

Comité de Coordinación de la OMPI

Sexagésima quinta sesión (42ª ordinaria)
Ginebra, 26 de septiembre – 5 de octubre de 2011

PROYECTO DE INFORME DE LA SEXAGÉSIMA CUARTA SESIÓN (23ª
EXTRAORDINARIA) DEL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA OMPI

preparado por la Secretaría

1. El presente documento contiene el Proyecto de informe de la sexagésima cuarta sesión (23ª extraordinaria) del Comité de Coordinación de la OMPI, en el que se ofrece un resumen de las deliberaciones.

2. *Se invita al Comité de Coordinación de la OMPI a aprobar el Proyecto de Informe.*

[Sigue el documento WO/CC/64/3
Prov.]

Comité de Coordinación de la OMPI

Sexagésima cuarta sesión (23ª extraordinaria)
Ginebra, 14 de julio de 2011

PROYECTO DE INFORME

preparado por la Secretaría

1. Convocada por el Director General, la sexagésima cuarta sesión (23ª extraordinaria) del Comité de Coordinación tuvo lugar el 14 de julio de 2011 en el Centro Internacional de Conferencias de Ginebra (CICG). La Sra. Marion Williams (Barbados), Presidenta del Comité de Coordinación, abrió y presidió la sesión.
2. Estuvieron representados en la sesión los siguientes Estados miembros del Comité de Coordinación: Argelia, Alemania, Angola, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Burundi, Camerún, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Djibouti, Ecuador, Egipto, El Salvador, España, Estados Unidos de América, Estonia, Etiopía (*ad hoc*), Finlandia, Francia, Ghana, Hungría, India, Irán (República Islámica del), Italia, Japón, Kenya, Marruecos, México, Nigeria, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, Portugal, Reino Unido, República Árabe Siria, República de Corea, República Democrática del Congo, República Dominicana, República Popular Democrática de Corea, Rumania, Senegal, Serbia, Singapur, Sudáfrica, Suiza (*ex officio*), Tailandia, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Uruguay, Viet Nam y Zambia (63).
3. Estuvieron representados los siguientes Estados en calidad de observadores: Burkina Faso, Chipre, Federación de Rusia, Israel, Jamaica, Kirguistán, Lesotho, Malta, Mónaco, Panamá, Polonia, República Checa, República Unida de Tanzania, Santa Sede, Sri Lanka, Venezuela (República Bolivariana de) y Zimbabwe (17).
4. Los debates se basaron en el documento WO/CC/64/2.

5. La Delegación de Nigeria señaló que la presente sesión extraordinaria tiene por fin concretamente tratar de las conclusiones del Comité de Coordinación, que figuran en el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8. Por lo tanto, el mandato de la sesión extraordinaria queda bosquejado en esas conclusiones, que han sido refrendadas por la Asamblea General, y no es posible establecer ningún punto del orden del día que se halle fuera del marco de las conclusiones. Sobre esa base, la Delegación pidió al Comité de Coordinación que apruebe el orden del día sin el tercer y el segundo punto.
6. La Delegación de Zambia declaró que, como se trata de una sesión extraordinaria del Comité de Coordinación, convocada con la idea concreta de examinar el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8, no cabe considerar otros asuntos. Por lo tanto, propuso que se eliminen del orden del día el punto 4, "Labor futura" y el punto 5 "Otros asuntos".
7. La Delegación de Nigeria declaró que la Delegación de Zambia ha confirmado lo que ha señalado anteriormente y que los puntos que han de eliminarse del orden del día son el 4 y el 5.
8. La Presidenta agradeció la aclaración a la Delegación de Zambia y confirmó que el Comité de Coordinación examinará únicamente el punto 3 del orden del día. El Comité de Coordinación aprobó el orden del día que se propone en el documento WO/CC/64/1 Prov.
9. La Presidenta confirmó que la presente sesión extraordinaria tiene por fin examinar únicamente el cumplimiento del párrafo 95 del informe del Comité de Coordinación del 29 de septiembre de 2010. Los dos documentos que se utilizarán para determinar si se han resuelto las cuestiones son la declaración de septiembre de 2010 del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal y la respuesta de la Administración. La Presidenta se mostró preocupada por la cantidad de tiempo que había empleado el Comité de Coordinación en examinar la cuestión e instó a todas las partes a hallar otras vías para tratar ese tipo de asuntos. Recurrir al Comité de Coordinación debería ser el último recurso, cosa que no sucede en el caso presente. La Presidenta confiaba en tener una declaración conjunta que presentar al Comité de Coordinación o hallar una solución distinta a la de la presente reunión. En un momento dado pareció que se había alcanzado el consenso en los debates entre las partes. Sin embargo, al hacer referencia a una declaración del Consejo de la Asociación del Personal, la Presidenta dijo que se había producido un cambio de posiciones y que le habían notificado por escrito que, a diferencia de lo que se había manifestado durante una reunión, "no se habían producido avances sobre las cuestiones mencionadas". Al hacer referencia a la reunión mantenida con el Consejo de la Asociación del Personal, la Presidenta dijo que, dado el contraste existente entre la opinión manifestada en la reunión y la comunicación recibida posteriormente, no se esperan resultados diferentes de ulteriores reuniones. La Presidenta trató de determinar si se han resuelto las cuestiones comparando la declaración con las respuestas. No cabe acometer esa tarea en una reunión del Comité de Coordinación si no se ha realizado una labor previa a ese respecto. Teniendo en cuenta esta circunstancia, la Presidenta presentó su informe al Comité de Coordinación en lo que atañe a esa labor previa. La Presidenta agradeció a los Vicepresidentes sus comentarios y opiniones. Declaró que es importante que esa cuestión se resuelva rápidamente, a fin de permitir que el equipo directivo superior de la Organización dedique su tiempo a los fines para los que se ha establecido esta última. La Presidenta es consciente de que el Comité de Coordinación no debe usurpar las funciones de la Administración ni tratar de llevar a cabo una microgestión de la Organización. Ésta es una de las normas básicas en las que se ha basado el documento. Dijo que también ha quedado claro que no cabe añadir nuevas cuestiones. A fin de examinar exhaustivamente las cuestiones y de verificar si se han resuelto, es necesario establecer un límite. En consecuencia, el examen del Comité de Coordinación se limita a las cuestiones manifestadas en la declaración del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal. Al hacer referencia a dicho Consejo, la Presidenta declaró que ha quedado claro que resulta difícil abandonar una cuestión si no se ha resuelto en la manera esperada. Es importante establecer que, una vez

que se ha resuelto una cuestión, es necesario seguir adelante, puesto que en caso contrario no se avanzará. Al hacer referencia a la declaración del Consejo de la Asociación del Personal, la Presidenta declaró que ha quedado claro que contiene varias imprecisiones y que a fin de avanzar para determinar una resolución, es importante descartar las declaraciones formuladas sobre la base de informaciones inexactas. Enumerar las cuestiones y definir en qué consisten conlleva una serie de supuestos. Además, las declaraciones de opinión, que no tienen carácter sustantivo, no se consideran asuntos que han de resolverse. El número de cuestiones puede variar a los ojos del lector en función de los supuestos. Al proseguir con el examen de la declaración de septiembre del Consejo de la Asociación del Personal, la Presidenta informó de que casi una tercera parte de las declaraciones del Consejo de la Asociación del Personal, de manera directa o implícita, son inexactas o infundadas. La Presidenta señaló a continuación una lista de declaraciones inexactas halladas en la declaración de septiembre de 2010 del Consejo de la Asociación del Personal: i) es inexacta la alegación de que el Consejo de la Asociación del Personal no participó en consultas anteriores acerca del Estatuto y el Reglamento del Personal; ii) resultan infundados los temores de que el número total de puestos liberados por el programa de cese voluntario ya hayan sido absorbidos por la contratación de 104 empleados; iii) es inexacta la insinuación de que se les ha excluido del proceso relativo al programa de cese voluntario cuando, de hecho, el representante de la Asociación del Personal formaba parte del Grupo de Evaluación; iv) resulta infundada la imputación de que se han creado varios nuevos puestos sin criterios de selección previos; v) resulta inexacta la imputación de que varios miembros del personal han pasado a puestos de grado inferior y de que se han visto afectados los deberes y los grados de los funcionarios, cuando de hecho ningún miembro ha pasado a un puesto de grado inferior; vi) resulta inexacta la imputación de que la Administración ha reconfigurado los puestos sin ningún tipo de criterio, puesto que de hecho las descripciones de los puestos han sido clasificadas por expertos antes de publicar el aviso de vacante; vii) resulta inexacta la imputación de que el proceso de alineación estratégica se ha ejecutado sin la participación de la Asociación del Personal cuando de hecho el anterior Consejo de la Asociación del Personal había participado activamente en él; viii) resulta inadecuada la alegación del Consejo de la Asociación del Personal de que no se le ha consultado sobre el tema del Manual de Investigación, puesto que queda demostrado que se han incluido muchas de las recomendaciones del Consejo de la Asociación del Personal en el proyecto de Manual de Investigación, y no se hubiera podido incluir las recomendaciones a no ser que hubieran sido objeto de consideración; ix) se formula la alegación de que el Sistema de Gestión del Desempeño y el Perfeccionamiento del Personal (PMSDS) no permite reconocer a los empleados que ofrecen un rendimiento satisfactorio cuando, de hecho, ése es el caso; x) se formula la alegación de que es imposible supervisar la representación geográfica, cuando, de hecho, sí se supervisa y se han producido mejoras notables en ese ámbito. La Presidenta siguió explicando al Comité de Coordinación que las alegaciones e imputaciones del Consejo de la Asociación del Personal tienden a ser inexactas. Asimismo, dijo que en las declaraciones del Consejo de la Asociación del Personal existe la tendencia a negar que se hayan mantenido consultas con el Presidente de dicho Consejo cuando, de hecho, ha habido consultas con el Presidente anterior. La Presidenta señaló en particular que el Consejo de la Asociación del Personal declara en tres ocasiones que las consultas mantenidas con el anterior Presidente del Consejo de la Asociación del Personal no constituyen consultas. La Presidenta siguió explicando que en algunos casos el Consejo de la Asociación del Personal formula conclusiones por anticipado. Ejemplos de ello son los siguientes: la intención del Consejo de la Asociación del Personal de anular el nombramiento del Oficial de Ética Profesional antes de que la Oficina tenga la oportunidad de desempeñar sus funciones, y la alegación de que la Administración tiene previsto aplicar el Estatuto y Reglamento del Personal sin consultar con el Comité de Coordinación. La Presidenta señaló asimismo que en algunos casos la Administración ha subsanado los problemas planteados por el Consejo de la Asociación del Personal. Entre otros, figuran los siguientes: la anuencia de la Administración a emitir periódicamente circulares sobre movimiento del personal y los cambios realizados en relación con la prórroga del mandato del Auditor Interno y el anuncio de vacante de dicho puesto. La Presidenta dijo que, en cuanto a la cuestión de la discriminación racial, la

Administración ha denunciado la discriminación en cualquiera de sus formas y ha emitido una circular a tal efecto. Asimismo, declaró que el Consejo de la Asociación del Personal tiene por fin asesorar al Director General y no al Comité de Coordinación. Subrayó que la Administración se preocupa claramente por varias de las cuestiones planteadas por el Consejo de la Asociación del Personal, como la abolición de puestos, la reclasificación de puestos y los criterios que han de utilizarse para juzgar el rendimiento de la Organización. Se trata de cuestiones técnicas que entran claramente dentro de la esfera de competencias de la Administración. Por ejemplo, en la mayoría de las organizaciones, la abolición de puestos, la reclasificación de puestos y los criterios que se utilizan, por ejemplo, para adaptar determinados sectores, o las dificultades que estos tienen a la hora de satisfacer determinados criterios, constituyen decisiones de la Administración basadas en las necesidades de la Organización. En cuanto a la reclasificación, la Presidenta señaló que se ha puesto en duda el uso del experto en clasificación aun cuando un representante del Consejo de la Asociación del Personal forma parte del Comité de Clasificación. La Presidenta informó que la Administración ha aclarado el procedimiento de clasificación y que la OMPI cumple con las directrices de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Señaló que el Consejo de la Asociación del Personal pide específicamente al Comité de Coordinación que la antigüedad en el servicio constituya un criterio esencial para adoptar decisiones sobre puestos de trabajo. La Presidenta dijo que en su opinión esta propuesta no haría de la OMPI una Organización de primera categoría. Se han mencionado las cláusulas contractuales, que se describen como los elementos que se desearía ver en los contratos; la Presidenta declaró que no compete al Comité de Coordinación solucionar ese asunto, sino que tiene que determinarse entre las dos partes. Además, confirmó que la cuestión de los subsidios de los empleados temporeros de la OMPI constituye un asunto de interés propio del Comité de Coordinación. Por otra parte, se mostró preocupada concretamente por el lenguaje utilizado por el Consejo de la Asociación del Personal en el párrafo 26 de su declaración en relación con los nombramientos. Dijo que en su opinión se trata de la clase de comentarios infundados que se formulan únicamente bajo la protección que ofrece la inmunidad parlamentaria, lo cual no es el caso del Comité de Coordinación. En cuanto a la labor concreta en relación con las reclamaciones, consideró que conviene esperar a recibir los resultados de las decisiones del Tribunal Administrativo de la OIT antes de determinar si existen dificultades. En su opinión, el número de apelaciones puede explicarse razonablemente por los cambios estructurales que se han efectuado en la OMPI. Se han planteado cuestiones acerca de la autoridad del Director General. La Presidenta informó a la sesión de que ha realizado un estudio de algunas de las organizaciones con sede en Ginebra y se ha descubierto que la función que desempeña el Director General de la OMPI respecto del personal resulta satisfactoria en comparación con la de otras organizaciones. Dijo que en su opinión el Consejo de la Asociación del Personal posee una función asesora y no ejecutiva, como en el caso de la mayoría de las organizaciones, mientras que las decisiones ejecutivas corren a cargo del equipo directivo superior de la Organización. Añadió que no corresponde a las asociaciones y sindicatos del personal tener una perspectiva que abarque todo el conjunto de la institución, función que desempeña el equipo directivo superior. Comentó que a veces las recomendaciones de esos comités asesores serán distintas de las del equipo directivo superior. Por lo tanto, a su entender, la autoridad del Director General, respecto del personal, no es un problema que deba resolver el Comité de Coordinación. En opinión de la Presidenta, todavía es necesario resolver tres cuestiones: i) la interrupción del sistema de ascenso por mérito, ii) la comunicación inadecuada y iii) el caso del miembro del personal suspendido por dos años. La Administración ha convenido en que tienen que abordarse esos problemas y ha garantizado a la Presidenta que: i) examinará medios alternativos encaminados a reconocer los servicios destacados; ii) se empeñará en lograr una comunicación más adecuada en la Organización y iii) se tendrán que remediar las circunstancias administrativas que han dado lugar a la suspensión de dos años. La Presidenta advirtió a la Administración y al Comité de Coordinación que la comunicación constituye un elemento esencial para alcanzar el objetivo de la realineación estratégica de la OMPI y lograr que la Organización siga siendo una institución de primer rango en Ginebra. A fin de que la OMPI sea una institución moderna, es necesario introducir cambios, lo cual a veces puede

resultar doloroso. Es importante reconocer que no es posible resolver el 100% de las cuestiones en ninguna organización. La cuestión reside más bien en determinar si se ha alcanzado un grado de resolución suficiente, y no por completo. En opinión de la Presidenta, ha habido un grado de resolución importante en la mayoría de las cuestiones. Por último, se señaló la necesidad de mejorar la comunicación y de lograr un mayor compromiso, y es de esperar que si se alcanza este último objetivo, se cree un entorno que propicie la confianza mutua y el personal acudirá a la Administración en lugar de dirigirse al Comité de Coordinación. La Presidenta llegó a la conclusión de que esas cuestiones no deberían haberse sometido al Comité de Coordinación y de que es necesario velar por que no se repita ese proceso. La Presidenta invitó al Comité de Coordinación a tomar nota del informe antedicho y cedió la palabra a las delegaciones para formular declaraciones.

10. La Delegación de los Estados Unidos de América, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo B confirmó que la sesión tiene por fin examinar el seguimiento de la última sesión del Comité de Coordinación de 29 de septiembre de 2010. El Grupo B opina que hay un amplio consenso en el sentido de que no se deberían plantear nuevas cuestiones. Además, en esta sesión no se debería sentar el precedente de convocar sesiones extraordinarias del Comité de Coordinación cada vez que el Consejo de la Asociación del Personal y la Secretaría se hallen enfrentados, lo cual ocurre habitualmente en las grandes organizaciones, especialmente las que llevan a cabo las necesarias reformas. No compete a los Estados miembros solventar las controversias entre el personal y la Administración. El Grupo B opina que debe permitirse a la Administración desarrollar su labor, que los asuntos internos no deben convertirse en multilaterales y que la comunicación adecuada con el personal forma parte de una gestión sólida. Además, el Grupo B subraya que se dispone de procedimientos administrativos para abordar esas cuestiones y que las dos partes tienen que adherirse a los procedimientos. El Grupo B afirma que la presente sesión debe tener como resultado el compromiso renovado de las dos partes a restablecer la comunicación y solventar las cuestiones pendientes. Igualmente, el Grupo B confía en que las dos partes resuelvan las controversias futuras de manera transparente y colegiada, sin la participación del Comité de Coordinación. El Grupo B está dispuesto a participar de manera constructiva para facilitar el proceso.

11. La Delegación de Sudáfrica, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo Africano, tomó nota de las respuestas escritas de la Administración de la OMPI, fechadas el 4 de abril de 2011, a la declaración formulada por el Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI. Sin embargo, el Grupo Africano recordó que en el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8 no se solicita un informe ni se encomienda a la Presidencia a elaborar ese tipo de documento. Por lo tanto, el Grupo considera difícil examinar y debatir un documento deficiente desde el punto de vista jurídico y procedimental. A ese respecto, el Grupo Africano opina que el informe de la Presidenta no puede considerarse como documento de trabajo de la sesión del Comité de Coordinación. El Grupo Africano opina que, como cualquier otra entidad u organización, la OMPI dispone de varias estructuras que se complementan entre sí en aras del funcionamiento adecuado y, como tales, la Administración y la Asociación del Personal forman parte de esas estructuras. Por lo tanto, el Grupo Africano insta a la Administración y a la Asociación del Personal a aunar esfuerzos y recursos. El Grupo Africano subraya que es normal que surjan diferencias y que cabe alcanzar soluciones amigables por medio del diálogo. Asimismo, confía en que el diálogo abra las puertas a la creación de unas relaciones cordiales entre las distintas estructuras. El Grupo Africano desea sinceramente que se resuelva la cuestión de la manera adecuada y por medio de los cauces correctos.

12. La Delegación de China tomó nota del informe de la Presidenta y se mostró preocupada por las cuestiones planteadas en el mismo. La Delegación aplaudió a la Presidenta y a los miembros del Comité de Coordinación por su empeño en ocuparse de esa cuestión. La Delegación dijo que en su opinión la resolución debe basarse en los principios siguientes: el respeto de la soberanía de la Secretaría en lo que atañe a los asuntos internos, y la consideración equilibrada de las preocupaciones de los Estados miembros y del personal. El

segundo principio consiste en el respeto de los procedimientos jurídicos vigentes para ocuparse de esos asuntos. El tercer principio reside en tratar de resolver las cuestiones de manera coordinada a fin de que no resulte afectada la imagen de la Organización. La OMPI está impulsando la Agenda del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT) y de los conocimientos tradicionales (CC.TT.), así como otras cuestiones importantes. La Delegación opina que, desde el punto de vista de los Estados miembros y de la Secretaría, lo importante es centrarse en las cuestiones esenciales que tengan repercusión en la propiedad intelectual (P.I.) a nivel internacional, de manera que esta desempeñe una función importante a la hora de abordar los desafíos principales. La Delegación deposita grandes expectativas en la labor de la OMPI en esa esfera.

13. La Delegación de Eslovenia, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de Europa Central y el Báltico (CEBS), dio las gracias al Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI por la declaración formulada en la última sesión del Comité de Coordinación durante las Asambleas de septiembre de 2010 y agradeció asimismo al Director General el haber proporcionado a los Estados miembros una respuesta exhaustiva a las cuestiones. El Grupo considera muy útil el informe de la Presidenta y ve con agrado que la evaluación coincide con su propia estimación. El CEBS conviene en que cabe resolver las cuestiones planteadas de manera satisfactoria para ambas partes. Considera que resulta evidente al examinar la naturaleza de la cuestión que esto se debe discutir y analizar de manera interna, teniendo presente que existe un consenso abrumador entre los Estados miembros en el sentido de que el Director General tiene que gozar de la autoridad suficiente para administrar la Organización. El CEBS declaró que las otras partes interesadas, incluidos los Estados miembros, deben evitar proceder a la microgestión de la Organización. Asimismo, subrayó que la OMPI dispone de mecanismos de control internos adecuadamente establecidos. Cabe hallar medidas de subsanación y las respuestas pertinentes por medio de los sistemas internos de justicia administrativa que permiten atender las preocupaciones de todos los empleados y, en los casos más complicados, remitir los asuntos a un órgano de instancia superior como el Tribunal Administrativo de la OIT. El CEBS dijo que a su parecer este debe seguir siendo el caso puesto que los Estados miembros no están en disposición de actuar como juez o jurado. El CEBS instó al Consejo de la Asociación del Personal y a la Administración a fomentar su cooperación e institucionalizar la celebración de reuniones más frecuentes. El CEBS dijo que en su opinión el creciente número de problemas institucionales y relacionados con el personal de la Organización surge de las reformas fundamentales que se hallan en curso en la Organización, e insta a todas las partes a que hagan gala de flexibilidad, paciencia y oportunidad. Las reformas hacen posible que la OMPI siga modernizando y adoptando nuevos principios por los que se rigen las organizaciones más avanzadas. El CEBS confía en que la Secretaría, por medio de la División de Auditoría y Supervisión Internas, siga investigando las alegaciones pendientes, como las acusaciones de racismo, e informe de los resultados a los Estados miembros. Está claro que, si las alegaciones resultan infundadas, se tendrá que asumir responsabilidades. Se considera que las alegaciones infundadas constituyen una ofensa tan grave como las acusaciones justificadas. Además, el CEBS instó al Consejo de la Asociación del Personal a nombrar representantes del personal para que formen parte del Comité Consultivo Mixto de manera que puedan comenzar las deliberaciones sobre asuntos disciplinarios en relación con los dos empleados suspendidos en 2008. Ya ha vencido el plazo razonable para resolver esos casos y existen así mismo implicaciones financieras para la Organización. Los responsables de ese retraso deben rendir cuentas a ese respecto. El CEBS señaló que los miembros del Consejo de la Asociación del Personal están adecuadamente incorporados en el proceso de toma de decisiones, de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMPI. El CEBS comparte la preocupación del Consejo de la Asociación del Personal de que no se ha considerado suficientemente el principio de distribución geográfica equitativa. El CEBS respalda firmemente los criterios basados en méritos que deben utilizarse para la contratación de personal, complementados por el equilibrio geográfico, según se estipula en la regla 4.3 del Estatuto y el Reglamento del Personal. El CEBS informó al Comité de Coordinación de que su región es probablemente la

que cuenta con una menor representación en la Organización. El CEBS prosiguió afirmando que le complace ver que se han tenido en cuenta varias cuestiones planteadas por el Consejo de la Asociación del Personal, especialmente las iniciativas destinadas a mejorar la comunicación interna. Por último, afirmó que toma nota con satisfacción de que no existen cuestiones insalvables y que espera con interés que las cuestiones pendientes se resuelvan en un futuro próximo.

14. La Delegación de Azerbaiyán, haciendo uso de la palabra en nombre de los Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental (CCAEEC), agradeció al Director General, a la Presidenta y a la Secretaría la excelente preparación de la reunión. Los Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental opinan que el Comité de Coordinación no constituye la instancia adecuada para que el Presidente del Consejo de la Asociación del Personal plantee cuestiones que deberían haberse resuelto mediante el diálogo. En consecuencia, hubieran preferido que no se hubieran planteado esas cuestiones ante el Comité de Coordinación. El Comité de Coordinación debe servir para que todos los interesados, incluido el Consejo de la Asociación del Personal, traten cuestiones sustantivas de carácter político que repercutan en el personal en general. Los Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental agradecen la respuesta de la Secretaría que pone de manifiesto que la OMPI, bajo el liderazgo del Director General, ha hecho verdaderos esfuerzos por resolver las cuestiones pendientes que afectan al personal de manera rápida, eficaz y transparente. Debe entenderse que no todas las cuestiones se pueden resolver inmediatamente y es importante señalar el espíritu positivo de la Administración. Los Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental alabaron la iniciativa de la Presidenta de preparar un informe que facilite las deliberaciones de la reunión. Asimismo, convienen con las conclusiones de la Presidenta, y suscriben el parecer de que los asuntos planteados por el Consejo de la Asociación del Personal tienen que resolverse internamente entre ese órgano y la Administración de la OMPI, y que bajo ninguna circunstancia deben los Estados miembros proceder a una microgestión de la Organización. Los Países de Asia Central, el Cáucaso y Europa Oriental confían en que la sesión del Comité de Coordinación ponga fin a la escasa comunicación existente entre el Consejo de la Asociación del Personal y la Administración de la OMPI y que las dos partes avancen conjuntamente de manera positiva.

15. La Delegación de la India, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de la Agenda para el Desarrollo (DAG), agradeció a la Presidenta la convocación de la sesión extraordinaria del Comité de Coordinación a fin de examinar las cuestiones restantes que están por resolver, de conformidad con la decisión adoptada en la última sesión de dicho Comité. El DAG recuerda que el Comité de Coordinación ha acordado ofrecer a la Administración de la OMPI la oportunidad de resolver las cuestiones internamente, y que si todavía queda alguna por resolver, habrá la posibilidad de convocar una sesión del Comité de Coordinación. En consecuencia, el DAG opina que resulta oportuno que el Comité de Coordinación se reúna para determinar si es necesario tomar alguna medida en relación con las cuestiones pendientes, si las hubiere. El DAG reconoce asimismo la ardua labor de la Presidenta y le agradece el informe presentado. Sin embargo, los Estados miembros del DAG consideran que los miembros del Comité de Coordinación no tienen el mandato o las competencias, recursos o conocimientos especializados pertinentes para examinar detalladamente las alegaciones concretas y las explicaciones ofrecidas y dictar sentencia en cada caso. Hacer eso sería convertir al Comité de Coordinación en un Consejo de Arbitraje, cosa que no entra dentro de sus funciones ni de su mandato. En consecuencia, se acordó en la Asamblea General de 2010, que los Estados miembros no procederán a la microgestión de las cuestiones y que estas se dejarán al arbitrio de las dos partes a fin de resolverlas. Por lo tanto, el DAG no tiene claro el mandato o la autorización del informe presentado por la Presidenta y, en ese sentido, no formulará comentarios sobre su contenido. Además, aunque en la Asamblea General se acordó que el Comité de Coordinación no debía convertirse en un Consejo de Arbitraje que investigue determinados casos y falle al respecto, varios Estados miembros convinieron igualmente en que es responsabilidad del Comité de Coordinación elaborar las directrices institucionales necesarias y adoptar las decisiones de política pertinentes, si procede. De

hecho, en calidad de único órgano encargado de ocuparse de todas las cuestiones relativas al buen funcionamiento de la Secretaría, el DAG opina que es responsabilidad directa del Comité de Coordinación velar por que se pongan en práctica los mecanismos institucionales necesarios para subsanar debidamente las reclamaciones, de manera que la Secretaría y el Consejo de la Asociación del Personal puedan ocuparse de ellas y de las denuncias de manera habitual, puntual y eficaz, a fin de garantizar el funcionamiento armonioso y sin trabas de la Organización. El DAG propuso lo siguiente: i) que el Comité de Coordinación celebre sesiones más frecuentemente; ii) que las sesiones anuales del Comité de Coordinación se convoquen según lo previsto, sin la cancelación unilateral de las reuniones por parte de la Secretaría, como ha sucedido el presente año; iii) que en cada sesión ordinaria del Comité de Coordinación se ofrezca a los representantes del Consejo de la Asociación del Personal la oportunidad de presentar sus opiniones y preocupaciones, si las hubiere; iv) que el Comité de Coordinación estudie la posibilidad de elaborar directrices sobre las cuestiones siguientes: a) la manera de alcanzar el equilibrio deseado entre la antigüedad en el servicio y la experiencia, por una parte, y los méritos y las competencias por otra, al decidir sobre el agrupamiento de promociones, nombramiento, etc., b) la manera de integrar la necesidad de un mayor equilibrio geográfico y de género en el personal de la OMPI, en consonancia con las directrices de contratación vigentes, y c) la manera de fomentar la credibilidad y la percepción de imparcialidad de las oficinas encargadas de impartir justicia a nivel interno, como la División de Auditoría y Supervisión Internas, la Oficina del Mediador y la Oficina de Ética Profesional; v) el DAG subraya la necesidad de establecer un mecanismo que fomente la comunicación y las consultas entre la Secretaría y el Consejo de la Asociación del Personal; vi) el DAG considera que en el Estatuto y el Reglamento del Personal se debe contemplar un período mínimo de inhabilidad de dos años de duración antes de poder considerar la contratación en la OMPI de personal procedente de misiones con base en Ginebra y funcionarios de gobiernos que tienen relaciones con la Organización, para estar en concordancia con la práctica vigente en otros lugares, y evitar la posibilidad de que se produzcan contrataciones de personal que planteen conflictos de interés al basarse en un sistema de contratación de "puerta giratoria". Los miembros del DAG solicitan información actualizada de la Secretaría acerca de dos cuestiones: en primer lugar, la medida en que el programa de cese voluntario ha alcanzado los objetivos declarados y, en segundo lugar, los avances realizados con respecto a la regularización de los empleados temporeros con muchos años de servicio en la OMPI.

16. La Delegación del Pakistán hizo suya la declaración formulada por el DAG. La Delegación añadió que, en su opinión, se trata de un asunto interno que debe resolverse y tratarse en el seno de la Administración de la OMPI y no por parte de los Estados miembros.

17. La Delegación de Nigeria suscribió plenamente la declaración del Grupo Africano. La Delegación reiteró que se ha convocado la sesión extraordinaria para examinar el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8, y que se limita precisamente a las conclusiones de ese párrafo. La Delegación añadió que el Comité de Coordinación se reúne con el fin de examinar únicamente la respuesta del Director General de la OMPI a las alegaciones del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal. La Delegación declaró que no deberían repetirse nunca las actuales circunstancias bajo las que se ha convocado la sesión del Comité de Coordinación. Por lo tanto, es imperativo señalar que, si bien son dignas de aplauso las iniciativas destinadas a resolver las cuestiones relativas a las alegaciones de los empleados, la convocatoria de la sesión extraordinaria y la compilación del informe de la Presidenta van más allá del mandato del párrafo 95. La Delegación no ve la necesidad de debatir extensamente sobre el asunto ya que esas cuestiones entran dentro del procedimiento reglamentario que rige las cuestiones administrativas en el seno de la OMPI. Como no se ha establecido el mandato de elaborar un informe, este último no debería ser objeto de debate. La respuesta del Director General a las alegaciones pone de manifiesto la actividad y el compromiso de la Administración de la OMPI para ocuparse exhaustivamente de esas cuestiones y problemas. Es fundamental que el Director General cuente con todo el apoyo necesario para poder ocuparse de esas cuestiones colaborando constantemente con los representantes de los empleados. En opinión

de la Delegación, será necesaria la cooperación de ambas partes, el personal y la Administración, para alcanzar ese objetivo. Resulta imperativo que el Comité de Coordinación no se convierta de ninguna manera en un órgano de arbitraje. Asimismo, es importante que, al tiempo que se expone debidamente la cuestión de las reclamaciones, se recurra a los procedimientos reglamentarios para resolver ese tipo de conflictos en el marco de los mecanismos oficiales internos de la Organización. En opinión de la Delegación, no compete en absoluto a la sesión tratar de proceder a la microgestión de la OMPI. La Delegación opina que la sesión debe concluir únicamente reconociendo la labor efectuada por el Director General.

18. La Delegación de Angola hizo suya la declaración del Grupo Africano. La Delegación señaló que esperaba que el proceso de consulta que había dado lugar a la presente sesión fuera más claro y extenso. Reiteró que está totalmente empeñada en seguir contribuyendo a la labor de la Administración de la OMPI para ejecutar su mandato y satisfacer los intereses de los miembros de la Organización. Se muestra preocupada por las cuestiones planteadas por la Asociación del Personal de la OMPI. Sin embargo, está convencida de que las cuestiones planteadas no son competencia del Comité de Coordinación. Las cuestiones de tipo institucional y de naturaleza interna entran dentro de la esfera de competencias de la Administración de la OMPI, a quien se debe ofrecer la oportunidad de continuar resolviéndolas internamente, como se concluye en el párrafo 95. La Delegación ve con aliento las medidas adoptadas por la Administración de la OMPI y por la Presidenta para resolver las cuestiones. Si bien conviene con el Grupo Africano en lo que atañe a la calidad jurídica del informe de la Presidenta, está de acuerdo con dos puntos del informe; en primer lugar, el Comité de Coordinación no debe tratar de ningún modo de proceder a la microgestión de la Organización; y en segundo lugar, a fin de examinar en qué medida se han resuelto los asuntos citados, no cabe considerar nuevos asuntos en la evaluación. La Delegación toma nota de la respuesta proporcionada por la Secretaría en reacción a la declaración del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de 20 de septiembre de 2010. En opinión de la Delegación, en la respuesta se pone de manifiesto la disposición de la Administración para resolver las cuestiones problemáticas planteadas por el Consejo de la Asociación del Personal. La Delegación subrayó, en particular, las iniciativas adoptadas por la Administración de la OMPI para incluir a los representantes de los miembros del Consejo de la Asociación del Personal en el marco, por ejemplo, del Grupo de Evaluación del programa de cese voluntario, el nuevo Grupo Consultivo de Composición Mixta, la concepción del PMSDS y la Junta de Nombramientos y Ascensos.

19. La Delegación de Italia agradeció a la Presidenta su labor y su compromiso y declaró que suscribe plenamente la declaración del Grupo B. La Delegación expuso cuatro puntos: i) por principio, los Estados miembros no deben tomar parte en asuntos internos relativos a la gestión del personal en la OMPI, así como en otras organizaciones internacionales; ii) la solución de controversias debe valerse de los procedimientos administrativos adecuados a nivel interno o del Tribunal Administrativo de la OIT; iii) la Delegación tiene interés por disponer de una Organización fuerte, estable, que funcione eficazmente y que aborde aspectos importantes, por no decir esenciales, de tipo económico para el Estado; iv) por lo tanto, la Delegación confía en que la presente sesión tenga como resultado simplemente el compromiso de resolver la cuestión internamente en beneficio de todas las partes interesadas, todos los Estados miembros y la Organización misma.

20. La Delegación de Turquía agradeció a la Presidenta el informe y la labor realizada al resolver las cuestiones pendientes. La Delegación declaró que suscribe plenamente la declaración general formulada por el Grupo B. Además, subraya la importancia de las esferas señaladas en el epígrafe correspondiente a las cuestiones de "Nivel 2" del informe de la Presidenta; especialmente la importancia de fomentar la comunicación entre la Administración de la OMPI y el Consejo de la Asociación del Personal. La Delegación acoge asimismo con agrado el análisis efectuado en relación con los empleados temporeros y sus subsidios. Por último, es partidaria de que las cuestiones pendientes entre la Administración y el personal se

resuelvan internamente. Coincide plenamente en la importancia de abstenerse de tomar medidas que den la impresión de que el Comité de Coordinación procede a la microgestión de la Organización.

21. La Delegación de Argelia suscribió la declaración efectuada en nombre del Grupo Africano y la del DAG. La Delegación agradeció las reflexiones de la Presidenta en el informe WO/CC/64/2. Sin embargo, no desea que el Comité de Coordinación se convierta en un tercero en un diálogo que debe seguir siendo bilateral entre el Consejo de la Asociación del Personal y la Administración de la OMPI. De conformidad con la última sesión del Comité de Coordinación, según lo expuesto en el párrafo 95 del documento WO/CC/63/7, la sesión extraordinaria del Comité de Coordinación tiene lugar para considerar si es necesario tomar medidas en relación con cualquier cuestión que no haya sido resuelta. La Delegación comparte la opinión de la Presidenta en el sentido de que todo depende de lo que se entiende por cuestiones por resolver. Opina que las cuestiones resueltas son aquellas para las que se han hallado respuestas razonables. No incumbe al Comité de Coordinación tomar parte en casos específicos, sino que debe limitarse a velar por que la política vigente en la esfera de la gestión de personal resulte adecuada para tratar las posibles cuestiones pendientes. La Delegación opina que el Consejo de la Asociación del Personal tiene una función asesora y que el Director General goza de potestad discrecional dentro del marco de las normas vigentes. De conformidad con el artículo 8.3)i) del texto fundamental de la OMPI, el Comité de Coordinación aconseja a los órganos de la OMPI y al Director General sobre cuestiones sistémicas de carácter administrativo, financiero y cuestiones de interés para la Organización; no se ocupa de determinados casos de gestión. Por lo tanto, la Delegación considera que es posible que sea necesario adaptar en cierta manera la política de gestión y de personal para resolver las cuestiones pendientes y, por lo tanto, que sea necesario que el Comité de Coordinación desempeñe una función a ese respecto. La Delegación sugirió que se examinen las cuestiones que haga falta considerar antes de la siguiente sesión del Comité de Coordinación, que también podrían ser objeto de posibles recomendaciones a la Asamblea General en septiembre de 2011. Cabe remitirse a ese respecto a la propuesta del DAG. La Delegación opina que el informe de la Presidenta es oficioso puesto que no procede de una petición explícita del Comité de Coordinación y, por lo tanto, este último no está obligado a tomar nota del mismo. La Delegación opina que el informe sirve de orientación útil, pero considera que involucra al Comité de Coordinación en cuestiones internas de la Secretaría. La Delegación declaró que habrá ocasión de mantener un debate interactivo sobre esas cuestiones en la sesión ordinaria del Comité de Coordinación que tendrá lugar en las Asambleas de los Estados miembros en septiembre de 2011. Confía en que la reunión se planifique con suficiente antelación para que el Comité de Coordinación pueda presentar recomendaciones a su debido tiempo a los órganos supremos de la OMPI. La Delegación insta a la Administración y al Consejo de la Asociación del Personal a intensificar las conversaciones sobre las cuestiones objeto de debate antes de septiembre de 2011, con el fin de evitar malentendidos. Asimismo, reconoce las preocupaciones del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal en lo que atañe a la cuestión de la representación geográfica, teniendo en cuenta el hecho de que los países desarrollados siguen estando escasamente representados. La Delegación acoge con agrado los esfuerzos del Director General por promover una representación geográfica más equilibrada y le insta a proseguir sus iniciativas en ese sentido.

22. La Delegación de la República Unida de Tanzania dio las gracias a la Presidenta por establecer una vía clara en las deliberaciones. La Delegación afirmó que suscribe el parecer expresado por la Delegación de Sudáfrica en nombre del Grupo Africano y agradece al Director General la decisión de convocar la sesión extraordinaria como manera de examinar esas cuestiones tan importantes. La Delegación tomó nota de la labor realizada por el Comité de Coordinación para resolver las cuestiones expeditivamente, a fin de velar por que se goce de un entorno pacífico gracias al cual la Organización pueda funcionar adecuadamente. La Delegación se compromete a participar constructivamente en las negociaciones con el fin de que las pocas cuestiones pendientes lleguen a buen término. La Delegación ha examinado

detenidamente el orden del día de la sesión y concretamente el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8, y ha tomado nota de la respuesta proporcionada por la Secretaría a la declaración del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal de septiembre de 2010. La Delegación ha estudiado detenidamente las respuestas, que ponen de manifiesto que la Secretaría ha realizado importantes avances para atender las reclamaciones planteadas por el Consejo de la Asociación del Personal. La Delegación considera alentador saber que se dispone de mecanismos internos que pueden aplicarse eficazmente para atender las reclamaciones de ese tipo. Por ese motivo, la Delegación se une a las demás delegaciones que han manifestado que los Estados miembros no deben proceder a la microgestión de la Administración de la OMPI. La Delegación pidió a todas las delegaciones que respalden la idea de que la Administración gestione sus asuntos de la misma manera en que lo hacen las demás organizaciones del sistema de Naciones Unidas (NN.UU.), subsanando las deficiencias constatadas por medio de sus mecanismos internos a fin de velar por la predecibilidad, transparencia y eficacia, limitando al máximo las interferencias de los Estados miembros. La Delegación recomendó que se permita a la Administración y al personal cooperar para resolver esos asuntos de manera amigable. Los Estados miembros únicamente deben tomar parte en las cuestiones de política. Es necesario instar a la Asociación del Personal a colaborar de buena fe con la Administración. Al mencionar el equipo directivo de la OMPI que ha sido elegido para desempeñar sus funciones, la Delegación declaró que es importante que no se menoscabe la decisión de los Estados miembros interfiriendo indebidamente o socavando el mandato encomendado al constituirse el Comité de Coordinación.

23. La Delegación del Senegal suscribió las declaraciones formuladas por el Grupo Africano y por Nigeria. La Delegación añadió que considera que las diferencias existentes entre las partes se derivan, en parte, de una comunicación insuficiente y que pueden superarse. La Delegación subrayó que se dispone de mecanismos internos que permiten avanzar en ese sentido. La sesión sirve para proporcionar información a los miembros del Comité de Coordinación. La Delegación reitera que todas las partes deben proseguir dialogando en aras del bienestar de la Organización. Al mencionar la función de los Estados miembros, dijo que debe evitarse proceder a la microgestión. La Delegación declaró que la Organización ofrece resultados satisfactorios y que el Director General sigue avanzando adecuadamente, y ha respondido a las peticiones del personal, y que se debe propiciar su labor. Por último, la Delegación declaró que en su opinión esta debe ser la última sesión extraordinaria dedicada a examinar las diferencias existentes entre la Administración y el personal.

24. La Delegación de la India hizo suya la declaración del DAG. Dijo que resulta oportuno que el Comité de Coordinación se reúna, ya que de las declaraciones del Consejo de la Asociación del Personal se desprende claramente que algunas cuestiones todavía no se han resuelto. La Delegación lo considera una ocasión, oportuna y necesaria, de debatir constructivamente las cuestiones planteadas por el Consejo de la Asociación del Personal y las respuestas que el Director General ha dado en nombre de la Secretaría. La Delegación lamenta que el representante del Consejo de la Asociación del Personal no haya podido manifestar su opinión en la presente sesión extraordinaria, convocada específicamente con el fin de tratar las cuestiones planteadas por el Consejo. La Delegación reiteró que los Estados miembros no tienen el mandato ni las competencias necesarias para resolver conflictos entre la dirección y el personal. Que un determinado asunto se haya resuelto o no es una cuestión que el Consejo de la Asociación del Personal y la Secretaría deben decidir de mutuo acuerdo, lo cual no parece ser el caso. La Delegación señaló que es necesario que una autoridad competente lleve a cabo una investigación, neutral e independiente, de conformidad con las normas y reglamentos de las NN.UU. Le resulta difícil aceptar los criterios que la Presidenta ha adoptado en la categorización de las reclamaciones o los juicios formulados. Señaló que las cuestiones que en el informe figuran como resueltas no lo están según la declaración que el Consejo de la Asociación del Personal ha distribuido por la mañana. Afirmó que no incumbe al Comité de Coordinación pronunciar un juicio sobre cada alegación específica, pero, señaló, es responsable de elaborar las directrices institucionales necesarias y tomar las decisiones

políticas pertinentes a fin de asegurar que el Consejo de la Asociación del Personal no solicite la intervención de los Estados miembros en determinadas controversias. La Delegación señaló que, teniendo en cuenta que, según dispone el órgano constituyente, deben tratarse todas las cuestiones relativas al buen funcionamiento de la Secretaría, a su juicio, el Comité de Coordinación es directamente responsable de asegurar que se pongan en marcha los mecanismos institucionales necesarios para que los problemas que se produzcan entre la Secretaría y el Consejo de la Asociación del Personal puedan resolverse según los procedimientos rutinarios y de manera oportuna y eficaz, sin permitir que, ante una inapropiada lluvia de reclamaciones públicas, se genere un clima de descontento como el que se produjo en la última Asamblea General. Dijo que confiaba en que el informe de la Presidenta incluyera propuestas concretas a ese respecto. La Delegación propone que se tomen medidas en dos niveles, a fin de velar por que la OMPI funcione adecuada y eficazmente. Señaló lo siguiente: en primer lugar, en la medida en que los Estados miembros no están bien preparados para investigar la veracidad de las acusaciones del Consejo de la Asociación del Personal, es importante que se dé término a esta cuestión y no permitir que degeneren en un interminable combate de acusaciones. Concluir la cuestión no solo es importante desde el punto de vista del derecho natural y del respeto de las debidas garantías procesales, sino también desde el de la imagen y credibilidad de la Organización y la moral de sus empleados. La Delegación propuso que el Comité de Coordinación deje en manos de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas y de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI la solución de las cuestiones pendientes, a fin de asegurar que se lleve a cabo una investigación neutral, independiente y justa, y que el informe resultante se presente al Comité de Coordinación para examinarlo. En segundo lugar, también es importante llevar a la práctica las medidas y mecanismos institucionales necesarios para evitar que la situación vuelva a repetirse en el futuro. A ese respecto, la Delegación respaldó la propuesta del DAG, en particular la propuesta relativa a la reforma de la gestión y la propuesta de establecer una gobernanza más funcional y menos estratificada. En tercer lugar, propuso que, en cada sesión del Comité de Coordinación, la Secretaría informe a los miembros del mismo acerca de los avances más significativos que se hayan logrado en lo que respecta a las condiciones del personal y explique en qué modo tales avances guardan conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal. Debe ofrecerse a los representantes del Consejo de la Asociación del Personal la oportunidad de presentar sus opiniones y preocupaciones, si las tuvieran, en cada sesión del Comité de Coordinación. Mientras se espera a que se lleve a cabo la reforma del Comité de Coordinación o a que se cree un nuevo órgano, deben seguir convocándose y fijándose las fechas de las sesiones anuales del Comité de Coordinación, sin que se produzcan cancelaciones unilaterales por parte de la Secretaría, como ocurrió el año anterior. La delegación se manifestó a favor de que se establezca un período mínimo de inhabilidad dos años de duración antes de contratar en la OMPI a personal procedente de misiones con sede en Ginebra y funcionarios de gobiernos que tienen relaciones con la Organización, para evitar posibles contrataciones de personal interesadas o que planteen conflictos de interés basándose en un sistema de contratación de "puerta giratoria". La Delegación señaló que está en el interés tanto de la Secretaría como de los empleados y los Estados miembros que la OMPI ejerza su actividad adecuada y satisfactoriamente. El Comité de Coordinación debe decidir si le interesa establecer mecanismos para que más de 1.000 empleados pasen a formar parte de la familia de la OMPI, multiplicando así su capacidad de influencia, o si prefiere un adversario con el que mantenga un perpetuo enfrentamiento. La Delegación pidió a la Presidenta que aclare el modo en que propone dar a conocer e integrar en su futura labor las conclusiones de la sesión extraordinaria del Comité de Coordinación.

25. La Delegación del Brasil se manifestó a favor de la declaración del DAG. Dijo que está de acuerdo en que incumbe al Comité de Coordinación elaborar normas y directrices que aseguren el buen funcionamiento de la OMPI, y considera que debería reunirse más a menudo. La Delegación apoya particularmente que se contemple un período de inhabilidad de dos años de duración antes de considerar la posibilidad de contratar a personal procedente de misiones con sede en Ginebra y a funcionarios de gobiernos que tienen relaciones con la OMPI. Dijo

que tiene gran interés en recibir más información sobre la regularización de los empleados temporeros con varios años de servicio en la OMPI y sobre la aplicación de medidas apropiadas para evitar que se repita el problema.

26. La Delegación de Zambia agradeció a la Presidenta la convocación de la sesión y se manifestó a favor de la declaración del Grupo Africano. Pidió encarecidamente a los miembros que los debates se ciñan al párrafo 95 del documento WO/CC/63/8. Señaló que hay tres elementos que deben considerarse a partir de esa conclusión: i) que la Secretaría debería responder por escrito a la declaración del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal; ii) que el Comité de Coordinación dará a la dirección de la OMPI la oportunidad de solucionar los problemas internamente; iii) la posibilidad de convocar una sesión del Comité de Coordinación en primavera si quedara alguna cuestión por resolver. La Delegación observa con satisfacción que la respuesta del Director General fue presentada el 4 de abril de 2011. En su opinión, la respuesta proporciona una buena base para que el Consejo de la Asociación del Personal y la dirección emprendan la labor de fondo de ambos documentos. Este hecho satisface el primer elemento. A su juicio, ambas partes no han dispuesto de tiempo suficiente para tratar seriamente la cuestión, y no le sorprende que el Consejo de la Asociación del Personal haya respondido hoy a la respuesta del Director General. Opina que todavía no se ha ofrecido una oportunidad razonable para resolver la cuestión internamente. Así, puesto que el segundo elemento no ha sido entera y exhaustivamente satisfecho, la presente sesión del Comité de Coordinación no debería haberse convocado. Señaló que en el párrafo 95 no se encomienda el informe de la Presidenta; la Presidenta lo ha presentado bajo su propia responsabilidad manifestando sus propias opiniones. En tanto que miembro del Comité de Coordinación, la Delegación no puede aceptar dicho informe con ningún otro fin ni tampoco que sea tenido en cuenta, lo que le conferiría una oficialidad y un carácter que en realidad no le pertenecen. Para concluir, aconsejó al Comité de Coordinación que tome en consideración la respuesta del Director General a la declaración del Consejo de la Asociación del Personal y dijo que las cuestiones que en ella se plantean deben resolverse internamente teniendo en cuenta los procedimientos reglamentarios en materia de reclamaciones. La Delegación opina que los miembros deben actuar con la máxima moderación en lo que respecta a cuestiones que forman claramente parte del ámbito y las competencias del equipo directivo que lidera el Director General.

27. La Delegación de El Salvador dijo que, en su opinión, el Comité de Coordinación no tiene el mandato de resolver las cuestiones que se plantean ni la facultad para evaluar o decidir cuestiones de administración interna o de recursos humanos. Considera que estas cuestiones deben tratarse de conformidad con los procedimientos administrativos apropiados, internamente o a escala internacional. La Delegación opina que la Organización dispone de mecanismos internos para solucionar ese tipo de asuntos.

28. La Delegación de Singapur agradeció el informe a la Presidenta. Dijo que ha alcanzado muchas de las conclusiones que figuran en el informe y observa con satisfacción la confirmación de las mismas. La Delegación ha escuchado las declaraciones de otras delegaciones cuestionando el mandato del informe. En su opinión, hay convergencia en que lo que se está tratando en la presente sesión extraordinaria es la improcedencia del procedimiento aplicado en la solución de las cuestiones que se le han planteado al Comité de Coordinación. Dijo que aprovecha la oportunidad para restituir tres importantes principios. Primero, aunque el Consejo de la Asociación del Personal haya decidido atribuir estas cuestiones administrativas al Comité de Coordinación, los Estados miembros no deben reaccionar tratando de intervenir en los detalles de la gestión de la Secretaría; éstas son funciones de gestión para las cuales el conjunto de miembros eligió al Director General. Ante lo cual, sería en su opinión irresponsable subestimar al Equipo Directivo Superior interviniendo en detalles de gestión de asuntos cotidianos. Segundo, el Comité de Coordinación no debe considerar ninguna cuestión o asunto nuevos que se introduzcan en el debate. La Delegación dijo estar sorprendida ante el hecho de que algunas delegaciones hayan afirmado, al principio

de sus declaraciones, que el Comité de Coordinación no debería ocuparse de los detalles de gestión y, a continuación, hayan formulado algunas propuestas destinadas al Director General y al equipo directivo. La Delegación recuerda al Comité de Coordinación que existen vías establecidas, incluidas las relativas a las funciones directivas, que deben aplicarse en primer lugar. Opina que ésta debería ser la primera y última vez que el Comité de Coordinación entabla este diálogo. Tercero, aun cuando una parte no obtenga el resultado deseado, debe considerarse que la cuestión se dará por tramitada si se observa el procedimiento reglamentario. Señaló que los asuntos de recursos humanos son asuntos necesariamente subjetivos. Cuando los resultados no favorecen a una parte o a otra, se produce un comprensible grado de insatisfacción. La Delegación comprende que ni el Equipo Directivo Superior ni los Estados miembros esperan que se intente alcanzar el objetivo imposible de satisfacer a cada uno de los miembros del personal. Antes bien, deben establecerse los mecanismos adecuados y sólidos con los que pueda hacerse frente a las realidades operativas de la Organización. Apoya decididamente al Consejo de la Asociación del Personal para representar los intereses de los empleados junto con el Equipo Directivo Superior. No obstante, opina que el Consejo de la Asociación del Personal debe cumplir las mismas expectativas en lo que a responsabilidades se refiere que las que se exigen a la dirección. La Delegación lamenta que gran parte de las cuestiones planteadas han resultado ser tergiversaciones o críticas inexactas. Estima que la responsabilidad funciona en ambos sentidos, y observa con insatisfacción que miembros del personal profesional del Consejo de la Asociación del Personal opten por desacreditarse a sí mismos haciendo críticas subjetivas sin un fundamento sólido. Opina firmemente que el tiempo y la energía de los Estados miembros no deberían tratarse con tanta ligereza, permitiendo que la insatisfacción de un determinado grupo se lleve toda la atención pudiendo haberse dedicado ésta al programa intergubernamental. Señaló que el número de miembros del Consejo de la Asociación del Personal es de 640 con relación a los 1.175 puestos existentes en la OMPI; sin embargo, en la última votación, el voto fue ejercido por un grupo notoriamente menor, formado solo por 347 miembros. La Delegación espera que el Consejo de la Asociación del Personal esté teniendo también en cuenta las opiniones de la mayoría silenciosa que no parece concordar con el asunto en cuestión. Recordó que la OMPI está pasando por un importante momento de transición, en que se está llevando a cabo una reestructuración muy necesaria a fin de hacer frente a las nuevas realidades y desafíos que plantea el entorno mundial de P.I. Dijo que la dirección y los empleados se merecen escuchar de los Estados miembros que aprueban y elogian el rumbo que está tomando la Organización. Hay muchas novedades positivas que los Estados miembros quieren que se mantengan, gracias a la capacidad de progresión y el profesionalismo que distingue a la OMPI. Este es el tipo de profesionalismo que los Estados miembros esperan de cada uno de los miembros del personal. Dijo que reconoce las dificultades que plantea el cambio, añadiendo que, no obstante, ello no debe impedir que sigan mejorándose las actividades fundamentales de la OMPI. Señaló que, si bien los Estados miembros no subestiman las reclamaciones presentadas, se espera que los empleados utilicen las vías establecidas para tramitarlas y que todas las partes respeten las conclusiones que se decidan, de modo que todas las cuestiones queden concluidas satisfactoriamente. La Delegación espera que, al término de la presente sesión, se entable entre el Consejo de la Asociación del Personal y la dirección de la OMPI una relación positiva y constructiva.

29. La Delegación de Sudáfrica hizo suya la declaración del Grupo Africano y del DAG. Dijo que acoge favorablemente la sesión en seguimiento al párrafo 95 del documento WO/CC/63/8. La Delegación espera que las diferencias entre la Administración y el Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI se resuelvan amistosamente. Considera que, entre otras, la función del Comité de Coordinación ha de centrarse en cuestiones normativas relacionadas con el personal. Opina que la sesión debe ceñir sus debates a las cuestiones pertinentes. Opina además que las cuestiones relativas al personal son importantes para el funcionamiento eficaz de toda organización, incluida la OMPI. Es importante que los procesos de contrataciones y las condiciones de trabajo estén regulados a fin de asegurar que entre todas las partes de la Organización reine un clima de armonía y confianza. Dijo en la solución de las cuestiones de

personal deben aplicarse siempre los procedimientos reglamentarios, y señaló la importancia de garantizar que en la Secretaría se cumplan los principios de equilibrio geográfico e igualdad entre hombres y mujeres. Junto con las recomendaciones formuladas por el DAG, la Delegación propuso que el Comité de Coordinación se reúna regularmente para que la Administración de la OMPI pueda facilitar a los Estados miembros información actualizada sobre cuestiones relativas al personal. En su opinión, con ello se fomentaría la transparencia y la confianza, y se posibilitaría a los Estados miembros cumplir una función de asesoramiento a la OMPI en política de personal. La Delegación afirmó que es necesario forjar un entorno de buena gestión en todas las organizaciones internacionales, incluida la OMPI. Dijo que está convencida de que, para asegurar que los problemas se resuelvan amistosamente, es necesario fortalecer las estructuras internas de la OMPI que se encargan de tratar con ese tipo de reclamaciones, lo que facilitaría la solución de los asuntos ante el Comité de Coordinación. La Delegación considera además que la Administración y el Consejo de la Asociación del Personal de la OMPI deben aumentar la interrelación dentro de la Organización a fin de colaborar en armonía.

30. La Delegación de la República Dominicana se manifestó a favor de la declaración formulada por otras delegaciones, señalando que los asuntos internos de la OMPI deben resolverse en interés de las partes y que no está en el mandato de los Estados miembros participar en ellos. La Delegación se reserva los comentarios sobre el informe de la Presidenta, ya que todavía no sabe con seguridad qué carácter tiene el informe. Espera que las conversaciones entre la Administración y el Consejo de la Asociación del Personal lleguen a un resultado satisfactorio para ambas partes.

31. La Delegación de Bangladesh manifestó su agradecimiento a la Presidenta por la convocación de la sesión y por la declaración. Dijo que se limitará a comentar las cuestiones que se tratan en el informe. Señaló que, como cualquier otro país menos adelantado, su interés está en que la OMPI preste servicios de fortalecimiento de capacidades y de desarrollo institucional que fomenten el crecimiento económico y la innovación en esos países. La Delegación espera que, en ese contexto, la prestación de servicios sea eficaz, y señaló que es importante que en la OMPI prevalezca un buen ambiente, en el que la dirección lidere a empleados motivados y la Organización pueda responder efectivamente a las necesidades de sus Estados miembros. Espera asimismo que los debates pongan fin a la sensación de desconfianza reinante y conduzcan al establecimiento de un diálogo constructivo y de unas relaciones basadas en la buena fe entre la dirección y el personal. El parecer de la Delegación coincide, en términos generales, con el enfoque adoptado y las conclusiones alcanzadas en el informe. Señala la siguiente conclusión: "Se ha solucionado la mayor parte de las cuestiones y las que quedan pendientes se están examinando". Está de acuerdo en que no es función de los Estados miembros ocuparse de los detalles de la gestión de la Organización. La Delegación opina que, como cualquier otro organismo de Naciones Unidas, tanto la dirección como el Consejo de la Asociación del Personal deben ejercer sus respectivas funciones y efectuar su trabajo con constancia, a fin de solucionar los problemas que se planteen y ocuparse de fomentar un entorno propicio en la Organización y de prestar servicios eficaces. Señaló que, naturalmente, los Estados miembros mantendrán su función de supervisión, mediante el Comité de Coordinación y de la Asamblea General, proporcionando asesoramiento cuando sea necesario. No obstante, la estricta adhesión a las normas y reglamentos establecidos ayudará a resolver los problemas internos y evitará que éstos se hagan públicos. Dijo que, como en toda organización, las relaciones entre la dirección y los empleados se enmarcan en un proceso continuado y ambas partes deben tratar de actuar de buena fe. La Delegación señaló que en el informe se declara que "es importante que el Consejo de la Asociación del Personal colabore con la dirección". Comprende que algunas esferas entran claramente en el ámbito de responsabilidad de la dirección, pero espera que ésta se ocupe más de las preocupaciones propias de los miembros del personal. Asimismo, la Delegación instó al Consejo de la Asociación del Personal a que reanude las relaciones y el diálogo con la

dirección en un espíritu de rectitud y honradez, a fin de seguir avanzando en las cuestiones pendientes.

32. La Delegación de la República Democrática del Congo se pronunció a favor de la declaración del Grupo Africano. Opina que la OMPI dispone de estructuras internas apropiadas para mejorar su funcionamiento y tratar cualquier asunto que pueda obstruir la buena marcha de la Organización, y se muestra favorable a que se establezcan mecanismos internos encaminados a crear un buen clima de trabajo, que propicie la consecución de los objetivos establecidos por los Estados miembros. En ese sentido, la Delegación alentó a la Administración de la OMPI y al Consejo de la Asociación del Personal a que mantengan el diálogo en la Organización.

33. La Delegación de Burundi dijo que, en su opinión, la Secretaría está trabajando muy estrechamente con el Consejo de la Asociación del Personal para encontrar respuesta a las preocupaciones manifestadas en su declaración. Asimismo, instó a las partes a que utilicen los mecanismos internos disponibles para solucionar los problemas. Señaló que los Estados miembros no deben participar en la gestión interna de la OMPI. Dicha tarea forma parte del mandato del Director General, que es quien debe informar de las actividades a los Estados miembros. La Delegación considera que cualquier otro planteamiento podría comprometer el buen funcionamiento de la OMPI. La Delegación instó al Director General a seguir fomentando la comunicación interna en el seno de la Organización.

34. La Delegación de Marruecos expresó su apoyo a la declaración del Grupo Africano. Señaló que, a su parecer, las cuestiones sin resolver afectan a toda la Organización y son de carácter político o jurídico, en particular en relación con el Estatuto y Reglamento del Personal. Dijo que las cuestiones no resueltas no deben ser objeto de una microgestión, y añadió que tales cuestiones incumben al Director General. La Delegación valora positivamente la posibilidad de reunirse para aclarar esas cuestiones y espera que con ello se impulse el establecimiento de una atmósfera de creciente confianza entre el personal y la Administración. Respalda los esfuerzos que se están invirtiendo para incrementar la comunicación con los empleados. Propuso que el Comité de Coordinación adopte el siguiente plan: primero, invitar a las partes a que utilicen y respeten los actuales mecanismos jurídicos de solución de conflictos, sin olvidar las consultas y el diálogo; segundo, invitar al Director General a que señale las causas del conflicto intrínsecas al sistema, y si fuera necesario, formule propuestas de modificación del Estatuto y Reglamento del Personal.

35. La Delegación de Ghana hizo suya la declaración del Grupo Africano. Felicitó a la Presidenta por su dedicación y diligencia, y destacó los esfuerzos invertidos para impulsar la labor del Comité de Coordinación. La Delegación opina que la convocación de la sesión solo tendrá utilidad en la medida en que ofrece al Comité de Coordinación la ocasión formal de reconocer y reafirmar los pasos concretos que ha dado la Administración y en que está encaminada a tratar de manera satisfactoria las asuntos y preocupaciones que se enumeran en la declaración del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal. Dijo que resulta alentadora la transparencia con que se han abordado estas cuestiones y pidió a la Secretaría que adopte medidas expeditivas para tratar todas las cuestiones pendientes, de haberlas, para que la Organización pueda centrarse en liderar eficazmente la arquitectura mundial de P.I. La Delegación sigue siendo partidaria de asegurar que en un organismo especializado orientado a la potenciación del desarrollo se dé prioridad a la obtención de resultados eficientes. Prosiguió diciendo que la firmeza de toda organización se basa en la existencia de canales de comunicación abiertos, accesibles tanto para la dirección como los empleados, que les permitan intercambiar sus opiniones con toda libertad sobre cuestiones de interés mutuo. La Delegación considera que la dirección y los empleados de la Organización tienen en su mano colaborar en un clima de cooperación a fin de alcanzar la empresa formidable de transformar las economías de los países en desarrollo y de consolidar las de los países desarrollados mediante la innovación, la creatividad y el fomento de la propiedad intelectual. Señaló que, en

estos momentos, los escollos administrativos que afronta la Organización no constituyen en modo alguno un caso único en el sistema de Naciones Unidas, pero sí ofrecen una oportunidad única para adoptar un liderazgo acertado. Manifestó su plena confianza en que el Director General sabrá encontrar una solución amistosa al actual conflicto y administrar los asuntos de la Organización con precaución, tacto y responsabilidad. Dijo que a los Estados miembros les incumbe en cierta manera garantizar que los esfuerzos que el Director General dedica a impulsar los intereses de aquéllos en el trabajo diario de la Organización no se vean mermados a causa de indebidas interferencias en el mandato que se le ha confiado. Y añadió que, a la vez que espera que el Director General haga muestra de responsabilidad y adecuada actuación, éste debe disponer del necesario margen de maniobra y de gestión.

36. La Delegación de Kenya agradeció a la Presidenta el exhaustivo informe y se pronunció a favor de la declaración del Grupo Africano. Dijo que el bienestar de los empleados es un aspecto importante en toda organización. Señaló que el funcionamiento administrativo rutinario de la OMPI no es incumbencia de los Estados miembros. Destacó la respuesta del Director General al asunto y dijo que a su juicio los problemas pueden resolverse con eficacia en el seno de la Organización. Añadió que debe brindarse a la OMPI la oportunidad de resolver la cuestión, ya que cuenta con los mecanismos necesarios para tratar las cuestiones del bienestar del personal.

37. La Delegación del Ecuador dijo que se hace cargo de los problemas y añadió que el informe que se le ha presentado al Comité de Coordinación ha sido redactado al margen de su mandato, de modo que no centrará su intervención en formular comentarios al respecto. La OMPI dispone de mecanismos efectivos para dar solución a los problemas, en que el Comité de Coordinación no tiene parte. En su opinión, que el Comité de Coordinación, que no es un órgano decisorio, se ocupe de cuestiones internas sienta un inadecuado precedente. La Delegación espera que se encuentre una solución mutuamente beneficiosa. Los problemas deben señalarse, analizarse y resolverse y deben determinarse las diversas responsabilidades. A su juicio, si no se resuelven los problemas, la imagen de la Organización podría resultar afectada. La Delegación destacó que el negativo efecto económico repercute asimismo en los Estados miembros, que contribuyen a financiar la Organización.

38. La Delegación de Egipto hizo plenamente suyas las declaraciones del Grupo Africano y del DAG y calificó de importante la cuestión subrayada en el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8 por cuanto afecta a la relación saludable entre el personal y el personal directivo de la OMPI, así como a la necesidad de velar por el funcionamiento eficaz de la Organización. Consideró que es preciso resolver esta cuestión cuanto antes para evitar consecuencias negativas en el futuro. Para la Delegación, el mandato sobre el informe no está claro, y, en su opinión, la OMPI necesita que sus órganos de gobierno, y en particular el Comité de Coordinación, se reúnan con más asiduidad. Por último, apoyó y refrendó la propuesta de establecer un período de "reflexión" de dos años antes de que la Secretaría de la OMPI pueda contratar a personal de las Misiones Permanentes.

39. La Delegación del Japón hizo suya la declaración del Grupo B y desea añadir a la misma cuatro elementos. En primer lugar, agradece a la Presidenta la información aportada y manifiesta su plena confianza en la labor realizada para recabar los datos y analizarlos. En segundo lugar, señala que el Comité de Coordinación no está preparado para ocuparse de casos concretos. A juicio de la Delegación, ya existen instituciones específicas que tratan cuestiones concretas y el Comité de Coordinación no está ni preparado, ni facultado para llevar a cabo un procedimiento judicial. En tercer lugar, reitera que la sesión se ha convocado para determinar si quedan cuestiones pendientes, tal y como se especifica en el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8. En cuarto lugar, señala que la función del Comité de Coordinación es asesorar sobre asuntos de índole administrativa. La Delegación mencionó las dificultades que entraña discutir sobre el fondo de cuestiones concretas. En su opinión, el Comité de

Coordinación debe mostrar su gratitud por la información aportada por la Presidenta y tomar nota del debate posterior.

40. La Delegación de Trinidad y Tabago agradeció los esfuerzos de la Presidenta en el examen de las cuestiones sometidas al Comité de Coordinación. A su juicio, sería peligroso que el Comité de Coordinación se pronunciara sobre cuestiones de régimen interno de la OMPI. Asimismo, declaró que, en el desempeño de su mandato, el Comité de Coordinación no debe hacer nada que pueda menoscabar o poner en entredicho la autoridad del Director General, o que pueda parecer que la menoscaba o la pone en entredicho. La Delegación lamentó que se hayan señalado estas cuestiones a la atención del Comité de Coordinación, sobre todo porque de las pruebas parece desprenderse que todavía no se han agotado los procedimientos reglamentarios de diálogo y resolución de controversias. La Delegación mostró su preocupación por algunas de las acusaciones vertidas por el Consejo del Personal, en particular las de presunta discriminación racial, una conducta que no tiene cabida en una organización del sistema de las Naciones Unidas y mucho menos en una organización que aspira a la excelencia por la vía técnica y de sus actuaciones. La Delegación preguntó si es necesario fortalecer la dimensión ética en el seno de la OMPI y reiteró que el personal directivo y el Consejo del Personal deben retomar un diálogo abierto, sincero, de buena fe y transparente a fin de resolver las cuestiones pendientes.

41. La Delegación de México manifestó que la sesión del Comité de Coordinación debe ceñirse exclusivamente a su mandato y debatir únicamente el tema principal, a saber, la declaración del Presidente del Consejo de la Asociación del Personal y la respuesta del Director General. La Delegación agradeció al Director General la presentación de su informe, que da respuesta a algunas de las cuestiones que se plantearon en las Asambleas de la OMPI de 2010. La Delegación declaró que los problemas deben resolverse en el seno de la Organización, y que los Estados miembros deben mantenerse al margen de las decisiones que se tomen para resolver estas cuestiones.

42. La Delegación de la República Bolivariana de Venezuela apoyó la declaración del DAG y acogió con satisfacción la celebración de la sesión, cuya finalidad es dar cumplimiento al mandato de la Asamblea General de la OMPI de septiembre de 2010. A su entender, la función del Comité de Coordinación es contribuir al ágil funcionamiento de los mecanismos institucionales y solventar cualquier problema que se pueda plantear. La Delegación acogió con satisfacción el informe de la Presidenta en cuanto que ha ayudado a dar respuesta a cuestiones que se han planteado abiertamente en las sesiones. No obstante, para la Delegación, hay que abordar estos problemas de acuerdo con los procedimientos establecidos. La Delegación declaró que el Comité de Coordinación carece de la capacidad y del mandato para actuar como juez. Asimismo, observó que la transparencia es un rasgo fundamental en los foros multilaterales, como por ejemplo el Comité de Coordinación, de ahí la necesidad y la importancia de que una autoridad competente inicie una investigación imparcial e independiente conforme a las normas y los reglamentos de las Naciones Unidas. Pese a los esfuerzos realizados para informar de las conclusiones, la Delegación consideró que el informe no ofrece una visión objetiva, ya que entre sus tareas no estaba la recogida de datos, y opina, por lo tanto, que el informe presentado por la Presidenta no puede aportar posibles soluciones a los problemas. Por último, la Delegación hizo un llamamiento para que la gestión de una organización internacional se rija por el mandato y las normas que sus miembros han decidido.

43. La Delegación de Jamaica agradeció a la Presidenta el informe presentado ante el Comité de Coordinación. Mostró su honda preocupación por la marcha del programa mundial de derechos de P.I., en el que la OMPI desempeña un papel fundamental. Acogió con satisfacción el informe de la Presidenta y la instó a que se haga todo lo posible para resolver todos los motivos de preocupación. Por último, recalcó que nada debe entorpecer los principios establecidos de gestión y administración y subrayó que el Comité de Coordinación no debe intentar microgestionar la Organización.

44. La Delegación de Argelia señaló que preocupa a los Estados miembros la promoción del bienestar del personal, y confía en que se resuelvan cuanto antes las cuestiones pendientes. Insistió en que el Comité de Coordinación no debe dedicarse a la microgestión, sino que desempeña una función en cuestiones sistémicas y de política, tal y como se menciona en el Artículo 9, párrafo 7, del Convenio de la OMPI. El Artículo 9 establece que las condiciones de empleo serán fijadas por el estatuto del personal que deberá ser aprobado por el Comité de Coordinación, a propuesta del Director General. La Delegación apoyó la propuesta de que el Director General presente, en la próxima sesión del Comité de Coordinación, las enmiendas al Reglamento del Personal que sean necesarias, en relación con cuestiones pendientes.

45. La Delegación de Túnez hizo suya la declaración del Grupo Africano y reiteró que la celebración de la sesión extraordinaria responde exclusivamente a la aplicación del párrafo 95 del documento WO/CC/63/8, y que el motivo por el cual se ha convocado no es revisar o abordar otras cuestiones, ni examinar propuestas que vayan en sentido contrario a lo establecido en las normas y el reglamento de la Organización y del sistema de las Naciones Unidas.

46. La Delegación de Nigeria declaró que el Comité de Coordinación no debería participar en una sesión extraordinaria convocada para tratar asuntos de índole interna de la OMPI, sino que debe ceñirse a lo establecido en el párrafo 95 del documento WO/CC/63/8. Recordó que no se tendrán en cuenta sugerencias o aportaciones sustantivas y que deben descartarse. Consideró que durante la sesión se han formulado algunas sugerencias de fondo que no guardan relación alguna con lo establecido en el párrafo 95. A juicio de la Delegación, es necesario contar con el refrendo de la Asamblea General para iniciar un cambio de orientación, algo que resulta imposible en este momento. La Delegación propuso que, a modo de conclusión de la sesión, el Comité de Coordinación muestre su gratitud hacia el Director General por la respuesta dada.

47. La Presidenta declaró que ha tomado nota de los comentarios y las sugerencias y que las aceptará. Propuso que la próxima sesión ordinaria del Comité de Coordinación se celebre en septiembre de 2011 y resumió así la conclusión de la sesión: el Comité de Coordinación estima que, con respecto a los asuntos pendientes del párrafo 95 del documento WO/CC/63/8, no tiene más medidas que adoptar. Asimismo, el Comité de Coordinación opina que no debe implicarse en la resolución de tales asuntos pendientes. La Presidenta levantó la sesión.

[Sigue el Anexo]

I. ÉTATS MEMBRES/MEMBER STATES

(dans l'ordre alphabétique des noms français des États)
(in the alphabetical order of the names in French of the States)

AFRIQUE DU SUD/SOUTH AFRICA

Nosisi POTELWA (Ms.), Counsellor (Political Affairs), Permanent Mission, Geneva

Tshihumbudzo RAVHANDALALA (Ms.), First Secretary, Permanent Mission, Geneva

Mandixole MATROOS, Second Secretary (Political Affairs), Permanent Mission, Geneva

ALGÉRIE/ALGERIA

Idriss JAZAÏRY, ambassadeur, représentant permanent, Mission permanente, Genève

Hayet MEHADJI (Mme), premier secrétaire, Mission permanente, Genève

ALLEMAGNE/GERMANY

Li-Feng SCHROCK, Senior Ministerial Counsellor, Trade Mark and Unfair Competition, Federal Ministry of Justice, Berlin

ANGOLA

Arcanjo Maria DO NASCIMENTO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Makiese KINKELA AUGUSTO, Third Secretary (Economic Affairs), Permanent Mission, Geneva

AUSTRALIE/AUSTRALIA

Tim YEEND, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission to the World Trade Organization (WTO), Geneva

Edwina LEWIS (Ms.), Assistant Director, International Policy and Cooperation, Patents Trademarks Designs Plant Breeder's Rights, IP Australia, Woden ACT

Trudy WITBREUK (Ms.), Minister Counsellor, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission to the World Trade Organization (WTO), Geneva

AUTRICHE/AUSTRIA

Robert ULLRICH, Head, Legal Department, Austrian Patent Office, Vienna

AZERBAÏDJAN/AZERBAIJAN

Rashad SHIRINOV, Attaché, Permanent Mission, Geneva

BANGLADESH

Md. Nazrul ISLAM, Counsellor (Political Affairs), Permanent Mission, Geneva

BARBADE/BARBADOS

Corlita BABB-SCHAEFER (Mrs.), Counsellor, Permanent Mission, Geneva

BELGIQUE/BELGIUM

Patrick VAN GHEEL, premier secrétaire (Affaires économiques et commerciales/OMC),
Mission permanente, Genève

BRÉSIL/BRAZIL

Leticia FRAZÃO LEME (Mrs.), Second Secretary, Permanent Mission to the World Trade
Organization (WTO), Geneva

BULGARIE/BULGARIA

Martina ANDREEVA (Mlle), stagiaire, Mission permanente, Genève

BURUNDI

Pierre Claver NDAYIRAGIJE, ambassadeur, représentant permanent, Mission permanente,
Genève

Esperance UWIMANA (Mme), deuxième conseiller, Mission permanente, Genève

CAMEROUN/CAMEROON

Aurélien ETEKI NKONGO, premier secrétaire, Mission permanente, Genève

CANADA

John GERO, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Bruce CHRISTIE, Minister, Deputy Permanent Representative to the World Trade
Organization (WTO), Permanent Mission, Geneva

Darren SMITH, Second Secretary (WIPO), Permanent Mission, Geneva

CHILI/CHILE

Mario MATUS, Embajador, Representante Permanente ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), Misión Permanente, Ginebra

Andrés GUGGIANA, Consejero, Misión Permanente, Ginebra

CHINE/CHINA

HE Ya Fei, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

LIU Hua (Mrs.), Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

YUAN Yuan, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

COLOMBIE/COLOMBIA

Eduardo MUNOZ, Ambassador, Permanent Mission to the World Trade Organization (WTO), Geneva

COSTA RICA

Manuel DENGO, Ambassador, Permanent Mission, Geneva

CÔTE D'IVOIRE

Tiémoko MORIKO, conseiller, Mission permanente, Genève

DANEMARK/DENMARK

Steffen SMIDT, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Lisbet NIELSEN (Ms.), First Secretary, (Agriculture and Food/WTO), Permanent Mission, Geneva

DJIBOUTI

Doualeh MOHAMED SIAD, ambassadeur, représentant permanent, Mission permanente, Genève

Djama Mahamoud ALI, conseiller, Mission permanente, Genève

ÉGYPTE/EGYPT

Mohamed GAD, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

EL SALVADOR

Francisco Alberto LIMA MENA, Embajador, Representante Permanente, Misión Permanente, Ginebra

ÉQUATEUR/ECUADOR

Deyanira CAMACHO TORAL (Sra.), Directora Nacional de Obtenciones Vegetales y Conocimientos Tradicionales, Instituto Ecuatoriano de la Propiedad Intelectual (IEPI), Quito

Juan Carlos SÁNCHEZ, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra

ESPAGNE/SPAIN

Alberto CASADO CERVIÑO, Director General, Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Madrid

Javier Alfonso MORENO RAMOS, Subdirector General, Director del Departamento de Coordinación Jurídica y Relaciones Internacionales, Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Madrid

Pablo GÓMEZ DE OLEA BUSTINZA, Consejero, Misión Permanente, Ginebra

ESTONIE/ESTONIA

Mai HION, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE/UNITED STATES OF AMERICA

Betty E. KING (Mrs.), Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Douglas GRIFFITHS, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Melanie J. KHANNA (Ms.), Legal Adviser, Permanent Mission, Geneva

Ryan McCLURE, Intern (Legal Affairs), Permanent Mission, Geneva

Todd REVES, Intellectual Property Attaché (Economic and Science Affairs), Permanent Mission, Geneva

ÉTHIOPIE/ETHIOPIA

Minelik Alemu GETAHUN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Girma KASSAYE AYEHU, Minister Counsellor, Permanent Mission, Geneva

FINLANDE/FINLAND

Pasi-Heikki VAARANMAA, Minister-Counsellor, Deputy Permanent Representative to the World Trade Organization (WTO) and the United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), Permanent Mission, Geneva

FRANCE

Jacques PELLET, représentant permanent adjoint, Mission permanente, Genève

Delphine LIDA (Mme), conseillère (Affaires économiques et développement), Mission permanente, Genève

GHANA

Mercy AMOAH (Ms.), Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Jude Kwame OSEI, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

HONGRIE/HUNGARY

Csaba BATICZ, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

INDE/INDIA

A. GOPINATHAN, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

K. NANDINI (Mrs.), Counsellor (Economic), Permanent Mission, Geneva

IRAN (RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D')/IRAN (ISLAMIC REPUBLIC OF)

Ali NASIMFAR, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva

ITALIE/ITALY

Tiberio SCHMIDLIN, Premier Secrétaire, Mission permanente, Genève

JAPON/JAPAN

Kenichi SUGANUMA, Ambassador, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Motohiro SAKATA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

Satoshi FUKUDA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

Hiroshi KAMIYAMA, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

KENYA

Nilly H. KANANA, First Secretary (Legal), Permanent Mission, Geneva

MAROC/MOROCCO

Mohamed EL MHAMDI, conseiller, Mission permanente, Genève

MEXIQUE/MEXICO

Gilda GONZÁLEZ CARMONA (Sra.), Directora General Adjunta de los Servicios de Apoyo, Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), Ciudad de México

Rodrigo TURRENT NUÑEZ, Director, División de Relaciones Internacionales, Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), Ciudad de México

NIGÉRIA/NIGERIA

Charles N. ONIANWA, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

NOUVELLE-ZÉLANDE/NEW ZEALAND

John ADANK, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

PAKISTAN

Zamir AKRAM, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Ahsan NABEEL, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

PAYS-BAS/NETHERLANDS

Boudewijn J. VAN EENENNAAM, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Richard Vincent ROEMERS, First secretary (Economic Division), Permanent Mission, Geneva

PORTUGAL

Luís SERRADAS TAVARES, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE/SYRIAN ARAB REPUBLIC

Souheila ABBAS (Mrs.), First Secretary, Permanent Mission, Geneva

RÉPUBLIQUE DE CORÉE/REPUBLIC OF KOREA

KIM Yong-Sun, First secretary, Permanent Mission, Geneva

RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO/DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO

Sébastien MUTOMB MUJING, ministre conseiller, chargé d'affaires a.i., Mission permanente, Genève

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE/DOMINICAN REPUBLIC

Ysset ROMAN (Sra.), Ministro Consejero, Misión Permanente ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), Ginebra

RÉPUBLIQUE POPULAIRE DÉMOCRATIQUE DE CORÉE/DEMOCRATIC PEOPLE'S REPUBLIC OF KOREA

KIM Tong Hwan, conseiller, Mission permanente, Genève

ROUMANIE/ROMANIA

Maria CIOBANU (Ms.), Ambassador, Permanent Mission, Geneva

Gabriela CONSTANTINESCU (Ms.), Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Gábor VARGA, Director General, State Office for Inventions and Trademarks (OSIM), Bucharest

Daniela BUTCA (Ms.), Head, International Cooperation Bureau, State Office for Inventions and Trademarks (OSIM), Bucharest

ROYAUME-UNI/UNITED KINGDOM

Jonathan JOO-THOMSON, First Secretary, Head, Specialized Agencies and Humanitarian Team, Permanent Mission, Geneva

Sib HAYER, Senior Policy Advisor, International Institutions, International Policy Directorate, Intellectual Property Office, Newport

SÉNÉGAL/SENEGAL

Fodé SECK, ambassadeur, représentant permanent, Mission permanente, Genève

Ndèye Fatou LO (Mme), conseillère, Mission permanente, Genève

SERBIE/SERBIA

Uglješa ZVEKIĆ, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

SINGAPOUR/SINGAPORE

KWOK Fook Seng, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Li Lin LIEW (Ms.), First Secretary, Permanent Mission to the World Trade Organization (WTO), Geneva

SUISSE/SWITZERLAND

Dante MARTINELLI, ambassadeur, représentant permanent, Mission permanente, Genève

Alexandra GRAZIOLI (Mme), conseillère juridique, Division droit et affaires internationales, Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI), Berne

Lena LEUENBERGER, conseiller juridique, relations commerciales internationales, Institut Fédéral de la Propriété intellectuelle (IPI), Berne

Adrien EVÉQUOZ, conseiller (Affaires scientifiques), Mission permanente, Genève

THAÏLANDE/THAILAND

Sahasak PHUANGKETKEOW, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Tanyarat MUNGKALARUNGSI (Ms.), First Secretary, Permanent Mission, Geneva

TRINITÉ-ET-TOBAGO/TRINIDAD AND TOBAGO

Dennis FRANCIS, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

TUNISIE/TUNISIA

Mohamed Abderraouf BDIOUI, conseiller, Mission permanente, Genève

TURQUIE/TURKEY

Güven GUNSELI, Legal Counsellor, Permanent Delegation to the World Trade Organization (WTO), Geneva

URUGUAY

Lucia TRUCILLO (Mrs.), Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

VIET NAM

MAI Van Son, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

ZAMBIE/ZAMBIA

Darlington MWAPE, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

II. ÉTATS OBSERVATEURS)/OBSERVERS STATES

BURKINA FASO

Mireille SOUGOURI KABORE (Mme), attachée, Mission permanente, Genève

CHYPRE/CYPRUS

Christina TSENTA (Ms.), Attaché, Permanent Mission, Geneva

FÉDÉRATION DE RUSSIE/RUSSIAN FEDERATION

Dmitry GONCHAR, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

ISRAËL/ISRAEL

Ron ADAM, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

JAMAÏQUE/JAMAICA

Richard BROWN, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

KIRGHIZISTAN/KYRGYZSTAN

Askhat RYSKULOV, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

LESOTHO

Tsotetsi MAKONG, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

MALTE/MALTA

Antoinette CUTAJAR (Mrs.), Counsellor, Permanent Mission, Geneva

MONACO

Carole LANTERI (Mlle), représentant permanent adjoint, Mission permanente, Genève

Gilles REALINI, troisième secrétaire, Mission permanente, Genève

Farah BARRAL, stagiaire, Mission permanente, Genève

PANAMA

Zoraida RODRIGUEZ MONTENEGRO, Consejero Legal, Misión Permanente, Ginebra

POLOGNE/POLAND

Andrzej SADOS, Deputy Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Michał DROZNIĘWSKI, Attaché, Permanent Mission, Geneva

RÉPUBLIQUE TCHÉQUE/CZECH REPUBLIC

Jan Walter, Third Secretary, Permanent Mission, Geneva

SAINT-SIÈGE/HOLY SEE

Carlo Maria MARENGHI, Advisor (International Property and Trade Issues), Permanent Mission, Geneva

SRI LANKA

U.L.M. JAUHAR, Minister, Chargé d'affaires a.i, Permanent Mission, Geneva

Rekha GIONASEKERA, Counsellor, Permanent Mission, Geneva

TANZANIE/TANZANIA

Matern Y.C. LUMBANGA, Ambassador, Permanent Representative, Permanent Mission, Geneva

Pilli MUTANI (Ms.), Minister Plenipotentiary, Permanent Mission, Geneva

VENEZUELA (RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU)/VENEZUELA (BOLIVARIAN REPUBLIC OF)

Oswaldo REQUES OLIVEROS, Primer Secretario, Misión Permanente, Ginebra

ZIMBABWE

Garikai KASHITIKU, First Secretary, Permanent Mission, Geneva

III. SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ
INTELLECTUELLE (OMPI) / SECRETARIAT OF THE WORLD INTELLECTUAL
PROPERTY ORGANIZATION (WIPO)

Francis GURRY, directeur général/Director General

Geoffrey ONYEAMA, vice-directeur général/Deputy Director General

James POOLEY, vice-directeur général/Deputy Director General

WANG Binying (Mlle/Ms.), vice-directrice générale/Deputy Director General

Johannes Christian WICHARD, vice-directeur général/Deputy Director General

Trevor C. CLARKE, sous-directeur général/Assistant Director General

Ambi SUNDARAM, sous-directeur général/Assistant Director General

Yoshiyuki TAKAGI, sous-directeur général/Assistant Director General

Naresh PRASAD, directeur exécutif (chef de Cabinet), Cabinet du directeur général/Executive Director (Chef de Cabinet), Office of the Director General

Edward KWAKWA, conseiller juridique/Legal Counsel

Gisbert BRUNS, directeur du Département de la gestion des ressources humaines/Director, Human Resources Management Department

Denis CROZE, directeur par intérim de la Division des questions et de la documentation relatives aux assemblées, Cabinet du directeur général/Acting Director, Assemblies Affairs and Documentation Division, Office of the Director General

[Fin de l'annexe et du document/
End of Annex and of document]