

## Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima octava sesión (51.<sup>a</sup> ordinaria)  
Ginebra, 21 a 25 de septiembre de 2020**

### INFORME

*aprobado por la 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/61/1): 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.ii), 11, 18, 19, 20, 21 y 22.
2. Los informes sobre los puntos mencionados, excepto los puntos 7, 9, 18, 19 y 20 constan en el informe general (documento A/61/10).
3. El informe sobre los puntos 7, 9, 18, 19 y 20 consta en el presente documento.
4. La embajadora Zsuzsanna Horváth (Hungría) fue elegida presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI; el embajador Alfredo Suescum (Panamá) y la Sra. Mercy Kainobwisho (Uganda) fueron elegidos vicepresidentes.
5. La recién elegida presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI, embajadora Zsuzsanna Horváth (Hungría), dio las gracias a los Estados miembros por haberla elegido.

## PUNTO 7 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### APROBACIÓN DE ACUERDOS

6. Los debates se basaron en el documento WO/CC/78/3.

7. Al presentar el punto del orden del día, el consejero jurídico recordó que, de conformidad con el artículo 13.1) del Convenio que establece la OMPI, todo acuerdo general concertado con miras a establecer relaciones de trabajo y cooperación con otras organizaciones intergubernamentales será conuido por el director general, previa aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI. Señaló que existen dos acuerdos generales de ese tipo, como se recoge en el documento de trabajo, propuestos para su aprobación por el Comité de Coordinación de la OMPI. En primer lugar, un acuerdo de cooperación destinado a entablar relaciones entre la OMPI y la Comunidad del Caribe (CARICOM) en cuestiones de interés mutuo con miras a armonizar sus esfuerzos por fomentar y promover la PI en los Estados miembros de la CARICOM; y en segundo lugar, un acuerdo de cooperación destinado a establecer un marco de cooperación entre la OMPI y la Organización de los Estados del Caribe Oriental (OECO) en distintos ámbitos de la PI para contribuir al desarrollo económico, social y cultural de la región de la OECO.

8. La delegación del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, felicitó a la presidenta y a los dos vicepresidentes por su elección y declaró que el Grupo aguarda con interés colaborar con ellos bajo su hábil dirección durante su mandato. El Grupo B acoge con satisfacción la oportunidad de formular observaciones sobre los acuerdos de cooperación antes de su aprobación por el Comité de Coordinación de la OMPI. Señaló que los acuerdos de cooperación entre la OMPI y organizaciones de los Estados miembros son una forma muy importante de crear capacidad e intercambiar mejores prácticas. El Grupo no tiene objeciones a los acuerdos de cooperación entre la OMPI y la CARICOM y entre la OMPI y la OECO, pero observa que la composición de ambas organizaciones se superpone. Señaló que los miembros de la OECO a quienes se destina el acuerdo de cooperación son también miembros de la CARICOM. El Grupo pide que, al ejecutar esos acuerdos de cooperación, las actividades se adapten a las necesidades individuales de los Estados miembros de las dos organizaciones a las que pertenecen, evitando al mismo tiempo la duplicación. El Grupo B pide a la OMPI que estudie qué objetivos podrían alcanzarse en el marco de los acuerdos vigentes y, por otra parte, que vele por que los fondos y el tiempo que se dediquen a la ejecución de esos acuerdos de cooperación se utilicen adecuadamente.

9. Respondiendo a ello, el director general dijo que tendría que verificar con sus colegas, pero, en general, la OECO representa a los muy pequeños Estados insulares, mientras que la CARICOM incluye a algunos de los países caribeños más grandes. El director general informó a las delegaciones de que la OMPI debate desde hace años con todos los países del Caribe la posibilidad de concertar acuerdos regionales. En esos debates se ha abordado la posibilidad de un acuerdo regional en materia de patentes y de marcas y, por supuesto, la cooperación en materia de gestión colectiva. A su entender, se considera que las necesidades de los pequeños Estados insulares de la OECO no siempre coinciden con las necesidades de los países más grandes representados en la CARICOM. Aunque existe una superposición entre las dos organizaciones regionales, a su juicio, su diferencia explica la necesidad de dos acuerdos separados. El director general declaró que, no obstante, la OMPI toma nota de la idea de que no debe haber superposición en las actividades, y señaló que la intención es hacer la distinción que hacen los propios países de la región.

10. El Comité de Coordinación aprobó el acuerdo de cooperación entre la OMPI y la CARICOM; y el acuerdo de cooperación entre la OMPI y la OECO, que figuran en los Anexos I y II, respectivamente, del documento WO/CC/78/3.

## PUNTO 9 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### PROYECTOS DE ORDEN DEL DÍA DE LOS PERÍODOS ORDINARIOS DE SESIONES DE 2021

11. Los debates se basaron en el documento A/61/4.

12. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó los Anexos I y II; el Comité Ejecutivo de la Unión de París aprobó el Anexo III; el Comité Ejecutivo de la Unión de Berna aprobó el Anexo IV.

## PUNTO 18 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### INFORMES SOBRE ASUNTOS RELATIVOS AL PERSONAL

#### i) Informe anual sobre recursos humanos

13. Los debates se basaron en los documentos WO/CC/78/INF/1 and WO/CC/78/INF/2.

14. La Secretaría declaró que le complace presentar el Informe anual sobre recursos humanos, que abarca el período comprendido entre julio de 2019 y junio de 2020, y que se refiere a dos puntos principales. En primer lugar, aborda las cuestiones relativas al personal que deben comunicarse al Comité de Coordinación de la OMPI, como las rescisiones de los nombramientos, las prórrogas de los nombramientos temporales más allá del plazo y la aplicación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género. En segundo lugar, aborda otras cuestiones que interesan a los Estados miembros, como la diversidad geográfica, la contratación, la gestión del talento, el perfeccionamiento y el aprendizaje del personal. Añadió que, al igual que el año anterior, el informe está compuesto por un informe conciso sobre recursos humanos (RR.HH.) y un folleto complementario sobre RR.HH., titulado “Personal de la OMPI: Participación activa, Innovación, Resiliencia”, que se han puesto a disposición, en formato impreso y en línea, en todos los idiomas. La Secretaría destacó que el conjunto de empleados ha permanecido estable, en lo que a números se refiere: la cifra actual es de 1.508 empleados y no ha experimentado cambios importantes respecto a años anteriores, a pesar de que ha aumentado el número de solicitudes presentadas y que se han añadido nuevos programas y servicios. El personal básico, es decir, los funcionarios con nombramientos de plazo fijo, continuo o permanente, con cargo al presupuesto ordinario, representa el 72,3% del conjunto de los empleados, mientras que el componente flexible representa el 27,3%. En lo que respecta a la diversidad geográfica, 122 Estados miembros están representados actualmente en el conjunto de empleados. La Secretaría mencionó también que las actividades de divulgación y la colaboración con los Estados miembros no representados han dado resultados positivos y que ha recibido un número considerablemente mayor de solicitudes de empleo procedentes de Estados miembros no representados, que han pasado del 7,4% en 2016-17 al 13,3% en 2018-19. En lo que respecta a la diversidad, declaró que el conjunto de los empleados está compuesto en un 54% por mujeres y en un 46% por hombres, y que, a finales de agosto de 2020, hay paridad de género en el nivel P4, cumpliendo el objetivo fijado para 2021, mientras que hay una representación del 35% de mujeres en el nivel D1, con lo que se acerca al objetivo fijado para 2021. Además, se han adoptado diversas medidas para ayudar a las mujeres a competir con éxito por las vacantes en los niveles en que se encuentran infrarrepresentadas. En 2019, la Organización dio otro paso importante para convertirse en un empleador de primer orden, de conformidad con su estrategia de RR.HH., al poner en práctica un proyecto de guardería infantil de dos años de duración que ha tenido muy buena acogida, ya que 12 hijos de funcionarios se han inscrito. La Secretaría también mencionó que los programas de capacitación ofrecidos han contado con 12.385 participantes, y que el uso de la tecnología ha permitido que la capacitación sea más variada, rentable y accesible. En cuanto a su programa de recompensas y reconocimiento, señaló que un total de 95 funcionarios han

recibido recompensas por su excelente desempeño en el ciclo de gestión del rendimiento de 2019, e hizo notar que el costo de ese programa representa el 0,2% de los gastos en concepto de remuneración. La Secretaría señaló también que la Organización ha reaccionado con rapidez a la crisis de la COVID-19, facilitando que el personal trabaje a distancia desde su casa con el equipo adecuado para garantizar un acceso seguro a sus sistemas, y añadió que la mayoría de los servicios se han seguido prestando sin interrupción, incluidos los del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH). También hizo referencia a la necesidad de introducir varios ajustes temporales en la política de gestión de los RR.HH. durante el período de confinamiento y trabajo a distancia, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, las licencias, las licencias de enfermedad y las vacaciones en el país de origen. Posteriormente, estos ajustes se han revertido. Asimismo, cabe esperar que el trabajo a distancia siga formando parte de la política de gestión del tiempo de la Organización en una etapa posterior a la COVID, dada la buena utilización que se ha hecho de este instrumento y la agilidad y flexibilidad que ofrece. La Secretaría añadió que el personal ha manifestado de forma muy mayoritaria la opinión de que en el futuro se debe seguir permitiendo el trabajo a distancia.

15. La delegación de la Federación de Rusia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental, felicitó a la presidenta por su elección y elogió a la Secretaría y al DGRRHH por la preparación del informe. Manifestó la satisfacción de su Grupo ante los progresos realizados por la Secretaría hacia la igualdad de género y en materia de capacitación del personal. Explicó que el Grupo considera importante que se formule una nueva política sobre la igualdad de género y dio las gracias a la Secretaría por proporcionar información sobre la gestión de la situación creada por la COVID-19, al tiempo que destacó el buen nivel de la labor realizada a pesar de la necesidad de trabajar a distancia. Además, elogió a la Secretaría por su labor en materia de representación geográfica y declaró que se debe proporcionar más información a los Estados miembros a este respecto, señalando que el Grupo de Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental no está suficientemente representado en la Secretaría. Asimismo, mencionó que esta debería seguir desarrollando su programa de pasantías y expresó su convicción de que deberían crearse posibilidades de carrera para esta categoría de empleados. Añadió que el tema del “futuro del trabajo” es importante para su Grupo y expresó el deseo de contar con más información sobre la adaptación del personal a las nuevas tecnologías digitales y sobre el impacto que tienen estas en los procesos administrativos. La delegación transmitió las condolencias del Grupo por el fallecimiento de uno de los funcionarios de la Secretaría.

16. La delegación de Panamá, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Países de América Latina y el Caribe (GRULAC), felicitó a la presidenta y a los vicepresidentes por sus respectivos nombramientos y agradeció a la Secretaría el Informe anual sobre recursos humanos, señalando que contiene información muy importante sobre el personal de la OMPI. El Informe es uno de los recursos más importantes de la Organización. La delegación explicó que el Grupo ve con satisfacción los avances tangibles logrados en la esfera del equilibrio de género, gracias a los esfuerzos realizados por el DGRRHH. El Grupo está comprometido con esta cuestión. En este sentido, apoya las iniciativas en curso encaminadas a fomentar el talento femenino, además de alentar la creación de nuevas vías para mejorar la participación de la mujer en la Organización. La delegación dijo que el Grupo recibe con agrado la información proporcionada sobre las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el personal de la Organización. En su opinión, las medidas adoptadas no solo permiten contener los efectos de la pandemia dentro de la Organización, sino que también garantizan la continuidad de los servicios prestados hasta en los peores momentos de la pandemia. Buen ejemplo de ello es el apoyo que presta la Oficina Regional en la sede para América Latina y el Caribe a la Región mediante la adaptación de sus actividades a la situación actual. La delegación declaró que el Grupo lamenta profundamente el fallecimiento de uno de los funcionarios de la Organización y quiso enviar sus condolencias a la familia. Concluyó reiterando que la OMPI está en deuda con la Región por las deficiencias de la representación geográfica en la esfera de la contratación y pidió que la política de la OMPI en esta materia aborde el problema de manera eficaz.

17. La delegación de China dio el pésame por el funcionario que, lamentablemente, falleció de COVID-19 y trasladó sus más sinceras condolencias a la familia. Agradeció el informativo y completo informe anual elaborado por la Secretaría y declaró que este documento ayudará a los Estados miembros a comprender la planificación estratégica en materia de RR.HH. Asimismo, puso de relieve los resultados positivos obtenidos por la OMPI, la puesta en práctica de su Estrategia de Recursos Humanos 2017-2021 y los esfuerzos realizados por mejorar la representación geográfica de sus RR.HH. Consideró digna de elogio la gestión de los RR.HH. por parte de la OMPI y la entrega con la que lleva a cabo su labor el personal. A pesar de los desafíos sin precedentes que han surgido durante la pandemia de COVID-19, el personal ha hecho posible que la OMPI siga prestando sus servicios básicos de PI. La productividad del personal apenas se ha visto afectada, gracias a la adopción de opciones de trabajo a distancia y otras medidas eficaces. La delegación felicitó a la OMPI por su buen desempeño en materia de igualdad de género y alentó los esfuerzos de la Secretaría para seguir aplicando 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). También manifestó su apoyo a la estrategia organizada para atraer y retener a jóvenes talentos mediante programas de becas de estudios y pasantías, que permitirá incorporar a más jóvenes talentos en la plantilla. Considerando que la OMPI sigue teniendo dificultades para satisfacer la creciente demanda de sus servicios de PI por parte de los usuarios de todo el mundo, la delegación alentó a la Organización a ser innovadora y eficaz en el aumento de la diversidad de sus RR.HH.

18. La delegación de la República Islámica del Irán felicitó a la presidenta por su elección y le deseó todo el éxito en este importante cargo. Agradeció al DGRRHH la elaboración y presentación del Informe anual sobre recursos humanos, que contiene información sobre los progresos realizados en la consecución de los objetivos fijados en materia de dotación de personal, así como un panorama general de las políticas, iniciativas y actividades de la Organización en el ámbito de los RR.HH. La delegación acogió con satisfacción la mejora continua que ha experimentado ese informe, que se ha convertido en una fuente esencial de información sobre los RR.HH. para los Estados miembros. Al igual que ocurre en cualquier otra organización, los RR.HH. constituyen la columna vertebral de la OMPI, ya que son fundamentales para su eficaz funcionamiento. La delegación declaró que concede gran importancia a la correcta administración de los RR.HH., en la medida que está directamente relacionada con la eficiencia de la Organización, la prestación óptima de servicios, la resiliencia y la capacidad para hacer frente a los cambios con prontitud y adecuación. Asimismo, celebró las iniciativas adoptadas por la Dirección de la OMPI durante la pandemia de COVID-19 y llamó la atención, en particular, sobre la cooperación periódica y estrecha que se ha mantenido con otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra con miras al intercambio de información y enseñanzas extraídas en la lucha contra la pandemia de COVID-19 en el ámbito laboral. Con respecto a la representación geográfica del personal, a pesar de los logros alcanzados, la delegación expresó la opinión de que sigue habiendo una brecha en la representación geográfica dentro de la Secretaría. Por consiguiente, aun acogiendo con agrado y reconociendo los esfuerzos realizados por la Secretaría para reducir las diferencias, declaró que es necesario adoptar nuevas medidas para garantizar una representación geográfica equilibrada. La delegación concluyó rindiendo homenaje a los empleados de la OMPI que han fallecido recientemente y elogió a la Secretaría por el apoyo y la asistencia prestados.

19. La delegación de Chile felicitó a la presidenta por su elección y agradeció a la Secretaría la presentación del informe. Manifestó su apoyo a la declaración de la delegación de Panamá en nombre del GRULAC y, como ya era tarde, se remitió a la declaración formulada ante el Comité del Programa y Presupuesto (PBC).

20. La delegación de la Federación de Rusia, hablando en nombre propio, felicitó a la presidenta por su elección. Manifestó su agradecimiento al DGRRHH por la elaboración del Informe sobre recursos humanos y a la OMPI por los esfuerzos realizados en la preparación de su personal para garantizar el mantenimiento de la productividad a pesar de la pandemia. La delegación quiso expresar sus condolencias por el fallecimiento de uno de los miembros del

personal de la Organización. También manifestó su deseo de garantizar una representación geográfica equitativa, aspecto en el que reconoció que se han obtenido algunos éxitos. No obstante, es necesario adoptar medidas adicionales para lograr un mayor equilibrio entre todas las zonas regionales. La delegación pidió a la Secretaría que le proporcione información adicional sobre la representación de los Grupos y acogió con agrado las oportunidades laborales ofrecidas a jóvenes funcionarios y pasantes. En su opinión, es necesario que la OMPI mantenga su adhesión a las normas de las Naciones Unidas, especialmente en lo que respecta a los funcionarios internacionales. También declaró que agradecería mucho recibir información adicional sobre el uso de tecnologías innovadoras, como la inteligencia artificial (IA), y sobre sus repercusiones en la labor de los miembros del personal. La delegación señaló que estaría encantada de participar en el debate sobre nuevas estrategias en el ámbito de los RR.HH. de cara al próximo período.

21. La delegación de los Estados Unidos de América felicitó a la presidenta por su elección y expresó su apoyo a la declaración que se haría en nombre del Grupo B en relación con este punto. Asimismo, manifestó su agradecimiento por todo lo que ha hecho la Dirección de la OMPI con el fin de apoyar a su personal y, al mismo tiempo, impulsar la importante labor que lleva a cabo la Organización en medio de las circunstancias sin precedentes que rodean a la pandemia de la COVID-19. También trasladó su más profundo pésame a la familia del funcionario de la OMPI fallecido a causa del virus. La delegación señaló que el presente informe resulta informativo y alentador, y dijo observar con satisfacción que la OMPI sigue avanzando en las esferas de la paridad de género, la representación geográfica, la diversidad, el perfeccionamiento y el aprendizaje del personal. En el capítulo de las recompensas, hizo notar que se han introducido varios cambios en el programa de recompensas y reconocimiento. En ese sentido, agradece la supresión de la recompensa monetaria por los resultados de la Organización, como han solicitado los Estados miembros, así como la reducción de las cuantías de los premios en concepto de "excelencia" y "actuar con responsabilidad", aunque observó que algunos premios han aumentado en número y que algunos han experimentado cambios en los criterios de elegibilidad que los vuelven más accesibles para el personal. Aprovecha la oportunidad para recordar a la Organización que las recompensas deben concederse estrictamente en función del mérito o de un desempeño excepcional, ya que de otro modo se corre el riesgo de generar una expectativa de reconocimiento rutinario entre el personal. Asimismo, se mostró complacida por la seriedad con que la Secretaría se ha tomado los resultados de la encuesta sobre acoso sexual "Espacio Seguro", realizada en todo el sistema de las Naciones Unidas, y por las medidas integrales y coordinadas que está aplicando en la lucha contra el acoso sexual en la Organización. El acoso en todas sus formas socava la misión de las organizaciones de las Naciones Unidas y compromete el bienestar de los funcionarios, por lo que hay que celebrar la OMPI haya modificado sus políticas en materia de acoso y acoso sexual para que resulten aplicables y estén disponibles para el personal no funcionario. También dijo ver con buenos ojos que la Oficina del Mediador sea accesible a partir de ahora para estos últimos. En opinión de la delegación, eso refleja una comprensión cabal del riesgo omnipresente de acoso que existe en las grandes organizaciones, y a propósito de este mismo asunto dijo sentirse alentada por la nueva política de la OMPI relativa a la prevención y el tratamiento de los casos de explotación y abuso sexual que ha conocido a través del presente informe, cuya aplicación efectiva espera con interés. En relación con la gestión de conflictos, la delegación pidió que en futuros informes se facilite información sobre el número de reclamaciones del personal que terminan en acuerdo, y sobre el importe de los mismos.

22. La presidenta agradeció a las delegaciones las declaraciones formuladas y señaló que todas quedarán debidamente reflejadas en el informe.

ii) Informe de la Oficina de Ética Profesional

23. Los debates se basaron en el documento WO/CC/78/INF/2.

24. La oficial jefa de Ética Profesional presentó el informe anual de la Oficina de Ética Profesional, en el que se hace una reseña de las actividades realizadas en 2019. Hizo referencia a la orden de servicio N.º 16/2020, con arreglo a la cual la Oficina de Ética Profesional de la OMPI debe presentar informes anuales sobre sus actividades al director general y, por su conducto, a la Asamblea General de la OMPI. La oficial jefa de Ética Profesional goza de la independencia necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones y no forma parte del equipo de gestión de las operaciones de la Organización. En 2019, la Oficina de Ética Profesional impartió formación en materia de ética e integridad en estrecha colaboración con el DGRRHH, como lleva haciendo desde 2012, en cursos obligatorios de iniciación para el personal que se incorpora a la Organización, incluidos los directivos y el personal de categoría superior. Cuatrocientos setenta miembros del personal participaron en actividades de formación y sensibilización, entre otras, el curso obligatorio de formación en línea sobre ética e integridad que se puso en marcha en 2017. De acuerdo con las mejores prácticas en los sectores público y privado, la Oficina de Ética Profesional de la OMPI siguió prestando especial atención al personal directivo intermedio y dirigió tres actividades destinadas al personal de este nivel y al superior. En 2019, la Oficina de Ética recibió 55 peticiones de asesoramiento sobre actividades externas, comunicaciones y relaciones con los medios de comunicación, conflictos de interés, declaraciones de intereses, y consultas sobre la política de protección contra represalias y asuntos relacionados con las condiciones de empleo. Se proporcionó asesoramiento a satisfacción de los miembros del personal interesados. La oficial jefa de Ética Profesional hizo referencia a la política de protección contra las represalias por denunciar faltas de conducta o por cooperar con auditorías o investigaciones debidamente autorizadas, la cual constituye el marco general para la protección de todo el personal contra las represalias. A partir del examen preliminar de una denuncia, la Oficina determina si hay indicios racionales de represalias que requieran medidas adecuadas de protección del denunciante en cuestión. La Oficina de Ética de la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) desempeña la función de examinador externo de las peticiones de examen de denunciantes respecto de las decisiones sobre evaluaciones preliminares de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI. En 2019, la Oficina de Ética Profesional recibió una consulta relacionada con la política de protección contra represalias y emprendió la evaluación preliminar de dos casos en que miembros del personal antiguos o actuales habían alegado que hubo represalias y reclamaban que se aplicara la protección contra represalias. La Oficina de Ética Profesional determinó en esos dos casos que no había indicios racionales de represalias, o bien porque el denunciante no había llevado a cabo una actividad protegida por la política, o bien porque la actividad protegida no había constituido un factor que contribuyera a causar la represalia alegada. En los dos casos cerrados, los denunciantes solicitaron la revisión de la Oficina de Ética de la UNOPS. En ambos casos se confirmaron las decisiones de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI. En 2019, la Oficina de Ética de la UNOPS también confirmó una decisión de 2018 de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI, en la que se afirmaba que el caso no presentaba indicios racionales de represalias. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI también es responsable de aplicar la política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses. Dicha política se refiere a la divulgación de los intereses financieros y el cumplimiento de lo dispuesto en las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) por parte del personal directivo y otras categorías específicas de funcionarios. Mientras la Oficina de Ética Profesional se encarga de administrar las declaraciones de divulgación financiera y de intereses, las declaraciones de intereses son examinadas por un revisor externo cuya función viene determinada por la política. Al final del proceso, el revisor externo presenta un informe al director general. Participaron en el ciclo de presentación de 2019 cien miembros del personal de la OMPI. En el período reseñado se logró un índice del 100% de conformidad con las IPSAS y los requisitos de divulgación por parte del personal de la OMPI. El revisor externo seleccionó aleatoriamente un 5% de las declaraciones para llevar a cabo el proceso de verificación, además del proceso de revisión habitual, y se pidió a

los declarantes que proporcionaran documentación de terceros con respecto a la información divulgada. Todos los participantes presentaron al revisor externo sus formularios de divulgación a tiempo, es decir, antes del plazo oficial de clausura. El 91% de las divulgaciones objeto de examen se clasificó en la categoría de “sin observaciones”, lo que significa que el revisor externo no detectó ningún posible conflicto de intereses en su examen de la declaración. El revisor externo examinó el 9% restante de las divulgaciones con la Oficina de Ética Profesional, a fin de determinar si existía o no un conflicto de intereses y sobre cualquier medida de subsanación necesaria. En 2019 se realizó una encuesta sobre el grado de conocimiento de los principios éticos de la OMPI y de su adhesión a ellos. El 96% de los encuestados afirmó que estaba al corriente de los principios éticos y también el 96% declaró que estaba comprometido con esos principios. El 86% de los encuestados dijo estar al corriente de los procedimientos de denuncia de faltas de conducta. La Oficina de Ética Profesional de la OMPI siguió colaborando activamente con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. Esa red tiene por finalidad fomentar la colaboración, en todo el sistema, en cuestiones relacionadas con la ética profesional en el marco del sistema de las Naciones Unidas y viene a ser una plataforma para el intercambio de políticas y prácticas en materia de ética profesional en las organizaciones multilaterales. La oficial jefa de Ética Profesional dijo que la ética incumbe a todos los miembros del personal de la Organización y que, sin el apoyo de la dirección, la Oficina de Ética Profesional no podría cumplir su cometido. Dio las gracias al director general por su continuo apoyo a la labor de la Oficina de Ética Profesional y reiteró que, siempre que se ha solicitado apoyo, el director general ha respaldado las nuevas iniciativas de la Oficina de Ética Profesional, como, por ejemplo, la ampliación de las actividades de divulgación con la serie de conferencias públicas sobre ética profesional, o mediante la asignación de fondos adicionales para fines de promoción. La oficial jefa de Ética Profesional transmitió sus mejores deseos al director general.

25. La delegación de la Federación de Rusia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental, dio las gracias a la Oficina de Ética Profesional por la preparación del informe y acogió con agrado la labor activa que esta realiza para formar al personal sobre cuestiones de ética profesional. El Grupo recomendó que se siga prestando asesoramiento confidencial al personal, también respecto de la protección contra represalias. El Grupo señaló la importancia de la política de la OMPI de divulgación financiera y declaración de intereses. Dijo que espera que se siga participando en la red de oficiales de ética de las organizaciones multilaterales.

26. La delegación del Reino Unido, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B, recordó las declaraciones del Grupo respecto del Informe sobre recursos humanos presentado en la 31.ª sesión del PBC. Agradeció a la Secretaría la preparación del informe anual de la Oficina de Ética Profesional. El Grupo declaró que la ética, como parte de la estructura de gobernanza de la OMPI, es importante para garantizar que la Organización puede funcionar adecuadamente. El Grupo alienta a la Oficina de Ética Profesional a que siga fortaleciendo la colaboración con la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI y con la Dependencia Común de Inspección (DCI). El Grupo valoró positivamente la colaboración activa de la Oficina de Ética Profesional con la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales. El Grupo preguntó sobre lo que implica colaborar con dicha red, sobre el número total de miembros del personal que finalizaron los cursos de formación en línea sobre ética e integridad, si es posible ofrecer incentivos para animar a los miembros del personal a participar en los programas de formación y sensibilización en materia de ética, y cómo puede determinar la Oficina de Ética Profesional que se proporciona asesoramiento confidencial a satisfacción de los miembros del personal. Además, dijo que parece no haberse resuelto una decisión final sobre un presunto caso de represalias de 2019, y preguntó si existen planes para revisar la política de protección contra represalias.

27. La delegación de los Estados Unidos de América valoró positivamente las actividades realizadas por la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en 2019 y tomó nota con satisfacción de las actividades de formación y sensibilización en materia de ética que tuvieron lugar ese

año. Preguntó sobre estrategias para adaptar la formación a la nueva realidad de 2020 y si la Oficina de Ética Profesional tiene recomendaciones que formular a la Dirección. Preguntó asimismo acerca de la situación actual de las recomendaciones derivadas de la auditoría del marco ético de la OMPI y sobre un presunto caso de represalias en 2019. Pidió a la Secretaría y a la Oficina de Ética Profesional que revisen y refuercen la política de protección contra represalias atendiendo a las recomendaciones del informe de 2018 de la DCI sobre políticas de protección de denunciantes de irregularidades.

28. La delegación de la Federación de Rusia, haciendo uso de la palabra en nombre de su propio país, dio las gracias a la Oficina de Ética Profesional por la excelente labor y por la preparación del informe anual. Dijo que la Oficina de Ética Profesional debe velar por que los miembros del personal de la OMPI se atengan a las normas éticas y profesionales más estrictas y por que imperen la transparencia y la rendición de cuentas, y que, por esta razón, realiza una de las funciones más importantes en la Organización, con repercusiones en el funcionamiento de los demás departamentos de esta. La delegación tomó nota de la labor fructífera de la Oficina de Ética Profesional en lo que respecta a la formación del personal y las actividades de divulgación. Además, acogió con satisfacción la labor de colaboración con la DCI y la CCIS. Valoró positivamente la participación de la Oficina de Ética Profesional en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales y solicitó más información al respecto.

29. Al reanudarse el punto del orden del día, la oficial jefa de Ética Profesional agradeció a todas las delegaciones sus amables palabras y confirmó que la Oficina de Ética Profesional es muy activa en lo concerniente a las actividades de divulgación y “comercializa” sus servicios y “ofrece una imagen de marca” respecto de sus productos: la Oficina de Ética Profesional tiene sus “propios” colores que la representan y ha desarrollado nuevos productos de divulgación, como, por ejemplo, botellas ilustrativas en las que se muestran los valores y principios de la OMPI. En efecto, la pandemia de COVID-19 plantea un reto para la Oficina de Ética Profesional. En lo que respecta a la formación y la divulgación, la Oficina de Ética Profesional también se enfrenta a las exigencias del nuevo mundo digital y en línea, y está elaborando estrategias más dinámicas al respecto. En respuesta a las preguntas sobre las cifras de 2020, la oficial jefa de Ética Profesional dijo que, hasta la fecha, 300 miembros del personal han realizado la formación en línea sobre ética. Los directores han alentado activamente a su personal a hacer el curso, lo cual ha contribuido al aumento del número. La Oficina de Ética Profesional toma nota de los comentarios sobre las actividades de formación y adapta los cursos para satisfacer mejor las necesidades del personal. En respuesta a las preguntas sobre un caso que está examinando la Oficina de Ética Profesional, dijo que, dado que la Oficina de Ética está obligada a respetar la confidencialidad, no puede nombrar casos específicos ni pronunciarse sobre casos concretos. En todos sus informes anuales, la confidencialidad en el ejercicio de sus funciones se menciona como uno de los tres pilares de la Oficina de Ética Profesional. Sin esta, ninguna oficina de ética profesional podría llevar a cabo su cometido, ya que no contaría con la confianza ni con la aceptación necesaria del personal. La oficial jefa de Ética Profesional recordó, como también se ha hecho en numerosas reuniones bilaterales, que, en toda denuncia por represalias, la Oficina de Ética Profesional sigue escrupulosamente las disposiciones y los procedimientos previstos en la política de protección contra represalias. Al examinar las denuncias por represalias que se presentan ante ella, la Oficina de Ética Profesional vela con suma atención por que se respete fielmente el marco de dicha política. Reiteró que ha desplegado, y seguirá desplegando, todos los esfuerzos necesarios para garantizar que cualquier cuestión que emane del examen de las denuncias por represalias se resuelva de conformidad con las disposiciones, los procedimientos y las medidas que se prevén en el marco de la política. Recordó que, si un denunciante no está satisfecho con las fases de procedimiento adoptadas de acuerdo con la política, tiene derecho a impugnar cualquier decisión final administrativa adversa, en primer lugar, a través del sistema interno de justicia de la OMPI y, en última instancia, solicitando la revisión judicial externa mediante recurso ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En otras palabras, los denunciantes de represalias disponen de vías jurídicas para impugnar decisiones administrativas definitivas. En lo que respecta a la revisión de la política de

protección contra represalias, leyó en voz alta el párrafo 39 de la política, en el que se dispone que la política debe revisarse de forma periódica, cuando sea necesario. Mencionó que esta disposición refleja las mejores prácticas y la Oficina de Ética Profesional la respalda. También mencionó que este podría ser un momento oportuno para hacer balance y reflexionar sobre la necesidad de introducir modificaciones. En respuesta a la pregunta sobre cómo se mide la satisfacción con la labor de asesoramiento, la oficial jefa de Ética Profesional dijo que se consulta al personal si el asesoramiento responde a sus necesidades. Asimismo, se toma nota de la frecuencia con que los miembros del personal que solicitan asesoramiento mencionan que acuden a la Oficina por referencia de otros colegas que usaron previamente sus servicios. En cuanto a la participación de la Oficina de Ética Profesional de la OMPI en la Red de Ética de las Organizaciones Multilaterales, explicó que se trata de una red para compartir e intercambiar información de manera informal.

## PUNTO 19 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### DESIGNACIÓN DEL PRESIDENTE Y EL PRESIDENTE ADJUNTO DE LA JUNTA DE APELACIÓN DE LA OMPI

30. Los debates se basaron en el documento WO/CC/78/2.

31. La Secretaría mencionó que la Junta de Apelación de la OMPI es un órgano administrativo con participación del personal establecido por el director general para asesorarlo cuando un miembro del personal apela contra una decisión administrativa o una medida disciplinaria. Añadió que, de conformidad con la regla 11.5.1 del Reglamento del Personal, el presidente y el presidente adjunto son designados por el Comité de Coordinación de la OMPI por un plazo de cinco años a partir de la propuesta que presente el director general tras mantener consultas con el Consejo del Personal. También indicó que el presidente y el presidente adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI deben tener experiencia en Derecho de la administración pública internacional o experiencia equivalente en Derecho administrativo y no haber sido funcionarios o antiguos funcionarios de la Oficina Internacional durante los últimos 10 años. Mencionó que, con efecto a partir del 12 de octubre de 2015, el Comité de Coordinación de la OMPI designó al Sr. Norbert Wühler presidente de la Junta de Apelación de la OMPI y al Sr. Michael Bartolo presidente adjunto. Dado que su mandato finalizará el 11 de octubre de 2020, se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a designar un nuevo presidente y un nuevo presidente adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI a partir del 12 de octubre de 2020. La Secretaría indicó que, tras un minucioso proceso de selección, se han escogido dos candidatos, la Sra. Joan Powers y el Sr. Pierre Panchaud, a quienes se propone al Comité de Coordinación de la OMPI para su designación.

32. El Comité de Coordinación de la OMPI designó, por un período de cinco años a partir del 12 de octubre de 2020:

- i) a la Sra. Joan Powers presidenta de la Junta de Apelación de la OMPI, y
- ii) al Sr. Pierre Panchaud presidente adjunto de la Junta de Apelación de la OMPI.

## PUNTO 20 DEL ORDEN DEL DÍA CONSOLIDADO

### RENOVACIÓN, CON CARÁCTER EXCEPCIONAL, DE LA DESIGNACIÓN DE LOS DIRECTORES GENERALES ADJUNTOS Y DE LOS SUBDIRECTORES GENERALES

33. Los debates se basaron en el documento WO/CC/78/4.

34. La Secretaría recordó que los mandatos de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales salientes expiran el 30 de septiembre de 2020. Recordó asimismo que el procedimiento de 2019 para la nominación y la designación del director general de la OMPI, aprobado por la Asamblea General de la OMPI, el Comité de Coordinación de la OMPI y las Asambleas de las Uniones de París y Berna, en lo que a cada una y cada uno concierne, tiene por objeto dar tiempo suficiente para que el director general electo lleve a cabo el proceso de consulta y nominación del Equipo Directivo Superior para que dicho Equipo esté formado al inicio de su mandato el 1 de octubre de 2020. Sin embargo, la situación excepcional que atraviesa la salud pública debido a la pandemia de COVID-19 ha planteado un reto imprevisto y sin precedentes de cara al proceso de selección de los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales. La Secretaría indicó que, por consiguiente, el plazo para la nominación de candidatos a los cargos de director general adjunto y subdirector general venció el 21 de septiembre de 2020, tras lo cual se llevarán a cabo consultas relativas a las nominaciones, para que las propuestas de candidatos a la designación para esos puestos puedan presentarse al Comité de Coordinación de la OMPI en una próxima sesión extraordinaria, entrando en vigor las designaciones el 1 de enero de 2021. La Secretaría señaló que, en consecuencia, en el presente documento se solicita la aprobación del Comité de Coordinación a efectos de la renovación, a corto plazo y con carácter excepcional, de la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales salientes a fin de que puedan asistir al director general electo en la gestión de la transición hasta que los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales asuman sus funciones.

35. La delegación de la República Islámica del Irán dijo ser consciente de que las difíciles circunstancias causadas por la pandemia de COVID-19 han generado perturbaciones sin precedentes que han afectado al funcionamiento normal de muchos organismos internacionales. A su parecer, la propuesta presentada por el director general electo para renovar con carácter excepcional la designación de los actuales directores generales adjuntos y subdirectores generales al objeto de ofrecer un mayor margen de actuación y consulta con los Estados miembros es razonable. Añadió que confía en que el director general electo designe, en consulta con los Estados miembros, un Equipo Directivo Superior que refleje el principio de representación geográfica e integre miembros de los países en desarrollo.

36. La delegación de la República de Corea felicitó a la presidenta y a los dos vicepresidentes por su elección y se mostró a favor de la propuesta de la Secretaría sobre la renovación con carácter excepcional de la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales, puesto que no debe haber ninguna interrupción en el desempeño de sus funciones hasta que se designe a los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales. La delegación dijo que también desea aprovechar la oportunidad para expresar su más sincero agradecimiento a todos y cada uno de los directores generales adjuntos y subdirectores generales por su inestimable contribución durante su mandato.

37. La delegación de Panamá, haciendo uso de la palabra en nombre del GRULAC, agradeció a la Secretaría la preparación del documento WO/CC/78/4 en el que el director general electo propone renovar, con carácter excepcional, la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales de la OMPI. Debido a la incidencia que ha tenido la COVID-19 en su labor, el Grupo entiende que el procedimiento para la designación de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales no puede llevarse a cabo en plazo debido. El Grupo opina que la designación de ese elenco es de vital importancia, ya que un buen equipo directivo prestaría asistencia al nuevo director general electo y respaldaría sus

esfuerzos, y está por tanto a favor de que se renueve con carácter excepcional la designación de los actuales directores generales adjuntos y subdirectores generales por un período de tres meses, hasta el 31 de diciembre de 2020. Ello les permitirá ayudar al director general electo durante el período de transición hasta que los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales asuman sus cargos el 1 de enero de 2021. La delegación declaró, el nombre del Grupo, que el director general dispondrá de tiempo suficiente para presentar una lista de candidatos idóneos al Comité de Coordinación de la OMPI. Añadió que reconoce la importancia de la labor que realizan los directores generales adjuntos y los subdirectores generales y espera que mantengan su compromiso con la Organización hasta que se designe al nuevo equipo directivo.

38. La delegación de Zimbabwe, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, felicitó a la presidenta y a los vicepresidentes por su elección y agradeció a la Secretaría la preparación del documento WO/CC/78/4 relativo a la renovación con carácter excepcional de la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales. Dijo que el Grupo reconoce los problemas experimentados en el funcionamiento normal de la Organización a causa de la COVID-19 e hizo notar que los Estados miembros se han visto obligados a convocar el PBC y las Asambleas de la OMPI con arreglo a una modalidad híbrida. Añadió que los delegados no han podido viajar a Ginebra y que la presencia física se ha restringido rigurosamente, lo que hace que sea, por tanto, comprensible y razonable que el director general electo no haya podido designar a un Equipo Directivo Superior en cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio que establece la OMPI. A ese respecto, dijo que el Grupo considera razonable y comprensible la propuesta de prorrogar a título excepcional el mandato del actual Equipo Directivo Superior entre octubre y diciembre de 2020 debido a las circunstancias excepcionales que imperan actualmente. Añadió que redundaría en interés de la Organización facilitar una transición fluida y prorrogar el mandato del actual Equipo Directivo Superior por un período limitado a fin de ofrecer tiempo suficiente para que el director general electo seleccione a las personas que han de formar parte del equipo. Ello ayudaría a garantizar que se elijan a las personas idóneas en función del mérito, la paridad entre los géneros y la representación geográfica. La delegación dijo que el Grupo está de acuerdo con la prórroga propuesta, siempre y cuando se apruebe con carácter excepcional.

39. La delegación de Túnez felicitó a la presidenta por su elección y le deseó muchos éxitos. Dijo que entiende el planteamiento propuesto por la Secretaría y el nuevo director general electo con respecto al proceso de selección de su Equipo Directivo Superior en vista de las circunstancias actuales. Señaló que, en su opinión, el director general electo debería contar con tiempo suficiente y, en consecuencia, aprueba esa propuesta más que razonable, y apuntó que el proceso para la designación del Equipo Directivo Superior habrá de tener en cuenta su integridad y sus capacidades, ser justo y equilibrado y considerar la representación geográfica y la igualdad de género. Para terminar, la delegación dijo que respalda la declaración formulada por la delegación de Zimbabwe en nombre del Grupo Africano.

40. La delegación de Chile dijo que se suma a la declaración formulada por la delegación del Panamá en nombre del GRULAC y que apoya la propuesta de renovar con carácter excepcional la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales actuales. Agregó que le gustaría sencillamente darles las gracias por su compromiso y ardua labor, y dijo que confía en poder seguir contando con ellos hasta diciembre del año en curso.

41. La delegación de la India felicitó a la presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI por su nombramiento y dijo que apoya la propuesta de renovar con carácter excepcional la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales durante el período de transición de tres meses. La delegación considera que ello beneficiará la continuidad y asegurará la prestación del apoyo adecuado al nuevo director general de la Organización en estas circunstancias difíciles debidas a la pandemia de COVID-19.

42. La delegación de China señaló que la pandemia de COVID-19 ha acarreado problemas inesperados que han afectado al proceso de selección de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales. Dijo que el Comité de Coordinación de la OMPI considerará la renovación, con carácter excepcional, de la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales, cuyos mandatos terminarán pronto, con vistas a facilitar una transición fluida en el seno del Equipo Directivo Superior. La delegación acogió con satisfacción esta propuesta y dijo que participará activamente en las consultas encaminadas a la selección de los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales.

43. La delegación de Argelia felicitó a la presidenta por su elección y dijo que hace suya la declaración formulada por la delegación de Zimbabwe en nombre del Grupo Africano. Dijo que es perfectamente consciente de la situación sumamente difícil que se está atravesando actualmente y de los desafíos que plantea para la selección del nuevo Equipo Directivo Superior. Por lo tanto, la delegación expresó la opinión de que la propuesta formulada por el director general electo para prorrogar las designaciones de los directores generales adjuntos y los subdirectores generales actuales durante tres meses a fin de poder gestionar el período de transición de la manera más eficiente posible hasta que se haya elegido al nuevo Equipo Directivo Superior es perfectamente aceptable. Asimismo, dio las gracias al director general por el servicio prestado a lo largo de su mandato y al personal de la Organización por sus esfuerzos. Añadió que cuenta con ellos para garantizar una transición fluida al nuevo equipo directivo y que anhela participar en la sesión extraordinaria con miras a designar el nuevo equipo.

44. La delegación de Etiopía felicitó a la presidenta del Comité de Coordinación de la OMPI por su elección e hizo suya la declaración formulada por la delegación de Zimbabwe en nombre del Grupo Africano. La delegación es consciente de los desafíos sin precedentes que plantea la pandemia de COVID-19, que dificultan enormemente el proceso de designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales. Así pues, acogió con satisfacción la propuesta del director general electo y agradeció su iniciativa de renovar con carácter excepcional la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales durante tres meses a fin de efectuar una transición fluida. La delegación también quiso aprovechar la oportunidad para asegurar al director general electo su pleno apoyo y cooperación, en cuanto miembro del Comité de Coordinación, en la tarea de facilitar el proceso de designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales.

45. La delegación de Botswana felicitó a la presidenta y a los vicepresidentes por su elección y agradeció a la Secretaría la preparación del documento WO/CC/78/4. La delegación hizo suya la declaración formulada por la delegación de Zimbabwe en nombre del Grupo Africano. Habida cuenta de las imprevistas perturbaciones ocasionadas por la pandemia de COVID-19, la delegación se mostró a favor de renovar con carácter excepcional la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales hasta el 31 de diciembre de 2020 a fin de que el director general electo disponga de tiempo suficiente para trabajar en la designación del Equipo Directivo Superior.

46. La delegación de la Federación de Rusia se manifestó a favor de la propuesta de renovar la designación de los directores generales adjuntos y de los subdirectores generales. Dijo entender que, en vista de la pandemia de COVID-19, resulta bastante difícil proponer candidatos para el Equipo Directivo Superior y espera que el nuevo equipo también refleje una representación geográfica equitativa y demuestre una competencia excepcional. Aprovechó la oportunidad para dar las gracias a los miembros del equipo del director general, Sr. Gurry, por su alto grado de profesionalidad y por tantos años de excelente servicio en la Organización.

47. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó la renovación, con carácter excepcional, de la designación del Sr. Mario Matus, el Sr. John Sandage, la Sra. Wang Binying y la Sra. Sylvie Forbin en calidad de directores generales adjuntos por el período indicado en el párrafo 10 del documento WO/CC/78/4.

48. El Comité de Coordinación de la OMPI dio su opinión acerca de la renovación, con carácter excepcional, de la designación del Sr. Minelik Getahun, el Sr. Yoshiyuki Takagi y el Sr. Naresh Prasad en calidad de subdirectores generales por el período indicado en el párrafo 10 del documento WO/CC/78/4.

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

---

<sup>1</sup> Es práctica habitual que, previa petición, la presidencia autorice a un representante del Consejo del Personal de la OMPI a dirigirse a los miembros del Comité de Coordinación de la OMPI al término del examen de los puntos de su orden del día, con el fin de presentar la perspectiva del personal. La presidenta comunicó que seguiría el precedente siempre que cuente con la anuencia de los Estados miembros, que obtuvo. Se anexa al presente documento la intervención del representante del Consejo del Personal.

**Declaración del presidente del Consejo del Personal de la OMPI ante los Estados miembros del Comité de Coordinación de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual**  
**23 de septiembre de 2020, Ginebra**

Excelencias, señor presidente, señor director general, señor director general electo, distinguidos delegados, estimados colegas:

Tengo hoy el privilegio de dirigirme a ustedes, los representantes de los Estados miembros del Comité de Coordinación de la OMPI, en nombre de todo el personal de la Organización.

El deber principal del Consejo del Personal, compuesto por siete miembros elegidos por mandatos de tres años, es **representar, defender y atender los intereses** de todos los miembros del personal ante el personal directivo superior y sus representantes.

Desde 2017, nosotros, los siete representantes del personal, hemos decidido adoptar un nuevo tono y un nuevo estilo. Hemos mejorado nuestra comunicación y creemos haber logrado restablecer un clima de confianza, un entorno laboral sano y un diálogo sincero con la Administración. Como hemos afirmado en numerosas ocasiones y lo repetimos, no tememos estar en desacuerdo con el personal directivo superior y expresamos abiertamente nuestras diferencias de opinión. **SIN EMBARGO**, lo hacemos con respeto, tacto, objetividad y consideración. Por supuesto, nuestra misión continúa, y nos esforzamos por cumplirla lo mejor posible, con toda nuestra determinación y flexibilidad. Aprovecho esta oportunidad para informarles que dos de nuestros eminentes miembros dejarán pronto la OMPI y, por consiguiente, el equipo del Consejo del Personal. Se trata de una situación que genera algo de inquietud, pero nos esforzaremos por asegurarnos de que nuestra misión se desarrolle sin tropiezos.

El año pasado, nos complació constatar la excelente situación financiera de la OMPI. Este año, la situación es aún mejor de lo que esperábamos. El modelo económico de la OMPI funciona a todo vapor a pesar de la terrible lucha que ha tenido que afrontar el mundo entero con la crisis sanitaria. La COVID 19 está aniquilando la economía mundial y echando por tierra nuestros hábitos sociales profundamente arraigados, pero la OMPI está resistiendo este período problemático nunca visto y, además, lo está haciendo con audacia. Como han podido observar, los resultados financieros de la OMPI son sorprendentes. El personal de la OMPI ha demostrado una vez más su resiliencia, su ingenio y solidaridad durante esta crisis. El hecho de que la OMPI haya implementado con suma rapidez el trabajo a distancia ha sido un elemento clave de este éxito. El personal de la OMPI puede estar orgulloso de su productividad sostenida y de su compromiso con el logro de todos los objetivos prefijados. Las singulares circunstancias en las que nos ha sumido la pandemia de COVID-19 han dado lugar a muchos desafíos técnicos y de gestión. También han puesto de relieve nuestra humilde dimensión humana con la trágica muerte de un colega, víctima del virus. Este es quizás el momento adecuado para rendir homenaje a Luis. Nuestros pensamientos están con su familia, sus amigos y sus colegas. Durante esta crisis sin precedentes, no hemos participado en las consultas del Equipo de Gestión de Crisis sobre la COVID-19, sin embargo, queremos agradecer sinceramente al director general y al equipo de su Oficina por habernos informado regularmente de todas las decisiones tomadas en relación con el personal. Además, el Consejo del Personal desea elogiar a todos los colegas cuyo trabajo se consideró "esencial", que desempeñaron sus funciones *in situ*, en la OMPI, mientras nuestra sede estaba cerrada. Con gran satisfacción pudimos constatar que la prioridad de la Administración es el bienestar de su personal y que las dificultades con que se encontraron algunos de nuestros colegas durante el período de trabajo en casa se resolvieron rápidamente.

Sin duda habrán leído el Informe anual sobre recursos humanos. Hay alrededor de 1.500 personas en la OMPI, incluyendo un 70% de recursos "permanentes" y un 30% de recursos "flexibles". Deploramos el hecho de que un tercio de los empleos en la OMPI sea inestable,

habida cuenta de 1) la notable sólida situación financiera de la OMPI, 2) el nivel sin precedentes de los ingresos generados por el Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT) y el Sistema de Madrid para el registro de marcas y 3) las considerables necesidades en materia de personal. Además, observamos con preocupación que la OMPI está contratando, pero también está despidiendo personal. En el Informe Anual sobre Recursos Humanos también se indica que la OMPI está trabajando para promover la paridad de género. Apoyamos ese esfuerzo y alentamos encarecidamente al director general electo a que lo amplíe a todos los niveles del personal y no sólo al personal directivo superior. De hecho, esperamos que la futura Administración preste especial atención al desarrollo de las perspectivas de carrera -que ha sido ignorado durante demasiado tiempo- del personal interno de la OMPI, y promueva tanto sus competencias generales como técnicas. Asimismo, sabemos que la lucha contra los prejuicios y el apoyo a la diversidad y la inclusión siguen siendo preocupaciones fundamentales de todo el personal, y esperamos sinceramente que la Administración ponga todo su empeño en esas esferas, que incluyen todas las formas de discriminación y racismo. Naturalmente, no bajaremos la guardia y centraremos toda nuestra atención en las cuestiones de actualidad relativas a la salud mental, el acoso moral y sexual, el teletrabajo, la mejora de las condiciones de trabajo, los procedimientos disciplinarios contra los funcionarios, la gestión de los RR.HH. y materiales, el desarrollo de las perspectivas de carrera del personal de la OMPI, la contratación de nuevos talentos, las innumerables órdenes de servicio y comunicaciones enviadas a los miembros del personal y las futuras normas de conducta en materia de ética profesional e integridad.

El Consejo del Personal ha seguido con interés la concesión de recompensas y reconocimiento por medio del programa establecido a tal efecto por la Administración. Aunque este año se han introducido modificaciones en el programa, no podemos decir si el programa ha logrado reflejar la cultura de excelencia de la OMPI. Creemos que es indispensable que se mantengan consultas internas con la Administración para perfeccionar ese programa. Por ejemplo, nos preocupa la idea de que se concedan recompensas a los colegas que desempeñan tanto las funciones habituales para las que han sido contratados por la OMPI como funciones de representación del personal. De hecho, consideramos que la acumulación de determinadas funciones pone en grave peligro la correcta percepción, por parte del personal, de la función, el mérito y la independencia de esos colegas.

Pasando a otro tema, los representantes del personal estamos siguiendo de cerca el examen realizado actualmente por la ONU en Nueva York de la estructura de administración de justicia de los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, que dará lugar a que se formulen recomendaciones durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre próximo. De ese examen se desprende que, en opinión de los Estados Miembros de la ONU, hay demasiados órganos de administración de justicia para defender al personal de las Naciones Unidas y sus organismos especializados. Estos son: i) el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT); y ii) el Tribunal Contencioso Administrativo de las Naciones Unidas (tribunal de primera instancia del sistema de justicia interna de la ONU) y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas (tribunal de segunda instancia del sistema de justicia interna de la ONU). En nuestra opinión, es difícil no considerar que existe un vínculo entre esta repentina reforma de los tribunales de las Naciones Unidas y el fallo del TAOIT del 3 de julio de 2019, que anuló una decisión de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y solicitó la revisión del multiplicador del ajuste por lugar de destino para Ginebra.

No cabe duda de que la OMPI sigue siendo un empleador de primera clase ni de que contrata personas de talento. La abundancia en nuestra Organización de personas capacitadas le permite mantener un nivel de excelencia que es vital para extender a todo el mundo el alcance de su influencia. Confiamos en que ustedes, los representantes de los Estados miembros del Comité de Coordinación de la OMPI, desplegarán todos los medios financieros posibles para apoyar al personal de esta Organización y ayudarla a mantener la envidiable posición que se ha ganado.

Para finalizar, en nombre del personal de la OMPI, tengo el agrado de felicitar al Sr. Daren Tang por su reciente elección al frente de la OMPI y le deseo mucho éxito. Complacen ya al Consejo del Personal el tono, la calidad y la franqueza de los intercambios con el director general electo y esperamos con agrado proseguir el diálogo con él. Todo el personal, cuyos intereses representamos, tiene elevadas expectativas puestas en el Sr. Daren Tang. Ya hemos estado conversando con él acerca de cuestiones vitales como el desarrollo de la perspectiva de carrera, la formación profesional y la justicia interna y, a la luz de los rumores de represalias que circulan, le rogamos encarecidamente que haga todo lo que esté en su poder por arrojar luz sobre esas denuncias. Esperamos con interés conocer la composición del futuro Equipo Directivo Superior, con la esperanza de una valiosa y fructífera cooperación con la futura Administración. El Consejo del Personal es y seguirá siendo un recurso vital, totalmente a disposición del personal y del equipo directivo.

Por último, aprovechamos la ocasión para expresar nuestro sincero agradecimiento al Sr. Francis Gurry, al mando de la OMPI desde 2008 y que ha formado parte de su personal durante más de tres decenios, por el carácter enérgico y tesonero de su trabajo, su inmensa contribución al éxito de la OMPI, su visión de futuro y su talento de líder. Lo recordaremos por su mentalidad moderna y su gestión rigurosa.

Gracias por su atención.

[Fin del Anexo y del documento]