

Comité de Coordinación de la OMPI

Sexagésimo cuarto (23º extraordinario) período de sesiones
Ginebra, 14 de julio de 2011

INFORME DE LA PRESIDENTA DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA OMPI
SOBRE LA MEDIDA EN QUE PUEDEN RESOLVERSE LAS CUESTIONES
PLANTEADAS POR EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE LA ASOCIACIÓN DEL
PERSONAL DE LA OMPI EN LA REUNIÓN DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA
OMPI CELEBRADA EL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2010

preparado por la Secretaría

La Presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI ha sometido un documento de trabajo en relación con el punto 3 del orden del día del sexagésimo cuarto (23º extraordinario) período de sesiones del Comité de Coordinación de la OMPI.

[Sigue el documento]

Informe de la Presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI sobre la medida en que pueden resolverse las cuestiones planteadas por el Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI en la reunión del Comité de Coordinación de la OMPI celebrada el 29 de septiembre de 2010

Antecedentes

En la reunión del Comité de Coordinación del 29 de septiembre de 2010, el Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI (PCAP) formuló ante los Estados miembros una declaración que abarcaba una serie de acusaciones, varias de las cuales se referían de manera crítica a la gestión de los recursos humanos por la Administración y a su proceso de reestructuración en general. El Comité, en su informe de fecha 29 de septiembre de 2010 (WO/CC/63/8), recomendó, en el párrafo 95, que se difundiera la declaración del PCAP; que la Secretaría respondiera por escrito; que el Comité de Coordinación diera a la Administración de la OMPI la oportunidad de resolver las cosas internamente; y que, si quedaban aspectos sin resolver, cabría la posibilidad de convocar una reunión del Comité de Coordinación en la primavera.

Se efectuaron todas las acciones recomendadas, menos la última, consistente en determinar si las cuestiones estaban resueltas. Después de algunos intentos infructuosos realizados por la Presidenta para determinar si las cuestiones estaban resueltas o en proceso de resolución (con la esperanza de llegar a una declaración consensuada), la Presidenta decidió basarse en la declaración del PCAP del 29 de septiembre y la respuesta del Director General (DG) del 4 de abril de 2011 para determinar si a su entender dichas cuestiones estaban resueltas o se había avanzado suficientemente en el proceso de resolución.

La Presidenta decidió que dada la incapacidad para llegar a un acuerdo sobre la medida en que se habían resuelto las cuestiones, se realizara una reunión del Comité de Coordinación. Ella misma prepararía un informe para el Comité. Se cursó una solicitud en ese sentido a la Administración de la OMPI y se obtuvo como fecha el 14 de julio. Desgraciadamente no fue posible convocar la reunión en la primavera, como se había esperado en un principio.

La evaluación de la medida en que han podido resolverse las cuestiones se basó en los elementos siguientes:

1. El Comité de Coordinación no intentaría intervenir en los detalles de la gestión de la organización
2. A fin de examinar el grado de resolución de las cuestiones citadas, en la evaluación no se considerarían nuevos aspectos
3. Debe reconocerse que si una u otra parte no obtiene lo que desea, ello no significa que no se haya resuelto la cuestión, siempre que se haya respetado el procedimiento debido y las partes hayan cumplido con sus funciones defendiendo sus posiciones respectivas. Simplemente significa que la cuestión no se ha resuelto en favor de una u otra de las partes.
4. Si se comprueba que alguna de las acusaciones formuladas fuera incorrecta o inexacta, se añadirá a la lista de las cuestiones tratadas o resueltas.

Enfoque de la evaluación del grado de resolución de las cuestiones

El proceso

Se agruparon las acusaciones y se numeraron consecutivamente los párrafos de la declaración del PCAP para facilitar las referencias (ver Anexo II); luego se las cotejó con la Respuesta del Director General (párrafos numerados en negrita) (ver Anexo III). Se hizo un listado de 37 acusaciones. Se catalogaron como nivel 1 las cuestiones fácilmente verificables. Las esferas que exigían mayor análisis se catalogaron como nivel 2.

Cuestiones del Nivel 1

Los resultados fueron los siguientes:

1. *Tergiversaciones (TT)* [12 casos] (las siglas están explicadas en el Anexo I)

En 12 casos se constató una presentación incorrecta de los hechos. Esto se pudo confirmar en base a la respuesta del Director General del 4 de abril de 2011. Pueden obtenerse detalles de las esferas tergiversadas (de manera directa o implícita) cotejando la Declaración del PCAP con la Respuesta de la Administración. Ver (para 9 – **Para 3 y 4**) (para 12 – **para 11**) (para 15- **para 7**) (para 17 – **para 14**) (para 17- **para 8**) (párrafo18 – **párrafo 17**) (párrafo 20 – **párrafo 18**), (párrafo 31- **párrafo 17**) (párrafo25 – **párrafo 21**) (párrafo 26- **párrafo 23 y 24**), (párrafo 34 – **párrafo 28**) y (párrafo 38 - **párrafo 33**) de la Declaración del PCAP y la **Respuesta**, respectivamente. Estas cuestiones se referían en su mayor parte a si el Consejo de la Asociación del Personal había sido consultado o no.

2. No reconocimiento *de las consultas al anterior Presidente o al antiguo Consejo de la Asociación del Personal (CaP)* [3 casos]

Al enunciar sus acusaciones, la Declaración tendió a no tener en cuenta las consultas realizadas con el anterior Presidente o con el antiguo Consejo de la Asociación del Personal, implicando, por lo tanto, que si el asunto había sido discutido con el anterior Presidente o el antiguo Consejo de la Asociación del Personal no había habido consulta. Sin embargo, cuando los asuntos afectan a una entidad con carácter continuo, no es la persona sino el órgano el que cuenta. Al menos en 3 casos el PCAP negó que se hubiera consultado al Consejo de la Asociación del Personal, cuando de hecho el anterior Consejo sí había sido consultado. Ver (párrafo 9 - **párrafo 3, 4 y 5**), (párrafo 18 – **párrafo 17**) y (párrafo 34 - **párrafo 28**) de la Declaración del PCAP y la **Respuesta**, respectivamente.

3. *Casos en los que el Reglamento no exige la realización de consultas (CNEperReg)* [2 casos]

En algunos casos la Administración fue acusada de no haber realizado consultas, si bien el Reglamento indica que en ciertos tipos de situaciones no es necesario realizarlas. El caso de los movimientos internos de personal entre puestos del mismo grado cae en esta categoría. Ver (párrafo 17 – **párrafo 14**) y (párrafo 35 - **párrafo 29**) de la Declaración del PCAP y la **Respuesta**, respectivamente.

4. *Cuestionamiento de decisiones acordadas por el Comité de Coordinación u otros órganos superiores de la OMPI cuya aplicación fue encomendada a la Administración (CDdeCC) [2 casos]*

En algunas de las esferas cuestionadas se trataba de decisiones tomadas por el Comité de Coordinación; por ejemplo, la creación de un número determinado de puestos para empleados que trabajaban desde hacía largo tiempo con contratos de corta duración, y el acuerdo del Comité de Coordinación de crearlos en un período de cinco años. Véanse los párrafos 12, 13 y 14, cotejados con los **párrafos 9 y 10, 11 y 13 de la Respuesta**.

5. *Críticas anticipatorias (CA) [2 casos]*

En al menos dos casos se formularon críticas de manera anticipada, sin esperar a ver qué iba a hacer la Administración: con relación a las enmiendas al Reglamento del Personal (cotejar el párrafo 10 de la Declaración con el **párrafo 5 de la Respuesta**) y al establecimiento de la Oficina de Ética Profesional (cotejar el párrafo 35 con el **párrafo 29 de la Respuesta**). (La Asociación del Personal también expresó su deseo de que el Comité de Coordinación promulgue normas de modo que “este órgano legislativo conserve plenamente su mandato de supervisar la ética de los órganos internos de la Organización”. Más allá de que –como se ha mencionado– no se ha dado a la Oficina de Ética tiempo para trabajar, al examinar el artículo 8 del documento por el que se estableció el Comité de Coordinación, no resulta claro que esto forme parte del mandato del Comité. Es necesario aclarar más el asunto.)

6. *Críticas ya sin relevancia (CYSR) [3 casos]*

a) Otras críticas ya no son pertinentes habida cuenta de la evolución de los acontecimientos: por ejemplo, ya se ha reanudado el servicio de circulares sobre movimientos de personal (cotejar el párrafo 23 con el **párrafo 20 de la Respuesta**).

b) Nombramiento de un Auditor Interno. Esto se resolvió en la reunión del Comité de Coordinación del 29 de septiembre de 2010 mediante la decisión de acortar el plazo de la renovación. Ya no es un tema y la persona en el cargo lo dejará a fin de año.

c) Falta de información sobre la situación de la seguridad informática. Cotejar el párrafo 21 con el **párrafo 19 de la Respuesta**.

La Administración explica que todas las investigaciones tienen carácter confidencial y que sus resultados han sido comunicados a las personas involucradas (ver el **párrafo 19 de la Respuesta**). Además, se distribuyó a todos los miembros del personal un informe de fecha 17 de diciembre de 2010. Aparentemente estos casos han sido cerrados.

Lo que precede cubre 24 de las 37 críticas formuladas en la Declaración

7. *Hay 4 críticas que cuestionan esferas normales de responsabilidad y autoridad de la Administración (RA) [4 casos]*

a) Consultas con respecto a la supresión de puestos (párrafo 15). Esto forma parte de la responsabilidad de la Administración en la mayoría de las organizaciones. Véase el **párrafo 7 de la Respuesta**.

b) Reforma de los puestos y reclasificación de puestos a un grado inferior (párrafo 15 y párrafo 18). Esto forma parte normalmente de la responsabilidad de la Administración. Ver **párrafos 8, 14 y 15 de la Respuesta.**

c) Críticas al papel adjudicado a un especialista en clasificación y a la función del Comité de Clasificación (párrafo 15). Ver **párrafo 24 de la Respuesta**, en el que se indica que se realizaron consultas con el Comité de Clasificación, en el cual está representado el Consejo de la Asociación del Personal.

d) Preocupación acerca de la reclasificación de los puestos en general (párrafo 27). De acuerdo a los **párrafos 23 y 24 de la Respuesta**, se aplicó el procedimiento acordado, la iniciativa partió del departamento, participó el representante del Consejo de la Asociación del Personal y se involucró de manera apropiada a los especialistas externos.

Estos cuatro puntos serían considerados en la mayoría de las organizaciones como del ámbito de decisión de la Administración. Se parte de la base de que se acepta que la responsabilidad última de la gestión, la reestructuración y la puesta en práctica del proceso de alineación estratégica compete a la Administración.

Tras estas 4 explicaciones, ya se han considerado 28 de las 37 acusaciones.

Otras cuestiones

8. *Nombramientos en función de la antigüedad como factor principal (NefAnt) [1 caso]*

Se expresó la opinión de que la antigüedad debe ser un factor clave a la hora de efectuar nombramientos a puestos vacantes. La mayoría de las organizaciones con visión de futuro no se adhieren a ese principio. Se puede poner en duda que esa petición sea justificada o guarde sintonía con los principios de una institución que desea situarse a la vanguardia. (párrafo 14) **Véanse los párrafos 6 y 7 de la Respuesta.** (El Consejo también había pedido al Comité de Coordinación que modifique lo que iba a ser el documento WO/CC/63/5 y considere que deben prevalecer los criterios de antigüedad y desempeño satisfactorio en toda consideración relacionada con el proceso de cubrir vacantes. Se sugirió que sólo debe considerarse el criterio de antigüedad cuando la calidad de los candidatos sea pareja.) También deben considerarse, normalmente, las metas y la dirección estratégicas de la Organización.

9. *Asuntos por vía de consecuencia (VC) [1 caso]*

Algunas acusaciones eran consecuencia de otras decisiones.

Por ejemplo, la decisión adoptada de crear puestos para regularizar, en un plazo de 5 años, la situación de los empleados con contratos de corta duración pero que llevaban trabajando muchos años consecutivos, tuvo como consecuencia el hecho de que también habría demoras en el pago de prestaciones. Ello tendría que haber sido considerado como una única cuestión en lugar de dos. (párrafo 13)

Son pues 30 las acusaciones que pueden considerarse que han sido respondidas adecuadamente (debido a una tergiversación inicial, etc.) o resueltas de alguna forma. Cuatro (4) acusaciones guardan relación con la responsabilidad o autoridad de la Administración.

Cuestiones del nivel 2

Las cuestiones antes mencionadas se refieren a críticas formuladas fuera de lugar, a cuestiones en las que los aspectos criticados fueron corregidos por la Administración o en las que hubo malentendidos respecto de los hechos o la comprensión de las funciones, y a casos de tipo similar, según se expone en los párrafos 1 a 9 del presente documento y, por lo tanto, se trató de casos relativamente sencillos. Sin embargo, hay unas pocas cuestiones **que requieren un análisis más profundo** para determinar si están resueltas o están en curso de solución. Estas cuestiones se denominan del nivel 2.

A) Se formularon críticas con respecto a cuestiones en las que la actuación de la Administración excedió lo previsto en lineamientos anteriores. Estos casos se refieren por lo menos a 2 cuestiones: la distribución geográfica (párrafo 25) (véanse los **párrafos 21 y 22 de la Respuesta**), y el tratamiento de las peticiones de clasificación (compárese el párrafo 27 con el **párrafo 24 de la Respuesta**). Cabe preguntarse si se trata de críticas razonables, a la luz del hecho de que la actuación de la Organización en esas esferas mejoró significativamente. Sin embargo, para evitar esas acusaciones, habría sido útil una mejor transmisión de la información. (2 casos.)

B) Cuestiones que no tendrían que haber llegado al Comité de Coordinación.

i) Los criterios de reevaluación son “difíciles de adaptar a ciertos sectores”. Es probable que el Comité de Coordinación no esté en las mejores condiciones para tratar esos aspectos específicos. Parece ser una cuestión técnica que el departamento o la unidad de que se trate podría resolver mejor con las personas o el jefe del departamento correspondientes [1 caso] (Párrafo 19). **Véanse los párrafos 14 y 15 de la Respuesta.**

ii) En el párrafo 10 de la declaración del PCAP se formulan observaciones con respecto a los contratos, enumerando una serie de cláusulas que el Consejo de la Asociación del Personal desearía se incluyeran en los contratos. Estas no deberían tratarse como acusaciones específicas; ni siquiera fueron descritas como tales sino, antes bien, como advertencias y no se citaron casos concretos. Por ello, no forman parte de las cuestiones por resolver. Parece tratarse de elementos que se desea formen parte de los contratos laborales y que por lo tanto podrían ser negociados entre las partes.

iii) De manera similar, en el párrafo 26 de la declaración del PCAP, se hacen afirmaciones de carácter general sin hacer referencia a casos concretos. No se considera que se trate de acusaciones. Véase el **párrafo 22 de la Respuesta.**

C) Acusación de discriminación racial (1 caso)

La Administración niega enérgicamente la acusación de discriminación racial en relación con un alto funcionario y afirma que el caso en cuestión se produjo entre miembros del Consejo de la Asociación del Personal (párrafo 38 de la Declaración del PCAP). **Véase el párrafo 33 de la Respuesta.**

D) Hay inquietud por el aumento en el número de apelaciones y reclamaciones, entre otras cosas, ante el Tribunal Administrativo de la OIT, considerándolo un signo de insatisfacción. A este respecto, podría ser útil aprovechar la información que se desprenda de algunas de las decisiones aún pendientes (párrafo 38). Véase el **párrafo 31 de la Respuesta**, en lo que atañe a la adaptación al cambio. Lo antedicho ha de ser considerado como una estadística que podría

estar indicando un problema, o bien ser el reflejo de rápidos cambios, y deja la puerta abierta a la interpretación. Los resultados son más importantes que el número de apelaciones y podrá volverse sobre la cuestión cuando se disponga de información sobre los resultados de las causas mencionadas y los fundamentos de las decisiones. Mientras tanto, este punto podría eliminarse de la lista de cuestiones por resolver hasta tanto se disponga de información sobre el desenlace de las apelaciones.

Si, por los motivos señalados, esas dos cuestiones del nivel 2 se eliminan de los asuntos por resolver, son 4 las restantes.

La Presidenta formuló comentarios sobre una de las 4 críticas restantes.

Autoridad del Director General (párrafo 10) de la declaración del PCAP.

Como lo indica el propio cargo, se prevé que el Director General dirija los asuntos generales de la Organización. Para ello es necesario disponer de la autoridad adecuada. La función del Consejo de la Asociación del Personal es de asesoramiento en cuestiones relacionadas con su función. Puesto que no se trata de una rama ejecutiva de la Organización, es importante que el Consejo de la Asociación del Personal trabaje en colaboración con la Administración. Sin embargo, siempre habrá esferas que formen parte de la autoridad o la potestad discrecional de la Administración. Además, recae en la Administración la responsabilidad del funcionamiento de la Organización, con sujeción a las directrices correspondientes, obteniendo las aprobaciones pertinentes y el respaldo necesario para las medidas que han de tomarse, en su caso. En comparación con las estructuras de gobierno de otras organizaciones, la autoridad del Director General es la habitual, y ello puede verificarse. La información disponible sugiere que en la OMPI hay varias comisiones asesoras en las que el Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI está representado. De las verificaciones preliminares realizadas se desprende que la comparación con otras organizaciones con sede en Ginebra (3 organizaciones) es favorable. De la información disponible también se desprende que por lo general las recomendaciones de las comisiones asesoras son aceptadas. Se prevé además que el equipo directivo, al tomar decisiones concluyentes, adopte una perspectiva que abarque toda la Organización y guarde coherencia con las metas, los planes y la dirección estratégica de la misma. El Consejo de la Asociación del Personal podría analizar las cuestiones desde dicha perspectiva, aunque no ha de atribírsele esa responsabilidad. Por lo tanto, es posible que a veces, por los motivos mencionados, las decisiones difieran de las recomendaciones. Sería útil evitar que se consideren esas cuestiones como asuntos no resueltos.

También podría ser útil preguntarse si una organización puede funcionar sin que la persona que la dirige cuente con la autoridad adecuada y, de llegarse a la conclusión de que ello no es posible, si cabe que la Organización ponga en tela de juicio la autoridad del Director General. Se sugiere que la autoridad del Director General no constituye un problema por resolver y que, por lo general, la autoridad de un jefe ejecutivo se equilibra dando cabida a las opiniones del personal en las cuestiones que lo conciernen, pues ha de haber un mecanismo para que el personal formule sugerencias y recomendaciones. Ha quedado demostrado que es así. Asimismo, es probable que todos estén de acuerdo en que conviene que se respeten los procedimientos adecuados, se evite la tergiversación y, para resolver los problemas, se aplique un método que tenga un carácter menos público.

Quedarían por resolver las tres cuestiones siguientes:

1. Interrupción del sistema de ascenso por mérito.
2. Comunicación inadecuada.
3. El caso de la suspensión de dos años que lleva tiempo sin resolver.

A continuación se enumeran las respuestas a las tres cuestiones:

Cuestión 1. Críticas acerca de la interrupción del sistema de ascenso por mérito (párrafo 30). La Administración declara que está procurando encontrar medios alternativos para recompensar un desempeño excepcional. **(Véase el párrafo 25 de la Respuesta.)**

Cuestión 2. Con respecto a las inquietudes relativas a la comunicación (párrafo 19) la Administración reconoce que es necesario mejorarla. Prevé aumentar la frecuencia de las reuniones entre el personal y los supervisores, en particular, para explicar el nuevo sistema y hablar del desempeño. **(Véase el párrafo 16 de la Respuesta.)**

Cuestión 3. Inquieta el caso de la suspensión que lleva dos años sin solución (párrafo 39). Se reconoce que ha habido demoras, pero también en lo que atañe a esta cuestión se está avanzando. **(Véase el párrafo 34 de la Respuesta.)**

La Presidenta formuló comentarios respecto de una de las tres cuestiones restantes – la comunicación.

Comunicación y mayor compromiso

La comunicación es probablemente la clave de gran parte del problema. Pese a la labor eficaz y volcada al futuro del equipo directivo de la OMPI, aún queda mucho por hacer en lo que atañe a la comunicación con el personal para lograr fortalecer su compromiso con los objetivos de la Organización. Hace falta que se tenga una percepción más clara de las funciones que competen a la Administración y al personal. También es preciso redoblar esfuerzos para conseguir que el personal tome consciencia de la necesidad de acometer cambios, si se pretende que la Organización no pierda actualidad y esté preparada para el siglo XXI y los desafíos mundiales venideros. Sin embargo, la Administración debe reconocer el hecho de que toda persona que es víctima de la reestructuración, en aras de un futuro mejor para la Organización, considerará que ha recibido un trato injusto. Es una consecuencia lógica que se mitiga con el tiempo y la asignación de un nuevo destino, y en la medida de lo posible, con la asistencia del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos durante el proceso de redistribución interna. Por ello, en tales casos la Organización podría considerar la posibilidad de no circunscribirse a la comunicación, en el sentido de la transmisión de información, sino esforzarse por fomentar el compromiso con los objetivos de reestructuración. Ello requiere una acción congruente.

Conclusión

Por lo tanto, la Presidenta:

a) informa de que, habida cuenta de las cuestiones que no se basaron en hechos, se plantearon sin tener en cuenta la situación general, ya se han subsanado, o eran aspectos de los que debería ocuparse correctamente la Administración, y de otros casos similares reseñados en el

documento, se han tratado la mayoría de las cuestiones pendientes que requerían atención, pese a que los avances en algunas áreas han sido insuficientes. Toda organización es un organismo vivo en el que surgen dificultades continuamente. Por consiguiente, resulta poco frecuente que una organización tenga resuelto el 100% de sus problemas, puesto que siempre pueden surgir un nuevo aspecto en algún tema o nuevas dificultades. La Presidenta considera que la mayoría de las cuestiones han sido resueltas, y las restantes están siendo examinadas;

b) toma nota de la necesidad de mejorar la comunicación y fomentar un mayor compromiso del personal con la reestructuración, pues en ello parecen radicar muchos de los problemas planteados. No obstante, probablemente siga siendo difícil disipar las inquietudes relacionadas con la seguridad del empleo a la vez que se procede a una reestructuración necesaria para la supervivencia de la institución en su calidad de organismo líder en su ámbito, pese a que ya se han resuelto la mayoría de los problemas identificados. Sin embargo, si se logra un mayor compromiso del personal con los rápidos cambios en curso, se espera que aflore un ambiente de mayor confianza mutua en el que el personal se dirija a la Administración, y no al Comité de Coordinación, a la hora de tratar ciertas cuestiones y buscarles solución.

Se invita al Comité de Coordinación a tomar nota del presente Informe.

La Presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI

[Siguen los Anexos]

ANEXO I

Explicación de las siglas empleadas

TT	=	Tergiversación (debido a información errónea o incompleta)	12
CaP	=	Consulta al anterior Presidente	3
CNEpor Reg	=	Consulta no exigida por el Reglamento	2
CDde CC	=	Cuestionamiento de las decisiones que debe aplicar el CC	2
CA	=	Críticas anticipatorias	2
CYSR	=	Críticas ya sin relevancia	3
RA	=	Responsabilidad de la Administración	4
NefAnt	=	Nombramientos en función de la antigüedad	1
VC	=	Asuntos por vía de consecuencia, sin tratarse de un tema adicional	1
			30

Cuestiones del nivel 2 – que requieren análisis e interpretación o deducción

1)	Críticas en las que la actuación excedió lo previsto en lineamientos	2
2)	Opiniones sobre cuestiones administrativas que no tendrían que haber llegado al Comité de Coordinación	2
3)	Discriminación racial - denegado.	1
4)	Número de causas ante el tribunal de la OIT – Puesto que los resultados de las causas son más esclarecedores que el propio número de causas planteadas, se sugiere aplazar todo pronunciamiento sobre la cuantía de las causas en espera de los resultados y observaciones.	1
La autoridad del DG – no plantea problemas - Todo jefe ejecutivo debe gozar de la autoridad adecuada.		1
37		

Ámbitos en los que parece necesario continuar obrando (3):

- Inquietud en torno al ascenso por méritos. La explicación de que se ha pasado al sistema de *funciones (o jerarquía) del puesto* no es suficiente. Ayudaría el hecho de que los miembros del personal apreciaran lo bien fundado del sistema. El compromiso de la Administración, expresado en el **párrafo 25 de la Respuesta**, de encontrar medios alternativos para reconocer y recompensar el buen desempeño, sugiere que este asunto ya ha comenzado a ser abordado.
- Inquietud en torno a los 2 casos de suspensión que llevan tiempo sin resolver. Aún no finalizado. Se trata de una inquietud pertinente.
- Debe fortalecerse tanto la comunicación en lo tocante a la reestructuración como el compromiso a aceptarla. La Administración ya ha reconocido la necesidad de mejorar la comunicación.

[Sigue el Anexo II]



ORIGINAL: ENGLISH
DATE: JULY 8, 2011

STATEMENT BY MR. AZZEDDINE MONCEF KATEB, PRESIDENT OF THE WIPO
STAFF ASSOCIATION, TO THE FORTY-EIGHTH SERIES OF MEETINGS OF THE
ASSEMBLIES OF THE MEMBER STATES OF WIPO

*Annex I of document WO/CC/63/8**

Geneva, September 22 to 29, 2010

Your Excellency, Chair of the Coordination Committee,
Distinguished Delegates,
Director General,
Ladies and Gentlemen,
Dear colleagues,

1. It is an honor for me to be able to address you at this important gathering today, in my capacity as President of the Council of the WIPO Staff Association. I am aware of my responsibilities and I wish to fulfill them with the appropriate respect and dignity, given the trust that my colleagues have placed in me, as I address you and share with your their aspirations, concerns and hopes. As I begin this address, please allow me, your Excellency, Chair of the Coordination Committee, to warmly congratulate you on behalf of all my colleagues on your election as Chair of this organ (legislative body set up pursuant to Article 8 of the Convention

* In this document, paragraph numbering has been added, as referred to in the Report of the Chair of the WIPO Coordination Committee (document WO/CC/64/2).

establishing the World Intellectual Property Organization, concluded in Stockholm on 14 July 1967), and to wish you success in your sessions and deliberations.

2. The WIPO Staff Association currently has six hundred and sixty-three (663) members. In relation to the one thousand and forty-nine (1049) posts approved in the budget of the current financial year, the number of members represents 63 per cent of posts. The Staff Association is a body elected by the members of the Staff Association and, under the terms of Article 8.1 of the Staff Regulations and Rules, is a statutory representative body of the Association aimed at defending staff interests in dealings with the Director General and the different representatives.
3. A year has passed since the previous meeting of the Coordination Committee, and the year has been a rich and eventful time.
4. Five major events have marked the past year:
 - 1- New draft Staff Regulations and Rules (Doc WO/CC/62/2) were distributed to Member States at the sixty-second (62) session of the Coordination Committee. A provisional consultation schedule was drawn up, and was initially intended to lead to a meeting of the Coordination Committee to discuss and adopt the final proposed draft.
 - 2- Continued implementation of the Voluntary Separation Program (VSP) approved by Member States (Doc WO/CC/61/3 and WO/CC/61/3 ADD) for officials with a permanent contract or fixed-term contract, which ran as initially scheduled until June 30, 2010.
 - 3- Sector-by-sector restructuring once the new senior management team had taken office on December 1, 2009 and the Strategic Realignment Program had been adopted.
 - 4- Implementation of the second phase of the Performance Management and Staff Development System (PMSDS).
 - 5- Drafting and publication of an Investigation Manual.
9. In terms of the new draft Staff Regulations and Rules, the Staff Association welcomes the establishment of a new consultation mechanism, namely an advisory group with equal representation of four people appointed by the Administration and four individuals elected by the staff. The Council is nonetheless concerned by the approach taken in completing the initial draft, as well as by the substantive provisions that the Administration initially intended to implement from 2011.
10. It is with considerable interest and extreme vigilance that the Staff Association, in close collaboration with the advisory group, will follow the results that are soon to be launched. The Council also wishes to point out, at this stage, that the principles of acquired rights and the non-retroactivity of new provisions (where these are less favorable than current ones) must be clearly respected. Similarly, transitional provisions should also be introduced, whenever necessary, so as to respect the status of ongoing contracts and their associated rights. In addition, and very importantly, the draft revised Staff Regulations and Rules appears to be leaving too much discretionary power in the hands of the Director General without adequate check and balances which would regulate abuse, if any, of those discretionary powers. Furthermore, we are also concerned that unlike the present situation, several key amendments to the Staff Rules are proposed to come into effect without prior approval and scrutiny of the Coordination Committee.
11. The implementation of the Voluntary Separation Program (VSP), as approved by Member States, ended on June 30, 2010: the Administration has reported that a total of eighty-seven (87) officials were accepted into the program, at an overall cost of twenty (20) million Swiss francs (DOC WO/CC/63/4).

12. The Staff Association considers that it would be somewhat premature to draw all the relevant conclusions following the implementation of the Voluntary Separation Program (VSP). In the light of the reported statistics, however, the Council fears that the total number of posts freed up by the program has already been absorbed by the recruitment of 104 temporary employees in under two years. Nevertheless, the Council hopes that the Organization will sensibly use any opportunities offered by the freed up posts to regularize, as a priority, the status of as many long-standing temporary colleagues as possible, since their situation has been uncertain for many years and their duties relate to essential activities and ongoing programs.
13. Indeed, the Council considers that long-standing temporary employees have been doubly penalized: first, the promise to regularize their situation has been repeatedly put on hold and second, the system of allowances applied to them remains unfair and inequitable, and deprives them of the allowances due to them in the form of family benefits. Paradoxically, many such people would be unable to benefit from these allowances even if they were awarded now or soon, because their children have already reached or exceeded the age limit established for receiving such allowances.
14. As for the proposal in document WO/CC/63/5 relating to a regularization strategy for long-standing temporary employees, the Council notes that the principle of delaying its implementation (for a total of around thirty (30) posts) until the 2012 financial year is only a partial response to the situation faced by long-standing temporary colleagues. On June 16 and 24, 2010, the Council approached the Director General on the matter but was met with an incomprehensible refusal, particularly considering the resulting financial impact. The Council considers that our colleagues have endured enough suffering and uncertainty, and that they simply cannot be subjected to more of the same. The Staff Association's position on the subject is set out in an annex to this address. The Council invites the Coordination Committee to amend the proposed document and to consider that the criteria of seniority and of satisfactory performance and service should prevail on any other consideration in the process of filling the vacant posts.
15. On a final point concerning the implications of the Voluntary Separation Program, the Staff Association remains concerned at having been excluded from the consultation process relating to the abolition of certain posts, the assignment of posts by sectors, programs and divisions, but mainly the category downgrading of certain posts to be filled. This is despite the fact that, pursuant to the statutory provisions in force (and particularly Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules), this task comes under the responsibility of the Post Classification Committee.
16. The sector-by-sector restructuring following the adoption of the Strategic Realignment Program continued throughout the year and Office Instructions were published until the end of July 2010.
17. At present, the Staff Association is analyzing the content of information it has received and will soon submit a detailed report on the subject to the Director General. The Council does, however, wish to communicate its concern about the creation of new posts, some of which seem to have been organized without a prior selection procedure, and others freed up by moving staff members and filled by other colleagues of the same grade with no selection procedure, mainly in the form of downgradings that have affected the duties or grades of officials, including at least one individual who had been an interim Director for over eight (8) years. The Staff Association wishes to inform Member States of the deep sense of humiliation felt by our colleagues, and regrets this move that is not conducive to respect for the dignity of colleagues and that, in addition, causes them unjustified harm.
18. The Staff Association wishes to recall that it was solemnly informed during the second half of 2008 that there will be no witch hunting and settling of old scores. Yet we have reasons to believe that, among other things, the process of strategic realignment has been conducted, without any involvement of the Staff Association, in a manner which has favored certain colleagues and punished and humiliated others for no justifiable reasons. Division was

downgraded to section; sections and units were closed in an arbitrary and high handed manner and the incumbents were assigned to inferior tasks and responsibilities; and in one instance a successful and useful program was discontinued and contrary to a decision of member states has not yet been reinstated.

19. Implementation of the second phase of the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) is ongoing. The Staff Association is closely following the remarks and other requests received from many colleagues. Some of these directly relate to the assessment criteria that are difficult to adapt to certain sectors. Other more worrying comments relate to the attitudes linked to the lack of communication between officials and their superiors. At this stage, the Council is gathering information on the cases reported, and wishes to propose readjustments to the Administration once the appropriate conclusions have been drawn.
20. The recent dissemination of the procedural manual for investigations has raised many concerns, including those around the rights and protection of officials who may be investigated, and more particularly their right to benefit from the assistance of a person of their choice and/or a legal advisor, the obligatory or optional nature of the manual and its actual date of entry into force, to the right of an official who is a subject of an investigation to receive the final report and to be able to submit his or her comments, to the privileges of the Director General and the Internal Auditor with respect to the designation of investigators. The Staff Association considers the outstanding issues to be particularly important and has decided to submit an appeal to repeal the promulgation process of the manual, as well as its substantive provisions.
21. Furthermore, the Council states that, to date, the staff have received no information on the computer violations suffered by many colleagues in 2008, during which time the Internal Auditor's services were called upon. Similarly, no information has been received about officials who received defamatory and threatening letters and e-mails during 2008. The Staff Association considers that the opacity surrounding these investigations to be particularly disturbing and has created a situation of growing suspicion. This uneasy situation has grown considerably and some colleagues have decided to bring their grievances outside the Organization before the judiciary police of the host country. Even with criminal complaints who are subject to national law, these colleagues have not measured any more progress despite the means at the disposal of the judiciary police. This situation is all the more disturbing because these officials are apparently now facing something akin to a denial of justice. It is within this particularly worrisome context that the Staff Association was apprised of a document concerning a proposal to extend the mandate of the Internal Auditor, in spite of a negative recommendation by the Audit Committee.
22. The Staff Association insistently invites the Member States to consider the staff's legitimate preoccupations and concerns with respect to this proposal.
23. Alongside this, questions relating to the recruitment process, post reclassification and other promotions continue to concern the Staff Association. Since November 2009, the Administration has stopped distributing information circulars about staff movements and the recruitment of consultants, as well as the results of the various posts advertised with a selection procedure. The Administration has attempted to attribute the change to the fact that circulars on the sector-by-sector reorganization were being prepared, and stated that the usual procedure would soon be resumed.
24. The Staff Association disapproves of this situation, as it gives free rein to rumors. The same can be said of the fact that recruitment results are no longer announced, because officials occupy advertised posts that have been filled, thus depriving those wishing to appeal of the opportunity to launch a procedure on the basis of the announced result.

25. Besides this, the lack of communication about selection procedures in the professional and higher categories makes it impossible to monitor statistics about respect for the principle of equitable geographical distribution by which the selection procedure is bound.
26. Some recent recruitments were carried out disregarding the most basic rules laid down in job vacancy announcements. This practice of favoritism and cronyism is unacceptable and is promoting a deep sense of unease among staff at the current time. Other recruitments are political ones that contravene the most basic principles of international public service, particularly that of its independence. I take this opportunity to recall that the resources of this organization are owned by some seven (7) billion citizens spread over 184 countries. It is important to remember at all times that we all have a fiduciary duty and obligation to the ultimate masters and owners of this Organization and must ensure at all times that those resources are not misused or used for personal ends. It goes without saying that this principle applies to all including the representatives of the Member States, the Director General and each and every staff member.
27. The work of the Post Classification Committee set up under Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules has progressed with no communication received about the results of reclassification measures approved, or the decisions to reject requests submitted. This lack of transparency is extremely damaging to the credibility of the procedure followed.
28. In addition, the Staff Association notes that, contrary to the instruction contained at the end of Article 2.1 of the Staff Regulations and Rules that "the grading standards, fixing the level of duties and responsibilities and the requisite qualifications, shall be brought to the notice of the staff", those standards were never brought to the notice of staff. This is a violation of the principle of equal treatment for officials, with which strict compliance is always reiterated in the judgments handed down by the ILO Administrative Tribunal.
29. The Staff Association considers that this casts doubt on the credibility of the entire post reclassification process.
30. The removal of the merit-based promotion system and the promise to replace it with a scheme based on other criteria (OI 46/2008) remain pending, and poses the problem of consistency of promotions applied following the post reclassification procedure. Indeed, the lack of a sitting advisory committee begs the question as to which body has the last word on reclassifications applied. There is currently no Office Instruction on this subject.
31. Many officials are wondering why the new Performance Management and Staff Development System (PMSDS) contains a component which identifies officials who do not achieve their allocated objectives, but does not identify people in the opposite circumstances, even though this might motivate and encourage staff more. This is despite the fact that sanctions are automatic when these same officials do not achieve their assigned objectives.
32. This inequity is of concern to officials and exposes them to mistakes that are more than theoretical. The Staff Association wishes the appropriate readjustments to be made as soon as possible.
33. A similarly important subject is also causing considerable concern: internal justice mechanisms.
34. The post of mediator, one of the key mechanisms of the internal justice system, was not filled in accordance with the applicable standards. Given the particularly sensitive nature of the post, the procedures in force (Office Instructions 18/2006 and 32/2009, paragraph 3) state that the post of mediator should be filled in consultation with the Staff Association. As this procedure was not respected, the Council cannot accept having been excluded from the procedure in force for no reason.

35. An Ethics Office has also been created within the Office of the Director General, which also appointed the head of this Office without a selection procedure, despite the fact that it is a new post. Besides the fact that the definition of ethics needs to be further clarified, the Staff Association notes its exclusion from the prior consultation procedure (contrary to the provisions of Article 8.1.3 of the Staff Regulations and Rules), and wonders why it is repeatedly marginalized (this is the fifth time since its election in April 2010). The Council strongly deplores this situation, and has unanimously decided to launch an action to overturn the appointment that has been made.
36. Given the sensitive nature of an issue relating to ethics, the Council considers that only the very widest kind of consultative approach is likely to promote the gradual introduction of a genuine culture of ethics at all levels, prevent problems such as any kind of conflict of interest within and outside the Organization, and encourage the introduction of measures that prevent any kind of reprisals against officials who report unethical practice, as well as the formulation of rules that prevent and deal with cases of abuse of power, fraud and corruption.
37. With this in mind, and in accordance with the recommendations from the report produced by the United Nations Joint Inspection Unit and published on June 10, 2010, the Staff Association strongly wishes these rules to be enacted by the Coordination Committee, so that this legislative body fully conserves its mandate to oversee the ethics of the Organization's internal bodies.
38. At the beginning of the year we were informed by a much concerned HRMD Director that there were some seventy (70) grievances pending before the various organs of justice including the ILO Administrative Tribunal. This is a very high number and we must all collectively address the causes for such a high level of dissatisfaction. I also regret to inform you that during our Staff Assemblies this year, allegations of racism, discrimination, degrading treatment and obstructions of justice was raised against officials in high places. The Staff Association is willing to work hand in hand with the Administration and the member states to uproot such unfortunate practices.]
39. The Staff Association would also like to inform Member States that it remains particularly concerned by the cases of two colleagues who have been suspended for two years, and whose files have not yet been submitted to the Joint Advisory Committee on disciplinary matters.
40. The Council considers that, whatever the nature of the administrative misconduct of which they stand accused and, where relevant, the sanction they might incur, two years of professional life spent wondering and being on the receiving end of accusing glances or compassion surely represents the very opposite of the notion of justice and can be devastating. In the legislation of all member countries, the key principle of innocence until proven guilty is fully enshrined, yet here it is clearly completely denied or at least seriously questioned.
41. Your Excellency, in concluding my statement, I would like to once again underline the critical importance of fair play, respect, dignity, justice and humanity in keeping the morale high and without which the core values of service orientation, working as one, accountability for results and social and governance responsibility will remain hollow words and concepts.
42. Your Excellency, Chair of the Coordination Committee, Honorable Delegates, Ladies and Gentlemen, on behalf of the Staff Association I thank you for allowing me to address you and share with you the major concerns of our Organization's officials.

[Sigue el Anexo III]

**S****ORIGINAL: INGLÉS
FECHA: 4 DE ABRIL DE 2011**

Respuesta a la declaración formulada por el Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI el 27 de septiembre de 2010

Nota preparada por la Secretaría

1. La presente nota es la respuesta de la Administración de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) a la declaración que el Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI presentó a los Estados miembros del Comité de Coordinación el 27 de septiembre de 2010.
2. La Administración ha centrado sus comentarios en las cuestiones principales o sistémicas que se plantean en la declaración y no deberá interpretarse que la ausencia de comentarios sobre algún punto concreto supone su aceptación.

Revisión del Estatuto y el Reglamento del Personal

3. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se exponen diversas preocupaciones con respecto a la propuesta de revisión del Estatuto y el Reglamento del Personal presentada con anterioridad siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajo de 2009. En la declaración se hace referencia a varias cuestiones concretas del borrador de aquella primera propuesta.
4. El Grupo de Trabajo de 2009 estaba integrado por miembros del personal y de la dirección, con tres de los miembros que entonces constituían el Consejo de la Asociación del Personal. Los representantes del personal participaron plenamente en la elaboración de las recomendaciones, con el apoyo del antiguo Consejo de la Asociación del Personal. De suerte que los comentarios del actual Consejo de la Asociación del Personal desapruban la labor llevada a cabo por el anterior Consejo de la Asociación del Personal.
5. No obstante, a fin de tratar las preocupaciones que ha planteado el nuevo Consejo de la Asociación del Personal y de poder avanzar en la importante labor de revisión del

Estatuto y el Reglamento del Personal, el Director General creó en 2010 un nuevo Grupo Consultivo de composición mixta.¹ Este nuevo Grupo Consultivo está integrado por tres de los miembros que actualmente constituyen el Consejo de la Asociación del Personal y un cuarto representante del personal. El Grupo Consultivo proporciona el mecanismo para tratar todas las preocupaciones que ha planteado el Consejo de la Asociación del Personal y para elaborar la propuesta revisada que se presentará a los Estados miembros.

Programa de Cese Voluntario

6. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se expresa la opinión de que se le debería haber consultado acerca de las decisiones relativas a los puestos que dejaron vacantes los miembros del personal que se acogieron al Programa de Cese Voluntario, en particular en lo que respecta al modo en que se utilizarían los puestos vacantes en el proceso de reestructuración y de alineación. La declaración cuestiona además el proceso seguido, mediante el cual algunos de los puestos vacantes se reclasificaron y publicaron posteriormente con un grado inferior.
7. La decisión sobre cómo utilizar los puestos vacantes incumbe a la dirección, que la toma basándose en las necesidades de la Organización. En lo que respecta al proceso de solicitud de cese voluntario, cada una de las solicitudes fue revisada por el Grupo de Evaluación del Programa de Cese Voluntario, del que formaba parte un representante del personal designado por el Consejo de la Asociación del Personal. Al elaborar las recomendaciones al Director General, el Grupo de Evaluación tuvo en cuenta la información presentada por los directores de programa sobre las necesidades y la posible utilización de los puestos que quedarían vacantes. Las decisiones finales en lo que respecta a la utilización de los 87 puestos vacantes las tomaron el Director General junto con el Equipo Directivo Superior. En el documento WO/CC/63/3² figura el informe sobre la aplicación del Programa de Cese Voluntario que se presentó el Comité de Coordinación.
8. Efectivamente, algunos de los puestos que dejaron vacantes los miembros del personal que optaron por la jubilación anticipada o el cese voluntario, en el marco del Programa de Cese Voluntario, se reconfiguraron a fin de adaptarlos a las nuevas necesidades de la Organización, y, así, se destinaron a la contratación de funcionarios más jóvenes y no de funcionarios con el mismo perfil. Esta manera de proceder es perfectamente consecuente con una gestión responsable de los recursos humanos y del presupuesto. En lo que atañe a la reconfiguración de los puestos, se siguió el procedimiento que establece la OMPI, conforme al cual la dependencia correspondiente elaboró una descripción de cada uno de los puestos vacantes a partir de la revisión de los cometidos y competencias de los puestos. Por otra parte, antes de publicar el aviso de vacante se encargó a un experto que clasificara las descripciones de los puestos.

Personal contratado por períodos breves

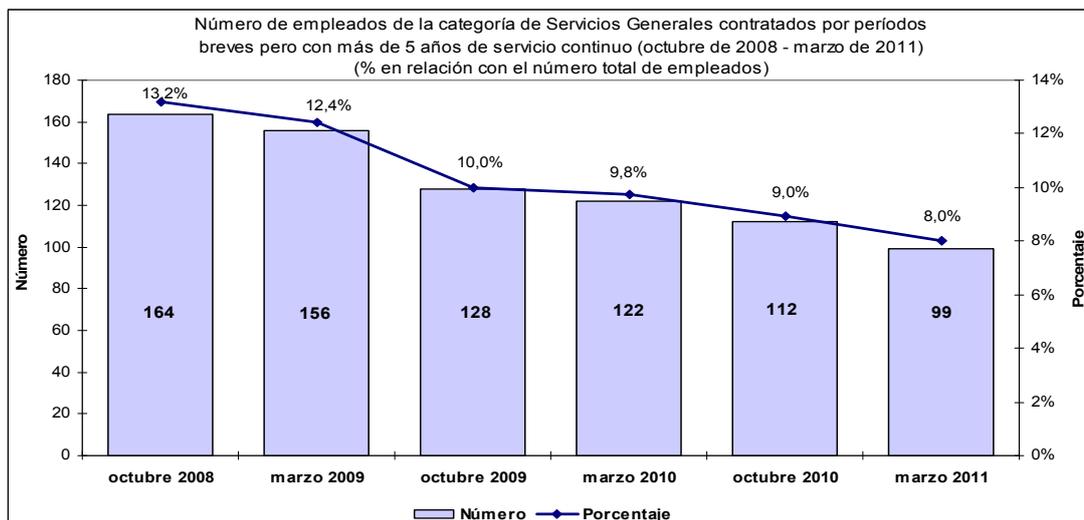
9. En la declaración se señala el problema de los miembros del personal que llevan muchos años de servicio con contratos por períodos breves. En la declaración se alega que “la promesa de regularizar su situación se ha ido posponiendo repetidas veces”. Concretamente, en lo que respecta a la propuesta del Director General de solucionar este problema creando 156 puestos en el presupuesto ordinario en un período de cinco

¹ Informe sobre la marcha de la revisión del Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMPI, WO/CC/63/2, 23 de junio de 2010.

² Informe sobre la aplicación del Programa de Cese Voluntario, WO/CC/63/3, 23 de junio de 2010.

años,³ aprobada por los Estados miembros, el Consejo de la Asociación del Personal objeto que dicho período de cinco años no entraría en vigor hasta 2012.

10. La Administración señala que, a pesar de las dificultades que ha impuesto la crisis financiera, está haciendo importantes progresos en la solución de esta situación, que lleva configurándose desde hace tiempo. Un primer paso se dio con la regularización en 2009 de 30 empleados con muchos años de servicio contratados por períodos breves, tras la aprobación, por parte de los Estados miembros, de 30 nuevos puestos en la categoría de Servicios Generales en el presupuesto por programas revisado de 2008-2009. El segundo paso se dio en 2010, cuando se decidió reservar a concurso interno 55 de los 87 puestos que quedaron vacantes como resultado del Programa de Cese Voluntario, al considerarse que en la Organización se disponía de personal con las aptitudes y competencias necesarias para cubrir tales puestos, y que podían ofrecerse a los empleados con contratos por períodos breves. El proceso de selección para cubrir dichos puestos está actualmente en curso, proceso en el que los representantes del personal designados por el Consejo de la Asociación del Personal participan plenamente. El tercer paso es el plan mencionando anteriormente de crear 156 puestos en un período de cinco años, aprobado por los Estados miembros en el documento WO/CC/63/5. En el gráfico que figura a continuación se muestran los progresos logrados por la Administración desde 2008 para mejorar la situación.



11. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se indica la cifra de 104 empleados contratados por períodos breves a lo largo de dos años, sugiriendo que dicha cifra habría “absorbido” el número de puestos vacantes en el marco del Programa de Cese Voluntario. La Administración señala que esa preocupación es infundada, puesto que los 55 puestos vacantes reservados se cubrirían exclusivamente mediante concurso interno. Por otra parte, en esas 104 contrataciones se incluye a personal temporero como traductores y revisores, a quienes se contrata por breves períodos para cubrir reuniones específicas, y también a titulares de contratos de trabajo especial, que se limitan a un máximo de tres años. En el curso de 2010, 28 empleados contratados por períodos breves dejaron de trabajar para la Organización.
12. Se estima que en el período de 2010-2011 quedarán disponibles y se publicarán unos 130 puestos vacantes (incluidos los puestos vacantes como consecuencia del Programa de Cese Voluntario). El Departamento de Gestión de Recursos Humanos ha colaborado estrechamente con el Consejo de la Asociación del Personal para

³ Véase el documento WO/CC/63/5.

establecer medidas encaminadas a acelerar el proceso de contratación, habida cuenta del gran número de puestos vacantes. Estos concursos ofrecen asimismo oportunidades de promoción a los miembros del personal con contratos de duración determinada o permanentes. En los casos en que un miembro permanente del personal es seleccionado, el puesto que deja vacante queda a su vez abierto al personal contratado por períodos breves.

13. El Consejo de la Asociación del Personal manifiesta también preocupación ante el hecho de que los empleados contratados por períodos breves con muchos años de servicio no tengan derecho a las prestaciones que recibe el personal con contratos de duración determinada o permanentes, especialmente en lo tocante a las prestaciones por familiares a cargo. La Administración recuerda que una de las reformas fundamentales de la propuesta de revisión del Estatuto y el Reglamento del Personal⁴ presentada con anterioridad (rechazada por el actual Consejo de la Asociación del Personal, véase el párrafo 4) consistía en adjudicar a los empleados contratados por períodos breves la categoría del personal en plantilla, aumentando la equidad entre todos los miembros del personal y en sus condiciones de trabajo. Dicha propuesta ofrecía una solución a estas preocupaciones legítimas. Teniendo en cuenta que la cuestión de las condiciones de trabajo de los empleados contratados por períodos breves guarda estrecha relación con la reforma del Estatuto y el Reglamento del Personal, el Consejo de la Asociación del Personal se encuentra en una buena situación para, mediante su participación en el Grupo Consultivo, reexaminar las recomendaciones y formular otras nuevas de manera exhaustiva.

Alineación estratégica

14. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se critica el proceso de reorganización y reestructuración llevado a cabo en el marco del Programa de Alineación Estratégica del Director General. En la declaración se sugiere que el Consejo de la Asociación del Personal tendría que haber participado en la reestructuración, y alega que la reorganización se ha utilizado para “saldar cuentas pendientes”. La Administración rechaza categóricamente tales alegaciones. El Programa de Alineación Estratégica se basa en la necesidad de asegurar que la Organización utilice sus recursos humanos y financieros del modo más eficiente y eficaz, a fin de cumplir su mandato en un mundo en rápida evolución. La reorganización integral de cada uno de los sectores, llevada a cabo entre 2009 y 2010, tenía por objeto adaptar la estructura organizativa a la nueva estructura programática aprobada en el presupuesto por programas revisado de 2008-2009. Mediante los movimientos internos de personal se trató de hacer corresponder lo más adecuadamente posible las aptitudes del personal con las necesidades operativas, y se llevaron a cabo en interés de la Organización y de conformidad con la cláusula 4.3 del Estatuto del Personal de la OMPI, que no exige la convocación de un concurso en el caso de movimiento interno de personal entre puestos del mismo grado. Ningún miembro pasó a un puesto de grado inferior como consecuencia de los cambios.
15. Con todo, los cambios producen siempre cierta ansiedad. La Administración está enteramente de acuerdo en que una comunicación interna más sistemática acerca del programa de cambios en la organización habría ayudado a los miembros del personal a adaptarse mejor al programa de alineación. Así, una de las prioridades del Director General de 2011 será mejorar la comunicación interna.

⁴ Propuesta de revisión del Estatuto y el Reglamento del Personal, WO/CC/62/2, 15 de agosto de 2009.

Sistema de Gestión del Desempeño y el Perfeccionamiento del Personal (PMSDS)

16. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se destaca la preocupación que plantea la inadecuada comunicación entre supervisores y supervisados en el marco del PMSDS. La Administración corrobora firmemente la importancia que reviste una buena comunicación entre supervisores y supervisados. Se trata, de hecho, de unos de los principales objetivos del PMSDS. El PMSDS (que cumple ahora su segundo año desde que se emprendió) impuso formalmente, por primera vez, prescripciones para que exista un continuo diálogo entre supervisores y supervisados y contribuir así a que se comprenda mejor la función que cada uno cumple en la obtención de los resultados previstos en su respectivo programa. El PMSDS está todavía en sus primeras fases, y la experiencia de otras organizaciones que han aplicado sistemas similares muestra que llevará tiempo implantar los cambios en los principios y la conducta que implica dicho sistema. La Administración confía, no obstante, en que se mantenga la colaboración a este respecto con el Consejo de la Asociación del Personal.
17. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se sugiere asimismo que el PMSDS sanciona automáticamente el rendimiento insatisfactorio sin valorar los buenos resultados. Lo cual es incorrecto. La escala de evaluación en el marco del PMSDS varía desde la valoración “no satisface las expectativas” hasta “excede las expectativas”, distinguiendo claramente los diferentes niveles de rendimiento del personal. Además, las sanciones se decretan tras un proceso formal de evaluación, y no automáticamente. El antiguo Consejo de la Asociación del Personal participó activamente en la elaboración del PMSDS y en la fase previa de aplicación del proyecto piloto. En su reciente mensaje dirigido a todo el personal (el 24 de marzo de 2011), el Director General hizo hincapié en que el principal objetivo del PMSDS es mejorar las competencias del personal. Por otra parte, se está trabajando también para consolidar el reconocimiento del rendimiento satisfactorio mediante un nuevo régimen de recompensa y reconocimiento (al que se hace referencia en el párrafo 26).

Investigaciones

18. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se expresa preocupación con respecto a los elementos contenidos en el *Manual sobre los procedimientos de investigación*, publicado recientemente, y se anuncia que el Consejo de la Asociación del Personal tiene la intención de interponer un recurso contra la decisión de aplicar el Manual y sus disposiciones sustantivas. La Administración recuerda que, de conformidad con las disposiciones de la Carta de Auditoría de la OMPI de 2007, el *Manual sobre los procedimientos de investigación*, con fecha de 30 de julio de 2010, se publicó para fomentar la transparencia e informar al personal. El Manual ofrece información sobre los métodos y procedimientos de investigación seguidos por la División de Auditoría y Supervisión Internas. Se elaboró tras estudiar las prácticas más extendidas en materia de investigación en las Naciones Unidas, además de las normas contenidas en las Directrices Uniformes para las Investigaciones, aprobadas por la conferencia anual de investigadores internacionales y que la OMPI aplica desde 2005. En la fase de redacción del Manual se invitó al Consejo de la Asociación del Personal a contribuir con sus comentarios. Ante la ausencia de respuesta del Consejo de la Asociación del Personal, se cursó de nuevo la invitación y se retrasó la finalización del Manual para asegurar que a los comentarios del Consejo de la Asociación del Personal se les diera, una vez recibidos, plena consideración. Posteriormente se incorporaron en el Manual muchas de sus sugerencias.
19. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal también se expresan inquietudes acerca de la falta de información sobre las investigaciones relacionadas con alegaciones de infracciones graves de la seguridad en el ámbito de las tecnologías de la

información (“registro de teclas pulsadas”) cometidas en 2008, así como con la distribución anónima de cartas o mensajes de correo-e difamatorios. La Administración observa que todas las investigaciones han de tratarse de forma estrictamente confidencial. Al reconocer la ansiedad generalizada que causan las alegaciones relacionadas con las tecnologías de la información, que afectaron a un gran número de miembros del personal, en diciembre de 2010 la Administración emitió un comunicado dirigido a todo el personal en el que se informa que, tras una minuciosa investigación, se constató que las alegaciones formuladas por un antiguo miembro del personal carecían de fundamento. Por otros medios, cada uno de los miembros del personal que había solicitado a la División de Auditoría y Supervisión Internas que investigara esos incidentes o la distribución de mensajes de correo-e difamatorios que los concernían, ha sido informado acerca del resultado de las investigaciones correspondientes, según lo exige el *Manual sobre procedimientos de investigación*. En lo que atañe a las denuncias formuladas por el personal a las autoridades policiales, la Organización ha cooperado plenamente, proporcionando toda la información solicitada por la policía para respaldar sus investigaciones.

Contrataciones, ascensos

20. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se critica la decisión de la Administración de suspender transitoriamente en 2010 las circulares sobre movimiento del personal, que solían distribuirse con frecuencia mensual, hasta tanto se publicara una serie exhaustiva de órdenes de servicio para anunciar los resultados de la reorganización de cada sector en el contexto del Programa de Alineación Estratégica. La Administración señala que la distribución de las circulares sobre movimiento del personal se reanudó en diciembre de 2010 y comenzó con una lista detallada de todos los movimientos del personal, los nombramientos y las promociones que tuvieron lugar desde diciembre de 2009.
21. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se sugiere que la suspensión transitoria de las circulares sobre movimiento del personal impidió controlar las estadísticas sobre la distribución geográfica. Es el Departamento de Gestión de Recursos Humanos que prepara periódicamente los datos estadísticos sobre dotación de personal, incluso los que se relacionan con la distribución geográfica y el porcentaje de hombres y mujeres, y los publica para los Estados miembros.
22. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se alega que algunos procesos de contratación han sufrido el influjo de consideraciones políticas o de “favoritismo”. La Secretaría recalca enérgicamente que:

“El criterio dominante para la contratación es la necesidad de obtener los servicios de las personas que posean las mejores cualidades de eficacia, competencia e integridad” (cláusula 4.1 del Estatuto de Personal); y

“Se tendrá debidamente en cuenta la importancia de que la contratación se efectúe sobre una base geográfica lo más amplia y justa posible y, a igualdad de cualificaciones, debería otorgarse preferencia a los candidatos de las regiones que no estén representadas o no lo estén suficientemente.” (cláusula 4.2 del Estatuto del Personal).

Si esas consideraciones geográficas son lo que el Consejo de la Asociación del Personal denomina contrataciones “políticas”, entonces la Administración reconoce abiertamente que la Organización ha alentado activamente a la presentación de solicitudes por los Estados miembros que tuvieran escasa representación, siempre y cuando estuvieran satisfechos los requisitos en materia de aptitudes y cualificaciones

para el puesto correspondiente. La Administración observa que el número total de Estados miembros representados en la dotación de personal de la OMPI ha aumentado del 6% desde octubre de 2008. En el mismo período, ha aumentado del 7% el número de mujeres que ocupan puestos de la categoría profesional.

23. Sin embargo, la contratación y la selección se realizan con arreglo al Capítulo IV y el Anexo II del Estatuto y Reglamento del Personal. En todos los casos en que se ha abierto a concurso un puesto vacante, una Junta de Nombramientos y Ascensos, que incluye un representante del personal designado por el Consejo de la Asociación del Personal, presenta su opinión al Director General. Cualquier infracción del Estatuto y Reglamento del Personal que puedan señalar los miembros de las Juntas de Nombramientos y Ascensos sería objeto de investigación y, de probarse su veracidad, podría dar lugar a la aplicación de medidas administrativas.

Reclasificación de puestos y ascensos

24. En la declaración del Consejo de la Asociación de Personal se sugiere que no se han comunicado de forma adecuada los resultados de las solicitudes de reclasificación de puestos examinadas por el Comité de Clasificación. La Administración observa que las solicitudes de reclasificación de puestos son evaluadas por especialistas en clasificación, aplicando las normas de clasificación de la CAPI y, conforme a la Regla 2.1 del Reglamento del Personal, son examinadas por el Comité de Clasificación. Éste incluye un representante del personal nombrado por el Consejo de la Asociación del Personal y un Presidente externo, con el fin de velar por la uniformidad y la coherencia en la clasificación de puestos. Los resultados se comunican en debida forma al Director/Supervisor de programa que presentó la solicitud. Desde octubre de 2008, el Comité de Clasificación examinó un total de 272 solicitudes de reclasificación, y ello incluye 161 casos atrasados que hasta esa fecha no habían sido tramitados.
25. El Consejo de la Asociación del Personal también expresa inquietudes acerca de la interrupción del antiguo sistema de ascenso por mérito. La Administración observa que el sistema de ascenso por mérito ha dejado de utilizarse en muchas organizaciones del Sistema Común de las Naciones Unidas. Respaldando el principio de “igual remuneración por igual trabajo”, y en sintonía con las prácticas más difundidas en el Sistema Común de las Naciones Unidas, la OMPI ha pasado a aplicar el criterio de las *funciones del puesto*, en el que la categoría se basa en las obligaciones, responsabilidades y requisitos en materia de cualificación inherentes al puesto, antes que en la antigüedad o las competencias de la persona. En ese sistema, de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal, un miembro del personal cumple los requisitos exigidos para un ascenso tras la reclasificación a una categoría superior del puesto que ocupa o por su reasignación a un puesto de categoría superior como consecuencia de un concurso.⁵ Los criterios de ascenso tras la reclasificación de un puesto a una categoría superior se determinan teniendo en cuenta los requisitos de la cláusula 4.3.b) del Estatuto del Personal.⁶
26. En la reunión administrativa de diciembre de 2010, el Director General explicó al personal que la Administración está procurando encontrar medios alternativos para reconocer y recompensar el buen desempeño (un sistema de recompensa y reconocimiento). Se está elaborando una serie de propuestas, dentro del marco general de los principios del Sistema Común de las Naciones Unidas sobre recompensa y reconocimiento.

⁵ Véase la cláusula 4.3.a) del Estatuto del Personal.

⁶ “Todo miembro del personal está facultado a obtener un ascenso como consecuencia de la reclasificación del puesto que ocupa, siempre y cuando cuente con las cualificaciones exigidas y su desempeño sea satisfactorio.”

27. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos ha tomado nota de la petición hecha por el Consejo de la Asociación del Personal para obtener más información acerca del sistema de reclasificación y ascensos. Dicho Departamento ha publicado una orden de servicio (febrero de 2011) en la que informa al personal sobre las normas de clasificación aplicadas por la Organización. También se publicó una comunicación sobre el tema de los ascensos. El tema de las clasificaciones y ascensos, reconocido como fuente de inquietud para el personal, ha sido abordado periódicamente en las reuniones abiertas que el Director General mantiene con el personal. También ha sido tema de una ponencia y de debates en una reunión del Director General con los Directores, en particular la de noviembre de 2010, para que éstos comuniquen al personal correspondiente la información al respecto.

Justicia interna

28. En la declaración se alega que el Consejo de la Asociación del Personal quedó “excluido” del procedimiento de selección al puesto de mediador. Esa afirmación no es correcta. El nombramiento del mediador se realizó en estricta conformidad con el procedimiento estándar de contratación de la OMPI, descrito en el Capítulo IV y en el Anexo II del Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMPI. Un representante del personal designado por el entonces Consejo de la Asociación del Personal se desempeñó en ese concurso como miembro de la Junta de Nombramientos y Ascensos y participó plenamente en el procedimiento de selección. Esa junta ya había sido creada y el procedimiento de selección estaba en marcha cuando se eligió el nuevo Consejo de la Asociación del Personal en abril de 2010.

29. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se manifiesta insatisfacción con el nombramiento del Oficial Jefe de Ética Profesional, a la cabeza de la Oficina de Ética Profesional, recientemente establecida, por alegarse que se realizó sin mediar concurso, y se declara que el Consejo de la Asociación del Personal ha puesto en marcha una medida destinada a revocar el nombramiento. La Administración desea dejar en claro que el nombramiento del Oficial de Ética Profesional se realizó por medio de la transferencia lateral interna de un miembro del personal de otra sección, que cuenta con las cualificaciones adecuadas, en interés de la Organización y cumpliendo plenamente con la cláusula 4.3 del Estatuto del Personal, que no exige la organización de un concurso cuando se trata de una transferencia lateral (es decir, una transferencia que no supone ascenso a un puesto de categoría superior). La Administración confirma que el Director General recibió una carta del Consejo de la Asociación del Personal, de fecha 3 de agosto de 2010, en la que se solicitaba que el Director General reexaminara el nombramiento del Oficial de Ética Profesional, carta a la que se dio respuesta el 27 de septiembre de 2010. La Administración sostiene que no hay motivo para revocar el nombramiento.

30. El Consejo de la Asociación del Personal también solicita ser incluido en las consultas relacionadas con la labor futura de la Oficina de Ética Profesional y la definición de ética profesional. La Administración señala que ha asegurado al Consejo de la Asociación del Personal que es precisamente esa la intención. Según se prevé en la sinopsis del proyecto correspondiente del Programa de Alineación Estratégica y en el plan de trabajo para 2011 de la Oficina de Ética Profesional, un proyecto del Código de Ética Profesional de la OMPI se está distribuyendo entre todo el personal y al Consejo de la Asociación del Personal, solicitando comentarios al respecto. De manera similar, y según lo destacara el Consejo de la Asociación del Personal, la elaboración de una política destinada a evitar las represalias ya ha sido identificada claramente como una prioridad en el mandato de la Oficina de Ética Profesional.

Apelaciones y reclamaciones

31. En la declaración se expresan inquietudes por el número elevado de apelaciones y reclamaciones pendientes, entre otras cosas, ante el Tribunal Administrativo de la OIT. La Administración comparte esa inquietud y prevé reexaminar los procedimientos del sistema interno de administración de justicia, en colaboración con el Consejo de la Asociación del Personal, y procura también mejorar los medios informales de solución de conflictos. La Administración ha tomado nota de las cuestiones planteadas en las apelaciones y, en los casos necesarios, está tomando medidas para atenderlas, entre otras cosas y en particular, mediante las revisiones que se propone introducir en el Estatuto y Reglamento del Personal y las políticas y procedimientos conexos. Se observa que un número cada vez mayor de apelaciones también puede ser indicio de la resistencia al cambio en un período de reforma en una Organización, aunque las reformas redunden en interés de la Organización o el personal en general.

Alegaciones de racismo

32. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal se afirma que, durante las Asambleas de 2010 de la Asociación del Personal, se formularon alegaciones de racismo y obstrucción de la justicia contra “funcionarios de las altas esferas”. La Administración refuta enérgicamente las insinuaciones de racismo, por considerar que no tienen fundamento. Además, observa que esas supuestas alegaciones de racismo no estaban dirigidas contra ningún acto o incidente en el que hubiera intervenido la Administración. Por el contrario, intercambiaron esas acusaciones los miembros de la Asociación del Personal en el contexto de ciertas cartas y mensajes de correo-e anónimos, redactados aparentemente por un miembro del personal (o más de uno) sobre otros colegas, y relacionados con críticas respecto de la forma en que los miembros de un Consejo del Personal anterior habían manejado esos mensajes de correo-e.
33. En un memorando dirigido a todo el personal en mayo de 2009, la Administración destacó que el envío de mensajes de correo-e difamatorios o insultantes de cualquier clase está rigurosamente prohibido y debería darse aviso inmediatamente de ello. Además, el Director General ha dejado en claro, en declaraciones escritas y verbales a todo el personal, que en la Organización no se tolerará jamás ninguna forma de racismo. En su memorando dirigido a todo el personal el 23 de abril de 2010 expresó: “Las conductas racistas, de cualquier forma o clase, son totalmente inaceptables en cualquier contexto, y contrarias a todo lo que propugnamos en cuanto organización internacional orgullosa de su personal multicultural y multiétnico y de su condición de organismo especializado de las Naciones Unidas. Cualquier caso en el que un miembro del personal sea declarado responsable de conductas racistas o de distribuir material difamatorio o correo insultante será tratado de forma rigurosa, con arreglo al Estatuto y Reglamento del Personal de esta Organización y a otras publicaciones administrativas en vigor. Del mismo modo, tampoco serán toleradas las acusaciones falsas de racismo o las alegaciones perniciosas de delitos de cualquier naturaleza formuladas contra otro miembro del personal”.

Casos por faltas disciplinarias

34. En la declaración del Consejo de la Asociación del Personal también se expresan inquietudes acerca de dos empleados que han sido suspendidos por dos años por cuestiones disciplinarias, hasta tanto se resuelva su situación, sometida al Comité Consultivo Mixto. La Administración confirma que actualmente dos empleados de la OMPI están suspendidos con goce de sueldo, hasta tanto se complete el procedimiento disciplinario. Esos casos han sido objeto de investigaciones de índole muy compleja y

delicada. La Administración comparte la inquietud que causa la duración de la suspensión y está haciendo todo lo posible para velar por que el procedimiento disciplinario se complete lo antes posible. A este respecto, preocupó profundamente a la Administración que los procedimientos disciplinarios ante el Comité Consultivo Mixto se demoraran de seis meses debido a la falta de respuesta del Consejo de la Asociación del Personal a las repetidas solicitudes de la Administración de que el Consejo de la Asociación le proporcionara los nombres de los Representantes del Personal nominados para el Comité.⁷ El procedimiento disciplinario ha de finalizar en breve.

[Fin del Anexo III y del documento]

⁷ Véase la regla 8.2.1 del Reglamento del Personal.