

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

**Septuagésima cuarta sesión (48<sup>a</sup> ordinaria)**  
**Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2017**

### **INFORME**

*aprobado por el Comité de Coordinación de la OMPI*

1. El Comité de Coordinación de la OMPI abordó los siguientes puntos del orden del día consolidado (documento A/57/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 28, 29, 30 y 31.
2. Los informes sobre dichos puntos, salvo los puntos 7, 28 y 29, figuran en el informe general (documento A/57/12).
3. Los informes sobre los puntos 7, 28 y 29 figuran en el presente documento.
4. Fue elegido presidente del Comité de Coordinación de la OMPI el Sr. Daniyar Mukashev (Kirguistán), y fueron elegidos vicepresidentes los Sres. Yukio Ono (Japón) y el Sr. Faizal Chery Sidharta (Indonesia).

## PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### APROBACIÓN DE ACUERDOS

5. Los debates se basaron en los documentos WO/CC/74/1, WO/CC/74/1 Add., y WO/CC/74/1 Add. 2.
6. El presidente dio las gracias a las delegaciones por haberlo elegido presidente del Comité de Coordinación de la OMPI e invitó al consejero jurídico a presentar el punto del orden del día.
7. El consejero jurídico 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. Recordó que el Comité de Coordinación de la OMPI ha propuesto la aprobación de seis acuerdos generales de cooperación de esa índole, tal como refleja el documento WO/CC/74/1. Señaló que, además, el artículo 12.4) del Convenio de la OMPI dispone que “el director general podrá negociar y, previa aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI, concluirá y firmará en nombre de la Organización” acuerdos con los otros Estados miembros para asegurar a la Organización, al igual que a sus funcionarios y a los representantes de todos los Estados miembros, el disfrute de los privilegios e inmunidades necesarios para alcanzar sus objetivos y ejercer sus funciones. A ese respecto, declaró que se han negociado, respectivamente con Argelia y Nigeria, dos acuerdos de esa índole para la apertura de sendas oficinas en esos países, de conformidad con el párrafo 5 de los Principios rectores relativos a las oficinas de la OMPI en el exterior. Esos acuerdos, reflejados en los documentos WO/CC/74/1 Add. y WO/CC/74/1 Add. 2, se someten a la aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI. Ambos contemplan los privilegios, las inmunidades y las facilidades necesarios para alcanzar los objetivos de las oficinas en el exterior y lograr el ejercicio eficiente de sus funciones de conformidad con el artículo 12.3) del Convenio de la OMPI. Así pues, esos acuerdos servirán de modelo para acuerdos futuros respecto de la apertura de oficinas de la OMPI en el exterior. Por último, señaló que el acuerdo con Argelia ha sido redactado en dos idiomas originales, a saber, árabe y francés, siendo ambos textos igualmente auténticos. Aclaró que tras consultas adicionales mantenidas con la delegación de Argelia, se introdujeron en el texto en árabe algunos cambios de redacción, que no atañen al fondo, según queda reflejado en el WO/CC/74/1 Add. Rev.
8. La delegación de los Estados Unidos de América agradeció al presidente y aplaudió la posibilidad de examinar los acuerdos relativos a las oficinas en el exterior. Declaró que le complace en modo sumo observar que confieren un amplio espectro de privilegios e inmunidades a los empleados destinados en esas oficinas de la OMPI, al igual que a quienes allí viajen para reuniones y conferencias de trabajo. Complace también a la delegación el hecho de que esos acuerdos no vayan en desmedro de los privilegios e inmunidades que ya se conceden a las misiones diplomáticas.
9. La delegación del Senegal, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, aplaudió la iniciativa de firmar memorandos de entendimiento para establecer actividades y programas comunes en los mandatos que se conceden en nombre de los Estados miembros interesados. El Grupo espera con interés, en particular, el acuerdo con la CEDEAO, así como los acuerdos relativos a la apertura de las oficinas en Argelia y Nigeria.
10. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el memorando de entendimiento entre la OMPI y la CEDEAO; el acuerdo de cooperación entre la OMPI y la Asamblea Interparlamentaria de Naciones Miembros de la Comunidad de Estados Independientes; el memorando de entendimiento entre la OMPI y la OCE; el memorando de entendimiento entre la OMPI y la LEA; el memorando de entendimiento entre la OMPI e IRENA; y la vinculación de la OMPI con la Declaración conjunta de los jefes de varias

organizaciones internacionales, según constan en los Anexos I, II, III, IV, V y VI, respectivamente, del documento WO/CC/74/1.

11. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el acuerdo entre la OMPI y el Gobierno de la República Argelina Democrática y Popular, según consta en el anexo del documento WO/CC/74/1 Add. (la versión árabe consta en el documento WO/CC/74/1 Add. Rev.)

12. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el acuerdo entre la OMPI y el Gobierno de la República Federal de Nigeria, según consta en el anexo del documento WO/CC/74/1 Add. 2.

13. La delegación de Nigeria agradeció a los Estados miembros y la Secretaría la confianza depositada en su país al probar el acuerdo de sede entre la OMPI y el Gobierno de Nigeria para establecer una de las dos oficinas pioneras de la OMPI en África en el bienio 2016/2017. Ese hecho constituye una alianza estratégica entre la OMPI y Nigeria, que redundará en beneficio mutuo y, de hecho, de toda África. Junto con los Estados miembros y otros sectores interesados, la delegación espera con interés trabajar en aras de que la oficina de la OMPI en Abuja, contribuya al fomento de la innovación y la creatividad en Nigeria y otros países africanos. En particular, la delegación declaró que su país trabajará en colaboración con todos los sectores interesados para asegurar que la oficina facilite el uso de la PI en pos del desarrollo de Nigeria y otros países africanos.

14. La delegación de Argelia ofreció el apoyo de su país para lograr el éxito de la misión. Agradeció a la Secretaría la eficacia y la disponibilidad demostradas desde el inicio del proceso que llevará en breve a abrir una oficina de la OMPI en Argelia. También dio las gracias a todos los Estados miembros por el apoyo y por la confianza depositada en su país, reiterando asimismo que su país se compromete a velar por el adecuado funcionamiento de la oficina.

## PUNTO 28 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

#### i) Informe sobre recursos humanos

15. Los debates se basaron en los documentos WO/CC/74/2, WO/CC/74/2 Corr., WO/CC/74/5 y WO/CC/74/6.

16. Por lo que respecta al “Informe anual sobre recursos humanos”, la Secretaría declaró que en el Informe se resumen las actividades del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) desde julio de 2016 hasta fines de junio de 2017 y se ofrece un panorama de la labor de ese Departamento, enumerando los principales parámetros relativos al personal de la Organización. Se destacan los cuatro ámbitos siguientes: i) si bien en el último año el número de empleados de la Organización se mantuvo estable, volvió a aumentar la productividad; ii) la Organización también logró un mejor equilibrio entre contratos de largo plazo y herramientas contractuales más flexibles para cubrir necesidades operativas transitorias, lo que le permitió ser más ágil y flexible y responder con mayor rapidez a las necesidades operativas; iii) el porcentaje de costos de personal en relación con el gasto global siguió disminuyendo y su proyección se encuentra ahora en el 62,4% para el bienio 2018/2019; y iv) la Estrategia de recursos humanos vigente, que ha sido aprobada por los Estados miembros en 2012, ha sido aplicada atentamente para reajustar los puestos de trabajo que han quedado vacantes y reasignar los recursos en función de las necesidades operativas actuales y futuras. La Secretaría mencionó que la Organización funciona en un entorno que evoluciona rápidamente y que el desajuste entre el conjunto de empleados y las necesidades operativas de la OMPI ha sido reconocido como un riesgo clave en la Organización. Añadió que la

escasez de personal cualificado existe, por ejemplo, en el PCT con respecto a los idiomas asiáticos y, de forma generalizada en toda la Organización, con respecto a la capacidad en materia de TI en los departamentos de operaciones, en los que los procesos se llevan a cabo cada vez más por medios electrónicos, recurriéndose siempre menos al papel. La Secretaría declaró que la Organización ha obtenido buenos resultados con la redistribución gradual del conjunto de empleados, pero que es fundamental seguir llevando adelante ese proceso. En cuanto a las peticiones de los Estados miembros de aumentar la diversidad geográfica del conjunto de los empleados, la Secretaría informó al Comité que ha vuelto a llevar a cabo tareas de divulgación en los últimos 12 meses y que el número de Estados miembros representados en su personal ha vuelto a aumentar. Mencionó que, en el conjunto de los empleados, hay actualmente 122 países representados en la categoría profesional, lo que constituye el número más alto de todos los tiempos. Declaró que lograr el equilibrio de género en todos los niveles sigue siendo un desafío y que, si bien se ha progresado en ese aspecto, aún queda mucho por hacer, en particular con respecto al equilibrio de género entre el personal directivo. Añadió que algunas de las iniciativas emprendidas a ese respecto están documentadas en el informe. La Secretaría también destacó que ha vuelto a invertir ingentes recursos en formación y perfeccionamiento del personal, poniendo a disposición del personal una amplia gama de opciones de formación, lo que incluye formación en materia técnica y de gestión. A ese respecto, añadió que también se dio respaldo al personal para que siga estudios de nivel superior y que está poniendo a prueba un programa de perfeccionamiento profesional a medida, para contribuir a la consecución del equilibrio de género en todos los niveles. Además, el programa de la Organización de recompensas y reconocimiento alienta la innovación y las buenas prácticas en materia laboral, gracias a lo cual el personal ha logrado nuevamente excelentes resultados, por ejemplo, en la esfera de la traducción asistida por computadora. Durante el período en examen, se ha seguido mejorando la eficiencia operativa, y muchos de los servicios y procesos relativos a los recursos humanos (RR.HH.) se realizan ahora mediante autoservicio y gestión electrónica de documentos. Mencionó que seguirá instaurándose ese tipo de procesos y que se están ejecutando otros cinco proyectos de PRI en el Departamento. Por lo que atañe a la “Estrategia de recursos humanos 2017-2021”, la Secretaría presentó el documento WO/CC/74/5, afirmando que la nueva Estrategia de RR.HH. se basa en el Plan Estratégico a Mediano Plazo (PEMP) que abarca el período 2016–2021. Mencionó que los recursos humanos desempeñan un papel fundamental para establecer uno de los pilares de la meta estratégica IX de la OMPI, a saber, una estructura eficiente de apoyo administrativo que facilite la ejecución de los programas de la Organización. La Secretaría informó al Comité que los cuatro objetivos principales de la Estrategia de RR.HH. son los siguientes: i) contribuir a un futuro sostenible para la OMPI, en cuanto que organismo especializado de la ONU que se autofinancia, en un entorno que cambia con rapidez; ii) establecer un conjunto de empleados diverso e inclusivo y crear un entorno laboral innovador; iii) promover la OMPI en calidad de empleador de primer orden por medio de mejores prácticas para la gestión del talento; y iv) disponer de procedimientos eficaces para la prestación óptima de servicios al cliente, una comunicación eficaz con el cliente y la adopción de decisiones en función de los datos. También declaró que las políticas y los sistemas de la Organización en materia de recursos humanos han sido concebidas para respaldar el logro de esos objetivos. Entre las medidas adoptadas para lograr esos objetivos cabe señalar la atenta planificación de los recursos de personal y el reajuste de las competencias, colmar las lagunas de talento, invertir en formación y perfeccionamiento del personal; las recompensas y el reconocimiento por los logros obtenidos; la mejora de la gestión del tiempo gracias a regímenes flexibles de trabajo; y un amplio sistema de apoyo al personal por medio de los servicios médicos y de bienestar social. Asimismo, unas tareas de divulgación dirigidas específicamente a los Estados miembros no representados ayudarán a la Organización a mejorar la diversidad geográfica entre el conjunto de los empleados, mientras que la política de género de la Organización y la amplia labor destinada a integrar la cuestión de género allanarán el camino hacia la consecución del equilibrio de género en todos los niveles. La Secretaría concluyó la presentación del documento destacando el hecho de que la Estrategia de recursos humanos se aplicará dentro de la asignación presupuestaria. En cuanto a la “edad límite para la jubilación”, la Secretaría

presentó el documento WO/CC/74/6, en el que se propone introducir límite general de edad de 65 años para todo el personal a partir del 1 de enero de 2021. Observó que en la Secretaría de la ONU y en sus fondos y programas se aplicará la edad límite de 65 años para la jubilación a partir del 1 de enero de 2018, sobre la base de una decisión tomada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. La Secretaría declaró que la Organización está resuelta a armonizar sus políticas en materia de RR.HH. con las del régimen común de la ONU y que, a ese respecto, en 2014 ha fijado el límite de edad para la jubilación en 65 años para todos los miembros del personal contratados a partir del 1 de enero de 2014, lo que corresponde aproximadamente al 20% del personal que, por consiguiente, se jubilará a los 65 años. La Secretaría destacó que la Organización tiene necesidades operativas muy específicas y que el campo de la PI se está transformando rápidamente en todo el mundo. Destacó que el 95% de los ingresos de la Organización proviene del pago de tasas por los clientes de todo el mundo y que esa clientela, y la forma en que se prestan los servicios, han cambiado significativamente en los últimos años. Destacó que la rápida transformación del conjunto de los empleados de la Organización para seguir el ritmo de esa rápida transformación externa constituye un desafío y que ese punto ha sido reconocido como un riesgo estratégico clave para la Organización. A ese respecto, mucho se ha hecho en materia de gestión de riesgo, pues la Organización ha dedicado varios años ya a reducir las carencias en competencias y reajustar el conjunto del personal. Además, ha mejorado la eficiencia, sin incrementar los gastos y sin añadir nuevos puestos, a pesar del aumento en los índices de presentación de solicitudes. Por el contrario, ha disminuido la proporción de gastos de personal en el gasto total de la OMPI. Sin embargo, la Secretaría reconoció que aún es necesario seguir reajustando el conjunto de empleados y señaló al mismo tiempo la escasa rotación del personal de la Organización. Recordó que el principal vehículo para crear espacio para reajustar el conjunto de empleados es la jubilación y que cada vez que un puesto queda vacante, ese puesto se examina atentamente y se adapta a las necesidades operativas y las prioridades de la Organización. La Secretaría dijo que un ámbito de particular preocupación es el PCT, en el que trabaja aproximadamente el 33% del personal de la OMPI y en el que se genera el 75% de los ingresos de la Organización, puesto que las capacidades en lo que atañe a los idiomas asiáticos son insuficientes y se necesitan mayores competencias en TI. Las ingentes inversiones realizadas en el campo de los idiomas y la formación en TI impartida no son suficientes y es preciso contratar nuevo personal con conocimientos de idiomas asiáticos (chino, coreano y japonés) y personal que pueda ser capacitado en los procesos y sistemas de e-PCT. La Secretaría declaró que se prevé que en 2018 y 2019 se jubilarán 24 personas, y 39 personas en 2020. La mayor proporción de esas jubilaciones tendrá lugar en la División de Operaciones del PCT, precisamente el lugar en el que se han reconocido carencias en materia de competencias. Si esas carencias no pueden resolverse gracias a las jubilaciones, la Organización tendrá que contratar nuevo personal, lo que dará lugar a un aumento considerable de los costos. La Secretaría concluyó su presentación declarando que, sobre la base de la información proporcionada, considera que existe justificación suficiente, a la luz de las necesidades operativas y del modelo de trabajo específicos de la Organización, para la aplicación de una medida temporal, a saber, un período de transición de tres años, al final del cual la Organización estaría totalmente armonizada con el régimen común de la ONU.

17. La delegación del Japón, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, agradeció a la Secretaría la preparación del documento WO/CC/74/2, titulado Informe anual sobre recursos humanos, y el documento WO/CC/74/5, titulado Estrategia de recursos humanos 2017-2021. 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. Teniendo en cuenta la naturaleza de esta Organización, un personal motivado y su gestión eficaz son indispensables para el logro de su mandato y objetivos, y ese hecho también queda reflejado en el porcentaje de gastos de personal en relación con el gasto global de la Organización. Desde esa perspectiva, la adecuada administración de los recursos humanos es importante y el Grupo entiende que plantee dificultades el hecho de que en la OMPI converjan su carácter de proveedor de servicios mundiales en un entorno en constante cambio y la exigencia de los Estados miembros de reducir costos. A ese respecto, agradeció el esfuerzo

de la Secretaría por hacer frente a exigencias tan difíciles acrecentando la estabilidad y flexibilidad de los recursos humanos por medio de contratos de personal no funcionario y mecanismos de externalización. Con respecto a la contratación, el Grupo reiteró 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. No ha de dejarse de lado Ese principio fundamental para cumplir con el peculiar mandato de la Organización en el contexto de la ONU. El Grupo también agradeció los continuos esfuerzos de la Secretaría en materia de diversidad geográfica y equilibrio de género. Con respecto a la edad límite para la jubilación, declaró que es necesario seguir examinando la propuesta de prorrogar de tres años la aplicación de la edad límite de 65 años.

18. La delegación de Georgia, haciendo uso de la palabra en nombre Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, agradeció a la Secretaría la preparación de los documentos y a la directora del DGRRHH su detallada presentación. Con respecto al Informe anual sobre recursos humanos, declaró que está en sintonía con las prioridades de la Estrategia de RR.HH. de la Organización, que incluye reajustar las competencias con las necesidades operativas en constante evolución y alcanzar la paridad geográfica. El Grupo valora positivamente los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de RR.HH. en 2017, que dio lugar a varias mejoras, y elogió la labor de la Secretaría para seguir flexibilizando la composición del conjunto de su personal. Habida cuenta de que la diversidad laboral es un imperativo estratégico para la Organización, el Grupo expresó satisfacción con respecto a los continuos esfuerzos de la Secretaría por seguir ampliando la distribución geográfica y la diversidad de su personal.

19. La delegación de los Estados Unidos de América agradeció la presentación del detallado Informe anual sobre recursos humanos y la Estrategia de recursos humanos para 2017-2021. Le complace que la Organización haya hecho grandes pasos en lo relativo a los sistemas de gestión del desempeño y perfeccionamiento del personal, y espera con gran interés ver cómo evoluciona la gestión del desempeño en el marco de la nueva Estrategia de RR.HH. Con respecto a la edad límite de jubilación, la delegación agradeció la información proporcionada, aunque considera que, al ser parte del sistema de la ONU, existe la responsabilidad de acatar algunas decisiones de la CAPI y la Asamblea General de la ONU, que garantizan la coherencia en la remuneración y los beneficios de personal en las organizaciones del régimen de la ONU. Le preocupa que no se aplique a partir del 1 de enero de 2018 la recomendación de la CAPI de elevar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014. En cuanto Organización del régimen común, la OMPI debe aplicar las recomendaciones de la CAPI que hayan sido aprobadas por la Asamblea General de la ONU y la delegación no entiende de qué forma aplazar la aplicación de esa recomendación permitiría ahorrar, puesto que los puestos que queden vacantes se cubrirían con nuevo personal que finalmente avanzará en categoría y escalón. Además, la delegación mencionó que cuando se examinó la cuestión en la OMS, se señaló a los Estados miembros que aplazar la fecha de aplicación plantearía algunos riesgos a la OMS. En consecuencia, preguntó si la Secretaría ha identificado algún riesgo para la Organización si es la única que aplaza la aplicación hasta 2021, mientras que los demás miembros del régimen común de la ONU aplican a partir del 1 de enero de 2018 o 2019 la nueva edad obligatoria de separación del servicio. Además, la delegación pidió a la Secretaría que facilite a los Estados miembros la estimación de costos para la Organización si el personal presentara una apelación ante el Tribunal Administrativo de la OIT en relación con el aplazamiento de la aplicación de la recomendación, tal como facilitara con respecto a la reciente cuestión del ajuste por lugar de destino.

20. La delegación de Alemania declaró que el aumento del límite de edad para la jubilación a los 65 años es una medida de gran calado que permite la armonización del Régimen Común de las Naciones Unidas con las tendencias actuales en los sectores público y privado de todo el mundo. Por consiguiente, respalda la rápida aplicación de la decisión en todos los organismos

pertencientes al Régimen Común de las Naciones Unidas. No obstante, señaló que, una vez estudiada la propuesta concreta de decisión en ese sentido que se aplicaría en esta Organización, considera necesario un examen más detenido de la misma. Afirmó además que no puede apoyar la decisión sobre la base del texto propuesto, ya que faltan por aclarar cuestiones relativas a la fecha de un aplazamiento eventual de la aplicación de este aumento de edad, los argumentos presentados para justificar dicho aplazamiento, y la posición del Consejo del Personal de la OMPI, que, en su opinión, convendría conocer y tomar en consideración. Habida cuenta de todo ello, la delegación propuso que se celebren consultas oficiosas entre la Secretaría y los Estados miembros, con miras a adoptar una decisión más fundamentada y equilibrada.

21. La delegación de la República Islámica del Irán felicitó al presidente por su elección y dio las gracias a la Secretaría por la presentación de los documentos. En su opinión, los asuntos de RR.HH. constituyen cuestiones esenciales para la Organización, ya que guardan relación con la eficacia institucional y la prestación de servicios, así como con la capacidad de reacción y recuperación que permite hacer frente con rapidez e idoneidad a los nuevos avances. Respecto de la estrategia de recursos humanos 2017 - 2021, señaló que no está en condiciones de respaldar que el Comité de Coordinación de la OMPI tome nota del documento correspondiente tal y como se presenta, ya que, en su opinión, el texto actual contiene algunos elementos susceptibles plantear controversia.

22. La delegación del Canadá agradeció a la Secretaría la preparación del documento sobre la estrategia de RR.HH., y su detallada y útil presentación sobre las actuales necesidades de la Organización en ese ámbito y el razonamiento subyacente a la propuesta. Afirmó que, como firme partidaria del Régimen Común de las Naciones Unidas, toma nota con satisfacción de la aplicación oportuna de la resolución 70/244 aprobada por la Asamblea General de la ONU, en virtud de la cual se aumenta a los 65 años la edad de separación obligatoria del servicio, que afecta al personal de la Secretaría, los fondos y los programas de la ONU, cuyo nombramiento haya surtido efecto antes del 1 de enero de 2014. Asimismo, la delegación dijo que toma nota de que la Organización, como otros organismos del sistema de la ONU, asume el compromiso de progresar en lo atinente al equilibrio de género y de representación geográfica, y afirmó que reconoce los retos concretos a los que, como entidad proveedora de servicios, se ha de enfrentar en un panorama operativo en constante transformación. Sin embargo, a su juicio, la Organización no es el único organismo del sistema de la ONU en hacer frente a los problemas específicos relacionados con las exigencias inherentes a un lugar de trabajo en evolución y, en su opinión, como ya ha ocurrido en otras entidades, a la hora de aplicar las políticas comunes, los Estados miembros y la Secretaría pueden lograr un equilibrio entre la requerida coherencia en el seno de un sistema y el reconocimiento de la eventual necesidad de cierta flexibilidad con arreglo a las particularidades del organismo. En conclusión, la delegación declaró que le complacería proseguir con los debates en torno al tema, con miras a hallar ese equilibrio.

23. La delegación de la República de Corea felicitó al presidente por su elección y se manifestó confiada en que su hábil dirección permita al Comité de Coordinación de la OMPI celebrar una reunión productiva. Agradeció a la Secretaría la preparación del documento sobre el límite de edad para la jubilación en la Organización, y declaró que, en calidad de organismo especializado de la ONU, la OMPI debería respetar las decisiones adoptadas por la Asamblea General de esa organización. No obstante, añadió que toma nota de que la situación y el entorno de la OMPI revisten un carácter único en comparación con las demás organizaciones del sistema de la ONU, pues tiene necesidades operativas particulares y los servicios que presta a sus usuarios en todo el mundo generan cerca del 95% de sus ingresos totales. En su opinión, estos aspectos también se deberían tener en cuenta al examinar la cuestión.

24. La delegación de Suecia felicitó al presidente por su elección y expresó su satisfacción con el Informe anual sobre recursos humanos. Encomió, en particular, los informes presentados por la Organización sobre los esfuerzos invertidos en cumplir con el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el

Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). Reiteró su firme apoyo a la Secretaría en su empeño por corregir el desequilibrio entre los géneros en las categorías superiores. Dijo que acoge favorablemente el documento sobre el límite de edad para la jubilación y los principales objetivos contenidos en la estrategia de RR.HH., y que hace suya la opinión generalizada de que la diversidad fomenta la creatividad y la innovación. Respecto del documento sobre la estrategia de RR.HH., solicitó a la delegación de la República Islámica del Irán que aclare los pasajes de dicho documento que no le satisfacen y explique los motivos por los que no puede tomar nota del mismo. En lo referente al límite de edad para la jubilación, manifestó su apoyo a las declaraciones formuladas por la delegación de los Estados Unidos de América y la delegación de Alemania, y puntualizó que, por su parte, desea que el nuevo límite de edad de separación obligatoria del servicio se aplique con uniformidad al personal de todos los organismos de la ONU. Aclaró que, si bien lamenta que algunas organizaciones hayan decidido demorar la implantación de esa medida, aún espera que la mayoría lo haga en el plazo establecido. En conclusión, afirmó que deberían evitarse nuevas discrepancias en los términos y condiciones de empleo dentro del Régimen Común de las Naciones Unidas, con objeto de prevenir la competencia en la contratación de personal y facilitar la movilidad interinstitucional.

25. La delegación de México expresó su satisfacción con el Informe anual sobre recursos humanos que ofrece un panorama general de los RR.HH. de la Organización y de las medidas emprendidas para cumplir con sus estrategias. En lo referente a la edad de jubilación, aunque entiende que existen circunstancias específicas a cada organización, considera de particular importancia que las que pertenecen al Régimen Común de las Naciones Unidas mantengan la coherencia en lo que respecta a la aplicación de medidas y decisiones que afectan a los presupuestos y la administración. Además, las disposiciones que atañen a los RR.HH. se han de considerar con una perspectiva transversal, después de una cuidadosa planificación que tome en cuenta tanto las necesidades previsibles, como las cuestiones atinentes al equilibrio de género y la representación geográfica equitativa. En su opinión, si el debate se limita a la relación entre las necesidades en materia de RR.HH. y el límite de edad para la jubilación, las delegaciones no lograrán lo que pretenden en cuanto a ese tema. La delegación manifestó su deseo de disponer de más datos sobre los esfuerzos actuales destinados a cubrir las necesidades en materia de RR.HH. y los requisitos específicos presentes y futuros, como la formación impartida a los nuevos miembros del personal con el fin de que adquieran las capacidades pertinentes para la Organización.

26. La delegación de Bélgica agradeció a la Secretaría la información detallada sobre el aumento del límite de edad para la jubilación, aprobado por la Asamblea General de la ONU a finales de 2015. Expresó su profunda identificación con el principio de unidad en el sistema de la ONU y manifestó que confiere suma importancia a la aplicación coherente de las decisiones en todo el sistema, que garantiza a todos los miembros del personal de ese sistema ser tratados en pie de igualdad. Mencionó que toma nota de los argumentos esgrimidos por la Secretaría y convino en que cierta flexibilidad está justificada. No obstante, añadió que desea que la decisión que se tome sobre esa cuestión se fundamente en las características singulares de la Organización, e hizo además hincapié en que se trataría de una decisión puntual. En su opinión, se necesita información adicional y reflexiones más profundas sobre el tema, con objeto de adoptar la decisión adecuada.

27. La delegación del Brasil felicitó al presidente por su elección y agradeció a la Secretaría la preparación y presentación de los documentos. Reconoció con satisfacción que el Informe anual sobre recursos humanos ofrece un panorama exhaustivo de la situación actual en la Organización. Declaró que, como ya ha manifestado en ocasiones anteriores, concede suma importancia a la diversidad geográfica, en particular en las categorías P y D, y que toma nota y encomia el incremento del número de Estados miembros representados en la plantilla. Añadió que aún se necesita trabajar para garantizar una representación geográfica equilibrada, a la vez que se preserva el nivel profesional exigido por las necesidades específicas de la Organización y, por consiguiente, instó a la Secretaría a mantener y expandir sus actividades



de sensibilización en las regiones escasamente representadas. Con respecto a la diversidad de género, la delegación dijo que también toma nota de la ligera reducción en la representación de mujeres en puestos profesionales y que continuará examinando con interés esas cuestiones en la próxima sesión. En lo referente al aumento de la edad de jubilación, dijo que desea sumarse a todas las delegaciones para solicitar una aplicación uniforme de la política en todo el sistema de la ONU.

28. La delegación de la Federación de Rusia felicitó al presidente por su elección, le deseó un mandato fructífero y le aseguró que haría todo lo posible por facilitar su labor. Dio las gracias a la Secretaría por la presentación de los informes y tomó nota de su empeño en garantizar una distribución geográfica equitativa en toda la Organización. No obstante, puntualizó que, para que los Estados miembros tuvieran una perspectiva cabal de la situación, sería útil conocer la distribución de los puestos de la Secretaría, no solo por regiones, como figura en el informe, sino también por grupos regionales. Explicó que, por ejemplo, en el Informe se menciona la región de Europa oriental y Asia central, pese a que esa región, además de por los Estados miembros del Grupo de países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental, está también integrada por el Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico, por lo que agradecería a la Secretaría que en el futuro presente un desglose más detallado. En cuanto a la estrategia de RR.HH., señaló que la gestión de estos recursos es uno de los ámbitos esenciales en la labor de la Organización, cuyo personal representa su activo más valioso. La estrategia de RR.HH. merece un examen y deliberaciones que tomen en consideración las opiniones de todos los Estados miembros, y no solo presentarse al Comité para que tome nota, ya que, a su juicio, varios elementos no concitan el amplio respaldo de todos los Estados miembros. En vista de ello, la delegación indicó que no está en condiciones de adoptar una decisión sobre el documento en su forma actual y solicitó la oportunidad de entablar negociaciones adicionales sobre estas cuestiones. Con respecto al Informe sobre el límite de edad para la jubilación, observó que la Organización debería seguir las prácticas comunes en el sistema de la ONU, si bien comprende perfectamente el argumento presentado por la Secretaría para justificar la aplicación diferida del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio.

29. La delegación de Australia felicitó al presidente por su elección y agradeció a la Secretaría la preparación y presentación de informes detallados. Expresó su apoyo al Régimen Común de las Naciones Unidas y alentó a la Organización a que aplique las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) concernientes al aumento de la edad de separación obligatoria del servicio. Manifestó además su deseo de entablar un debate al respecto, con miras a adoptar una decisión aceptable.

30. La delegación de España agradeció a la Secretaría su labor y cooperación y dijo que toma nota de los progresos realizados en materia de RR.HH., gracias a mejoras como la conciliación de la vida laboral y personal. Declaró que, habida cuenta de que la Organización pertenece a la familia de la ONU y que ha de armonizar sus prácticas con las de otros organismos, no está en condiciones de apoyar la propuesta de la Secretaría referente al límite de edad para la jubilación, tal y como se presenta. Añadió que está abierta a alcanzar un acuerdo para la Organización, siempre que no existan diferencias considerables con el Régimen Común de las Naciones Unidas. Señaló además que, pese a entender que existe una gran demanda de capacidades en lenguas asiáticas, se debería también prestar la debida atención a los demás idiomas utilizados en la Organización.

31. La delegación de China felicitó al presidente por su elección y agradeció a la Secretaría su muy informativo y detallado informe anual sobre recursos humanos, que brinda a los Estados miembros la oportunidad de comprender plenamente las medidas concretas y la planificación estratégica en materia de recursos humanos. La delegación también apreció los esfuerzos realizados con respecto a la representación geográfica y al equilibrio de género. En lo relativo a la estrategia de recursos humanos, se mostró de acuerdo con los esfuerzos de la Secretaría con respecto a la formación, la gestión del desempeño y la planificación de los

recursos humanos y con la necesidad de la Organización de aumentar la flexibilidad de los recursos humanos para satisfacer las necesidades operativas. Expresó la esperanza de que en el proceso de contratación también se tomen en consideración las necesidades del mercado y operativas. La delegación dijo que algunos conceptos que figuran en la estrategia de recursos humanos aún están siendo debatidos por los Estados miembros. Con respecto a la edad límite de jubilación, dijo que ha tomado nota del informe del director general, que fue presentado el primer día de las Asambleas, en el que el director general explica que el sistema del PCT se ha fortalecido más y más desde que empezó a funcionar en 1978, hace 39 años, y en particular en 2016, con una tasa de crecimiento del 7,3 por ciento. La tasa de crecimiento de otros sistemas de registro, a saber, los de Madrid y La Haya, fue respectivamente del 7,2 y el 35 por ciento en 2016. No obstante, se ha mantenido igual el número de funcionarios y los costos correspondientes. Como la Organización depende de las tasas para sus ingresos, y con el fin de afrontar los problemas operativos y asegurar el buen funcionamiento de la Organización, opina que es razonable aumentar el número de puestos, en particular en aquellas esferas de fuerte expansión, para garantizar el crecimiento de la Organización así como para aumentar la competitividad de esta en el futuro. Con respecto a la aplicación activa de las decisiones de las Naciones Unidas, declaró que las características específicas de la Organización también se deben tener en cuenta para que las estrategias y las políticas de recursos humanos estén en consonancia con el crecimiento de la Organización.

32. La delegación de Singapur se sumó a otras delegaciones para felicitar al presidente por su elección para este importante órgano y para agradecer a la Secretaría los documentos de referencia y su presentación. Dijo que, en general, defiende la aplicación y cumplimiento uniformes de las resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en todo el sistema de las Naciones Unidas, del que forma parte esta Organización. No obstante, también tiene presentes las circunstancias especiales a las que hace frente la Organización en cuanto a necesidades operativas y la necesidad de mejorar la representación geográfica y el equilibrio de género en la Secretaría y, por ello, entiende la propuesta de la Secretaría de aplazar la aplicación de lo relativo a la edad de separación obligatoria del servicio en tanto que esfuerzo para equilibrar las demandas y limitaciones contrapuestas que afronta la Organización. La delegación declaró que queda a la espera de que se siga debatiendo esta propuesta de forma que se tengan en cuenta las preocupaciones de todos los Estados miembros.

33. La delegación del Reino Unido felicitó al presidente y a los vicepresidentes por su elección y dio las gracias a la Secretaría por los informes presentados en el marco de este punto. Con respecto al documento WO/CC/74/6, sobre la edad límite para la jubilación, animó a la Organización, en tanto que miembro importante del sistema común de las Naciones Unidas, a que aplique los resultados de la CAPI, reconociendo al mismo tiempo la situación específica de la Organización, especialmente en lo que respecta a las operaciones del PCT. Añadió que, por lo tanto, está dispuesta a participar con todos los Estados miembros para llegar a una decisión consensuada.

34. La delegación de Omán felicitó al presidente por su elección y declaró su interés por los asuntos de la Organización relativos a los recursos humanos. Dio las gracias a la Secretaría por prestar atención a las cuestiones relativas al personal, por facilitar los medios para satisfacer las necesidades operativas de la Organización así como por todos los éxitos logrados a este respecto. Dijo que el número de Estados miembros representados en el conjunto del personal ha llegado a 120, y expresó su aprecio por todos los esfuerzos tendientes también a garantizar el equilibrio de género. Con respecto al documento WO/CC/74/5, sobre la estrategia de recursos humanos 2017-2021, añadió que contiene algunas cuestiones sobre las que hace falta que los Estados miembros sigan celebrando consultas, y por lo tanto aún no está preparada para tomar plena nota del contenido de ese documento.

35. La delegación de Egipto felicitó al presidente por su elección y dio las gracias a la Secretaría por sus esfuerzos para obtener el equilibrio de género en su personal. Con respecto al documento WO/CC/74/5, sobre la estrategia de recursos humanos 2017-2021, la delegación

declaró que aún le hace falta celebrar más consultas sobre parte de su contenido. Añadió que la dirección general de la Organización ha de asegurar la igualdad de representación y el disfrute de derechos por la totalidad del personal, y aunque se ha trabajado diariamente sobre estos asuntos, aún necesita más aclaraciones acerca de varias partes específicas del documento.

36. La delegación del Iraq dio las gracias a la Secretaría por los esfuerzos realizados y la exhortó a volver a considerar el documento WO/CC/74/5, sobre la estrategia de recursos humanos 2017-2021, con el fin de que la Secretaría consiga un texto que satisfaga a todos los Estados miembros.

37. La delegación de Lituania felicitó al presidente por su elección y agradeció a la Secretaría la preparación y la presentación de todos los documentos. Declaró que, al ser un Estado miembro de la Unión Europea y de los Estados Bálticos, hace suya la declaración formulada por el Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico. Añadió que, hasta septiembre de este año, se encuentra en la lista de países no representados; sin embargo, con la aplicación en 2017 de la estrategia de recursos humanos de la Organización, uno de sus nacionales figura entre el personal de la Organización, con lo que obtiene la oportunidad de adquirir una importante experiencia trabajando para la Organización. La delegación dio las gracias a la Secretaría por la misión de sensibilización llevada a cabo en Lituania unas semanas antes de esta sesión. Añadió que la información suministrada por la Secretaría a las instituciones locales durante esa misión, las conversaciones sobre futuras actividades en común y la designación de un punto central local de difusión de la información acerca de las políticas y prácticas de la Organización en materia de recursos humanos contribuirán a que se alcancen importantes objetivos de la Organización, y en particular, a aumentar la extensión geográfica y la diversidad de los funcionarios procedentes de todo el mundo.

38. La delegación de Marruecos felicitó al presidente y a los vicepresidentes por su elección y dio las gracias a la Secretaría por los informes. La delegación declaró que la evolución será positiva si la Organización se mantiene dentro de la orientación general del Sistema de las Naciones Unidas con respecto a la edad límite de jubilación. En relación con el documento sobre la estrategia de recursos humanos 2017-2021, que considera sumamente importante, indicó que hacen falta más consultas a su respecto entre los Estados miembros con el fin de obtener un mayor consenso.

39. El Comité de Coordinación de la OMPI:

i) tomó nota de la información que figura en los párrafos 84 a 88 del documento WO/CC/74/2 y eligió al Sr. Vladimir Yossifov como miembro del Comité de Pensiones del Personal de la OMPI hasta la sesión ordinaria del Comité de Coordinación de 2021; y

ii) tomó nota de la información que figura en los párrafos 91 y 92 del documento WO/CC/74/2.

40. A continuación el presidente procedió a dar lectura al párrafo de decisión relativo a la estrategia de recursos humanos 2017-2021 y preguntó a las delegaciones si tienen alguna objeción.

41. La delegación de la República Islámica del Irán indicó que hay muchas delegaciones que han expresado su preocupación sobre algunos elementos del documento y que, a su modo de ver, no están en situación de apoyar que se tome nota del documento. La delegación reiteró su postura de que no está en situación de apoyar que el Comité tome nota del documento en su formato actual.

42. Las delegaciones de Omán, el Iraq, la Federación de Rusia y Marruecos respectivamente hicieron uso de la palabra en apoyo de la declaración formulada por la delegación de la República Islámica del Irán.
43. El presidente sugirió a las delegaciones que procedan a realizar consultas oficiosas sobre las cuestiones planteadas por la delegación de la República Islámica del Irán.
44. La delegación de México declaró que aunque está de acuerdo con el texto empleado en la estrategia de recursos humanos 2017-2021, le interesa participar en las consultas que se organicen sobre la redacción del texto.
45. La delegación de los Estados Unidos de América indicó que no queda claro del todo sobre qué versaría la discusión o cuál es la cuestión que se ha planteado con respecto a la estrategia de recursos humanos. En su opinión, el texto utilizado en el documento responde a la práctica de las Naciones Unidas.
46. En respuesta a las aclaraciones del presidente, la delegación de la República Islámica del Irán declaró que esta cuestión se presta a controversias y que se sitúa al margen del mandato de la Organización. Añadió que no desea iniciar un debate en sesión plenaria con respecto a esta cuestión, sino consultas.
47. El presidente propuso que todas las partes interesadas implicadas en la cuestión relativa al texto de la estrategia de recursos humanos celebren consultas oficiosas con el fin de llegar a un consenso. Con respecto a la edad límite de jubilación, dada la diversidad de opiniones manifestadas por los Estados miembros, pidió a la Secretaría que participe en las consultas oficiosas los Estados miembros interesados.
48. La delegación de Suecia dijo que lamenta tener que volver al debate sobre la estrategia de recursos humanos y que no desea participar en consultas oficiosas dado que no sabe cuál es la cuestión planteada por la delegación de la República Islámica del Irán.
49. En respuesta a la declaración de la delegación de Suecia, el presidente declaró que ese es el objeto de su anterior sugerencia. Indicó que sería apropiado que todos los Estados miembros que tienen un interés en esta cuestión participen en consultas oficiosas con la Secretaría, pues son muchas las opiniones que han manifestado los Estados miembros. Añadió que gracias a esas consultas la delegación de Suecia podría informarse acerca de las opiniones de unos y otros Estados miembros.
50. La delegación de los Estados Unidos de América se mostró de acuerdo con la declaración de la delegación de Suecia y declaró que participará en las consultas oficiosas, pero que, dado que la cuestión de que se trata no está clara, puede que algunos de los Estados miembros no asistan a las consultas. La delegación pidió más claridad sobre la cuestión con el fin de que asistan los Estados miembros que estén interesados en las discusiones.
51. En respuesta a la declaración de la delegación de los Estados Unidos de América, la delegación de la República Islámica del Irán aclaró que la OMPI es una Organización impulsada por sus Estados miembros y que todas las estrategias, incluidas las estrategias de recursos humanos, deben ser compatibles con las normas y valores aceptables para todos los Estados miembros. Añadió que apoya la igualdad de trato para todas las personas sin discriminación alguna y que a todas las personas se les facilite servicios y equipo en el lugar de trabajo sin discriminación alguna. Sin embargo, la delegación declaró que destacar en el documento a un grupo específico no es algo que pueda apoyar.
52. La delegación del Reino Unido le pidió al presidente una aclaración respecto de si las consultas oficiosas tratarán de la propia estrategia de recursos humanos en su integridad o solamente de la decisión recogida en el párrafo 26 del documento.

53. La delegación del Japón hizo suyas las declaraciones formuladas por las delegaciones de Suecia, los Estados Unidos de América y el Reino Unido.

54. La delegación de Alemania dijo que toma nota de la estrategia de recursos humanos descrita en el documento WO/CC/74/5, y que se felicita particularmente del compromiso de la Organización para promover un entorno laboral inclusivo. Añadió que apoya el objetivo de asegurar la diversidad y la inclusión y que está comprometida con el principio de la universalidad de los derechos humanos. La delegación dijo que ha de reafirmarse que no pueden hacerse valer los valores culturales, tradicionales o religiosos no pueden hacerse valer para justificar ninguna forma de discriminación, incluida la discriminación por motivos de orientación sexual y de identidad de género.

55. El presidente dio las gracias a todas las delegaciones por sus declaraciones y dijo que, puesto que existen diversas opiniones y cuestiones sobre las dos decisiones relacionadas con la edad límite de jubilación y la estrategia de recursos humanos 2017-2021, invita a todos los Estados miembros a quienes interesen estos dos temas a que celebren consultas oficiosas durante las cuales les instruirá brevemente sobre el fondo de las cuestiones.

56. El presidente volvió a abrir el debate sobre el punto 28.i), "Informe sobre recursos humanos" y tuvo el gusto de comunicar al Comité de que se ha llegado a un consenso entre las delegaciones durante las consultas oficiosas que se mantuvieron durante varios días y a las que se había invitado a todas las delegaciones interesadas. Añadió que se había facilitado a las delegaciones el texto del párrafo de decisión. Anunció que era el momento en el que toda delegación que quisiera hacer uso de la palabra para formular una declaración de clausura del punto, podía hacerlo. Acto seguido propuso al pleno la decisión acordada en las consultas oficiosas.

57. El Comité de Coordinación de la OMPI,

- tras considerar la propuesta de la Secretaría que se detalla en el documento WO/CC/74/6;
- reafirmando el empeño de la OMPI por alinear sus políticas y prácticas con las del régimen común de la ONU;
- consciente de las necesidades operativas específicas de la OMPI y de las obligaciones dimanantes de tratados respecto de la prestación de los servicios mundiales de registro de PI; y
- observando con particular atención la creciente demanda por los servicios mundiales de PI que brinda la OMPI, y en particular el desplazamiento geográfico del origen de las solicitudes PCT y la necesidad de reconfigurar las capacidades lingüísticas e informáticas de su personal para tenerlos en cuenta;

decidió aprobar excepcionalmente que sea 65 años la edad obligatoria para la jubilación respecto del personal contratado antes del 1 de enero de 2014, y que comience a aplicarse a partir del 1 de enero de 2020. De ese modo se preserva la competitividad de la OMPI y se asegura el cumplimiento de las obligaciones dimanantes de tratados.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

58. Los debates se basaron en el documento WO/CC/74/3.

59. La oficial jefa de Ética Profesional presentó el informe anual de la Oficina de Ética Profesional, que abarca las actividades realizadas por dicha oficina durante el año 2016 (documento WO/CC/74/3). 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, lo cual suscitó el establecimiento de un sistema exhaustivo de ética e integridad en la OMPI y de la Oficina de Ética Profesional. La oficial recalcó que la Oficina de Ética Profesional es independiente de los demás servicios de la OMPI. Incumben a dicha oficina 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. En lo que respecta a las actividades promocionales, desde la puesta en marcha de la política de la OMPI de ética e integridad, en 2012, se ha impartido formación, con carácter obligatorio, a todos los miembros del personal y en todos los niveles de la Organización. En 2016, 622 empleados, cerca del 53% de todo el personal de la OMPI, participaron en tareas de formación y sensibilización en materia de ética profesional. Incluían, entre otras cosas, actividades de divulgación de carácter sectorial, sobre el mandato de la Oficina de Ética Profesional y los servicios prestados a los miembros del personal, y la disponibilidad de su servicio de ayuda, abierto las 24 horas del día y los siete días de la semana. Las encuestas de satisfacción indicaron que el 80% de los encuestados consideró que el curso incrementó su conocimiento. En relación con el asesoramiento confidencial a todos los miembros del personal, la Oficina de Ética Profesional recibió 36 solicitudes de asesoramiento en 2016. La mayor parte de los asuntos objeto de asesoramiento tuvo que ver con actividades fuera de la Organización, conflictos de intereses y declaraciones de intereses, seguidos de cuestiones relativas a las comunicaciones y asuntos relacionados con las condiciones de empleo. La oficial añadió que, en lo que atañe a la fijación de normas y el desarrollo de políticas, se reanudó y finalizó la labor interna sobre una nueva política de divulgación de los intereses financieros del personal directivo superior y determinados miembros del personal. En 2016 también se llevó a cabo la labor sobre la revisión de la Política de protección contra represalias por cooperar en una actividad de supervisión o informar acerca de faltas de conducta o irregularidades, o Política de protección de los denunciantes de irregularidades. En esta revisión, se tomó nota de las observaciones y recomendaciones formuladas en la auditoría del marco ético de la OMPI. Mientras tanto, la revisión fue finalizada. El resultado de la revisión fue sometido a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) para que lo examinara y formulara los comentarios pertinentes, y la política fue promulgada. En cuanto a la aplicación de las políticas atribuidas a la Oficina de Ética Profesional, la Oficina recibe denuncias por represalias y efectúa un examen preliminar para determinar si el denunciante ha participado en una actividad protegida en el marco de la Política de protección contra represalias. A partir de ese examen preliminar, la Oficina de Ética Profesional determina si hay indicios racionales de represalia que exigen protección del denunciante en cuestión. En 2016, la Oficina de Ética Profesional concluyó el examen preliminar de dos peticiones de protección contra represalias. Se consideró que las denuncias no entraban en el ámbito de la Política de protección contra represalias. Del cotejo de resultados se observó que el número de investigaciones de la OMPI es comparable al de otras organizaciones de las Naciones Unidas. 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 nivel D1 y superior, así como a otras categorías específicas. En 2016, período al que hace referencia el presente informe, se alcanzó un grado de conformidad del 100% con las IPSAS respecto de la obligación de divulgar las transacciones realizadas con partes relacionadas. En 2016 se realizó una encuesta sobre sensibilización acerca de los principios de la OMPI en materia de ética profesional y del compromiso del personal de la Organización para con dichos principios. El 86% de los encuestados afirmó que estaba al corriente de los principios éticos y el 87% declaró que estaba comprometido con esos principios. Otras esferas de la actividad de la Oficina de Ética Profesional en 2016 mencionadas en el informe fueron la cooperación en torno al marco de ética profesional y la implicación activa de la Oficina de Ética Profesional con la CCIS. En sus interacciones, la Oficina de Ética Profesional fue consciente en todo momento de los requisitos necesarios para el funcionamiento adecuado de toda oficina de ética profesional, a saber, independencia, imparcialidad y confidencialidad. La oficial informó acerca de los esfuerzos de la Oficina de

Ética Profesional destinados a armonizar sus actividades con las mejores prácticas aplicadas en el sistema común de las Naciones Unidas, para lo cual, la Oficina colaboró activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, que tiene por finalidad fomentar la colaboración, en todo el sistema, en cuestiones relacionadas con la ética profesional en el marco del sistema de las Naciones Unidas y viene a ser una plataforma para el intercambio de políticas y prácticas en materia de ética profesional.

60. La delegación de la Federación de Rusia dio las gracias a la Secretaría de la OMPI y en particular a la Oficina de Ética Profesional por la elaboración concienzuda del informe y tomó nota con satisfacción de la cooperación entre la Secretaría de la OMPI y la Secretaría de las Naciones Unidas sobre cuestiones de ética profesional.

61. La delegación de Alemania dio las gracias a la Secretaría y en particular a la Oficina de Ética Profesional por la elaboración y presentación del exhaustivo informe. Con respecto a la Política de protección contra represalias y a la decisión adoptada en 2016 de revisar la política, tomó nota de que el director general promulgó la política revisada el 29 de septiembre de 2017 y de que, dos días antes de su promulgación, la CCIS formuló observaciones al respecto. Expresó su agradecimiento a la CCIS por su contribución al proceso de revisión y especialmente por haber encontrado un procedimiento viable para formular estos comentarios fuera del calendario de reuniones ordinarias, a fin de que se pudieran incluir en la política sus observaciones y comentarios. Se refirió con agrado a la incorporación, en el texto de la política, de muchos de los comentarios de la CCIS y de algunos de los comentarios que la delegación presentó en nombre propio. Elogió también la excelente labor del consejero jurídico y su equipo por haber introducido los comentarios en la política de una manera coherente desde el punto de vista jurídico. Además, dijo que, si está bien diseñada, la Política de protección de los denunciantes de irregularidades será un instrumento eficaz para crear un clima de confianza mutua entre todos los empleados de una organización. Corresponde a la Oficina de Ética Profesional evaluar si la política se ajusta debidamente a la realidad. La delegación trasladó su agradecimiento al director general por la disposición que ha mostrado para desarrollar la política en caso de que presente alguna deficiencia. En ese contexto, la presentación de información regular y sustantiva por parte de la Oficina de Ética Profesional acerca de las peticiones de protección contra represalias, y la forma en que se tramitan dichas peticiones, será una parte indispensable del informe anual de la Oficina de Ética Profesional.

62. La delegación de los Estados Unidos de América reconoció el importante papel de la Oficina de Ética Profesional para permitir el funcionamiento sólido de la OMPI. Dio las gracias a la Oficina por llevar a cabo sesiones de formación personal y en línea, y preguntó cuántos miembros del personal se espera que finalicen ese curso como repaso. Cree que es necesario que las organizaciones internacionales dispongan de políticas sólidas de declaración de información financiera y de declaración de intereses, y preguntó por cualquier cambio notable que se haya reflejado en la política y cuándo se aplicará. Pidió que se aporten aclaraciones sobre el estado de una solicitud de asesoramiento en materia de represalias que, según los informes, no ha sido resuelta en 2016. Pidió asimismo que en los futuros informes analíticos se dé cuenta de las prioridades de la oficina para el año siguiente y de las observaciones o comentarios que la Oficina de Ética Profesional formule al personal directivo. Esto está en consonancia con informes anuales sobre ética profesional como los de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Solicitó también que se incluya una tabla o un cuadro comparativo donde figure el número de denuncias por represalias y de investigaciones sobre ética profesional de años anteriores, a fin de permitir a los Estados miembros evaluar el marco y la cultura de ética profesional de la Organización y su evolución a lo largo del tiempo. Por último, la delegación dijo que valora favorablemente que los Estados miembros hayan tenido la oportunidad de formular comentarios acerca de la revisión de la Política de protección contra represalias, y dio las gracias a la CCIS por formular sus observaciones fuera de su calendario de reuniones habitual y en un período de tiempo bastante breve. La delegación considera que el resultado es una mejor política y espera con interés su aplicación efectiva. Instó a la Secretaría a que haga

pública la nueva política en aras de la transparencia, ya que así se mandará un mensaje al público de que la protección de los denunciantes de irregularidades es un tema que se aborda con seriedad. Las Naciones Unidas, la OMS, la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la FAO y la OIT tienen publicadas sus políticas en sus sitios web. El establecimiento de unas funciones de ética profesional independientes y la protección creíble de los denunciantes de irregularidades son, desde hace mucho tiempo, prioridades para los Estados Unidos de América, y la delegación acoge con agrado el progreso realizado por la OMPI para llevarlas a cabo y su compromiso continuo al respecto.

63. La delegación de México reiteró la importancia que reviste para su país la correcta gestión de los recursos humanos de la OMPI y el uso transparente de estos. Agradeció la información proporcionada por la Oficina de Ética Profesional e instó al director general, la Secretaría y su equipo a seguir aplicando las prácticas óptimas. La delegación mencionó la importancia de proseguir las iniciativas de sensibilización y la necesidad de conservar registros de la labor de asesoramiento, sin dejar de mantener la confidencialidad. En este sentido, preguntó si en los próximos informes se facilitará más información acerca del seguimiento de los casos, presentes y pasados. Dijo que la oficina debe disponer de los recursos necesarios para ejecutar su mandato, y agradece al director general y a la Secretaría el apoyo facilitado a tal fin.

64. La delegación de Australia trasladó su agradecimiento a la oficial jefa de Ética Profesional por el informe y la ponencia. Su país opina que una función de ética profesional fuerte e independiente es de vital importancia para la OMPI y para otros organismos de las Naciones Unidas. Encomió a la Oficina de Ética profesional, especialmente por sus actividades de formación y sensibilización sobre ética e integridad. Tomó nota de la conclusión de la auditoría del marco de ética profesional, que establece que el marco es adecuado y conforme a las prácticas óptimas del sistema de las Naciones Unidas. Además, instó a la Oficina de Ética Profesional a tener en cuenta las sugerencias de la CCIS que constan en su informe anual acerca de la necesidad de establecer plazos más exigentes para la aplicación de las recomendaciones del informe de auditoría. Su país apoya decididamente políticas y procedimientos de protección contra represalias efectivos, eficientes y transparentes en la OMPI que reflejen las mejores prácticas del sistema de las Naciones Unidas. Dio las gracias a la Oficina de Ética Profesional por la revisión de la política de la OMPI sobre la protección contra represalias y a la CCIS por sus contribuciones, y dijo que se congratula de que se haya promulgado la política y de que se hayan tenido en cuenta los comentarios de la CCIS. La delegación respaldó la sugerencia de la delegación de los Estados Unidos de América de publicar en línea la Política de la OMPI de protección contra represalias para aumentar la transparencia sobre este asunto.

65. En respuesta a las preguntas de las delegaciones, la oficial jefa de Ética Profesional indicó que la tercera solicitud de asesoramiento en materia de represalias mencionada en el informe se concluyó a principios de 2017. Puesto que el informe se refiere al año 2016, este dato no se había incluido. En cuanto a la formación, el curso de formación en línea será obligatorio como curso de repaso para todos los miembros del personal y estará disponible en dos idiomas. La versión en inglés ya está disponible en línea y la versión en francés lo estará pronto. En lo que atañe a la Política de protección de los denunciantes de irregularidades, la Secretaría aclaró que, como las órdenes de servicio son documentos internos, son publicadas en la página Intranet de la OMPI y distribuidas a todo el personal de acuerdo con el procedimiento habitual. No se comunican formalmente a los Estados miembros. Sin embargo, respecto de la Política de protección de los denunciantes de irregularidades, como se han recibido aportaciones por parte de los Estados miembros y existe interés por ella, la Secretaría está en proceso de comunicar dicha política a todos los Estados miembros.

66. El Comité de Coordinación de la OMPI tomó nota del “Informe anual de la Oficina de Ética Profesional” (documento WO/CC/74/3).



## PUNTO 29 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### ENMIENDAS AL ESTATUTO Y REGLAMENTO DEL PERSONAL

67. Los debates se basaron en los documentos WO/CC/74/4, WO/CC/74/4 Add., WO/CC/74/7 y WO/CC/74/7 Corr.

68. Haciendo referencia a los documentos WO/CC/74/4 y WO/CC/74/4 Add., la Secretaría informó al Comité de Coordinación de la OMPI de la presentación de tres enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal para su aprobación. La primera de ellas atañe a la cláusula 3.5, relativa al sueldo inicial, y consiste en una propuesta de abonar durante un tiempo limitado un incentivo a la contratación, cuando la OMPI tenga dificultades para contratar expertos en esferas muy especializadas. Esta propuesta se basa en la que formuló la CAPI en su informe anual de 2015 y en una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Añadió que ya se han introducido disposiciones similares en el Estatuto del Personal de la Secretaría de las Naciones Unidas y de la OMS, y que este incentivo a la contratación solo se aplicaría en función de las necesidades. La segunda enmienda atañe a la cláusula 12.5, y se refiere a una medida transitoria sobre el subsidio de educación. La Secretaría destacó que en el conjunto integral de la remuneración revisado que se introdujo en el sistema de las Naciones Unidas en 2017 se efectuaron algunas enmiendas a las normas que rigen el subsidio de educación, que se traducen en unas disposiciones menos favorables para la enseñanza superior, sobre las que se puede obtener información más detallada en el párrafo 7 del documento WO/CC/74/4. Propuso una medida transitoria para los funcionarios que en el momento en que se anunciaron las nuevas normas ya hubieran matriculado a sus hijos en programas de enseñanza superior de duración inferior a cuatro años. Esa medida transitoria mitigaría las repercusiones considerables que se derivan de la pérdida del derecho al subsidio de educación y afectaría a 18 funcionarios y 19 jóvenes, con un costo estimado de 190.000 dólares de los Estados Unidos. La tercera enmienda atañe a la cláusula 9.10, relativa a la edad límite para la jubilación. La Secretaría afirmó que, actualmente, la cláusula 9.10 autoriza al director general a mantener en servicio activo, hasta la edad de 65 años, a los funcionarios cuya edad de jubilación reglamentaria sea de 60 o 62 años. Sin embargo, no autoriza que se mantenga en servicio activo más allá de la edad de jubilación a los funcionarios cuya edad de jubilación reglamentaria sea de 65 años. Con el fin de armonizar las disposiciones legales de la OMPI con las del régimen común de la ONU, la Secretaría propuso enmendar la cláusula para dar al director general la posibilidad de prorrogar la edad de jubilación de los funcionarios más allá de la edad de jubilación reglamentaria, en casos excepcionales, si considera que redundaría en interés de la Organización. Además de esas tres enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal, la Secretaría señaló que hay otras de carácter menos sustantivo, que se enumeran en el párrafo 13 del documento. Informó al Comité de Coordinación de la OMPI, para que tome nota, de la inclusión de una lista de enmiendas al Reglamento del Personal que deberán entrar en vigor el 1 de enero de 2018, entre las que figuran reglas relativas a la gestión del tiempo, la protección de la salud y el seguro de enfermedad para los funcionarios con nombramiento temporal, así como algunas enmiendas de orden editorial. Todas ellas se encuentran en el Anexo II del documento WO/CC/74/4. La Secretaría añadió que en el documento se incluye asimismo una lista de enmiendas al Reglamento del Personal aplicadas entre julio de 2016 y junio de 2017, también para que el Comité de Coordinación de la OMPI tome nota de ellas, entre las que figuran enmiendas relativas a la prestación familiar pagadera a los funcionarios de servicios generales en Ginebra y la Junta de Apelación de la OMPI, y una modificación de las reglas que rigen las vacaciones anuales. Para finalizar, la Secretaría invitó al Comité de Coordinación de la OMPI a que tome nota de la Política de la OMPI de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede, y a que mantenga la cláusula 3.25 del Estatuto del Personal, en la que se establece un incentivo financiero de duración limitada para promover la movilidad del personal a las oficinas en el exterior.

69. La delegación de los Estados Unidos de América elogió las medidas positivas adoptadas por la Secretaría para mejorar el Estatuto y Reglamento del Personal y hacer que sea más claro. Dio las gracias a la Secretaría por aplicar la política de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede. Sin embargo, pidió al Comité de Coordinación de la OMPI que revise la cláusula 3.25, relativa al incremento especial de sueldo, cuando se le haya concedido a un funcionario, a fin de decidir si se debe mantener o no. Sostuvo que los Estados miembros podrán evaluar mejor el valor del incremento especial de sueldo cuando las delegaciones hayan visto cómo se aplica. Indicó que esta solicitud concuerda con su aprobación del incremento especial de sueldo en la sesión anterior del Comité de Coordinación de la OMPI, en la que se examinó la necesidad de una revisión por parte del Comité.

70. La delegación de Suecia dio las gracias a la Secretaría por las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal. La delegación pidió aclaraciones acerca de la enmienda propuesta en relación con la cláusula 3.5, respecto del incentivo a la contratación. Mencionó que se ha propuesto que pueda ofrecerse un aumento en el sueldo inicial de hasta un 25% para la contratación de expertos en esferas muy especializadas. La delegación planteó en primer lugar si la OMPI tiene dificultades para dar con personal con las competencias adecuadas y si esa medida sería de utilidad. En segundo lugar, la delegación se refirió a la estimación de los costos adicionales relacionados con la enmienda propuesta. En lo que respecta al incremento especial de sueldo, la delegación dijo que respalda la declaración realizada por la delegación de los Estados Unidos de América y que desea que se proporcione información para determinar hasta qué punto se ha aplicado ese incremento especial de sueldo, a cuántos funcionarios concierne y qué costo entraña esa medida.

71. La delegación del Canadá dijo que agradecería recibir más información de la Secretaría acerca del incentivo a la contratación. Añadió que se pregunta a qué esferas especializadas se destina la medida y a cuántos puestos afectaría y cómo cifra la Secretaría los costos anuales de esa medida. Mencionó también que le gustaría que se brinde información acerca de si hay oficinas en el exterior que experimentan la insuficiencia de personal en la que se basa el establecimiento de esa cláusula.

72. La delegación de la Federación de Rusia manifestó su satisfacción a la Secretaría por el detallado documento acerca de las enmiendas al Estatuto y Reglamento del personal y dijo que opina que el Reglamento está en sintonía con las prioridades y las prácticas del régimen común de las Naciones Unidas.

73. La Secretaría respondió que no dispone de estimaciones de costos en relación con el incentivo a la contratación porque no ha aplicado esa medida hasta la fecha. Añadió que en ocasiones se dan situaciones en las que la Organización anuncia vacantes y no puede encontrar la calidad de personal que se necesita y, por lo tanto, tiene que volver a anunciar los puestos de trabajo. La Secretaría aclaró que puede tratarse de puestos de trabajo específicos en las esferas de la traducción y las TI, o en otras esferas especializadas. Mencionó que, en primer lugar, hay que saber cómo va a funcionar y que la idea es, evidentemente, aplicar esa medida solo en función de las necesidades, y que puede informar al Comité sobre la frecuencia con que haya sido necesario aplicar esa medida. La Secretaría declaró que no sabe si se ha aplicado mucho en otras organizaciones, pero que por el momento se ha incluido como medida para situaciones imprevistas. En relación con el incremento especial de sueldo, la Secretaría explicó que lleva un año en vigor, pero que aún no lo ha utilizado, ya que todavía no se ha visto obligada a proceder a un traslado a largo plazo de personal de Ginebra a una oficina en el exterior.

74. Haciendo referencia a los documentos WO/CC/74/7 y WO/CC/74/7 Corr., el presidente de la CCIS de la OMPI pronunció las siguientes palabras:

“Gracias, señor presidente. Excelencias, distinguidos delegados, tengo el agrado de presentarles las propuestas de enmienda del Estatuto del Personal de la OMPI, que constan en el documento WO/CC/74/7.

Como recordarán, la Asamblea General modificó la Carta de Supervisión Interna para incluir disposiciones relativas a las investigaciones sobre presuntas faltas de los miembros del equipo directivo superior de la OMPI.

Si bien es cierto que los aspectos de la investigación de un caso de esa índole ya han sido adecuadamente abordados, se observó que estaba incompleta la parte del Estatuto del Personal que aborda las medidas disciplinarias a tomar en esos casos. Por ende, en el 48.º período de sesiones de la Asamblea General de la OMPI se pidió a la CCIS que propusiera las modalidades y procedimientos adecuados, incluida toda enmienda necesaria del Estatuto del Personal que guardase conformidad con las revisiones efectuadas en la Carta de Supervisión Interna.

Durante su 44.ª y 45.ª sesiones, la CCIS deliberó sobre el asunto y, tras consultar a la Secretaría y los Estados miembros, preparó el documento que ahora tiene ante sí el Comité de Coordinación de la OMPI.

Las enmiendas que se proponen definen claramente las funciones y responsabilidades en el caso en que una investigación encuentre fundamentadas las denuncias contra el director general. Se propone que el Comité de Coordinación asuma las funciones que normalmente incumben al director del Departamento de Gestión de Recursos Humanos, y que la Asamblea General asuma las funciones que normalmente incumben al director general.

Se propone, además, realizar una clara distinción entre la actuación profesional y los problemas relacionados con la conducta, y de emplear con coherencia la expresión “falta de conducta” en todo el Estatuto del Personal.

Por último, se propone establecer claramente el deber de todo miembro del personal de denunciar las faltas de conducta, puesto que ese deber constituye la base de la política de denuncia de irregularidades y de la protección de quienes las denuncian. En ese contexto, la CCIS propone que sea la División de Supervisión Interna el principal canal para denunciar las faltas de conducta.

Me complace informarles de que, tras analizar un poco más la cuestión con el Departamento de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina del Consejero Jurídico, se ha alcanzado un consenso en relación con la Cláusula 1.7.c) del Estatuto del Personal. El nuevo texto propuesto también está en consonancia con las disposiciones de la Política de la OMPI sobre la Protección contra las Represalias, recientemente aprobada.

Por otra parte, y sin relación alguna con lo anterior, la Comisión formuló una recomendación al director general para que se modifiquen otros aspectos de las disposiciones sobre medidas disciplinarias que figuran en el Reglamento del Personal, recomendación que consta en el párrafo 12 de nuestro informe. Hemos sido informados recientemente de que el director general ha decidido no aplicar la recomendación de la CCIS.

La Comisión es de la opinión de que la enmienda propuesta, en caso de ser adoptada, permitiría abordar adecuadamente las denuncias por falta de conducta que se hagan contra los miembros del equipo directivo superior de la OMPI.

Muchas gracias.”

75. 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/74/4, a los fines de su entrada en vigor el 1 de enero de 2018;
- ii) tomó nota de las enmiendas al Reglamento del Personal y a los anexos conexos que figuran en los Anexos II y III del documento WO/CC/74/4;
- iii) tomó nota de la “Política de la OMPI de movilidad a las oficinas situadas fuera de la sede” adjunta en el Anexo IV del documento WO/CC/74/4;
- iv) decidió mantener la cláusula 3.25 en el Estatuto del Personal de la OMPI; y
- v) decidió aprobar la enmienda a la cláusula 9.10 del Estatuto del Personal que figura en el Anexo del documento WO/CC/74/4 Add., a los fines de su entrada en vigor el 1 de enero de 2018.

76. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las enmiendas al Reglamento del Personal propuestas por la CCIS (documentos WO/CC/74/7 y WO/CC/74/7 Corr.).

[Sigue el Anexo<sup>1</sup>]

---

<sup>1</sup> Es práctica habitual que, previa solicitud, el presidente permita que un representante del Consejo del Personal de la OMPI se dirija a los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI tras la conclusión de su orden del día, a fin de ofrecerles las perspectivas del personal. El presidente informó de que seguiría el precedente establecido con el acuerdo de los Estados miembros, por lo que procedió. Se adjunta la declaración del representante del Consejo del Personal.

Intervención del Consejo del Personal de la OMPI ante el  
Comité de Coordinación de los Estados miembros de la  
Organización Mundial de la Propiedad Intelectual  
6 de octubre de 2017, Ginebra (Suiza)

Es un gran honor dirigirme al Comité de Coordinación esta mañana en nombre del Consejo del Personal de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. Mi nombre es Tom Bombelles y, si bien soy yo quien habla hoy, insisto en que mis observaciones de hoy son en nombre del Consejo del Personal en su conjunto. Somos un grupo colegiado, y mis colegas están hoy aquí conmigo en la sala. Nos centraremos en ofrecerles las perspectivas y preocupaciones de TODOS los funcionarios de la OMPI, haciendo hincapié en TODOS. Por primera vez en la OMPI, los representantes del personal han sido elegidos por sufragio universal, sin límite ni criterio alguno en cuanto a quiénes pueden votar y expresar sus preferencias.

El Consejo del Personal de la OMPI fue creado tras las elecciones generales celebradas en marzo de 2017. Como tal, somos un nuevo órgano con un mandato de un año, durante el cual nos asentaremos y estableceremos nuestras reglas y procedimientos, y construiremos una base para que los futuros Consejos del Personal representen los intereses de todo el personal. En todos esos esfuerzos, y en la mejor tradición democrática, nuestro énfasis está en la **inclusión**.

Una cuestión clave para el Consejo del Personal de la OMPI, en el desempeño de su nueva función, ha sido determinar cuál es la forma más eficaz de representar los intereses de todo el personal ante el director general y la Administración, haciendo hincapié en la obtención de resultados concretos. En ese espíritu, el Consejo del Personal de la OMPI ha colaborado constructivamente con el director general y la Administración. Sin embargo, al mismo tiempo, sigue siendo vital que el Consejo del Personal actúe como órgano de control, velando por que las decisiones que adopten el director general y la Administración redunden en beneficio de todos los funcionarios y por que en la OMPI prevalezca un espíritu de trabajo caracterizado por la inclusión, la equidad, la profesionalidad y el respeto.

Para lograr esa visión, inmediatamente después de su creación, el Consejo del Personal de la OMPI retomó el diálogo con el director general y la Administración. En los seis meses transcurridos desde nuestra elección de marzo de 2017, hemos tenido cinco reuniones con el director general. A veces estamos de acuerdo, a veces no, pero siempre encontramos un diálogo abierto y honesto, y en la mayoría de los casos un terreno común.

Ese enfoque nos ha permitido conseguir una serie de beneficios, pequeños y grandes, para el personal. Por ejemplo:

1. En nuestras observaciones sobre los cambios propuestos para el subsidio de educación, instamos a la Administración a que protegiera al personal con derecho al subsidio de toda disminución significativa en las prestaciones a raíz de esos cambios, y la Administración puso en práctica algunas medidas de transición para mitigar los efectos negativos en relación con varios funcionarios.
2. Hemos instituido grupos de trabajo y apelado a personal de todos los sectores de la OMPI para que trabajen en una serie de temas, promoviendo así de manera tangible la inclusión que mencioné hace unos momentos.
3. Hemos organizado dos eventos sociales, y hemos solicitado con éxito la apertura de dos terrazas para uso del personal que no se habían utilizado anteriormente. Entre las muchas ventajas de trabajar aquí está el recinto de la OMPI y sus

instalaciones físicas, y los pequeños gestos pueden tener un efecto positivo en la moral.

4. En todo esto hemos tratado, y con éxito si se me permite decirlo así, de cambiar el tono y el telón de fondo de la relación entre el Personal y la Administración. Como he dicho, si estamos en desacuerdo lo decimos y defendemos firmemente nuestra postura. Pero lo hacemos de manera constructiva, profesional y respetuosa. Y habida cuenta de las observaciones y comentarios que hemos recibido de nuestros colegas, nuestro enfoque fue captado y apreciado.

Esos progresos, pequeños y grandes, son bienvenidos, pero por supuesto la cuestión más importante a la que se enfrenta el personal de la OMPI, y de hecho todo el personal de la categoría profesional de las Naciones Unidas en Ginebra, es la decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de cambiar el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Ginebra, lo que supone un riesgo de reducción muy acusada de la remuneración neta del personal de la categoría profesional. En la forma en que fue propuesto originalmente, el cambio habría dado lugar a una pérdida *de facto* de un mes de sueldo, lo que hubiera causado estragos en los hogares de los miembros del personal. El Consejo del Personal apoyó una petición presentada por el personal y firmada por 602 funcionarios para expresar su oposición inequívoca a la decisión opaca e imperfecta de la CAPI.

El enfoque de la CAPI plantea dos problemas principales.

En primer lugar, y como lo expresaran claramente a la CAPI, en su reunión de julio de 2017 en Viena, todas las organizaciones con sede en Ginebra y los representantes del personal, su metodología opaca y deficiente tiene errores fatales y no debería permitirse que continúe. Los Estados miembros exigen con razón transparencia, rendición de cuentas y cumplimiento de los procedimientos y metodologías establecidos. Como quedó claro en la reunión de Viena, hay una opinión muy arraigada, apoyada por numerosos expertos de las organizaciones con sede en Ginebra, de que la CAPI no ha cumplido todos los objetivos. ¿No deberían ustedes, los Estados miembros, exigir a la CAPI lo mismo que exigen de nosotros?

En segundo lugar, desde el punto de vista práctico, el enfoque brusco y no reflexionado de la CAPI conlleva un potencial de daño real para muchos colegas que ni esperaban una reducción tan grande de la remuneración neta ni están preparados para ella. Muchos funcionarios han aceptado empleos en la OMPI con la expectativa totalmente razonable de que el multiplicador del ajuste por lugar de destino, aunque fluctúe levemente de un mes a otro, se mantendrá en su rango histórico. Los alquileres, las hipotecas, los préstamos, el costo de educar a nuestros hijos, la ayuda a familiares y parientes, a nuestros padres que envejecen, etcétera., son elementos de la planificación financiera de un miembro del personal de las Naciones Unidas. Ninguna de esas obligaciones se reducirá en un 7% sólo porque la CAPI haya decidido cambiar su metodología para Ginebra.

Además, como nos recuerdan centenares de colegas, la decisión de la CAPI debe ser considerada según el contexto. En la OMPI, el nivel de las prestaciones del personal, en gran medida a petición expresa de ustedes, los Estados miembros, se ha reducido en un período de tiempo relativamente corto y sigue disminuyendo. Nos referimos a los cambios introducidos en el cálculo de las prestaciones por familiares a cargo, a la disminución del subsidio de educación, la disminución de la prestación por vacaciones en el país de origen, todo lo cual ha supuesto una disminución considerable de la remuneración de la mayoría de nosotros.

Además, entre 2015 y 2018, la Organización no ha creado un puesto; el número de puestos con contratos de plazo fijo se mantiene en 1.205. Sin embargo, se nos pide a todos que hagamos más con menos, aunque disminuya el nivel de remuneración, y ahora se nos amenaza con más recortes.

Por ejemplo, en nuestras dos principales áreas de servicios, el Sistema del PCT y el Sistema de Madrid, la cantidad de solicitudes tramitadas por la OMPI aumentó un 8% y un 9%, respectivamente. El incremento de eficiencia es impresionante, pero esos incrementos de eficiencia deberían ser recompensados con incentivos, incluyendo los financieros, pero la realidad es que se nos está penalizando.

Por último, si bien el principio es importante, recordemos que en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual prevemos que habrá un aumento del 10% en los ingresos en el próximo bienio, mientras que los gastos de personal no subirán más del 0,8%. Y tenemos más de 300 millones de francos suizos en las reservas. Las preguntas son sencillas: ¿Por qué debería el personal aceptar una disminución de los sueldos para incrementar la eficiencia, para hacer más con menos, siendo como es el activo más importante de esta Organización?

La OMPI y su personal gozan de la condición privilegiada que conlleva ser miembro del sistema de las Naciones Unidas, pero el personal de la OMPI insta a los Estados miembros a que tengan en cuenta el funcionamiento particular de la OMPI, el hecho de que sea autofinanciada, y de que goza por ende de una situación financiera saludable.

El Consejo del Personal acoge con beneplácito la carta que el director general envió el 13 de abril de 2017 a la CAPI, así como el tono claro y directo de la carta, cuestionando la decisión de la CAPI. En particular, el director general subrayó la necesidad de velar por que la aplicación de la decisión de la CAPI no menoscabe las obligaciones que tiene la Organización para con su propio personal. En otras palabras, existe la obligación rotunda de velar por que haya diligencia debida.

Recordemos que, en su carta del 13 de abril, el director general destacó el hecho de que la OMPI busca en el mercado mundial personas con talento y aptitudes, para las que hay una gran demanda y son valoradas en la economía del siglo XXI. Nuestra Organización no puede plantearse un modelo uniforme de remuneración, y nuestras inquietudes merecen que ustedes, los Estados miembros, las tomen con la máxima seriedad.

Además, en el proyecto de presupuesto por programas, WO/PBC/27/8, de fecha 15 de agosto de 2017, preparado para la reunión del PBC de septiembre de 2017, se informó a los Estados miembros (párrafo 29) acerca de los posibles riesgos jurídicos y de responsabilidad financiera que se plantean a la Organización de surgir litigios en respuesta al ajuste a la baja de los sueldos previsto en la decisión de la CAPI.

Señor presidente, distinguidos delegados, señoras y señores, la OMPI es una joya del sistema de las Naciones Unidas, está alineada con los sectores más avanzados de la economía mundial y presta servicios que son valorados por sus clientes. Al mismo tiempo, como organismo de las Naciones Unidas, nos servimos de nuestra posición privilegiada para volcarnos a lograr objetivos relacionados con el desarrollo a fin de ayudar a todos los Estados miembros a beneficiarse de la economía de la innovación.

Para ello, necesitamos atraer a los mejores y más brillantes, y retenerlos con paquetes de remuneración que sean competitivos. Nuestra responsabilidad es hacer nuestro trabajo y entregar los resultados que ustedes esperan, y lo hacemos. Con todo respeto, les pedimos que hagan una pausa y que sopesen detenidamente la presión constante que ejercen para no crear más puestos, para reducir las prestaciones del personal y su remuneración. El desempeño del personal es bueno, a veces superlativo, y los resultados financieros son excelentes. Les rogamos que consideren detenidamente si, a cambio, la reacción apropiada es que reduzcan nuestra paga mensual y recorten nuestras prestaciones.

En conclusión, la OMPI sigue siendo un buen lugar, y a veces un muy buen lugar, para trabajar y hacer carrera. De todas las cosas que ustedes deseen cambiar en la OMPI, esa no debería ser una de ellas. Gracias por su atención y por la oportunidad de haberme dirigido al comité en nombre de todo el personal.

[Fin del Anexo y del documento]