionales. Además, en los últimos años y como resultado de ese deterioro de las condiciones de servicio, se han presentado ante la Organización más de 200 reclamaciones por parte de funcionarios de las categorías profesional y superior. La Secretaría hizo hincapié en que, para la prestación de sus servicios en todo el mundo, la OMPI necesita contar con expertos altamente cualificados, por lo que se trata de un hecho preocupante al que se debe prestar mucha atención a fin de que en los años por venir, la Organización pueda seguir prestando servicios de PI excelentes y orientados al futuro a sus clientes de todo el mundo.

13. La delegación de Lituania, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, dio las gracias a la Secretaría por haber preparado y presentado el informe anual sobre recursos humanos. El Grupo considera que los recursos humanos son la columna vertebral de la Organización y que su buena administración es fundamental para la eficacia de la Organización. La delegación añadió que ha tomado nota con satisfacción de los buenos resultados cosechados por el personal, concretamente, de que el 20,8% de los funcionarios ha obtenido una calificación sobresaliente, una gran mayoría de ellos, un 75,4%, han sido valorados como eficaces y que tan solo un 0,1% de los funcionarios ha obtenido resultados inferiores a los esperados. Si bien entiende que el proceso de contratación debe regirse por un método basado en el mérito a fin de velar por la eficacia, la competencia y la integridad del personal, el Grupo atribuye gran importancia a una representación geográfica equilibrada en la Secretaría. A ese respecto, elogió al Departamento de Gestión de Recursos Humanos (DGRRHH) por sus actividades de divulgación dirigidas a los Estados miembros no representados y a las regiones insuficientemente representadas, entre las que figura el Grupo,

a fin de dar a conocer las oportunidades profesionales en la OMPI y atraer a solicitantes de alto nivel. Le complace observar que, tras esas misiones de divulgación se ha producido un aumento considerable del número de candidaturas procedentes de esos países, a la par de una mejora gradual de la diversidad geográfica en la Secretaría. El Grupo está muy agradecido a la Secretaría por haber organizado durante las reuniones en curso una sesión de información muy completa sobre cuestiones relativas al empleo.

14. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias a la Secretaría por haber preparado y presentado el informe anual sobre recursos humanos. Añadió que se congratula por las mejoras que se introducen constantemente en ese documento, que ha pasado a ser una fuente esencial de información para los Estados miembros. Teniendo en cuenta la naturaleza de la Organización, contar con unos recursos humanos eficaces es fundamental para cumplir su mandato y sus objetivos, y esa importancia se refleja en el porcentaje dedicado al personal en los gastos generales de la Organización. Desde ese ángulo, no hay duda de la importancia que tiene para la Organización una administración adecuada de los RR.HH. El Grupo apoya los esfuerzos de capacitación y divulgación para hacer frente al hostigamiento sexual. Ha dejado constancia de su preocupación sobre ese problema en las organizaciones internacionales y ha afirmado que todas las formas de hostigamiento, incluido el hostigamiento sexual, son inaceptables. El Grupo insta a la Secretaría a seguir participando en el grupo de trabajo especial sobre hostigamiento sexual de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y a aplicar una tolerancia cero con respecto al hostigamiento. El Grupo es consciente de la gran dificultad que reviste para la OMPI conciliar su función de proveedor mundial de servicios, en un contexto en rápida evolución, con la demanda de contención de costos por parte de los Estados miembros. Además, al ser miembro del régimen común de las Naciones Unidas, la Organización debe seguir de cerca las orientaciones de la CAPI sobre cuestiones como los niveles de sueldos, el conjunto integral de remuneración y los programas de recompensa para garantizar la coherencia de las remuneraciones y las prestaciones en todos los organismos de las Naciones Unidas. A ese respecto, el Grupo ha tomado nota de que el Programa piloto de la OMPI de Recompensas y Reconocimiento ha madurado en los dos últimos años y se ha aplicado en toda la Organización. El Grupo ha pedido a la Secretaría que presente una ponencia sobre ese programa en la sesión en curso del Comité de Coordinación, al considerar que forma parte de las condiciones generales de empleo que se ofrecen a los funcionarios de la Organización. Asimismo, ha solicitado que toda actualización o modificación del Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI y de su aplicación se incluya en la sección correspondiente del informe anual sobre recursos humanos. En lo que respecta a la contratación, la delegación reiteró la importancia de que se lleve a cabo sobre la base del mérito y de los más altos niveles de eficacia, competencia e integridad, teniendo en cuenta el carácter muy técnico de la labor de OMPI y el contenido concreto de los servicios que presta. Ese principio general es esencial para cumplir el mandato específico de la Organización, incluso en el contexto de las Naciones Unidas. La delegación declaró que, a la vez que tiene presente ese principio, agradece los esfuerzos de la Secretaría para lograr una mayor diversidad geográfica de su personal y un mejor equilibrio de género.

15. La delegación de Marruecos, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dio las gracias a la Secretaría por la elaboración y presentación del informe y el folleto, que considera muy útil. El Grupo toma nota del avance logrado para la consecución de objetivos relacionados con el personal y encomió los esfuerzos realizados hasta el momento, ya que han hecho de la Organización un empleador ejemplar en muchos aspectos. Sin embargo, el Grupo hizo hincapié en la cuestión de la diversidad geográfica y dijo estar firmemente convencido de que existen serias deficiencias en cuanto a la representación equitativa de la región de África en la Secretaría. Si bien elogia las iniciativas emprendidas por esta, entre otras la labor de concienciación para la mejora de la distribución geográfica de los puestos en el seno de la Secretaría, sigue creyendo que es crucial que se adopten todas las medidas necesarias para lograr una mejor representación, especialmente en favor de las regiones insuficientemente

representadas. En su opinión, esta es una cuestión importante en cuanto a la cifra de funcionarios y a los niveles de responsabilidad existentes en la Secretaría. El Grupo mencionó que la Organización debe velar por cumplir los objetivos de distribución geográfica equitativa previstos en el Artículo 9 del Convenio de la OMPI. En consecuencia, alentó a la Secretaría a tomar más medidas en esta dirección y también en relación con la igualdad de género. Sobre esa última cuestión, el Grupo desea que se aplique plenamente el plan de acción del sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres iniciado en 2012.

16. La delegación de la República Islámica del Irán felicitó al presidente por su elección y expresó su gratitud a la Secretaría por el instructivo informe sobre RR.HH. Dijo ver con buenos ojos la mejora continua del informe, que se ha establecido como una fuente fundamental de información en materia de recursos humanos para los Estados miembros. En su opinión, la gestión apropiada de los RR.HH. constituye una cuestión esencial, ya que guarda una relación directa con la eficiencia institucional y la prestación óptima de servicios, así como con la capacidad de reacción y recuperación que permite hacer frente con rapidez e idoneidad a los nuevos avances. Aunque valora y reconoce los esfuerzos desplegados por la Secretaría para reducir el actual desequilibrio en la representación geográfica, la delegación opina que se necesitan más acciones para garantizar una representación geográfica equilibrada. En lo relativo al respeto y la armonía en el lugar de trabajo, la delegación señaló que es importante alcanzar este objetivo de forma equitativa y en beneficio de todo el personal.

17. La delegación de los Estados Unidos de América dijo que apoya la declaración formulada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B. Dio las gracias por el nutrido informe y manifestó satisfacción por el hecho de que la OMPI siga progresando en esferas como la paridad entre los sexos y el desarrollo del personal. Le complace que la Secretaría esté aplicando medidas para luchar contra el hostigamiento sexual y le preocupa el problema generalizado del hostigamiento en el sistema de las Naciones Unidas, incluido el hostigamiento sexual. Este, en cualquiera de sus formas, perjudica a la misión de los organismos de las Naciones Unidas y pone en peligro el bienestar de los funcionarios. La delegación toma nota de que hay registrados ocho procedimientos de justicia interna relacionados con el hostigamiento, mientras que la División de Supervisión Interna (DSI) ha informado de que hay tres procedimientos de hostigamiento para el mismo período. Dijo que desearía conocer la situación de esos procedimientos, si están relacionados con apelaciones de decisiones administrativas y cuántos siguen pendientes del número total de procedimientos de justicia interna interpuestos desde 2014. Asimismo, manifestó su preocupación por el hecho de que se entreguen recompensas al personal por motivos distintos de los méritos propios o la actuación profesional. Opina que, conforme a lo dispuesto en el Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI, solo se debe conceder recompensas al personal cuya actuación profesional haya sido sobresaliente. De lo contrario, las recompensas podrían empezar a perder su significado y ser percibidas como un derecho, lo que contraviene el principio fundamental consistente en premiar la actuación profesional individual. La delegación también considera que la recompensa por los resultados de la Organización debe otorgarse únicamente con carácter excepcional y que los Estados miembros, a través del PBC o el Comité de Coordinación, deben ser informados del rendimiento financiero de la Organización y recibir explicaciones claras que justifiquen la recompensa antes de su entrega al personal. Afirmó además que las repercusiones financieras y la importancia de dicha recompensa requieren más transparencia por parte de la Secretaría y agradecería obtener más información sobre el Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI y su financiación. En consecuencia, la delegación propuso una decisión sobre este punto, que pasó a leer al Comité: “El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota del Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI y del respectivo debate, y decidió pedir a la Secretaría que informe acerca de la ejecución del Programa de Recompensas y Reconocimiento en la septuagésima sexta sesión del Comité de Coordinación.”

18. El presidente señaló que no hay más delegaciones que pidan hacer uso de la palabra. Agradeció a las delegaciones las declaraciones y los comentarios formulados y afirmó que quedarán debidamente reflejados en el informe de la sesión.

19. Tras la finalización del punto 27.ii) del orden del día, la delegación de los Estados Unidos de América pidió la palabra para decir que ha propuesto un párrafo de decisión sobre el punto 27.i) del orden del día y que está dispuesta a facilitar dicho párrafo de decisión por escrito. El presidente indicó que ese punto del orden del día está cerrado y que la propuesta presentada por la delegación de los Estados Unidos de América quedará debidamente registrada y reflejada en el informe. La delegación de los Estados Unidos de América manifestó que, en su opinión, ese punto se ha mantenido abierto puesto que no se ha aprobado la decisión, y que otras delegaciones comparten esta opinión.

20. La delegación del Canadá dijo estar de acuerdo con la delegación de los Estados Unidos de América en cuanto al proceso y que, a su entender, el punto se ha mantenido abierto. La delegación aprovechó la oportunidad para apoyar el texto de decisión que se ha propuesto, aunque es consciente de que se trata de un punto del orden día solo con fines informativos.

21. La delegación de Suecia se mostró partidaria de la propuesta presentada por la delegación de los Estados Unidos de América y dijo concurrir con la delegación del Canadá en los aspectos procedimentales del punto.

22. La delegación de Alemania dijo que comparte las opiniones expresadas por las delegaciones de los Estados Unidos de América, el Canadá y Suecia, y pidió al presidente que se mostrara indulgente a fin de examinar como es debido la propuesta de la delegación de los Estados Unidos de América.

23. La delegación del Reino Unido hizo suya la declaración efectuada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B y expresó su apoyo a la propuesta de la delegación de los Estados Unidos de América en relación con el Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI. Pidió amablemente al presidente y al Comité de Coordinación de la OMPI que examinen la decisión propuesta por la delegación de los Estados Unidos de América.

24. La delegación de Francia manifestó su apoyo a la declaración formulada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B, así como a las declaraciones realizadas por las delegaciones del Canadá, Suecia, Alemania y el Reino Unido. Entiende que el punto del orden del día aún está siendo debatido y apoya la propuesta de la delegación de los Estados Unidos de América.

25. La delegación de los Países Bajos hizo suyas las declaraciones realizadas por las anteriores delegaciones sobre este tema y opina que debe examinarse la propuesta de decisión, ya que no se ha concluido el punto del orden del día.

26. A petición del presidente, la delegación de los Estados Unidos de América repitió la propuesta de decisión al Comité de Coordinación de la OMPI.

27. La delegación del Japón solicitó la palabra para manifestar su apoyo a la propuesta de decisión de la delegación de los Estados Unidos de América.

28. El presidente observó que varias delegaciones apoyan la propuesta de decisión de la delegación de los Estados Unidos de América y, puesto que no hay objeciones al respecto, el Comité de Coordinación de la OMPI expresó su acuerdo con la propuesta y tomó una decisión al respecto.

29. El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota del Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI y del respectivo debate, y decidió pedir a la Secretaría que

informe acerca de la ejecución del Programa de Recompensas y Reconocimiento en la septuagésima sexta sesión del Comité de Coordinación.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

30. Los debates de basaron en el documento WO/CC/75/INF/2.

31. La oficial jefa de Ética Profesional presentó el informe anual de la Oficina de Ética Profesional, en el que se hace una reseña de las actividades realizadas en 2017. La oficial se remitió al Convenio que establece la OMPI, en el que se pone de relieve la importancia que tiene para la Organización dar prueba del mayor grado posible de eficiencia, competencia e integridad, y dijo que el establecimiento en la OMPI de un amplio sistema de ética profesional e integridad obedece a esa necesidad. La oficial jefa de Ética Profesional goza de la independencia necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones y no forma parte del equipo de gestión de las operaciones de la Organización. Incumben a la Oficina de Ética Profesional cuatro esferas principales de acción, a saber, la organización de actividades promocionales (en particular, actividades de formación y sensibilización), la prestación de asesoramiento confidencial al personal directivo superior, a los supervisores y a todos los miembros del personal, y la fijación de normas y el desarrollo de políticas, así como la aplicación de las políticas que le son atribuidas. Con respecto a las actividades promocionales, la oficial mencionó que, desde la puesta en marcha de la política de la OMPI de ética e integridad, en 2012, se ha impartido formación sobre ética e integridad, con carácter obligatorio, a todos los miembros del personal y en todos los niveles de la Organización. En 2017 se introdujo un nuevo método de sensibilización que combina un enfoque académico de la ética profesional con la práctica del sector privado, a cargo de oradores invitados procedentes de diversos contextos culturales, a fin de entablar un debate abierto sobre códigos de ética profesional y su aplicación práctica. Otra novedad ha sido la organización de una conferencia de alto nivel sobre ética a cargo de una prestigiosa especialista internacional en ética, la profesora Onora O'Neill (Reino Unido), que ha recibido muchos honores y distinciones por sus obras en el campo de la ética y la filosofía. En el evento participaron cerca de 150 funcionarios de la OMPI. Dos de los tres oradores invitados eran mujeres. De acuerdo con las mejores prácticas tanto en el sector privado como en el público, se prestó especial atención al "estado de ánimo de los directivos intermedios": se organizaron cuatro sesiones informativas específicas para el personal directivo. Además, la Oficina presentó sus actividades en cursos introductorios durante la semana de iniciación para el personal nuevo de todos los niveles, incluido el personal directivo. En los cursos se explicó el mandato de la Oficina, los servicios que presta al personal y la disponibilidad de una línea telefónica de ayuda que funciona las 24 horas del día, los 7 días de la semana. En 2017, 317 empleados participaron en tareas de formación y sensibilización en materia de ética profesional. En las encuestas en línea, el 92% de los encuestados respondió que había mejorado su comprensión gracias a los cursos. En cuanto al asesoramiento confidencial a todos los miembros del personal, la Oficina recibió 40 solicitudes de asesoramiento en 2017. La mayor parte de las solicitudes tienen que ver con actividades realizadas en el exterior, asuntos relacionados con las condiciones de empleo, conflictos de interés, declaraciones de intereses y obsequios o invitaciones. En lo que respecta a la fijación de normas y el desarrollo de políticas, se aprobó una versión revisada de la *Política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas*, que entró en vigor el 29 de septiembre de 2017. También fue aprobada en 2017 una nueva Política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses, que concierne al personal directivo superior y otras categorías específicas del personal. Con esa política se aspira a lograr un equilibrio entre la necesidad de información y el derecho del personal a la privacidad, teniendo a la vez presente el marco de gestión de riesgos, el sistema de controles internos implantado por la Secretaría y las mejores prácticas en ese ámbito. Se planificó realizar en 2018 la primera presentación de comunicaciones, que se someterían a examen de un revisor externo, y por el momento la experiencia ha sido positiva. En cuanto a la aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina, la

oficial mencionó que cuando la Oficina recibe una denuncia de represalias, efectúa un examen preliminar para determinar si el denunciante ha participado en una actividad protegida en virtud de la Política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas (la “Política de protección contra represalias”). A partir de ese examen preliminar, la Oficina determina si hay indicios racionales de represalias que requieran medidas adecuadas de protección del denunciante en cuestión. En 2017, la Oficina concluyó el examen preliminar de dos peticiones de protección contra represalias. La Oficina determinó que en esos casos no había indicios racionales de represalias. Incumbe también a la Oficina la aplicación del programa de declaración de intereses destinado a los miembros del personal de la OMPI de nivel D1 y superior, y a otras categorías específicas. La oficial dijo en el período reseñado, a saber, 2017, se alcanzó un grado de conformidad con las IPSAS del 100 por ciento respecto de la obligación de divulgar las transacciones realizadas con partes relacionadas con el personal de la OMPI. En cuanto a los demás ámbitos de actividad de la Oficina en 2017, cabe señalar la colaboración activa con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS). La Oficina se esforzó por responder a las peticiones de la CCIS, consciente de su propio mandato y de los requisitos necesarios para el funcionamiento adecuado de toda oficina de ética profesional, a saber, independencia, imparcialidad y confidencialidad. Además, la Oficina colaboró en encuestas e iniciativas organizadas en todo el sistema, como los exámenes de la Dependencia Común de Inspección (DCI) del sistema de las Naciones Unidas de “los mecanismos y las políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas” y de las “políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”. La oficial informó acerca de los esfuerzos de la Oficina destinados a armonizar sus actividades con las mejores prácticas aplicadas en el régimen común de las Naciones Unidas, para lo cual, la Oficina colaboró activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Esa red tiene por finalidad fomentar la colaboración, en todo el sistema, en cuestiones relacionadas con la ética profesional en el marco del sistema de las Naciones Unidas y viene a ser una plataforma para el intercambio de políticas y prácticas en materia de ética profesional.

32. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, expresó su reconocimiento por el informe anual de la Oficina de Ética Profesional y por las actividades de formación y sensibilización relacionadas con la ética profesional realizadas por la Oficina durante el año anterior. El Grupo B reconoce el importante papel que desempeña la Oficina en el aumento de la sensibilización de la Organización respecto de las cuestiones relacionadas con la ética profesional mediante la formación, e invita a la oficial de Ética Profesional a que describa la función que desempeña esa oficina en el marco de la estrategia de la OMPI para luchar contra el acoso, incluido el acoso sexual. El Grupo desea saber si la Oficina también participa en las actividades de sensibilización que a ese respecto se están planificando actualmente. El Grupo ha acogido con beneplácito la Política revisada de protección contra las represalias, así como la Política de divulgación financiera y declaración de intereses. El Grupo cree que si en una Organización los empleados se sienten cómodos al no temer represalias por haber denunciado faltas de conducta, se puede hacer frente a las irregularidades antes de que se conviertan en un problema institucional. La aplicación efectiva de sólidas políticas éticas, y la realización de actividades de sensibilización y de formación en materia de ética profesional son fundamentales para fomentar una cultura de la ética en la Organización. El Grupo ha tomado nota de los recientes exámenes de la DCI de los mecanismos y las políticas relativos al conflicto de intereses en el sistema de las Naciones Unidas y de las políticas y prácticas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de protección de denunciantes de irregularidades, y espera con interés la aplicación de las recomendaciones por la Secretaría y la Oficina de Ética Profesional.

33. La delegación de los Estados Unidos de América dijo que respalda firmemente la función de ética profesional en las organizaciones internacionales y expresó reconocimiento por las actividades realizadas por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en 2017. Añadió que está

muy satisfecha por la conferencia de alto nivel sobre ética de la comunicación organizada por la Oficina de Ética Profesional y por los planes para continuar ese tipo de actividades, así como por el nuevo curso obligatorio de formación en línea sobre ética e integridad, que empezó a impartirse en 2017. La delegación preguntó con qué frecuencia se exigiría al personal que realice cursos de repaso. La delegación añadió que valora positivamente las cuatro sesiones informativas dedicadas al personal directivo y desea saber cómo se adaptaron a las necesidades del personal directivo y si hay planes para elaborar cursos en línea específicamente adaptados a esos miembros del personal. Considera que las organizaciones internacionales necesitan políticas sólidas de divulgación financiera y declaración de intereses y agradece que se haya procedido a la primera presentación de comunicaciones en 2018 en el marco de la nueva política. La delegación señaló que se ha producido un aumento general de las solicitudes de asesoramiento en comparación con 2016 y 2015 y que cabe preguntarse si ese aumento se debe a las iniciativas de formación y sensibilización que se han tomado. La delegación preguntó qué prioridades tiene la Oficina de Ética Profesional para 2018-19, si tiene alguna observación o recomendación que formular para la Dirección, y si durante el período reseñado se ha planteado algún problema de ética profesional que merezca señalarse. Observó que ha acogido con beneplácito la aplicación de la Política de protección contra las represalias y que espera con interés la aprobación del mandato de la Oficina de Ética Profesional. Añadió que es una firme defensora de la protección de los denunciantes a fin de facilitar una cultura de la ética profesional. La delegación subrayó la importancia de las políticas relacionadas con la ética profesional y pidió que las actuales y futuras políticas de ética profesional se pongan en conocimiento de los Estados miembros en un espíritu de transparencia y con miras a reforzar su comprensión de la función de ética profesional. En lo que respecta al reciente informe de la DCI sobre políticas y prácticas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en materia de protección de los denunciantes de irregularidades, espera con interés la aplicación de las recomendaciones derivadas de ese examen y agradecería que en el informe del próximo año, la Oficina de Ética Profesional ofrezca información actualizada sobre el estado de aplicación de las mismas. La delegación dijo que ha tomado nota de la recomendación de la DCI de que las políticas de protección de los denunciantes de irregularidades sean de acceso público. Subrayó la importancia de garantizar la independencia de las funciones de ética profesional, supervisión interna y mediación y dijo que la DCI ha recomendado que se suministre a los Estados miembros un informe anual del mediador. La delegación añadió que apoya esa recomendación, pues considera que ese informe anual sería un valioso aporte al programa del Comité de Coordinación de la OMPI. La delegación señaló que la Organización Mundial de la Salud (OMS) acaba de aplicar esa recomendación y que el informe de su mediador contiene información muy instructiva sobre la dinámica del personal y posibles problemas institucionales. La delegación alentó a la Oficina de Ética Profesional a que siga colaborando con la CCIS y dijo que espera que la Oficina, la DSI, la CCIS y el mediador mantendrán líneas de comunicación abiertas, y colaborarán cuando sea posible, a fin de fortalecer el marco de supervisión y ética profesional de la Organización.

34. La delegación del Brasil dio las gracias a la Secretaría por haber preparado el documento y a la oficial jefa de Ética Profesional por la presentación del informe anual. La delegación reconoció la contribución que realiza la Oficina de Ética Profesional para garantizar que la OMPI cumpla las más estrictas normas de ética profesional. Para lograrlo, la independencia de esa oficina es un requisito fundamental y le complace saber que eso se ha garantizado en el último año. La delegación se remitió al párrafo 27 del informe anual de la Oficina de Ética Profesional, relativo a la declaración de intereses. A ese respecto, en el informe se menciona que, de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, los miembros de la CCIS deben firmar una declaración de divulgación de intereses. En el informe se menciona que la Oficina de Ética Profesional intercambió comunicaciones con el presidente de la CCIS y no recibió más información. La delegación pidió a la oficial jefa de Ética Profesional que proporcione información adicional sobre esa cuestión.

35. La delegación de Australia dijo que está a favor de que se promueva la buena gobernanza en todo el sistema de las Naciones Unidas y que valora mucho la importante función de ética profesional, también en la OMPI, para mejorar la cultura de la ética profesional y fortalecer el liderazgo ético a través de actividades de sensibilización y formación, como se indica en el informe anual de la Oficina. La delegación alentó a la Oficina de Ética Profesional y a la CCIS a que colaboren, según proceda, para fomentar mejores prácticas en ese ámbito. La delegación se congratuló de que en el informe de la DCI publicado recientemente se indique que la política de protección de la OMPI contra las represalias se sitúa en cabeza de todo el sistema de las Naciones Unidas y dijo que apoya firmemente a la OMPI para que siga ateniéndose a las mejores prácticas, no solo en la formulación de políticas sino en la aplicación de las mismas. La delegación alentó a la OMPI a que estudie la posibilidad de aplicar recomendaciones pertinentes del informe de la DCI, entre otras, la de poner a disposición del público su política de protección contra las represalias.

36. La oficial jefa de Ética Profesional dio las gracias a todas las delegaciones por sus palabras de agradecimiento y aliento, y mencionó que la Oficina de Ética Profesional siempre está dispuesta a colaborar con los Estados miembros de forma bilateral. En cuanto a la pregunta específica de la delegación de los Estados Unidos de América referente a la formación, añadió que la retroalimentación y las encuestas constituirían la base de la misma. La Oficina de Ética Profesional colabora estrechamente con el DGRHH en la preparación de cursos sobre ética profesional para el personal. En cuanto a la pregunta de la delegación del Brasil, respondió que la interacción de la Oficina de Ética Profesional con la CCIS en relación con el requisito de divulgación de intereses por parte de los miembros de la CCIS queda fielmente reflejada en el informe, al igual que la respuesta de la CCIS a ese respecto.

PUNTO 28 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

37. Los debates de basaron en el documento WO/CC/75/2.

38. La Secretaría afirmó que se ha presentado un número reducido de enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación y notificación, respectivamente. Las enmiendas se presentan en el marco del examen continuo del Estatuto y Reglamento del Personal, que permitirá a la OMPI mantener un marco regulador sólido que se adapte y responda a los cambios en las necesidades y prioridades de la Organización, a la vez que se ajusta a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas. La Secretaría presentó primero las enmiendas a ocho cláusulas para la aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI, y dijo que en el Anexo I del documento WO/CC/75/2 figuran los detalles del texto actual y el texto nuevo que se propone, así como el propósito de la enmienda. De ser aprobadas, las enmiendas entrarán en vigor el 1 de enero de 2019. La Secretaría señaló que se han introducido cambios menores a las siguientes cláusulas: Cláusula 3.7 – Escalón por servicio prolongado: se proponen ligeras modificaciones para asegurar la coherencia con la práctica de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y con los requisitos establecidos por la CAPI; Cláusula 3.12 – Horas extraordinarias: se proponen ligeras modificaciones para especificar que las condiciones relativas a las horas extraordinarias serán prescritas por el director general en lugar del Estatuto y Reglamento del Personal; Cláusula 4.11 – Reconocimiento médico: se proponen ligeras modificaciones, una de las cuales es necesaria para la aplicación de una recomendación de auditoría; y Cláusula 12.5 – Medidas transitorias: estas disposiciones ya no son necesarias y pueden suprimirse. A continuación, la Secretaría presentó las enmiendas que requieren cambios más sustanciales en el Estatuto del Personal: la Cláusula 1.6 incluiría disposiciones más específicas sobre la limitación de las actividades y los intereses ajenos a la Oficina Internacional; Cláusula 3.22 – Presentación de solicitudes y recuperación de

sobrepagos: los cambios propuestos tienen el propósito de aclarar las disposiciones relativas a la recuperación de sobrepagos y facilitar la recuperación eficaz en caso de pagos indebidos a un funcionario; Cláusula 3.14 – Subsidio de educación: se propone autorizar el pago del subsidio de educación a los funcionarios con nombramiento temporal en casos excepcionales, cuando esto redunde en interés de la OMPI; y Cláusula 4.16 – Nombramientos temporales: se propone permitir al director general, en circunstancias excepcionales, ampliar desde los dos años hasta los tres años la duración máxima acumulada de los nombramientos temporales. La Secretaría mencionó asimismo que se deberán modificar varias reglas del Reglamento con efecto a partir del 1 de enero de 2019. La mayoría de los cambios en estas reglas están relacionados con el nuevo sistema de gestión del tiempo que entrará en vigor en enero de 2019. Además, algunas modificaciones a las reglas del Reglamento ya se han aplicado entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018. La Secretaría explicó que los detalles de todas las modificaciones de las reglas del Reglamento figuran en el Anexo II del documento WO/CC/75/2.

39. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la Secretaría la presentación de las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal. En relación con la enmienda propuesta a la Cláusula 4.16 sobre nombramientos temporales y la Cláusula 3.14 sobre el subsidio de educación, el Grupo desea destacar lo importante que es la estabilidad del personal. En su opinión, demasiados nombramientos temporales pueden dar lugar a una rotación del personal muy alta y causar así pérdida de conocimientos e ineficiencias. El Grupo señaló que tiene algunas inquietudes respecto de la enmienda por la que se propone ampliar la duración máxima de los nombramientos temporales de dos a tres años, así como la enmienda que permite otorgar el subsidio de educación a los funcionarios con nombramiento temporal en casos excepcionales. La enmienda a la Cláusula 3.14 plantea cuestiones sobre igualdad de trato en una determinada categoría de personal. En este contexto, el Grupo dijo que acepta la mayoría de las enmiendas propuestas, pero no está en condiciones de aceptar la enmienda propuesta a la Cláusula 3.14, ya que no se ajusta a la decisión de la CAPI sobre el subsidio de educación ni a las mejores prácticas del régimen común de las Naciones Unidas. El Grupo desea también velar por la transparencia respecto de la Cláusula 4.16 para que los Estados miembros puedan supervisar mejor el uso de tales medidas excepcionales. Solicitó por ello a la Secretaría que incluya en su siguiente informe anual, así como en los posteriores, información detallada sobre el número de casos en los que se invoca la Cláusula 4.16 y las razones para la adopción de esas medidas excepcionales. Opina que, con esta información, que la Secretaría facilitaría al PBC, los Estados miembros podrán evaluar, tal vez con la asistencia de la CCIS, si se necesitan más frenos y contrapesos respecto de dichas medidas discrecionales. El Grupo también observó que en la versión de 2018 del Estatuto y Reglamento del Personal se ha eliminado una nota al pie relativa a la Cláusula 3.1 y que otros elementos de esta Cláusula fueron modificados en 2016. El Grupo cree que la nota se suprimió en aquel proceso, pero que esto no se debatió en el Comité de Coordinación de la OMPI. En consecuencia, el Grupo propone la restauración de la nota al pie de la Cláusula 3.1, que reza lo siguiente: “Nota explicativa: Esos sueldos corresponden a los sueldos en vigor en el régimen común de las Naciones Unidas. Podrán ser ajustados por el director general conforme a todo ajuste aprobado en el marco del régimen común de las Naciones Unidas. La modificación de la presente nota entró en vigor el 1 de enero de 2016 (véase la circular de información N° 30/2015).” El Grupo destacó también que las enmiendas propuestas fueron presentadas menos de tres semanas antes de las Asambleas. Solicitó a la Secretaría que, en el futuro, vele por facilitar las enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal a tiempo.

40. En respuesta a la declaración formulada en nombre del Grupo B, el director general aclaró que la Secretaría no tiene ningún problema en atender a las peticiones planteadas por el Grupo. Entiende que hay una objeción a un cambio propuesto y cierto malestar sobre otro, y preguntó si, tal vez, la delegación de Suiza tendría la amabilidad de ofrecer ulteriores aclaraciones. La Secretaría entiende que las objeciones presentadas por el Grupo B se refieren

a la posibilidad de una excepción a la concesión del subsidio de educación en beneficio de los funcionarios con nombramiento temporal y a la posibilidad de prorrogar, en circunstancias excepcionales, la duración máxima del servicio de un funcionario con nombramiento temporal desde los dos hasta los tres años. El director general añadió que la Secretaría no tiene ningún inconveniente en reinstaurar las notas al pie relativas a la Cláusula 3.1. En lo que se refiere a la concesión del subsidio de educación en circunstancias excepcionales, afirmó que la Secretaría puede retirar la enmienda propuesta. Añadió, sin embargo, que eso se contradice en cierta medida con la declaración anterior de la delegación de Suiza sobre la necesidad de encontrar un equilibrio en la misión específica de la Organización como organismo técnico, que a veces necesita competir en condiciones de mercado, y la pertenencia de la Organización al régimen común. En determinados casos, es imposible para la Organización mantener la competitividad necesaria. El director general mencionó que esto es lo que ocurre en la esfera de la inteligencia artificial, como demuestra un estudio reciente elaborado por una de las empresas de consultoría líderes en el ámbito de las TI, que cuenta con un número de especialistas extremadamente reducido a nivel mundial. Afirmó que la Secretaría ha intentado hacerse con un consultor con el que ha estado colaborando en esta área, pero una empresa líder del sector le ha ofrecido un salario diez veces superior a lo que puede ofrecerle la Organización. En esas condiciones, a la Organización le es sencillamente imposible competir. Por ese motivo surgió la propuesta de que, en ocasiones muy excepcionales, podría haber circunstancias en las que la naturaleza del empleo hiciera que la Organización necesitara ofrecer un incentivo. Dijo además que este es un problema general que va más allá de esa particular enmienda propuesta y que todo el Sistema de las Naciones Unidas lo está experimentando, en particular los organismos especializados. Reiteró que la Secretaría no tiene inconveniente alguno en retirar la enmienda propuesta si así entienden la cuestión los Estados miembros. El director general añadió que la enmienda propuesta responde más bien a un deseo de intentar hacer frente a una cuestión que en el futuro puede ser un problema y que consiste en procurar ofrecer un entorno de contratación competitivo en ciertas áreas especializadas en las que el mercado va muy por delante del sector público.

41. La delegación de la Federación de Rusia expresó su agradecimiento a la Secretaría por el documento que ha presentado. Aunque está en condiciones de apoyar la mayoría de las enmiendas propuestas, tiene varias preguntas a las que le gustaría que se le respondiera de forma detallada por escrito. Sobre la enmienda propuesta a la Cláusula 3.14 para autorizar el pago de un subsidio de educación a los funcionarios con nombramiento temporal, la delegación desea saber en qué medida dicha propuesta se ajusta a la práctica adoptada en el régimen común de las Naciones Unidas. A su entender, los pagos y subsidios como el de educación son abonados a los funcionarios de las categorías profesional y superiores de acuerdo con las recomendaciones de la CAPI y no se prevé el pago de dichos subsidios a funcionarios con nombramiento temporal. Dijo además que la propuesta tendría repercusiones presupuestarias y preguntó a la Secretaría sobre la evaluación de dichas repercusiones y sobre las fuentes de financiación. Mencionó que, como la medida propuesta tiene repercusiones financieras, sería apropiado que esta cuestión se examine inicialmente en el PBC. Además, afirmó que sería útil saber cómo prevé la Secretaría decidir qué funcionarios con nombramiento temporal recibirán el subsidio de educación y cuáles no, teniendo en cuenta que esta medida plantea el riesgo de crear desigualdades entre los funcionarios y dar pie a una situación en la que unos reciben mejor trato que otros. Opina que esto podría generar una competitividad poco saludable entre los funcionarios y sentar las bases para la adopción de actuaciones judiciales. Con respecto a la enmienda propuesta a la Cláusula 4.16 sobre la prórroga de la duración de los nombramientos temporales, la delegación mencionó que muchas de las cuestiones planteadas en la enmienda propuesta a la Cláusula 3.14 pueden decirse legítimamente de esta enmienda propuesta. Considera que prorrogar los nombramientos temporales puede complicar la labor relativa a garantizar la representación geográfica equitativa en la Organización. La delegación reiteró que agradecería recibir las respuestas detalladas por escrito de la Secretaría sobre los puntos señalados, las cuales le permitirán estudiar la situación de un modo más profundo y determinar

su postura sobre la esencia de las enmiendas propuestas. Asimismo, espera poder cooperar plenamente con las demás delegaciones y la Secretaría en torno a estas cuestiones.

42. La delegación de los Estados Unidos de América dijo que apoya la declaración formulada por la delegación de Suiza en nombre del Grupo B y agradeció las medidas positivas adoptadas por la Secretaría para mejorar y aclarar el Estatuto y Reglamento del Personal. En cuanto a la enmienda a la Cláusula 4.16, por la que se permitiría al director general prorrogar un nombramiento temporal hasta los tres años, pidió a la Secretaría que explique los motivos de ese cambio y dé ejemplos de casos en los que este tipo de prórroga sería necesaria. También desea conocer las razones por las que se propone modificar la Cláusula 3.12 sobre horas extraordinarias y, al igual que con la Cláusula 4.16, agradecería ejemplos al respecto.

43. La delegación de Suiza, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias al director general por sus comentarios respecto de su declaración relativa a las Cláusulas 4.16 y 3.1, y confirmó que la Secretaría le ha comprendido correctamente. El Grupo afirmó que no puede apoyar la enmienda propuesta a la Cláusula 3.14 sobre el subsidio de educación, pero puede aceptar la enmienda propuesta a la Cláusula 4.16 sobre la prórroga de los nombramientos temporales. Reiteró asimismo su petición de que la Secretaría incluya en su siguiente informe anual, y en los posteriores, información detallada sobre el número de casos relativos a la aplicación de esta cláusula y las razones para la adopción de esas medidas excepcionales, y que dicha información se someta a examen del PBC. De esta manera, los Estados miembros podrán evaluar la necesidad de más frenos y contrapesos.

44. El director general dio las gracias a la delegación de Suiza por su confirmación y a las delegaciones de la Federación de Rusia y los Estados Unidos de América por sus preguntas. En lo que se refiere a la consulta de la delegación de la Federación de Rusia, el director general aclaró que se ha retirado la enmienda propuesta a la Cláusula 3.14 sobre el subsidio de educación. Respecto a la Cláusula 4.16 sobre la prórroga de los nombramientos temporales, dijo que la Secretaría no tiene una postura firme sobre la cuestión y que no tiene ningún inconveniente en atenerse a las directrices de los Estados miembros sobre ese asunto. Aprovechó la oportunidad para hacer énfasis en el tipo de circunstancias que la Secretaría tenía en mente al proponer la enmienda, como, por ejemplo, aquellos casos en los que la naturaleza de la función que está desempeñando temporalmente un funcionario temporal en particular requiere un plazo superior a los dos años, en el contexto de un programa específico que no se haya completado. Añadió que la Secretaría intentaba sencillamente encontrar medidas que le permitiesen mostrar más flexibilidad en dichos casos. En respuesta a la petición de la delegación de Suiza, el director general dijo que la Secretaría facilitará con gusto información precisa sobre las circunstancias en que ello se haya aplicado el año anterior, en su Informe anual sobre recursos humanos. El director general también mencionó que la Secretaría entendió el deseo de velar por que la Organización no volviese a encontrarse, como ya le había sucedido hace unos 10 años, en una situación en la que unas 300 personas del conjunto de empleados tenían nombramientos temporales. Esa situación no ha vuelto a producirse desde entonces gracias a una mejor gestión de los contratos temporales. A ese respecto, la Secretaría reconoce el malestar de los Estados miembros con el aumento del personal temporal. Al recapitular las deliberaciones, el director general indicó que existen fundamentos para llevar adelante su propuesta de prorrogar los nombramientos temporales de dos a un máximo de tres años, en circunstancias excepcionales, teniendo en cuenta que la Secretaría informaría en el informe anual sobre recursos humanos del número de casos del año anterior. En cuanto a la pregunta de la delegación de los Estados Unidos de América sobre la enmienda propuesta a la Cláusula 3.12, la Secretaría confirmó que es fruto de la modificación de las normas sobre la gestión del tiempo en el marco de la aplicación del nuevo sistema. Además, comentó que algunos detalles operativos relacionados con las horas extraordinarias se han eliminado del Reglamento del Personal y que los cambios propuestos quedarán reflejados en una orden de servicio.

45. La delegación de la Federación de Rusia manifestó su agradecimiento al director general por las aclaraciones y dijo que entiende que la enmienda propuesta a la Cláusula 3.14 se ha retirado. En cuanto a la enmienda propuesta a la Cláusula 4.16, dijo que está dispuesta a apoyar el consenso que se alcance sobre esta cuestión.

46. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal que figuran en el Anexo I del documento WO/CC/75/2, a los fines de su entrada en vigor el 1 de enero de 2019, salvo la modificación propuesta de la cláusula 3.14, que fue retirada por la Secretaría a pedido del Comité.
- ii) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal:
 - a) según constan en el Anexo II del documento WO/CC/75/2, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2019; y
 - b) según constan en el Anexo III del mismo documento, efectuadas entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2018; y
- iii) pidió a la Secretaría que incluya en su Informe anual sobre recursos humanos información sobre todo caso en que se haya concedido una prórroga de un nombramiento temporal más allá de los dos años, en el período abarcado por el informe.

[Sigue el Anexo¹]

¹ Es práctica habitual que, previa petición, la presidencia autorice a un representante del Consejo del Personal de la OMPI a dirigirse a los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI al término del examen de los puntos de su orden del día, a fin de ofrecer la perspectiva del personal. El presidente comunicó que él seguiría el precedente siempre que cuente con la anuencia de los Estados miembros, que obtuvo. Se adjunta la intervención del representante del Consejo del Personal.

Intervención del Consejo del Personal de la OMPI
ante el Comité de Coordinación de los Estados miembros
de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
28 de septiembre de 2018, Ginebra (Suiza)

Señor presidente, distinguidos delegados, señoras y señores:

Es un gran honor dirigirme al Comité de Coordinación esta mañana en nombre del Consejo del Personal de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.

Me llamo Tom Bombelles y, como dije el año pasado, si bien hoy soy yo quien hace uso de la palabra, lo hago en nombre de los 7 miembros del Consejo del Personal. Somos un grupo colegiado y rotamos en las distintas funciones del Consejo, teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo, el interés y la comisión de servicios asignada al margen de nuestras funciones oficiales.

Asimismo, cabe señalar que parte de los avances que ha realizado el personal el pasado año es el establecimiento de una incipiente Unión Sindical del Personal, que hace suya la declaración que formulamos.

El año pasado pasé algún tiempo presentándoles al Consejo, puesto que éramos un grupo relativamente nuevo creado después de una petición del personal y un largo proceso de examen interno, por lo que ahora no será necesario volver a explicar esas circunstancias.

Me limitaré a observar muy brevemente que en general los miembros del Consejo creemos que hemos logrado avances importantes a la hora de restaurar unas relaciones positivas, constructivas y profesionales con la Dirección y pensamos que todo el personal de la Secretaría está de acuerdo con ello. Nuestro objetivo es ser lo más eficaces posibles al representar los intereses del personal ante el personal directivo superior de la Organización, objetivo que esperamos haber cumplido. No tenemos miedo de estar en desacuerdo con las políticas propuestas por la Dirección. Ante todo, tampoco tenemos miedo de estar de acuerdo con ellas. Nos sentimos a gusto tal y como somos.

Una medida de nuestro éxito es que en 2018, tras un período de transición de un año, hemos sido reelegidos por un período de tres años.

Quizá se pregunten si es atinada la decisión de volver a presentarnos a las elecciones, y aunque cada uno de nosotros tiene sus razones a ese respecto, existen varios motivos en los que todos coincidimos. Ante todo, nos damos cuenta del privilegio que tenemos al ser funcionarios internacionales en esta Organización, y estamos motivados para devolver en parte lo que hemos recibido. Confío en que así esté sucediendo.

Con esto, paso a mencionar el tema más importante y peliagudo que he de plantearles en el día de hoy. Se trata de los efectos negativos que tiene la constante presión por reducir costos que ejercen ustedes, los Estados miembros, sobre el personal.

El año pasado enumeré una serie de medidas de ahorro de costos que se han impuesto mayormente al personal en nombre de la armonización con otros organismos de la ONU y el régimen común.

Antes que nada, hay que decir que lo que se decide en el régimen común es un mínimo, no un máximo. Es decir, que nada de lo dispuesto en las normas y procedimientos de la ONU impide a la OMPI proporcionar al personal beneficios que sean más favorables que el mínimo requerido por el régimen común.

Evidentemente, la cuestión clave que se plantea, la verdadera cuestión de la que nadie quiere ocuparse, es el cambio en el multiplicador del ajuste por lugar de destino empleado por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), que ha dado lugar a una reducción de casi el 8% en el sueldo neto del personal de la categoría profesional en Ginebra. A título indicativo, el 8% equivale a un mes de sueldo. Este hecho impone condiciones harto difíciles a muchos funcionarios, especialmente a quienes tienen familias jóvenes, gastos escolares, hipotecas, etc.

No entraré en detalles acerca de las razones por las que pensamos que los cálculos de la CAPI resultaban erróneos, etc., etc., pero sí quiero que sepan que el personal de la OMPI, en una iniciativa de amplio alcance organizada por nosotros, el Consejo del Personal de la OMPI, ha recurrido a la asistencia jurídica para impugnar la decisión de la CAPI. De hecho, miles de funcionarios internacionales radicados en Ginebra han decidido presentar demandas ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo contra los organismos y organizaciones que los emplean. Albergamos la firme esperanza de que en el primer semestre de 2019 el Tribunal Administrativo dicte una decisión favorable a nuestros intereses a ese respecto.

Lo más importante hoy es que el personal de la OMPI desea que todos y cada uno de los delegados de los Estados miembros conozcan la tremenda decepción que nos causa el hecho de que muchos Estados miembros hayan ejercido presión sobre la Dirección de la OMPI para dar cumplimiento a la decisión de la CAPI. Independientemente de que ustedes crean que la justificación del régimen común exige unas condiciones laborales uniformes, deseáramos que entendieran que no estamos de acuerdo con la idea de que el régimen común es una norma inflexible y unitaria.

Esta circunstancia resulta especialmente cierta en el caso de la OMPI, por varias razones de peso. Por ejemplo, dado nuestro ámbito profesional y las competencias necesarias a tal efecto, competimos por los recursos humanos con numerosos empleadores del sector privado y otros organismos multilaterales e intergubernamentales que ofrecen sueldos más elevados que los del sistema de la ONU.

Lo que es más pertinente, como todos ustedes saben, es que la OMPI disfruta de una situación financiera sólida y está dotada de recursos que no proceden de los Estados miembros. De hecho, el modelo operativo de la Organización se acerca más al del sector privado que al del sistema multilateral, porque proporciona servicios respecto de los que los usuarios pagan tasas. Está claro que nuestro servicio de más éxito es el Tratado de Cooperación en materia de Patentes, que proporciona tres cuartas partes de los ingresos del presupuesto de la Organización.

Si nos atenemos al informe presentado por el director general a las Asambleas, la Organización ha seguido teniendo un rendimiento de muy alto nivel. Por ejemplo, continúan aumentando las solicitudes presentadas en el marco de sus servicios (patentes, marcas, dibujos y modelos, etc.). Los tratados administrados por la Organización siguen sumando adhesiones de miembros a un ritmo sostenido. Ustedes, los Estados miembros, solicitan y reciben cooperación y participación de nuestros servicios y programas y el fortalecimiento de capacidades que les suministra la Organización.

Además, se avistan numerosos retos en el horizonte o incluso ya los tenemos ante nosotros. Por ejemplo, en este momento se desconoce en gran medida la manera en que el fenómeno de la inteligencia artificial influirá en el mandato de la Organización, el mundo de la propiedad intelectual y, de hecho, el modo en que vivimos. Estas apreciaciones no constituyen sino una mirada superficial a ese entorno apasionante y lleno de retos al que venimos a trabajar todos los días.

El hecho de que la propiedad intelectual sea esencial para la economía mundial queda reflejado asimismo en los resultados financieros de la Organización. Como han podido comprobar en el informe del director general a las Asambleas del presente año, la OMPI ha concluido el pasado bienio con un superávit de casi 56 millones de francos suizos.

En resumen, no existen razones financieras para imponer al personal restricciones de costos estrictas y perniciosas.

Teniendo en cuenta el rendimiento de los programas y los resultados financieros de la Organización, a menudo me pregunto lo siguiente:

- Dado que la OMPI alcanza todas sus metas financieras y programáticas;
- Dado que disponemos de un sólido flujo de ingresos de explotación, y de crecimiento y superávit anuales,
- ¿En qué lugar del mundo existe una organización que tenga esos indicadores y que responda recortando los sueldos de los empleados?
- Me temo que la respuesta es que solo existe en este preciso lugar y que se debe únicamente a que ustedes, los Estados miembros, nos imponen esa situación.

En nombre de todos los miembros del personal de la OMPI, funcionarios diligentes y productivos, les insto a reconsiderar la constante presión que viene sufriendo el personal y que tiene como consecuencia la disminución de su calidad de vida laboral.

Gracias por haberme concedido la oportunidad de dirigirme a ustedes.

[Fin del Anexo y del documento]