



WO/CC/76/4
ORIGINAL: INGLÉS
FECHA: 13 DE DICIEMBRE DE 2019

Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima sexta sesión (50.^a ordinaria)
Ginebra, 30 de septiembre a 9 de octubre de 2019**

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/59/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11.ii), 13, 14, 30, 31, 32 y 33.
2. El informe sobre dichos puntos, con excepción de los puntos 7, 30 y 31, figura en el informe general (documento A/59/14).
3. El informe sobre los puntos 7, 30 y 31 figura en el presente documento.
4. El Sr. François Rivasseau (Francia) fue elegido presidente del Comité de Coordinación; los Sres. Andreano Erwin (Indonesia) y Li Song (China) fueron elegidos vicepresidentes.

PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

APROBACIÓN DE ACUERDOS

5. Los debates se basaron en el documento WO/CC/76/3 Rev.

6. Tras abrir los debates sobre el punto 7 del orden del día, relativo a la aprobación de acuerdos, el presidente electo del Comité de Coordinación de la OMPI, embajador François Rivasseau (Francia), agradeció a los Estados miembros la confianza depositada en él con su elección. El presidente anunció que se someten a examen dos acuerdos en el marco de este punto del orden del día, a saber, uno con la Comunidad Económica de los Estados de África Central (CEEAC) y otro con el Mercado Común del África Oriental y Meridional (COMESA). A continuación, invitó al consejero jurídico a presentar el punto.

7. Al presentar el punto del orden del día, el consejero jurídico señaló a la atención de las delegaciones el documento WO/CC/76/3 Rev., 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.

8. El consejero jurídico recordó que hay dos acuerdos de esa índole sometidos a la aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI, según constan en el documento de trabajo. El primero es un Memorando de Entendimiento que tiene por fin el establecimiento de relaciones de cooperación entre la OMPI y la CEEAC, destinadas a facilitar la utilización de la propiedad intelectual al servicio del desarrollo económico, social y cultural de los Estados miembros de la CEEAC; y el segundo es un Acuerdo de Cooperación entre la OMPI y el COMESA dirigido a establecer una colaboración estrecha y propiciar la celebración de consultas sobre cuestiones de interés común a fin de armonizar su labor de fomento del desarrollo económico, social y cultural de los Estados miembros del COMESA.

9. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el Memorando de Entendimiento entre la OMPI y la CEEAC y el Acuerdo de Cooperación entre la OMPI y el COMESA, que figuran en los Anexos I y II, respectivamente, del documento WO/CC/76/3 Rev.

PUNTO 30 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

INFORME SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

i) Informe sobre recursos humanos

10. Los debates se basaron en los documentos WO/CC/76/INF/1 y WO/CC/76/2.

11. El presidente presentó el punto 30 i) del orden del día y mencionó que hay dos documentos en examen: el Informe anual sobre recursos humanos, documento WO/CC/76/INF/1 y el documento WO/CC/76/2, Comité de Pensiones del Personal de la OMPI.

12. La Secretaría declaró que le complace presentar el Informe anual sobre recursos humanos, que abarca el período comprendido entre julio de 2018 y junio de 2019, y que se refiere a dos puntos principales, a saber, las cuestiones relativas al personal que deben comunicarse al Comité de Coordinación de la OMPI y otras cuestiones que interesan a los Estados miembros. Añadió que, al igual que el año anterior, el informe está compuesto por un informe conciso sobre recursos humanos y un folleto complementario sobre recursos humanos, titulado "Personal de la OMPI: Al servicio del sistema mundial de PI", que se ha puesto a disposición, en formato impreso y en línea, en todos los idiomas. La Secretaría destacó que, en

lo que a números se refiere, el conjunto de empleados ha permanecido estable, mientras que la productividad ha aumentado de nuevo durante el período reseñado, según ilustra la información sobre productividad relativa al PCT, el número de demandas presentadas ante el Centro de Arbitraje y Mediación y el número de cursos de formación administrados por la Academia de la OMPI, entre otras cosas. Añadió que, en lo que respecta a la diversidad geográfica, 123 Estados miembros están representados actualmente en el conjunto de empleados, lo que representa un aumento en comparación con los 118 correspondientes al mismo período del año pasado. También mencionó que las actividades de divulgación y la colaboración con los Estados miembros no representados han dado resultados positivos y que cuenta ahora con coordinadores en 36 Estados miembros no representados, velando por que la información sobre las vacantes y los procedimientos de contratación de la OMPI lleguen a los posibles solicitantes de empleo en esos países. Las iniciativas de divulgación también se han centrado en las universidades de los Estados miembros no representados. La Secretaría declaró que, como consecuencia de esas iniciativas, ha recibido un número considerablemente mayor de solicitudes de empleo procedentes de Estados miembros no representados. También mencionó que ha ampliado su programa de pasantías para incluir tres nuevas plazas asignadas exclusivamente a candidatos de Estados miembros no representados, y que los pasantes tienen ahora la posibilidad de solicitar empleo durante sus pasantías e inmediatamente después de ellas. Mencionó que el equilibrio de género en la OMPI se mantiene, en términos generales, en el 54% de mujeres y el 46% de los hombres, y que es necesario seguir trabajando para mejorar el equilibrio de género en los niveles superiores. Entre las iniciativas, la Secretaría declaró que cuenta con un programa interno de perfeccionamiento destinado a las profesionales de los niveles P4 y P5 por el que se brinda apoyo específico para que puedan competir con éxito por vacantes en los niveles superiores, y añadió que otro programa de formación está disponible para ayudar a las mujeres a examinar y planificar las distintas opciones laborales que se les presentan. Destacó además su participación en la iniciativa EMERGE del sistema de la ONU, que se centra en respaldar a las mujeres que trabajan en el nivel P3 y en su reserva de talento femenino, lo que ayuda a la Secretaría a aumentar el número de candidatas, externas a la casa, cualificadas para cubrir vacantes de la categoría superior. Con respecto a la estrategia aplicada por la Organización con miras a ser un empleador de primer orden, declaró que, para apoyar a los funcionarios, ha puesto en marcha un programa piloto de servicios de guardería de niños en edad preescolar, en Ginebra. A comienzos de septiembre, entró en vigor un acuerdo de colaboración con un prestador de servicios de guardería cerca de la OMPI, y se benefician de ese servicio cofinanciado los hijos de más de una decena de miembros del personal de la OMPI. La Secretaría también mencionó que en enero de 2019 ha comenzado a aplicarse su nuevo sistema de gestión del tiempo de trabajo, que prevé opciones para un régimen de trabajo flexible al permitir un horario de trabajo escalonado o comprimido. El personal y los directivos han recibido con agrado este nuevo sistema, totalmente automatizado, que ha sido creado con la amplia participación del personal y los directivos. La Secretaría declaró que la OMPI ha establecido su propia Unidad Médica durante el período objeto de examen y que ello ha mejorado significativamente la calidad de los servicios de salud prestados, en lo relativo tanto a salud en el trabajo como a los servicios prestados directamente al personal. La Secretaría recordó que en 2018 participó en la encuesta de la ONU Espacio Seguro y, como consecuencia de los resultados de la encuesta, ha puesto en marcha una extensa campaña de sensibilización y formación para mejorar el respeto en el entorno laboral y prevenir cualquier forma de acoso, incluido el acoso sexual. Añadió que algunos elementos de la campaña son obligatorios y que se completará el año próximo. La Secretaría destacó que ha dado mayor rigor a su política sobre denuncia y tratamiento del acoso en el trabajo, en sintonía con el modelo de Política sobre acoso sexual del sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría declaró que, en enero de 2020, comenzará a aplicar la edad jubilatoria de 65 años para todo el personal, en sintonía con la política sobre jubilación del sistema de las Naciones Unidas. Recordó que la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas ha introducido la edad jubilatoria de 65 años en 2018 y que el Comité de Coordinación de la OMPI

aprobó una prórroga de dos años para la OMPI con el fin de dar tiempo a la Secretaría para que realice los ajustes de competencias urgentes y necesarios en el conjunto de empleados. Destacó que, en particular, esa prórroga ha permitido a la Secretaría fortalecer sus capacidades en lo que atañe a los idiomas asiáticos en el Sector de Patentes y Tecnología. La Secretaría mencionó que el Informe anual presenta información detallada sobre el programa de la OMPI de recompensas y reconocimiento. También se mantuvieron debates sobre el tema en la última sesión del PBC y este último propuso una asignación revisada para el programa en el próximo bienio. Destacó que introducirá ajustes en la política actual para reflejar que se otorgarán recompensas financieras a un número limitado de equipos y personas con rendimiento destacado. Declaró que uno de los principales temas relacionados con los recursos humanos que cabe examinar se refiere al futuro del trabajo y que las nuevas tecnologías incidirán significativamente en el conjunto de los empleados, en los próximos años. Destacó que, en lo que atañe al conjunto de los empleados, será necesario emprender una tarea de transformación, valiéndose de una serie de medios, entre otros, nuevas formaciones, rotación y contratación de nuevos talentos. Añadió que, en lo relativo a los talentos que será necesario incorporar a la Organización, la búsqueda se realizará en mercados mundiales de empleo altamente competitivos, en particular en el campo de las tecnologías de la información (TI), en el cual se observa una significativa carencia de competencias a escala mundial. La Secretaría destacó que, por lo tanto, es importante que la OMPI siga siendo un empleador que pueda ofrecer un conjunto competitivo de prestaciones y un entorno de trabajo excelente. Recalcó que solo si se cumplen esas condiciones logrará atraer y retener personal con las competencias y aptitudes necesarias para hacer frente a los desafíos relacionados con la tecnología que se prevén para el futuro.

13. La delegación de Croacia, 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. Declaró que en opinión del Grupo los recursos humanos son la clave de la buena administración de la Organización, pues contribuyen directamente a la eficiencia de su rendimiento. El Grupo observa con agrado que el conjunto de empleados se ha mantenido estable, ya que su componente básico de personal fijo representa alrededor del 70,2%, mientras que su componente flexible representa alrededor del 29,8%. Asimismo, dijo que en el Informe anual se observa un aumento de la productividad, en particular, en los Sistemas del PCT y de Madrid, lo cual es sumamente importante, puesto que se trata de los dos principales servicios mundiales de registro que presta la OMPI, siendo además su principal fuente de ingreso. Elogió los esfuerzos desplegados para alcanzar el equilibrio de género, especialmente entre el personal directivo, y declaró que, al margen de la cuestión de la contratación sobre la base del mérito, el Grupo valora los esfuerzos destinados a velar por una representación geográfica equitativa, puesto que queda claro que su Grupo no se encuentra entre los que están representados en demasía. Complace al Grupo observar que, durante la última sesión del PBC, los Estados miembros alcanzaron el consenso acerca del Programa de Recompensas y Reconocimiento y la delegación mencionó que las recompensas contribuyen sin duda a aumentar la motivación del personal.

14. La delegación de China dio las gracias a la Secretaría por la información contenida en el Informe anual sobre recursos humanos y dijo valorar positivamente tanto los esfuerzos de la Secretaría por mejorar la representación geográfica, el equilibrio de género, la diversidad, la contratación, la sensibilización y las condiciones de trabajo, como los resultados positivos que esos esfuerzos han arrojado. La delegación señaló, en particular, el Programa de pasantías para los jóvenes, así como el Programa de Funcionarios Subalternos de la categoría profesional. Mencionó que los servicios de PI se van extendiendo progresivamente y que la demanda de esos servicios está en aumento, por lo cual la Secretaría necesitará adaptarse sin cejar a esa nueva situación para velar por la prestación puntual de servicios de PI de elevada calidad. Dijo esperar que la Secretaría, desde una perspectiva de largo plazo, adoptará una planificación y una política razonables de recursos humanos con miras a satisfacer las exigencias y necesidades de trabajo del ámbito de la PI, en rápida evolución, y para fomentar

el desarrollo sostenible de la OMPI, aumentando al mismo tiempo su competitividad de cara al futuro. Instó por último a la Secretaría a seguir esforzándose por mejorar la representación de los países en desarrollo.

15. La delegación del Canadá, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, felicitó al presidente por su elección y dio las gracias a la Secretaría por haber preparado la edición actual del Informe anual sobre recursos humanos. 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. El Grupo B valora la transparencia del Informe respecto de cuestiones clave como la implementación del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, también denominado ONU-SWAP, así como el Programa de pasantías, ponderado en recientes informes de la DCI de la ONU. El Grupo B destaca que la eficacia de los recursos humanos es fundamental para llevar a cabo el mandato de la Organización y alcanzar sus objetivos, y que ello queda reflejado en el porcentaje de costos de personal y en el gasto global de la Organización, señalando que, desde ese punto de vista, es importante en la Organización mantener de forma adecuada la administración y planificación de los recursos humanos con la mira puesta en el futuro. El Grupo B respalda los esfuerzos de capacitación y divulgación para hacer frente al acoso, incluido el acoso sexual, aunque le preocupa la omnipresencia de ese problema en las organizaciones internacionales. En opinión del Grupo B, cabe destacar que cualquier forma de acoso, incluido el acoso sexual, es inaceptable y alentar a la Secretaría a que siga participando en el equipo de tareas de la Junta de los Jefes Ejecutivos sobre el acoso sexual y a aplicar una tolerancia cero con respecto a los acosadores, entre otras cosas, mediante la aplicación del Código de conducta para prevenir el acoso, incluido el acoso sexual, durante los eventos del sistema de las Naciones Unidas, aprobado recientemente en el marco de dicha Junta. El Grupo B es consciente de la gran dificultad que supone para la OMPI fomentar su función de proveedor mundial de servicios, en un entorno en rápida evolución, y conciliarla con la demanda de contención de costos por parte de los Estados miembros. El Grupo B espera que la OMPI, en cuanto miembro del sistema común de la ONU, siga la orientación de la CAPI, entre otras cosas, en lo que atañe a los niveles de sueldos, el conjunto integral de remuneración y los programas de recompensa, para garantizar la necesaria coherencia de las remuneraciones y las prestaciones en todos los organismos de las Naciones Unidas. En opinión del Grupo B, cabe recordar que, respecto de esa cuestión, en la 30.^a sesión del PBC se acordó incrementar significativamente la financiación del programa de recompensas y reconocimiento, y se acordó que la consignación resultante, de 1,15 millones de francos suizos se utilizaría para recompensas individuales y de equipo, quedando excluida toda recompensa a escala de la Organización. La delegación añadió que, para dar pleno efecto a esos cambios, solicitó a la Secretaría que modifique en conformidad la orden de servicio correspondiente y propuso el siguiente lenguaje para la decisión: "el Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota del informe de la Secretaría sobre la aplicación del programa de recompensas y reconocimiento solicitado durante la 75.^a sesión del Comité de Coordinación y, reconociendo que el propósito del Programa es recompensar la excelencia con independencia de los resultados globales de la Organización y su rendimiento financiero, instruyó a la Secretaría que elimine la recompensa por los resultados de la Organización y, en la edición actual y las ediciones futuras del programa de recompensas y reconocimiento de la OMPI, mantenga únicamente las recompensas para personas y equipos". Con respecto a la contratación, el Grupo B reitera la importancia de que se realice en función del mérito y de los estándares más elevados de eficiencia, competencia e integridad, teniendo en cuenta la naturaleza particularmente técnica de la Organización y de los servicios que presta. En opinión del Grupo B, ese principio general es esencial para cumplir el mandato específico de la Organización, incluso en el contexto de las Naciones Unidas. Sin embargo y, a la vez que tiene presente ese principio, el Grupo B agradece los esfuerzos de la Secretaría para lograr una mayor diversidad geográfica entre su personal y un mejor equilibrio de género.

16. La delegación de Tayikistán, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental, lamentó que dicho Grupo no esté suficientemente representado en la Secretaría. Tiene la convicción de que dicho Grupo posee importantes conocimientos especializados adquiridos gracias al satisfactorio funcionamiento de sus sistemas nacionales de patentes y otras actividades de PI, y que esa experiencia podría redundar en beneficio de la OMPI. El Grupo espera seguir colaborando con el fin de que aumente el número de funcionarios de la Secretaría que sean nacionales del Grupo de Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental.

17. La delegación del Brasil felicitó al presidente por su elección al mando de este importante Comité y declaró que su dirección permitirá hacer frente a los desafíos que se plantean a la Organización. Dio las gracias a la Secretaría por la presentación del Informe anual sobre recursos humanos y añadió que cree que generar datos específicos en ese ámbito y evaluarlos de manera adecuada constituye una práctica útil para producir en el futuro mejores políticas destinadas al personal de la Organización. Elogió a la Secretaría por sus continuos avances en relación con los marcadores de igualdad de género y declaró que, en comparación con resultados anteriores, se han logrado mejoras considerables. Sin embargo, mencionó que los datos indican que todavía se necesitan políticas que lleven a una inclusión más eficaz de las mujeres en la OMPI, especialmente en los altos cargos directivos. Declaró que los servicios de apoyo a las perspectivas profesionales y la detección de talentos son instrumentos valiosos y deberían seguir estudiándose y mejorándose, si bien la atención debe centrarse en reconocer las barreras que frenan la participación más amplia de las mujeres en la OMPI, en todos los niveles de trabajo, y en tomar medidas para derribarlas. Mencionó que ello es válido también en lo que atañe a la representación geográfica y que observa con agrado que se están incorporando a la OMPI algunos países no representados. Mencionó que, sin embargo, se desprende del Informe un aumento mínimo de la distribución geográfica de los funcionarios por región, en comparación con años anteriores. En opinión de la delegación, puesto que se mantiene un desequilibrio, podría ampliarse y profundizarse el alcance de las iniciativas de divulgación para que puedan observarse, en los años venideros, importantes mejoras en las estadísticas. Añadió que dirigirse a las jóvenes generaciones y las regiones que no están suficientemente representadas es una opción válida, puesto que muchos carecen de los recursos necesarios para invertir en programas específicos de apoyo. Así pues, la delegación apuntala y apoya enérgicamente la presentación hecha por la Secretaría y las políticas específicas relacionadas con las regiones que no están suficientemente representadas en la OMPI. A ese respecto, mencionó que está dispuesta a colaborar con la Secretaría, puesto que el cambio y la innovación son elementos esenciales de la OMPI.

18. La delegación de la Federación de Rusia felicitó al presidente por su elección y le deseó un mandato productivo y fructífero. Elogió a la Secretaría y al Departamento de Gestión de Recursos Humanos por la preparación del informe y dijo ver con buenos ojos que la Secretaría haya realizado algunos progresos en varios ámbitos clave de los recursos humanos, entre ellos la representación geográfica. Destacó que, durante el año transcurrido, varios puestos vacantes en la Secretaría se han cubierto con especialistas de países que anteriormente no estaban representados, incluso de su propio grupo regional. Sin embargo, señaló que es necesario adoptar nuevas medidas para garantizar una representación geográfica equitativa, lo cual constituye un componente fundamental de la diversidad de la Secretaría, tal como se destaca acertadamente en el informe. También sugirió que, en los futuros informes sobre recursos humanos, la parte relativa a la representación geográfica se incluya en la sección sobre cuestiones que deben ser comunicadas obligatoriamente al Comité de Coordinación de la OMPI. Dijo que debe prestarse especial atención a la recomendación 12 del auditor externo, en la que se sugiere que se trabaje de forma adecuada con los Estados miembros para resolver la falta de claridad con respecto a la representación geográfica del conjunto de empleados. Por consiguiente, la delegación pidió a la Secretaría que proporcione información sobre la representación en función de los grupos regionales de la Organización y no de las regiones geográficas. Reconoció los avances realizados en el camino hacia la paridad de

género. Destacó la importancia de un enfoque profesional y basado en la competencia a la hora de seleccionar candidatos, como dispone el Estatuto y Reglamento del Personal, pues ese debería seguir siendo el criterio de contratación más importante. La delegación dio las gracias a la Secretaría por la información retrospectiva sobre el Programa de Recompensas y Reconocimiento. Afirmó que para la Organización es particularmente relevante introducir recompensas e incentivos para su personal, que es su principal activo. Sin embargo, es importante alinear todas esas medidas con las directrices establecidas por la CAPI. Agradeció la información sobre la prórroga y reclasificación de algunos nombramientos temporales y acogió con agrado las medidas adoptadas por la Secretaría para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad. Solicitó que se presenten estadísticas sobre contratación después de las becas, las pasantías y el programa de funcionarios subalternos de la categoría profesional. También pidió aclaraciones sobre las medidas para mejorar los procesos de contratación de la OMPI mencionados en los párrafos 47 y 48 del Informe y expresó el deseo de que se aclare con precisión lo que se quiere transmitir en esas partes y la función que se pretende que la inteligencia artificial (IA) desempeñe en ese proceso. Dijo que esas cuestiones deben examinarse con los Estados miembros. Preguntó también cómo se gestionarán la lista de reserva, las reservas de talentos y las reservas de talentos para mujeres de categorías superiores (P5 y superiores) y declaró que agradecerá que se le suministre esa información. Dio una vez más las gracias a la Secretaría por haber preparado el Informe Anual en un formato conciso y fácil de leer.

19. La delegación de la India felicitó al presidente por su elección. Tomó nota del Informe anual sobre recursos humanos y agradeció a la Secretaría su preparación. Dijo valorar positivamente que la Organización esté aplicando su Plan de Acción para la Igualdad de Género correspondiente al período 2019-2021, en consonancia con los esfuerzos desplegados por el Secretario General de las Naciones Unidas en todo el sistema de las Naciones Unidas en pro de la paridad entre los géneros. También valora que la representación de las distintas nacionalidades en la Organización haya aumentado desde el año anterior. Sin embargo, la delegación consideró que todavía hay que seguir esforzándose por reducir la brecha existente en la distribución geográfica de los recursos humanos, en particular con respecto a las regiones geográficas y los Estados miembros no representados e insuficientemente representados. La delegación elogió las mejoras introducidas este año en el Programa de Pasantías de la OMPI y expresó el deseo de que se produzcan nuevos cambios positivos en la gestión de los recursos humanos en la Organización.

20. La delegación de los Estados Unidos de América felicitó al presidente por su elección y expresó apoyo a la declaración formulada por la delegación del Canadá en nombre del Grupo B. Agradeció el nutrido informe y manifestó satisfacción por el hecho de que la Organización siga avanzando en los ámbitos de la paridad de género y el perfeccionamiento del personal. Tomó nota de los programas e iniciativas de divulgación de la Secretaría para mejorar la representación geográfica y la paridad de género en la Organización, y alentó a la Secretaría a llevar adelante esas iniciativas, en particular reforzando las estrategias de divulgación y contratación. Reiteró la preocupación por las recompensas financieras que se conceden al personal, que no sean por méritos o desempeño individual. Mencionó que las recompensas deben concederse al personal que haya tenido un desempeño sobresaliente, de lo contrario, las recompensas podrían empezar a perder su significado y ser percibidas como un derecho, lo que contraviene el principio fundamental que consiste en premiar la actuación profesional individual o en equipo. La delegación dijo que el Programa de Recompensas y Reconocimiento debería reflejar el presupuesto por programas para el bienio 2020-21, que prevé un aumento significativo de las recompensas por equipos y basadas en el mérito, según lo acordado por el PBC, pero no de la recompensa por los resultados de la OMPI. Con respecto a la elaboración de la estrategia de bienestar, la delegación dijo que agradecería recibir más información sobre las iniciativas específicas que se están elaborando en ese marco. En lo que respecta a abordar las cuestiones que se desprenden de la encuesta sobre la salud y el rendimiento del personal, la delegación acogió con agrado el hecho de que la Secretaría esté

introduciendo medidas para combatir el acoso sexual, una cuestión preocupante en todo el sistema de las Naciones Unidas. Manifestó que agradecerá recibir más información sobre el programa de un año de la Secretaría para combatir el acoso sexual en la OMPI.

21. La delegación de Uganda, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, dijo que desea hacer una declaración consolidada sobre todos los puntos del orden del día que atañen al Comité de Coordinación de la OMPI (puntos 7, 30 y 31). El Grupo da las gracias al presidente saliente por su liderazgo y compromiso con el logro de resultados. Felicita al presidente y a los vicepresidentes por su elección y no duda de que seguirán dirigiendo y promoviendo la labor del Comité de Coordinación de la OMPI en el próximo año. El Grupo quiere dejar también constancia de agradecimiento a la Secretaría por la ardua labor realizada en el cumplimiento del mandato de la Organización y por la preparación y presentación del informe anual sobre recursos humanos. El Grupo toma nota del informe que presentará la oficial jefa de Ética Profesional, así como de las propuestas de modificación del Estatuto y Reglamento del Personal, los marcos de cooperación aprobados anteriormente y la propuesta de elección de un miembro suplente al Comité de Pensiones del Personal de la OMPI. El Grupo considera que unos recursos humanos bien formados y motivados constituyen el activo más importante de la Organización y sigue siendo un firme partidario de una política de recursos humanos progresista en la Organización. Da las gracias a la Secretaría por las diversas estrategias destinadas a mejorar la planificación de los recursos de personal y la gestión de la actuación profesional, los procedimientos de gestión de denuncias, los procedimientos de contratación para tener en cuenta la diversidad y la representación geográfica equitativa, el bienestar del personal y la salud, y que velan por que el conjunto de empleados de la Secretaría dé prueba del más alto grado de competencia e integridad. La representación geográfica equitativa sigue siendo una prioridad y acoge con agrado todas las estrategias adoptadas por la Secretaría para conseguir que el conjunto de empleados sea verdaderamente representativo de todos los miembros de la Organización, mediante diversos programas de divulgación y sensibilización, como la iniciativa relativa a la designación de coordinadores, el programa de pasantías y la presencia en línea. El Grupo constata que el Grupo Africano es el grupo con menor número de países representados tanto en los puestos fijos como en el programa de pasantías. También observa con profunda preocupación que, dentro de los niveles adecuados de representación en los puestos más altos, la presencia de varios Estados miembros africanos ha disminuido en los últimos años y sería conveniente conocer mejor las razones de la situación, y qué planes se están aplicando para corregir esos desequilibrios. Sería útil recibir análisis que muestren la distribución del personal por grupos regionales y por país, así como los puestos a los que se aplica la distribución geográfica. El Grupo reitera su petición de que se revisen los principios de 1975 para reflejar la realidad de la diversidad de la Secretaría y los principios generales de las Naciones Unidas sobre la universalidad. En cuanto al equilibrio de género, si bien aplaude el compromiso de la Secretaría de lograr la paridad de hombres y mujeres, observa con preocupación que prevalece un desequilibrio a ese respecto, y es alarmante que desde 2006 haya disminuido la representación de las mujeres en las categorías P5 y D2, y desea saber qué medidas se han adoptado para invertir esa tendencia. En lo que respecta a la promoción de un entorno laboral respetuoso y armonioso, el Grupo está satisfecho con los esfuerzos realizados, en particular, con la introducción de un curso obligatorio en Internet titulado “Trabajar juntos de forma armoniosa”, en el que se trata también el acoso. El Grupo insta a la Secretaría a que adopte medidas más sustantivas para abordar todo problema que derive de cualquier presunto caso de acoso que se plantee en la Organización, y le interesa recibir información sobre los progresos realizados a ese respecto. En lo tocante a la justicia interna, la solución formal de conflictos y cuestiones disciplinarias, recuerda los principios del derecho natural y la igualdad, y considera que esta última debe ser el criterio observado en la resolución de casos. Desea recibir información sobre los progresos realizados a ese respecto y, en particular, sobre el número específico de casos que se plantean en relación con el personal de la Secretaría. En cuanto a las propuestas de modificación del Estatuto y Reglamento del Personal, acoge con agrado las modificaciones propuestas destinadas a armonizar las prácticas de la Secretaría con las mejores prácticas del

régimen común de las Naciones Unidas. Ha examinado detenidamente las modificaciones relacionadas con la edad de jubilación y las medidas transitorias. El Grupo solicita que se aporte mayor claridad sobre todas las cuestiones durante las consultas oficiales, pero también desea que se ofrezcan datos precisos en esta etapa acerca de si las propuestas de modificaciones se han realizado en consulta con los representantes del personal. La delegación dijo que ha tomado nota del informe de la Oficina de Ética Profesional y elogió la gran labor realizada por la Oficina para garantizar que el personal de la Organización mantenga el más alto nivel ético y de integridad. Alentó a la Oficina de Ética Profesional a que siga elaborando estrategias y parámetros de referencia y se tengan en cuenta las mejores prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas para aumentar progresivamente la competencia, la eficacia y la integridad del personal de la Organización. El Grupo ha acogido con satisfacción el memorando de entendimiento firmado por la Secretaría y la CEEAC, así como el acuerdo de cooperación con respecto al COMESA. Considera que ese marco de cooperación mejorará el alcance de los servicios y programas de la Secretaría que, en definitiva, promoverán el uso de la PI como instrumento de desarrollo en los Estados asociados y las organizaciones regionales interesadas. Con respecto al Comité de Pensiones del Personal de la OMPI, el Grupo respalda la candidatura del Sr. Philippe Favatier como miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para el período comprendido entre 2020 y 2023.

22. La delegación de México dijo que acoge con agrado el informe anual sobre recursos humanos y que alaba los progresos realizados en varias cuestiones. Cabe destacar especialmente los progresos realizados en la prevención del acoso y el acoso sexual en el trabajo en general, y en la solución de problemas de manera global y de manera que redunde en beneficio de los miembros del personal. La delegación mencionó que le complacería saber más acerca de la posición de la Organización para hacer frente a los casos de acoso en el Sistema de las Naciones Unidas. Expresó agradecimiento por los esfuerzos realizados en relación con el programa de pasantías y su deseo de recibir más información sobre el programa a fin de aumentar el número de participantes. Encomió la labor realizada en relación con el acceso de las personas con discapacidad e instó a la Secretaría a hacer todo lo que sea necesario para garantizar que la Organización esté plenamente en consonancia con la política General del sistema de las Naciones Unidas sobre la inclusión de las personas con discapacidad, según lo expuesto por el Secretario General de las Naciones Unidas. En cuanto al programa de recompensas y reconocimiento, dijo que apoya la propuesta presentada por el Grupo B de garantizar que esas recompensas se concedan a equipos y personas cuyo desempeño esté por encima de la norma.

23. La delegación de Trinidad y Tabago felicitó al presidente por su elección y por su papel de orientación de los trabajos de la sesión en curso. Añadió que ha tomado nota con satisfacción de la información proporcionada sobre los recursos humanos de la Organización para el año en curso, y que es alentador saber que se han recibido más candidaturas de Estados miembros no representados y de que se han realizado actividades de divulgación en las universidades. La delegación expresó agradecimiento por las iniciativas de la Secretaría para informar y mantener al tanto a los pequeños Estados insulares en desarrollo sobre esas oportunidades. Se congratula de que las regiones estén representadas en la Organización y toma nota de los esfuerzos realizados en pro de la paridad de género, así como de la composición actual de un 54% de mujeres y un 46% de hombres. Está esperanzada con las iniciativas enumeradas acerca de la gestión del tiempo, el establecimiento de una reserva de talento femenino y para hacer frente al acoso sexual, y aguarda con interés que en la OMPI aumente el número de mujeres en cargos directivos y se observe una mayor representación de su región y de los pequeños Estados insulares en desarrollo.

24. La delegación de Túnez felicitó al presidente por su elección y le deseó éxito en el desempeño de sus funciones. La delegación expresó agradecimiento a la Secretaría por el exhaustivo informe y la información proporcionada sobre cuestiones relacionadas con los recursos humanos en la Organización. Felicitó a la Organización por los progresos realizados

en la mejora de las condiciones de trabajo del personal, que acoge con beneplácito. Atribuye especial importancia a las cuestiones de género y, por consiguiente, celebra los esfuerzos realizados por la Organización para garantizar la paridad de género, en particular en los puestos de categoría superior. La delegación instó a la Secretaría a que siga trabajando sobre esa cuestión. En cuanto a la contratación, hizo hincapié en la cuestión de la competencia y la integridad, pero subrayó la necesidad de tener en cuenta tanto la representación geográfica como la diversidad y la distribución geográfica justa y equitativa, y declaró que es necesario seguir trabajando en esas cuestiones. La delegación expresó su apoyo a la declaración formulada por la delegación de Uganda en nombre del Grupo Africano.

25. La delegación de Singapur felicitó al presidente por su elección y expresó su agradecimiento por el detallado informe presentado por la Secretaría. La delegación dijo que se siente alentada por los esfuerzos realizados por la Secretaría en materia de representación geográfica y paridad de género. Observó que la gestión de los recursos humanos es una parte importante del bienestar de la Organización y reafirmó su compromiso de prestar asistencia a la Secretaría para llevar a buen puerto su labor.

26. La delegación de la República Islámica del Irán, hablando en nombre del presidente saliente del Comité de Coordinación de la OMPI, felicitó al presidente por su elección y le deseó todo éxito en esa importante función. Asimismo, expresó agradecimiento al director general y a la Secretaría por su cooperación y asistencia al presidente del Comité de Coordinación de la OMPI en el cumplimiento de sus responsabilidades en el último año. Añadió que toma nota del informe anual sobre recursos humanos y agradece a la Secretaría la preparación y presentación del documento. Hay que reconocer los esfuerzos realizados por la Secretaría y los avances logrados en materia de recursos humanos, pero espera que la Secretaría emprenda más iniciativas a fin de abordar la cuestión de la representación geográfica de todos los Estados miembros en la Secretaría.

27. El presidente declaró que la labor del Comité de Coordinación de la OMPI se basa en la excelente labor realizada el año anterior bajo la presidencia del embajador de la República Islámica del Irán, a quien transmite su agradecimiento.

28. El director general declaró que la cuestión del programa de recompensas y reconocimiento de la OMPI puede solucionarse con relativa rapidez, eliminando los párrafos 26 y 27 de la orden de servicio pertinente, tal como lo ha solicitado la delegación del Canadá en nombre del Grupo B. En cuanto a la representación de hombres y mujeres, el director general dio las gracias a todas las delegaciones por su interés en esa cuestión y por todas las demás cuestiones, así como por sus muy útiles comentarios al respecto. Añadió que se trata de una problemática que la Secretaría toma muy en serio y que no quiere restar en modo alguno la responsabilidad de la Secretaría, pero considera que es también una responsabilidad compartida. El director general subrayó que, cuando los Estados miembros proponen candidaturas, y especialmente para puestos directivos, la Secretaría observa con frecuencia que solo alrededor del 25% de las mismas pertenece a mujeres. Añadió que la Secretaría hace suya la responsabilidad que le corresponde y está trabajando en esa cuestión, y que se compromete a seguir trabajando en ello si bien es consciente de que no se han realizado progresos suficientes a nivel de los cargos directivos de la Organización. Reiteró que se trata de una realidad innegable, puesta en evidencia por las estadísticas, y que la Secretaría debe intensificar sus esfuerzos en ese ámbito. El director general pidió la asistencia de los Estados miembros para las candidaturas que presenten para cargos directivos. En cuanto a la cuestión del acoso sexual, el director general aseguró a las delegaciones que la Secretaría se toma esa cuestión con la máxima seriedad y que ha emprendido una amplia campaña a ese respecto. Añadió que nadie puede estar nunca seguro del todo de tener un historial estadístico excelente, pero la Secretaría lo está en ese momento, y tiene la intención de seguir en ese sentido. El director general añadió que se trata de una cuestión estadística y que tiene que ver con la cultura de la Organización y debe ser abordada. El director general subrayó que la Secretaría

no solo seguirá aplicando las normas de las Naciones Unidas a ese respecto, sino que también velará por que sus propias normas se pongan a la altura de las más elevadas de los sectores público o privado. En cuanto a la representación geográfica, mencionó que la Secretaría ha tomado nota de las diversas observaciones y dio las gracias a las delegaciones a ese respecto. Añadió que la Secretaría se complacerá en publicar en las estadísticas futuras un desglose por grupo regional, conforme a lo solicitado por dos delegaciones, si bien observa que la Secretaría ha utilizado hasta la fecha las clasificaciones estándar de las Naciones Unidas. El director general declaró que la Secretaría ha realizado progresos en materia de representación geográfica, no solo en lo que respecta al número de Estados miembros representados en el personal, sino también en los equilibrios relativos. El director general convino en que la delegación de Uganda, que ha hecho uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, ha observado con mucho acierto que la Secretaría todavía necesita introducir algunas mejoras en relación con África, sin dejar señalar que se han introducido mejoras respecto de otros grupos. Añadió que la Secretaría cree firmemente que los Estados miembros se sienten mucho más cómodos con una organización en la que están representados los suyos, y que ello facilita las comunicaciones con los Estados miembros. También declaró que es muy positivo para la Organización y refleja su carácter internacional, y que la Secretaría está firmemente decidida a seguir mejorando en ese sentido. El director general recordó que en los años 2015 y 2016 se llevó a cabo una amplia iniciativa entre los Estados miembros, en cuyo marco se reexaminaron los criterios del Acuerdo de 1975, mencionados por la delegación de Uganda, en nombre del Grupo Africano, y que a ese respecto se elaboró un informe. El director general reiteró que el Acuerdo de 1975 fue acordado por los Estados miembros y que en los debates celebrados en 2015 y 2016, los Estados miembros no estuvieron de acuerdo en cambiarlo. Indicó que esa responsabilidad recae en los Estados miembros y no en la Secretaría; sin embargo, la Secretaría lleva a cabo un vasto programa de divulgación para los Estados miembros no representados, y está dispuesta a ayudar a mejorar la comunicación de los puestos disponibles en la Secretaría y el modo en que se difunden. El director general instó de nuevo a los Estados miembros a que alienten a sus nacionales a presentar candidaturas para los puestos disponibles, señalando que hay Estados miembros que no presentan candidaturas o apenas. Añadió que la Secretaría hará todo lo que esté en su mano para mejorar esta situación, como visitas de divulgación a los países para explicar a las universidades, a los estudiantes y a las instituciones gubernamentales cuáles son los procedimientos de la Secretaría. Subrayó que se trata en parte de una responsabilidad común y que la Secretaría se complacería en colaborar con todos los Estados miembros para realizar progresos en materia de equilibrio de género y de representación geográfica.

29. Con respecto a algunas de las demás preguntas de las delegaciones, la Secretaría aclaró que las reservas de talentos son un sistema en el que se conservan las candidaturas que parecen tener posibilidades de éxito en el futuro, y cuando se producen vacantes, los candidatos de esas reservas reciben alertas automáticas para que puedan presentar su candidatura al puesto y participar en el proceso normal de selección. Se trata de un medio de captar talento a fin de no desperdiciarlo. La Secretaría también mencionó las listas de reserva, aprobadas por los Estados miembros para los casos en que se recomiende la selección de más de un candidato en un concurso, de modo que los candidatos no seleccionados para el puesto por el director general se coloquen en una lista de reserva y, si se producen vacantes similares en el curso de un año, puedan ser seleccionados directamente para el puesto. En cuanto a la cuestión del acoso, la Secretaría declaró que ha concebido un vasto programa encaminado a crear un lugar de trabajo respetuoso para los trabajadores y los directivos de toda la Organización, que comprende: una formación en línea obligatoria que ha sido elaborada por el sistema de las Naciones Unidas y adaptada a la OMPI, talleres para todos los directivos y después de las Asambleas de los Estados miembros, debates en grupo con el personal y los directivos a fin de resaltar la problemática de lo que la gente percibe como actos de acoso, y de cómo debería prevenirse dentro de la Organización. La Secretaría añadió que al final de esos encuentros se organizaría una jornada de puertas abiertas, probablemente a principios del año próximo, a la que seguiría una encuesta para cerciorarse de que se ha producido un cambio

real de mentalidad y de que todo el mundo comprende lo que se espera de la Organización, y lo que constituye una conducta aceptable y lo que no lo es. La Secretaría mencionó que se ha publicado una orden de servicio revisada que facilitará la manera en que se abordan esas cuestiones y que ahora abarca también al personal no funcionario de la OMPI, que antes no tenía la posibilidad de presentar denuncias formales, alineándose, por lo tanto, con las prácticas de otras instituciones del sistema de las Naciones Unidas. En cuanto a las cifras concretas de contratación de pasantes, becarios y funcionarios subalternos de la categoría profesional, la Secretaría dijo que no ha preparado un informe sobre ese tema. Añadió que la OMPI tiene muy buenos antecedentes, especialmente en lo que respecta a los funcionarios subalternos de la categoría profesional de países donantes, cuidadosamente preseleccionados y que luego adquieren una valiosa experiencia en la OMPI durante dos y a veces incluso tres años, al final de los cuales se encuentran en una posición muy ventajosa para presentar su candidatura para puestos vacantes. La Secretaría mencionó que la experiencia de la OMPI es muy positiva en la incorporación de esos funcionarios, al tiempo que subrayó que la contratación siempre se basa en el mérito. Con respecto a la estrategia de bienestar, que también es una iniciativa del sistema de las Naciones Unidas, la Secretaría declaró que la estrategia está dirigida a todo el personal de la Organización y dirigida por la asesora médica principal, y comprende campañas de sensibilización, presentaciones durante el almuerzo y programas de formación en los que pueden participar los funcionarios. Con respecto a la pregunta sobre el número de casos, la Secretaría mencionó que el folleto de recursos humanos contiene una presentación detallada sobre todos los casos que se han planteado en el período abarcado por el informe.

30. La delegación del Canadá, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dijo que acoge con satisfacción el compromiso del director general de retirar los párrafos 26 y 27 de la orden de servicio sobre el programa de recompensas y reconocimiento de la OMPI. Añadió que no tiene la última versión de la orden de servicio mencionada y que en el párrafo 27 de la versión en su posesión se aborda la cuestión mencionada. Por lo tanto, sugiere que se mantenga el párrafo de decisión en relación con este punto del orden del día.

31. El presidente aclaró que el director general se refiere a los párrafos 26 y 27 que figuran en la versión en inglés de la orden de servicio 31/2015 Rev. 4. El presidente añadió que el párrafo 26 se dice que, con sujeción a los resultados globales y al rendimiento financiero de la OMPI, podrá concederse una recompensa por los resultados de la Organización, en forma de una suma fija en efectivo en un año dado, a los funcionarios que hayan contribuido a esos resultados de la Organización, mientras que en el párrafo 27 se estipula que si se decide pagar una recompensa por los resultados de la Organización, los miembros del personal cuyo rendimiento se haya considerado menos que eficaz en alguno de los dos años anteriores a la concesión de la recompensa no serán elegibles. Se añade que el director general podrá fijar otros criterios para el pago de la remuneración. El presidente dijo que se suprimirían estos dos párrafos y mencionó que todo lo que el Comité de Coordinación de la OMPI podría decidir es que se añada un nuevo párrafo de decisión, en el que se diga que el Comité de Coordinación de la OMPI acoge con beneplácito el anuncio hecho por el director general acerca de la supresión de los párrafos 26 y 27 de la orden de servicio 31/2015 Rev. 4.

32. El Comité de Coordinación de la OMPI:

- i) tomó nota de la decisión, que acogió con agrado, del director general de suprimir de la Orden de Servicio sobre el Programa de Recompensas y Reconocimiento de la OMPI las disposiciones relativas a la recompensa por los resultados de la Organización, es decir, los párrafos 26 y 27 de la Orden de Servicio núm. 31/2015 Rev.4.

ii) eligió al Sr. Philippe Favatier miembro suplente del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI para el período comprendido entre enero de 2020 y el término de la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de la OMPI en 2023.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

33. Los debates se basaron en el documento WO/CC/76/INF/2.

34. 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 2018. La oficial se remitió al Convenio que establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, en el que se subraya la importancia de que la Organización ofrezca el más alto grado de eficacia, competencia e integridad. 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. La Oficina de Ética Profesional se ocupa de 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, la fijación de normas y el desarrollo de políticas. Además, le incumbe aplicar las políticas que le sean atribuidas. Esas actividades se derivan de la orden de servicio sobre el mandato de la Oficina de Ética Profesional. Tras realizar varias consultas con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI, se enviará nuevamente a la CCIS un nuevo mandato revisado antes de fines de octubre de 2019. 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 enfoque con respecto a la sensibilización, en virtud del cual se invita a especialistas en ética para que compartan con el personal las novedades que tienen lugar en los planteamientos sobre ética práctica y en las prácticas de ética vigentes en los sectores público y privado. Esta fórmula tiene por objeto impulsar los debates sobre el código de ética profesional y la aplicación práctica de sus principios. La Oficina de Ética Profesional selecciona a expertos con competencias especializadas de diferentes orígenes culturales. En 2018, la Organización tuvo el privilegio de acoger en su primera conferencia pública al profesor australiano Peter Singer, un especialista en ética condecorado con numerosos premios y distinciones. Asistieron a esa conferencia pública miembros de la comunidad diplomática, funcionarios del sistema de las Naciones Unidas, organismos especializados y otras organizaciones internacionales, representantes de ONG, miembros de la comunidad académica y estudiantes. La conferencia contribuyó a que el personal de la OMPI reflexione sobre el comportamiento ético en el desempeño de sus funciones. De conformidad con las mejores prácticas vigentes en los sectores público y privado, en 2018 la Oficina de Ética Profesional siguió prestando especial atención al denominado “estado de ánimo de los directivos intermedios”. Se organizaron tres sesiones de información específicas destinadas a supervisores y cargos directivos. En todas las actividades se realizó un examen de los principios y valores éticos que se aplican en la OMPI, prestando especial atención a ámbitos específicos, ejemplos, estudios de casos y modelos éticos de toma de decisiones. También se presentaron las actividades de la Oficina de Ética Profesional y los servicios que presta al personal, como su servicio de ayuda, abierto las 24 horas del día y los 7 días de la semana. En 2018, unos 500 miembros del personal participaron en actividades de formación y sensibilización en materia de ética profesional. En 2018, la Oficina de Ética Profesional recibió 98 peticiones de asesoramiento. Setenta peticiones se referían a declaraciones de interés en virtud de la Política de divulgación financiera y declaración de intereses de 2017, que se aplicó por primera vez en 2018. Otras peticiones de asesoramiento se referían a conflictos de intereses y actividades externas, seguidos de cuestiones relacionadas con el empleo, consultas relativas a la política de protección contra las represalias

y asuntos relacionados con los obsequios o las atenciones sociales. Se proporcionó asesoramiento a satisfacción de los miembros del personal interesados. La oficial jefa de Ética Profesional hizo mención a dos políticas que incumben a la Oficina de Ética Profesional. En cumplimiento de los principios y objetivos de velar por el máximo nivel de integridad de todos los miembros del personal de la Organización, y fiel a uno de sus valores fundamentales, a saber, la responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno, la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas constituye el marco general para la protección de todos los miembros del personal contra las represalias por cooperar en una actividad de supervisión, o de quien elabora un informe, de buena fe, acerca de faltas de conducta que, de establecerse, serían claramente perjudiciales para los intereses, las actividades o la gobernanza de la Organización. A partir de ese examen preliminar, la Oficina de Ética Profesional determina si hay indicios racionales de represalia que exigen la protección del denunciante en cuestión. La Oficina de Ética de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) desempeña la función de revisor externo de las peticiones de evaluación con respecto a las decisiones adoptadas en relación con las evaluaciones preliminares de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI. En 2018, la Oficina de Ética Profesional recibió cinco consultas relacionadas con la política de protección contra las represalias. Se llevaron a cabo tres exámenes preliminares. La Oficina determinó que en esos casos no había indicios racionales de represalias. Además, se iniciaron exámenes preliminares en dos casos. La Política de divulgación financiera y declaración de intereses de 2017 atañe a la divulgación de los intereses financieros y el cumplimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) por los cargos directivos y determinadas categorías de funcionarios. La Política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses tiene por fin lograr el equilibrio adecuado entre la necesidad de información y el derecho del personal a la privacidad, teniendo en cuenta el marco de gestión de riesgos, el sistema de controles internos implantado por la Secretaría y las mejores prácticas. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI también es responsable de aplicar el programa de declaración de intereses a los miembros del personal de la OMPI de la categoría D1 y superior, así como a otras categorías específicas. Ciento cinco miembros del personal participaron en la primera ronda de presentación de declaraciones con arreglo a la nueva política. El programa se ejecutó durante aproximadamente cinco semanas en 2018. En el período reseñado se logró un índice del 100% de conformidad con las IPSAS y los requisitos de divulgación por parte de los miembros del personal de la OMPI. El examinador externo seleccionó aleatoriamente un 5% de las declaraciones para llevar a cabo el proceso de verificación, además del proceso de examen habitual, y se pidió a los declarantes que proporcionaran documentación de terceros con respecto a la información divulgada. Todos los participantes seleccionados cumplieron con ese requerimiento. El examinador externo determinó que no había observaciones al respecto. La colaboración activa con la CCIS formó parte de las actividades de la Oficina de Ética Profesional en 2018. La Oficina de Ética Profesional 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, la independencia, la imparcialidad y la confidencialidad. Tras la elección, en diciembre de 2018, de la Sra. María Vicien-Milburn (presidenta), y la Sra. Tatiana Vasileva (vicepresidenta), la oficial jefa de Ética Profesional las felicitó calurosamente, les deseó toda clase de éxitos en su labor de liderazgo de la CCIS y les transmitió la voluntad de colaborar plenamente con ellas, así como con la CCIS. En 2018, la Oficina de Ética Profesional también colaboró en la elaboración de estudios y en la puesta en marcha de iniciativas a escala de todo el sistema, como el examen a cargo de la DCI de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. En el informe anual de 2018 también se mencionan las iniciativas de la Oficina de Ética Profesional encaminadas a la armonización de las mejores prácticas en el marco del sistema de las Naciones Unidas, para lo cual colabora activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, cuyo objetivo es fomentar la colaboración en cuestiones relacionadas con la ética profesional en el marco del

sistema de las Naciones Unidas, facilitando una estructura de intercambio de políticas y prácticas en materia de ética profesional.

35. La delegación de México dio las gracias por el informe presentado, así como por la información adicional proporcionada sobre el fomento de la sensibilización y la formación del personal de la Organización. Dijo que ha tomado nota detenidamente de todo ello, en la medida en que refleja la labor realizada el año pasado. Destacó que la Oficina de Ética Profesional presentará a la CCIS un proyecto revisado de mandato modificado y que es importante que la Oficina de Ética Profesional tenga una base sólida. También subrayó la independencia de la Oficina de Ética Profesional. Tomó nota de que también se ha colaborado en la labor con el mediador y con la DGRHH y preguntó si, en las próximas reuniones del Comité de Coordinación de la OMPI, podría disponerse de un informe del mediador, lo que constituye una práctica habitual en otros organismos del sistema de las Naciones Unidas. Dijo que le complace conocer el servicio de ayuda telefónico, abierto las 24 horas del día y los 7 días de la semana, y que desea contar con información detallada sobre la manera en que funciona y si se está utilizando según lo previsto, consciente de que la información solicitada sobre el uso de esa herramienta es confidencial.

36. La delegación de Indonesia dio las gracias a la oficial jefa de Ética Profesional por la presentación y preparación del informe. Dijo que sigue corroborando la importancia que tiene la Oficina de Ética Profesional a la hora de velar por que los funcionarios y otros miembros del personal observen y desempeñen sus funciones con el más alto grado de integridad, mediante una cultura de ética, transparencia y rendición de cuentas. Elogió a la Oficina de Ética Profesional por sus actividades de sensibilización y formación y asesoramiento al personal. Subrayó la importancia de la aplicación de la Política de protección contra las represalias, y de la política de divulgación financiera y declaración de intereses, ya que solo se puede establecer plenamente una cultura de transparencia y rendición de cuentas si dichas políticas se aplican plenamente y en concordancia con las prácticas del sistema de las Naciones Unidas.

37. La delegación del Canadá, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, dio las gracias por el informe anual a la Oficina de Ética Profesional y dijo que valora positivamente el cumplimiento de las IPSAS y los requisitos de divulgación adicionales para los miembros del personal directivo de la OMPI. El Grupo B se muestra satisfecho con la tasa del 100% de cumplimiento de los requisitos de divulgación por parte del personal de la OMPI. Dijo que espera con interés la promulgación del mandato de la Oficina de Ética Profesional y pidió que se comparta con los Estados miembros. Apoya las recomendaciones que figuran en el "Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas" de la DCI. También respalda la recomendación de la DCI de que se comparta con los Estados miembros un informe anual del mediador y cree que dicho informe constituirá una valiosa adición al orden del día del Comité de Coordinación de la OMPI. La OMS ha aplicado recientemente esa recomendación y su informe contiene información esclarecedora en relación con la dinámica del personal y las posibles cuestiones institucionales.

38. 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 valora muy positivamente la importante función de ética profesional, también en la OMPI. Dijo que acoge con agrado las iniciativas de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI para fomentar la cultura de ética profesional y fortalecer el liderazgo ético mediante el fomento de la sensibilización y la formación y la supervisión general. Se manifestó a favor de que la CCIS y la Oficina de Ética Profesional fomenten las mejores prácticas pertinentes. Expresó su apoyo a las recomendaciones de la DCI y, en particular, dijo que acoge con satisfacción la aplicación de las recomendaciones pendientes derivadas del "Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas", de la DCI.

39. La delegación de los Estados Unidos de América dijo que respalda la declaración realizada por la delegación del Canadá en nombre del Grupo B y dio las gracias por su informe a la Oficina de Ética Profesional. Dijo que apoya firmemente la misión de la función de ética profesional en las organizaciones internacionales y agradece las actividades realizadas por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en 2018. Le complace observar que el curso en línea sobre ética e integridad, que se requiere para las nuevas contrataciones, se haya aplicado con éxito en 2018. La delegación solicitó más información sobre la frecuencia con que el personal estará obligado a repetir el curso para refrescar conocimientos. A su juicio, las organizaciones internacionales deben contar con sólidas políticas de declaración de la situación financiera y de declaración de intereses y se mostró satisfecha con los resultados del ejercicio de presentación de solicitudes de 2018 en el marco de la nueva Política, al tiempo que le agradecería recibir más información sobre la experiencia adquirida en el proceso de 2018. Señaló lo que parece ser una disminución de las peticiones de asesoramiento con respecto a 2017, aparte de las declaraciones de intereses, y dijo que le agradecería recibir más información sobre los motivos de esa disminución, a juicio de la Oficina de Ética Profesional. Preguntó cuáles serán las prioridades de la Oficina de Ética Profesional para 2019 y 2020, si se han planteado cuestiones importantes en materia de ética durante el período a que se refiere el informe, y solicitó que se den a conocer observaciones o recomendaciones que la Oficina de Ética Profesional haya formulado a la Dirección. Además, dijo que le agradecería recibir información sobre la aplicación de las recomendaciones de la auditoría interna del marco de ética profesional de la OMPI, así como información actualizada sobre el mandato de la Oficina de Ética Profesional, incluidas las razones del retraso en su aplicación. Solicitó que se añada el presente mandato al Reglamento Financiero y a la Reglamentación Financiera de la OMPI, en los que se incluyen la Carta de Supervisión Interna y el mandato de la CCIS. La inclusión de estos documentos fomentará la comprensión de la función de ética profesional entre los Estados miembros y aclarará la relación existente entre las funciones de supervisión. La delegación agradeció la cooperación de la Oficina de Ética Profesional con el estudio de la DCI y el “Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” y dijo que apoya firmemente las recomendaciones de ese examen. Le agradecería recibir más información de la Oficina de Ética Profesional sobre los esfuerzos realizados para aplicar esas recomendaciones y si dicha Oficina tiene previsto examinar y revisar la actual política de protección de los denunciantes de irregularidades, teniendo en cuenta los indicadores de mejores prácticas del informe de la DCI que se hallan pendientes.

40. El director general dijo que, tras los debates entre el mediador y la CCIS, se ha publicado el informe del mediador en la Intranet de la OMPI. No ve ningún motivo por el que el informe no deba distribuirse más ampliamente, supeditado a una conversación con el mediador. Dijo que las únicas cuestiones que se plantean tienen que ver con la confidencialidad, pero está seguro de que el mediador ya las ha tenido en cuenta en la preparación del informe. También se refirió a la necesidad de asegurarse de que en el informe no figuren detalles que permitan identificar a las personas, pero, de no ser así, no se plantean dificultades al respecto. Declaró que no ve ninguna dificultad en cuanto a la sugerencia de la delegación de los Estados Unidos de América de incorporar el mandato de la Oficina de Ética Profesional en el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI. Si se trata de una cuestión que atañe a la Reglamentación Financiera, entra dentro de su competencia y puede hacerse rápidamente. Si se trata de una cuestión que atañe al Reglamento, es competencia de los Estados miembros modificar dicho Reglamento, lo que llevará un poco más de tiempo. El director general aseguró que la orden de servicio sobre el mandato de la Oficina de Ética Profesional se presentará con prontitud a la CCIS, antes de que finalice el mes, como ya ha señalado la oficial jefa de Ética Profesional. Su publicación dependerá de la CCIS, y está seguro de que la CCIS le otorgará la máxima prioridad y tratará el asunto rápidamente. El director general repitió que, una vez que se haya presentado la orden de servicio a la CCIS, la cuestión estará en sus manos y no en las de la Secretaría.

41. La oficial jefa de Ética Profesional dio las gracias a todas las delegaciones por sus palabras de agradecimiento. En cuanto a la pregunta sobre la Política de protección contra las represalias, mencionó que se prevé actualizar periódicamente la Política, y que esta cuestión se examinará detenidamente, en colaboración con el consejero jurídico. En cuanto a la experiencia adquirida en el proceso de la Política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses, mencionó algunas cuestiones técnicas en el proceso de presentación de declaraciones por Internet, cuestiones que se han examinado en cooperación con los departamentos pertinentes.

42. La delegación del Brasil hizo suyas las declaraciones y expresó agradecimiento por el informe anual de la Oficina de Ética Profesional, así como por la labor de la Oficina de Ética Profesional en general en la sensibilización y la presentación de modelos de toma de decisiones. La delegación dijo que acoge con agrado las medidas para evitar las represalias por denunciar faltas de conducta y los continuos esfuerzos por fomentar la divulgación financiera en la Organización.

PUNTO 31 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

43. Los debates se basaron en el documento WO/CC/76/1.

44. La Secretaría declaró que, mientras que las enmiendas al Estatuto del Personal se presentan al Comité de Coordinación de la OMPI para su aprobación, las enmiendas al Reglamento del Personal se presentan para su notificación. Señaló que en el documento en cuestión se dan explicaciones detalladas para cada enmienda propuesta, e informó de la presentación de siete cláusulas para su aprobación. Destacó que dos de esas cláusulas están relacionadas con la introducción de la jubilación a los 65 años a partir de enero de 2020. Añadió que, en uno de los casos, la propuesta consiste en trasladar una de las cláusulas del Estatuto al Reglamento para que se puedan aplicar de manera oportuna las enmiendas procedentes del sistema de las Naciones Unidas en particular. Explicó que el resto de temas guardan relación con asuntos de organización interna.

45. 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/76/1; y
- ii) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal que figuran en el Anexo II del documento WO/CC/76/1.

[Sigue el Anexo]¹

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.

Declaración del Consejo del Personal de la OMPI ante
los Estados miembros del Comité de Coordinación
de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
4 de octubre de 2019, Ginebra (Suiza)

Excelencias, señor presidente, señor director general, distinguidos delegados:

En nombre del Consejo del Personal de la OMPI, que tengo el honor de presidir, y en nombre de todos los miembros del personal de la Organización, a quienes debo servir, tengo el honor de hacer uso de la palabra ante ustedes, los representantes de los Estados miembros del Comité de Coordinación de la OMPI.

La misión primordial del Consejo del Personal es representar, defender y atender los intereses de todos los funcionarios de la OMPI ante al personal directivo superior. Este Consejo ha sido reconocido por la Administración como el órgano oficial de representación del personal. El Consejo del Personal celebra la alta calidad del diálogo mantenido con la Administración. Si bien ese diálogo no ha sido sencillo, ha resultado posible gracias a la profesionalidad, el respeto mutuo y la especial consideración de todas las partes interesadas. El año pasado, mi colega el señor Bombelles dejó claro que el Consejo del Personal se opone abierta y reiteradamente y de manera frontal a las políticas propuestas por la Administración. Sin embargo, conviene señalar que, en algunos casos, el Consejo del Personal se encuentra plenamente de acuerdo con determinadas propuestas y decisiones de la Administración.

Antes de proseguir, quisiera encomiar la excelente situación financiera de la Organización. El modelo económico de la OMPI parece funcionar bien, gracias, por una parte, a los ingresos generados por la Organización a partir de los distintos servicios que presta, a saber, sus sistemas mundiales de propiedad intelectual y, por otra parte, a la rigurosa y eficaz gestión de sus recursos. En todo caso, no nos engañemos: esta dinámica solo se puede lograr gracias a la innegable competencia y diligencia de los funcionarios de la OMPI. El esfuerzo de sus empleados hace de la OMPI una instancia privilegiada para la propiedad intelectual, que es un ámbito complejo y dinámico. Se están llevando a cabo numerosos proyectos y es preciso afrontar importantes desafíos, entre ellos, la aparición de nuevas tendencias tecnológicas como herramientas para el desarrollo económico, social y cultural. Como es de su conocimiento, la inteligencia artificial adquiere cada vez mayor protagonismo en el ámbito de la propiedad intelectual. La OMPI afronta el reto de mantenerse al día, o incluso a la vanguardia, de ese movimiento.

En términos generales, constatamos que la relación entre el Consejo del Personal y la Administración es buena. La voz de los empleados es a menudo requerida en los comités de selección de personal y para la modificación de normas internas relativas a nuestro día a día y a otras cuestiones de importancia. A menudo coincidimos en gran medida con las propuestas de la Administración, como las relativas a la creación de una guardería o al apoyo a las actividades deportivas y de ocio, o el proyecto de gestión del tiempo de trabajo. Sin embargo, también nos hemos opuesto firmemente a algunos de los cambios propuestos por la Administración, como la nueva política de licencia de enfermedad, cuya aplicación ha sido suspendida a petición nuestra, y los cambios relacionados con el sistema de justicia interna de la Organización. Hemos asumido la responsabilidad de cada postura adoptada. En algunos casos, la Administración responde rectificando su decisión y en otros no. Es algo que cabe esperar.

En realidad, el mayor desafío al que nos enfrentamos no es la Secretaría de la OMPI, sino más bien la presión que ustedes, los Estados miembros, ejercen sobre la administración pública internacional en general y sobre la OMPI en particular. Con esto, paso a mencionar el tema más importante y peliagudo que he de plantearles en el día de hoy, que no es otro que el efecto devastador de la constante presión financiera que ejercen ustedes sobre la

Administración con el fin de reducir los gastos relacionados con el personal. El ahorro que pretenden obtener se contrapone con la realidad del mercado laboral mundial. La incesante presión que ejercen sobre la Secretaría a fin de que reduzca los gastos de personal, y su continua negativa de dar a la OMPI un trato diferente al de cualquier otro organismo de las Naciones Unidas —por ejemplo, al restringir los incentivos— impiden que la Organización se posicione de manera sostenible y satisfactoria en el mercado laboral. Están ustedes limitando la flexibilidad y la capacidad de la Organización para captar a los profesionales con mayor talento. La campaña de reducción de los gastos de personal se traduce en una reducción del número de nombramientos de larga duración (que actualmente representan solo el 70% de la masa salarial) y en un aumento del número de contratistas y proveedores de servicios (que en la actualidad representan el 30% de la masa salarial). Al Consejo del Personal le preocupa que los Estados miembros de la OMPI prefieran la precariedad a la seguridad del empleo. El año pasado, este Consejo del Personal hizo hincapié en que el régimen común debe entenderse como un mínimo y no como un máximo. El empeoramiento de las condiciones laborales perjudica a los empleados y, a pesar de ello, la OMPI, en tanto que organismo autofinanciado, se defiende muy bien. Por el momento. El mundo está cambiando vertiginosamente, quizá demasiado rápido, y algunas economías crecen a un ritmo acelerado, mientras que otras se debilitan. No olvidemos que la misión de la OMPI es promover el uso de los sistemas internacionales de propiedad intelectual en beneficio de *todos* sus Estados miembros. Los servicios y las actividades de la OMPI siguen a la altura de su cometido, pero existe el temor de que su modelo económico pueda ser rápidamente sustituido por tecnologías y conocimientos especializados emergentes, máxime si la Organización no se prepara para el futuro contratando y conservando capital humano constituido por personas capacitadas y apasionadas por su trabajo. El Consejo del Personal desea señalar que no están contribuyendo en ninguna medida a encontrar la combinación idónea de personas y competencias. Los servicios y actividades de la OMPI siguen estando a la altura de las circunstancias, pero existe el temor de que su modelo económico sea desplazado rápidamente por nuevas tecnologías y conocimientos técnicos, sobre todo si la Organización no se prepara para el futuro contratando y reteniendo a personas apasionadas y cualificadas. El Consejo de Personal desea señalar que ustedes no están contribuyendo de ninguna manera a la consecución de la combinación ideal de personas y competencias.

Con ese fin, y para garantizar que el modelo económico actual siga siendo sostenible y competitivo, la Organización debe evolucionar constantemente contratando el mejor talento y reteniendo su mejor activo. Las competencias, la creatividad y la energía del personal de la OMPI deben poder rivalizar con las de otros trabajadores del mundo. La OMPI compite con algunas de las mayores empresas del sector privado y debe luchar para atraer a los mejores candidatos en el ámbito de la propiedad intelectual y la innovación. La Organización rivaliza con algunas de las empresas más consolidadas del mundo, que contratan directamente de los mejores programas universitarios en informática e ingeniería y ofrecen excelentes salarios. Es primordial que la OMPI sea tan atractiva como el sector privado.

Por último, me parece adecuado mencionar y saludar la alentadora decisión de 3 de julio de 2019, dictada por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT), por la que se revoca la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de revisar el multiplicador del ajuste por lugar de destino, que dio lugar a una disminución importante de la remuneración efectiva percibida por los funcionarios de las categorías P, D y superiores con sede en Ginebra. El Consejo del Personal desempeñó un papel importante en ese resultado, pero no por ello se duerme en los laureles. Aunque más de 750 funcionarios de la OMPI han ganado esa batalla, el Consejo siempre recomienda a todos los funcionarios de la Organización que estén extremadamente atentos y no pierdan de vista su poder para aunar fuerzas y tomar medidas colectivas. El Consejo del Personal recuerda que i) la reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino aprobado por la CAPI estuvo precedida de una serie de medidas que limitaban considerablemente los derechos de los funcionarios en relación con el subsidio de educación para sus hijos y las vacaciones en el país

de origen; ii) el Consejo del Personal recuerda además que la CAPI tiene el mandato claro de abarcar todas las facetas de las condiciones de empleo de los funcionarios internacionales; y iii) el Consejo del Personal es perfectamente consciente de que los Estados miembros seguirán presionando a la CAPI para que reduzca los costos de personal. A ese respecto, parece adecuado señalar que el TAOIT desestimó uno de los principales argumentos que expusimos, a saber, que el cálculo del índice de los alquileres efectuado por la CAPI era manifiestamente incorrecto –según tres expertos consultados al respecto– y que la remuneración de los funcionarios de los Estados Unidos de América ya no debe ser la base del principio Noblemaire, puesto que los sueldos de los funcionarios nacionales de otros Estados miembros son muy superiores a los de los empleados federales de los Estados Unidos de América. Cualquier intento futuro de reducir los sueldos, sin una reforma profunda y adecuada basada en las realidades económicas actuales, será combatido con firmeza ante los tribunales por el Consejo de Personal y los empleados a los que representa, y con una alta probabilidad de éxito. Por ese motivo, el Consejo del Personal propone que, en el futuro, la cuestión de la remuneración se examine de manera inclusiva entre tres partes: los Estados miembros, el personal directivo superior de las organizaciones internacionales y, por supuesto, los representantes de los empleados. El Consejo del Personal permanece a su disposición para definir la modalidad de dicha consulta tripartita.

Permítanme concluir con la siguiente observación: Es posible que sea un tópico decir que el ritmo del cambio continúa creciendo, especialmente cuando ese crecimiento está dictado por la tecnología. No obstante, el éxito actual del modelo económico, de los servicios, de las plataformas y las bases de datos de la OMPI no es ninguna garantía de cara al futuro. Nuestra Organización está integrada por personas que prestan servicios innovadores a clientes y partes interesadas de todo el mundo. Si nuestra infraestructura humana deja de seguir el ritmo del cambio existente en el mundo que nos rodea, la Organización se verá rápidamente superada. Por consiguiente, el Consejo del Personal cuenta con que ustedes, los Estados miembros, otorguen al personal directivo superior de la OMPI el margen de maniobra necesario para administrar las políticas de contratación y retención de la Organización con el fin de atraer, contratar y mantener los mejores recursos. El papel de la OMPI como líder en innovación debe salvaguardarse a toda costa. La Organización debe poder mantener su envidiable posición en el mundo de la propiedad intelectual.

Gracias por su atención.

[Fin del Anexo y del documento]