

### ANEXO III

#### COMENTARIOS DE LA ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OMPI SOBRE EL DOCUMENTO “EXAMEN DE LA GESTIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN EN LA OMPI: PRESUPUESTO, SUPERVISIÓN Y CUESTIONES CONEXAS”, ELABORADO POR LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN Y SOMETIDO A EXAMEN EN LA OCTAVA SESIÓN DEL COMITÉ DEL PROGRAMA Y PRESUPUESTO DE LA OMPI

Los representantes del personal de la OMPI desean dar las gracias a los miembros del Comité del Programa y Presupuesto por la oportunidad que se les ha brindado para formular comentarios sobre el informe realizado por la Dependencia Común de Inspección (DCI).

Antes de realizar comentarios sobre cualquiera de las recomendaciones, los representantes del personal de la OMPI desean formular una petición en relación con el examen efectuado por los inspectores de la DCI.

Los representantes del personal han observado que en todos los estudios presentados por la DCI, centrados en todos los aspectos de las actividades de las Organizaciones, sólo se tiene en cuenta el punto de vista de la Dirección. Aun cuando los representantes del personal son conscientes de que es necesario analizar el funcionamiento de las Organizaciones a fin de mejorar su rendimiento, lamentan que no se haya procedido a un análisis ni se hayan formulado recomendaciones en relación con las condiciones de empleo de todas las categorías del personal, incluido el personal temporero.

De todos es sabido que el equipo de dirección de todas las Organizaciones ha dicho una y otra vez que en el personal reside el activo más valioso de las Organizaciones. En ese sentido, les rogamos que en todos los estudios que emprendan en relación con el funcionamiento de las Organizaciones tengan también presentes los derechos y las necesidades del personal.

#### **Prácticas relativas al personal**

##### PERSONAL TEMPORERO Y CONSULTORES

1. Los representantes del personal desean llamar la atención de la DCI en relación con el hecho de que la mayor parte del personal temporero ha sido contratado para realizar actividades básicas y que el número de miembros de personal de esa categoría varía a la par de las necesidades de la Organización, estas últimas definidas en función del número de solicitudes internacionales de patentes, registro de marcas y derecho de autor que se reciben. A los fines de realizar una comparación con las prácticas que se observan en las Naciones Unidas y de aplicar las mismas directrices, como ha recomendado la DCI, es preciso realizar una investigación más a fondo.
2. En las Naciones Unidas existe un gran número de categorías de personal empleado para unas y otras actividades, como conferencias, proyectos a corto o largo plazo, operaciones de mantenimiento de la paz y otros servicios de consultoría. En la OMPI cabe hablar de dos categorías de personal temporero: 1) personal empleado para realizar actividades básicas, cuya situación debe regularizarse a largo plazo; y 2) personal de consultoría para actividades de proyectos.

3. Los representantes del personal no tienen objeción alguna en que se elaboren directrices, pero estas últimas deben reflejar las necesidades reales de la Organización y no estar encaminadas exclusivamente a recortar gastos, pasándose así por alto que todos los miembros del personal que trabajan en actividades básicas llevan mucho tiempo dedicando el mayor esfuerzo posible a su trabajo y en interés de la Organización, y que a largo plazo ha de solucionarse su situación.

#### TRANSFERENCIA Y RECLASIFICACIÓN DE PUESTOS

4. Los representantes del personal observan con mucha inquietud las transferencias que en el seno de la Organización están teniendo lugar en cuanto a personal y consideran fundamental velar por que cada miembro del personal tenga perspectivas de carrera. Por consiguiente, toda iniciativa para organizar los recursos humanos en la OMPI no debe tener por única finalidad el recorte de gastos. Deben estudiarse todas las posibilidades que existen a fin de mantener los incentivos necesarios para que el personal se sienta incitado a ofrecer el mayor rendimiento en su trabajo. Por consiguiente, los representantes del personal opinan que debe velarse por mantener un máximo grado de flexibilidad de modo que puedan llevarse a cabo transferencias internas adaptadas al ritmo de las actividades.

5. Instaurar un sistema en cuya virtud cada vez que disminuyan las actividades en un sector se liberen puestos sin la posibilidad de transferirlos a otro sector en el que se acuse un aumento de las actividades, sería un sistema largo y complejo que en definitiva sería contraproducente en relación con las necesidades de la Organización, que cambian constantemente. Ese nuevo sistema sería además, incompatible con el objetivo de polivalencia que prevalece desde hace ya muchos años, a saber, el hecho de exhortar a los miembros del personal a adquirir conocimientos y técnicas adicionales, velando así por que puedan adaptarse a puestos de diferente naturaleza, lo que va en interés de la Organización, evitando así la posibilidad de tener que desempeñar siempre el mismo trabajo, lo que es fuente de desmotivación.

6. Los representantes del personal han tomado nota también con preocupación de las observaciones formuladas por la DCI en relación con la transferencia de personal de los puestos de servicios generales a puestos profesionales. En todas las Organizaciones se observa a veces una superposición entre puestos de servicios generales y puestos profesionales, a saber, casos en los que aumenta la responsabilidad de ciertos miembros del personal en los niveles superiores de puestos de servicios generales y, por conducto de las actividades normales de reclasificación, se deja constancia de que dichos miembros ejercen responsabilidades correspondientes a la categoría profesional. Ello debería traducirse en una promoción para pasar a la categoría profesional. Por otro lado, los representantes del personal son conscientes de que, habida cuenta de la distribución geográfica, esa iniciativa crearía quizás dificultades y tendría que llevarse a cabo con la debida atención. Puede que, como ya se hace en el sistema de las Naciones Unidas, cabría reservar cierto número de puestos para esos casos.

#### CONTRATACIÓN DIRECTA

7. Los representantes del personal están de acuerdo con el análisis efectuado por la DCI en relación con la práctica de contratación directa de personal profesional, en el sentido de que es una forma de eludir los concursos. A partir de ahora, la contratación directa debería limitarse exclusivamente a los casos de necesidad urgente de personal, y por un plazo limitado. Los

miembros del personal de la categoría profesional deberían ser contratados por medio de concursos abiertos que se hagan públicos en cuanto se determine que hay un puesto vacante. Sería esa una forma de velar por que la Organización contrate al mejor candidato o la mejor candidata para cada puesto sin privar al personal existente de perspectivas de carrera.

8. Los representantes del personal opinan que, debidamente interpretados y aplicados, los Artículos 4.8.b), 4.9.a) y 4.3.e) del Estatuto del Personal de la OMPI constituyen una sólida base para la contratación justa y transparente de miembros de personal con el mayor grado de eficacia, competencia e integridad. Los representantes del personal proponen que dicha normativa se aplique en la forma anteriormente expuesta y como se expone con mayor detalle en un memorándum que se ha preparado a los fines de ser objeto de examen junto con la Dirección.

#### ASCENSOS A TÍTULO PERSONAL

9. La política relativa a los ascensos a título personal guarda relación con el sistema de promoción de las perspectivas de carrera. Como ha señalado la DCI, puede que algunos miembros del personal hayan sido ascendidos a título personal tras haberse quedado estancados en un grado durante 10 años o más. Los casos excepcionales en los que el personal recibe un ascenso a título personal sin haber dado prueba de un rendimiento excepcional no se producirían si se contara con un sistema de promoción de las perspectivas de carrera en cuyo marco se contara con directrices claras y un sistema mejorado de evaluación del trabajo que incite al personal a adquirir conocimientos adicionales y a aceptar la posibilidad de ser transferido a otros puestos.

10. Por consiguiente, los representantes del personal solicitan que antes de proceder a cambio alguno en el sistema actual se instaure un nuevo sistema de promoción de perspectivas de carrera, sistema en cuya elaboración desearían participar.

[Fin del Anexo III y del documento]