



Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección Institucional

INS

Fecha: 12 de octubre de 2022

Original: inglés

Mejorar las reglas aplicables al proceso de nombramiento del Director General

Resumen: Sobre la base de las enseñanzas extraídas del último proceso de nombramiento y las mejores prácticas en otras organizaciones de las Naciones Unidas, el presente documento proporciona información sobre cuestiones relacionadas con el nombramiento del Director General con miras a reforzar la transparencia, la equidad y las normas éticas.

Unidad autora: Oficina del Consejero Jurídico (JUR).

Documentos conexos: Ninguno.

► Introducción

1. Las Reglas aplicables al nombramiento del Director General se establecen en el anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración. En su 312.^a reunión (noviembre de 2011), el Consejo de Administración enmendó por última vez estas reglas a raíz de las observaciones formuladas en un informe de la Dependencia Común de Inspección de 2009 ¹. En aquella ocasión, las enmiendas tenían por objeto extraer enseñanzas de esas observaciones para asegurar la equidad, transparencia e imparcialidad en el proceso de nombramiento ².
2. Las discusiones mantenidas en el contexto del último proceso de nombramiento, que culminaron en la elección del nuevo Director General en marzo de 2022 y su entrada en funciones en octubre de 2022, han puesto de manifiesto la conveniencia de seguir reforzando ciertos aspectos del proceso en cuanto a su transparencia y equidad, con objeto de respetar las más elevadas normas éticas ³. El mejor modo de lograrlo podría ser que el Consejo de Administración prosiguiera el examen de esta cuestión fuera de cualquier campaña electoral específica y que encomendara dicho examen a los mismos miembros del Consejo de Administración que participaron en el último proceso de nombramiento.
3. En general, se acepta que las reglas destinadas a asegurar elecciones justas y transparentes deberían revisarse cada cierto tiempo para seguir promoviendo y consolidando la credibilidad e inclusividad del proceso, la rendición de cuentas, unas relaciones no conflictivas, los principios morales y una cultura de buena gobernanza. En este sentido, las cuestiones relativas a la financiación de las campañas electorales, la gestión adecuada de los recursos de la Organización y la prevención de conflictos de interés revisten especial importancia.
4. Sobre la base de las enseñanzas extraídas de la reciente experiencia y en consonancia con las mejores prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas, el Consejo de Administración tal vez considere oportuno reflexionar sobre la introducción de nuevas mejoras, en particular para reforzar la transparencia del proceso y aclarar la situación de los candidatos internos.

► Reforzar la transparencia del proceso

5. Se podría introducir un primer conjunto de reglas para tratar cuestiones como la divulgación, por parte de los candidatos, de sus actividades de campaña, así como de la cuantía y el origen de la financiación de estas, o las normas de conducta respetuosas que todos los candidatos deberían observar entre ellos. Estas reglas ya existen en otras organizaciones internacionales.
6. Por ejemplo, en el código de conducta para la elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se establece que todos los Estados Miembros y candidatos deben revelar sin demora sus actividades de campaña (por ejemplo, la celebración de reuniones,

¹ Mohamed Mounir Zahran, Papa Louis Fall y Enrique Roman-Morey, «[Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas](#)», (Dependencia Común de Inspección, Naciones Unidas, 2009).

² GB.312/INS/16/3 y GB.312/PV, párrs. 238-251.

³ GB.341/PV, párrs. 488-503; GB.342/PV, párrs. 57-83.

talleres y visitas), así como la cuantía y el origen de la financiación de dichas actividades, y comunicarlas a la Secretaría. La información así divulgada debe publicarse en una página especial del sitio web de la OMS ⁴. De igual forma, en las directrices sobre los aspectos éticos de ciertas actividades de campaña publicadas por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), se establece que los candidatos deberían abstenerse de establecer contactos con los representantes de los Estados Miembros para promover su candidatura durante el transcurso de un evento de la UIT ⁵.

7. En el código de conducta de la OMS también se dispone que los Estados Miembros y los candidatos deben tratarse unos a otros con el debido respeto, no deben perturbar o impedir las actividades de la campaña de cualquier otro candidato y no deben hacer declaraciones u otras manifestaciones que puedan considerarse difamatorias o injuriosas. El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) ha adoptado directrices similares ⁶. En las directrices de la UIT y en los procedimientos de designación de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) ⁷, también se exige explícitamente el respeto mutuo entre los candidatos.
8. El código de conducta de la OMS contiene directrices adicionales sobre el proceso de nombramiento. Por ejemplo, los Estados Miembros y los candidatos deben abstenerse de influir indebidamente en el proceso electoral mediante, por ejemplo, la concesión o aceptación de beneficios financieros o de otro tipo como contrapartida por el apoyo prestado al candidato, o mediante la promesa de tales beneficios. En el Código también se señala que los Estados Miembros que propongan candidatos para el puesto de Director General procurarán revelar los subsidios y fondos de ayuda proporcionados a otros Estados Miembros durante los dos años precedentes, en aras de una plena transparencia y confianza mutua entre los Estados Miembros.

► Aclarar la situación de los candidatos internos

9. Un segundo conjunto de reglas tendría por objeto establecer requisitos más estrictos para regular la situación de los candidatos internos al puesto de Director General, por ejemplo, exigir que estos se acojan a una licencia especial sin sueldo y obligarles a presentar su dimisión condicional, que se volvería efectiva en caso de no ser elegidos.
10. La cuestión de la situación de los candidatos internos fue objeto de debate durante el último proceso de nombramiento. En el informe de la Dependencia Común de Inspección de 2009, se destacaba que la situación plantearía algunos interrogantes, tanto en relación con los aspectos éticos como en relación con la garantía de igualdad de oportunidades entre los candidatos internos y externos ⁸. En el informe se señalaba que «ninguna de [las] organizaciones [del sistema de las Naciones Unidas], salvo la UIT, cuenta con procedimientos oficiales concretos [para los candidatos internos al puesto de jefe ejecutivo], como la obligatoriedad o

⁴ OMS, «Código de conducta para la elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud».

⁵ UIT, «Guidelines: Ethical aspects of certain campaign activities prior to the 2018 Plenipotentiary Conference», 2018.

⁶ FIDA, «Nota informativa sobre los procedimientos y modalidades para el nombramiento del Presidente del FIDA», 2020.

⁷ OMPI, «Procedimiento por el que el Comité de Coordinación designará un candidato para el puesto de director general», 2020.

⁸ Zahran, Fall y Roman-Morey, «Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas», párrs. 77-83.

discrecionalidad de que el candidato interno suspenda sus funciones mientras dure su campaña para evitar cualquier posible conflicto de interés o un uso indebido de su cargo, del personal o de las oficinas a su disposición para favorecer su propia campaña»⁹. Asimismo, se indicaba que, a pesar de no existir este tipo de procedimientos oficiales, se han producido casos en algunas organizaciones del sistema —como las Naciones Unidas, la OMS o la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)— en que, de forma extraordinaria, determinados candidatos internos al puesto de jefe ejecutivo se han tomado una licencia y/o han interrumpido su participación en las actividades de dichas organizaciones de forma voluntaria.

11. Sin embargo, se han registrado cambios considerables desde la publicación del informe de la Dependencia Común de Inspección en 2009, lo que indica que la cuestión relativa a la situación de los candidatos internos suscita un creciente interés. Así, durante los procesos de nombramiento que se llevaron a cabo en la OMS y el FIDA en 2017, los candidatos internos tuvieron que acogerse a una licencia especial, con sueldo completo y sin sueldo respectivamente¹⁰. Este también ha sido el enfoque adoptado en la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), donde, en 2018, el Consejo de la FAO acordó conceder una licencia especial sin sueldo a todo candidato interno que se presente al puesto de Director General desde la fecha de notificación de su candidatura¹¹.
12. Habida cuenta de lo que antecede, la concesión de una licencia especial a los candidatos internos durante el proceso de nombramiento parece reflejar una práctica habitualmente aceptada. Una cuestión conexa es si se les debería conceder una licencia especial sin sueldo, una licencia especial con sueldo o una licencia especial con medio sueldo. La licencia especial sin sueldo es la opción seleccionada por la UIT, la FAO y el FIDA. Se puede argumentar que, como cuestión de principio, no se deberían utilizar recursos de la Organización para fines electorales y durante periodos prolongados en forma de salarios de los candidatos internos, que a menudo ocupan posiciones de alto rango.
13. Desde la perspectiva de la OIT, se recuerda que un funcionario en situación de licencia especial sin sueldo no es un funcionario en activo, no recibe el salario y las prestaciones pagaderos a un funcionario en activo y no puede hacer uso de los recursos de la Oficina. Sin embargo, dicho funcionario sigue estando plenamente sujeto a las obligaciones establecidas en el capítulo I del Estatuto del Personal de la OIT y a las reglas relativas a las actividades externas¹². La concesión de una licencia especial sin sueldo a los candidatos internos aseguraría que no reciben ninguna retribución por hacer campaña ni utilizan recurso alguno de la Oficina para promover su candidatura, al tiempo que les obligaría a seguir respetando las normas de conducta que incumben al personal de la OIT como funcionarios internacionales.
14. En este sentido, conviene aclarar que esta regla relativa a la licencia con o sin sueldo no se aplicaría a un Director General que se postule a la reelección. Tal como se concluía en el

⁹ En el artículo 12.2 de los [Estatutos y Reglamento del Personal](#) de la UIT se dispone que «[Todo] funcionario nombrado de la Unión que presente su candidatura a uno de los empleos electivos [...] será puesto automáticamente por el Secretario General en situación de licencia especial sin sueldo [...] desde el día siguiente a la fecha de depósito de su candidatura ante el Secretario General».

¹⁰ OMS, «Código de conducta» y FIDA, «[Informe de la Mesa del Consejo de Gobernadores sobre el examen de las prácticas establecidas en relación con el proceso previo al nombramiento del Presidente del FIDA](#)», diciembre de 2017, párrs. 22-25.

¹¹ FAO, «[Procedimientos relacionados con el proceso de nombramiento del Director General](#)», Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos, marzo de 2018.

¹² OIT, Procedimiento de la Oficina, *Licencia especial sin sueldo*, IGDS núm. 31 (versión 1), 27 de junio de 2008.

informe de la Dependencia Común de Inspección en 2009, «aunque los funcionarios de las Naciones Unidas que se presentan como candidatos al puesto de Secretario General pueden ser puestos en situación de licencia especial sin sueldo y, por ende, seguir sometidos al estatuto y el reglamento de la organización, en el caso de la candidatura a la reelección no sería adecuado aplicar al titular del puesto de Secretario General, que no está sujeto a dicho estatuto y reglamento, una licencia especial sin sueldo, dados su mandato y sus funciones».

15. Con objeto de asegurar una fluida transición tras el nombramiento de un nuevo Director General, también se podría contemplar la regla aplicada por la FAO, en virtud de la cual los candidatos internos al puesto de Director General deben presentar su dimisión condicional, que se volvería efectiva en caso de no ser elegidos. Por consiguiente, se propone que todo candidato interno al puesto de Director General deba presentar con antelación una carta de dimisión a la atención del nuevo Director General. La dimisión se volvería efectiva cuando el nuevo Director General entrara en funciones, a menos que este decidiera lo contrario.
16. Además, para facilitar el traspaso de poder entre la administración saliente y la administración entrante, convendría armonizar el periodo de nombramiento de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales —que a menudo son nombramientos de carácter político— con el del Director General. El objetivo sería asegurar que los contratos de dichos funcionarios de alto rango no puedan renovarse de tal manera que impida a un nuevo Director General designar a los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales de su elección. En cualquier caso, el nombramiento expiraría antes de la entrada en funciones del nuevo Director General.
17. Las posibles mejoras que aquí se destacan requerirían enmiendas a las Reglas aplicables al nombramiento del Director General establecidas en el anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y al Estatuto del Personal. Para facilitar las deliberaciones del Consejo de Administración, en el anexo del presente documento se exponen las enmiendas propuestas.

► Anexo

Reglas aplicables al nombramiento del Director General

Adoptadas por el Consejo de Administración en su 240.^a reunión (mayo-junio de 1988) y enmendadas en su 312.^a reunión (noviembre de 2011) y XXX.

Candidaturas

1. Las candidaturas para el puesto de Director General deberán recibirse en la Oficina de la presidencia del Consejo de Administración de la OIT a más tardar en la fecha fijada por el Consejo de Administración, que habrá de ser al menos dos meses antes de la fecha de la elección.

2. Para que estas candidaturas sean tomadas en consideración, deberán ser presentadas por un Estado Miembro de la Organización o por un miembro del Consejo de Administración.

3. A cada candidatura deberá adjuntarse el *curriculum vitae* de la persona candidata y un certificado de buena salud firmado por un centro médico reconocido.

4. Se invitará a cada persona candidata a que adjunte a su candidatura una declaración de no más de 2 000 palabras en la que describa su visión de futuro para la Organización y la orientación estratégica que adoptaría en caso de ser nombrada. En su declaración, la persona candidata también deberá: manifestar su compromiso con los valores y el trabajo de la OIT, así como con su estructura tripartita; describir su experiencia en los ámbitos económico, social y laboral y en asuntos internacionales, así como en cuestiones de liderazgo y gestión organizacional; y expresar su valoración de las diversidades culturales, sociales y políticas. Además, las personas candidatas deberán indicar su nivel de dominio de las lenguas oficiales de la OIT.

5. Todos los documentos mencionados en las reglas 2, 3 y 4 que anteceden deberán ser presentados por las personas candidatas en español, francés e inglés, excepto el certificado de buena salud, que podrá presentarse tan solo en uno de esos tres idiomas o ir acompañado de una traducción certificada en alguna de estas lenguas.

6. Para ser válidas, las candidaturas deberán cumplir las condiciones indicadas en las reglas 1, 2, 3 y 5 que anteceden.

7. Las candidaturas presentadas en cumplimiento de los requisitos arriba descritos serán comunicadas junto con los *currículum vitae* y las declaraciones, en los idiomas oficiales en que se hayan presentado, por la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración a los miembros del Consejo de Administración, y también, tan pronto como sea factible después de la recepción de las candidaturas, a los Estados Miembros no representados en el Consejo de Administración, con fines de información. Solo las declaraciones que se reciban al mismo tiempo que las candidaturas se considerarán admisibles y serán distribuidas.

~~Equidad y transparencia del proceso de nombramiento~~

~~8. Se prohíbe toda práctica contraria a la ética, como, por ejemplo, las promesas, favores y dádivas que pudieran hacer las personas candidatas al puesto de Director General, o que terceras personas pudieran hacer para apoyar una candidatura.~~

~~9. El Director General adoptará medidas adecuadas para recordar al personal de la Oficina las reglas y normas de conducta destinadas a garantizar la neutralidad de la Oficina con respecto al proceso electoral, así como las sanciones que pueden ser impuestas a los funcionarios o funcionarias en caso~~

~~de que no se respeten dichas reglas y normas. Asimismo, el Director General adoptará medidas adecuadas a fin de prohibir el uso de los recursos de la OIT para hacer campaña a favor de cualquier candidatura o para apoyarla, y también de asegurar el correcto comportamiento de los funcionarios o funcionarias de la OIT que presenten su candidatura al puesto de Director General.~~

~~10. Al aceptar su nombramiento, la persona que sea nombrada para ocupar el puesto de Director General deberá renunciar a todo ingreso proveniente de cualesquiera remuneración, donación o asignación y a toda participación o interés financiero que pudieran incidir o pudiera pensarse que tendrían incidencia en su objetividad o independencia; asimismo, se exigirá que la persona nombrada en el puesto de Director General acate el procedimiento de declaración de la situación financiera personal establecido en la reglamentación interna de la OIT.~~

Mayoría exigida para resultar elegido

~~11. Para que una persona candidata sea elegida, deberá obtener los votos de más de la mitad de los miembros del Consejo de Administración con derecho de voto.~~

Procedimiento de elección

~~8.12.~~ Antes de la elección, se celebrarán audiencias con cada una de las personas candidatas durante una sesión privada del Consejo de Administración. La persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración deberá establecer de forma aleatoria el orden de presentación en las audiencias; la fecha y la hora aproximada de su presentación deberán comunicarse a cada persona candidata por lo menos una semana antes de la audiencia. Cada persona candidata comparecerá por separado, y será invitada a hacer una exposición ante el Consejo de Administración. Una vez terminada su exposición, la persona candidata responderá a las preguntas que le hagan los miembros del Consejo de Administración. La Mesa determinará el tiempo del que dispondrán las personas candidatas para hacer su exposición y contestar a las preguntas. Todas las personas candidatas dispondrán del mismo tiempo.

~~9.13.~~ En la fecha fijada para la elección, se efectuarán cuantas rondas de votación sean necesarias para determinar cuál de las personas candidatas ha obtenido la mayoría exigida según la regla 11 *supra*.

10. Para que una persona candidata sea elegida, deberá obtener los votos de más de la mitad de los miembros del Consejo de Administración con derecho de voto.

~~11.14.~~ i) Al término de cada ronda de votación, se eliminará a la persona candidata que haya obtenido el menor número de votos.

ii) Si dos o más personas candidatas reciben simultáneamente el menor número de votos, serán eliminadas conjuntamente.

~~12.15.~~ Si en la votación para dirimir las dos últimas candidaturas restantes estas reciben igual número de votos, y una nueva votación tampoco otorga la mayoría a una de ellas, o si queda solo una candidatura, pero esta no obtiene la mayoría exigida en la regla 11 *supra* al cabo de un nuevo escrutinio tras someterse dicha candidatura al Consejo de Administración para una votación final, el Consejo de Administración podrá posponer la elección y fijar libremente un nuevo plazo para la presentación de candidaturas.

Equidad y transparencia del proceso de nombramiento

~~13.8.~~ Se prohíbe toda práctica contraria a la ética, como, por ejemplo, las promesas, favores y dádivas susceptibles de socavar o afectar de forma indebida la integridad del proceso de nombramiento que pudieran hacer las personas candidatas al puesto de Director General, o que terceras personas pudieran hacer para apoyar una candidatura.

14.9- El Director General adoptará medidas adecuadas para recordar al personal de la Oficina las reglas y normas de conducta destinadas a garantizar la estricta neutralidad e imparcialidad de la Oficina con respecto al proceso electoral, así como las sanciones que pueden ser impuestas a los funcionarios o funcionarias en caso de que no se respeten dichas reglas y normas.

15. ~~En particular, Asimismo,~~ el Director General adoptará medidas adecuadas a fin de prohibir el uso de los recursos de la OIT para hacer campaña, así como toda acción que equivalga a —o pueda ser percibida como— un acto de desaprobación o apoyo a cualquier persona candidata a favor de cualquier candidatura o para apoyarla, y también de asegurar el correcto comportamiento de los funcionarios o funcionarias de la OIT que presenten su candidatura al puesto de Director General.

16. Las personas candidatas deberán divulgar prontamente las actividades que emprendan en el marco de su campaña (por ejemplo, presidir reuniones, seminarios y visitas), junto con la cuantía y el origen de toda financiación de esas actividades, y comunicar dicha información a la Oficina. Esa información deberá publicarse en una página web de la OIT creada a tal efecto.

17. Las personas candidatas deberán expresarse respetuosamente cuando se refieran las unas a las otras; y abstenerse de pronunciar ninguna declaración u otro tipo de afirmación, ya sea de forma verbal o escrita, que pueda considerarse denigratoria o difamatoria.

18.40- Al aceptar su nombramiento, la persona que sea nombrada para ocupar el puesto de Director General deberá renunciar a todo ingreso proveniente de cualesquiera remuneración, donación o asignación y a toda participación o interés financiero que pudieran incidir o pudiera pensarse que tendrían incidencia en su objetividad o independencia; ~~Asimismo,~~ se exigirá que la persona nombrada en el puesto de Director General acate el procedimiento de declaración de la situación financiera personal establecido en la reglamentación interna de la OIT.

Personas candidatas internas

19. Todo funcionario o funcionaria de la OIT que presente su candidatura al puesto de Director General deberá observar las normas más estrictas de conducta ética y procurar evitar cualquier apariencia de falta de decoro. Asimismo, deberá separar claramente sus funciones en la OIT de su candidatura y evitar cualquier coincidencia —o apariencia de coincidencia— entre las actividades de campaña y su labor para la OIT. También deberá evitar toda impresión de conflicto de intereses.

20. A tal efecto, el Director General dará instrucciones para que todo funcionario o funcionaria de la OIT que presente su candidatura al puesto de Director General se acoja a una licencia especial sin sueldo de conformidad con el artículo 7.7 del Estatuto del Personal, a partir de la fecha en que se comunique su candidatura en consonancia con la regla 7 *supra*.

21. Toda persona candidata interna al puesto de Director General deberá presentar una carta de dimisión condicional. Si la persona candidata no resulta elegida, dicha dimisión se volverá efectiva en la fecha en que el nuevo Director General tome posesión del cargo, a menos que este decida lo contrario.

22. Las reglas 20 y 21 *supra* no se aplican a un Director General que se postule a la reelección.

Estatuto del Personal

Artículo 4.6

Duración de los contratos

- a) El Director General es nombrado por un periodo de cinco años. El Consejo de Administración podrá renovar este nombramiento una vez. La posible extensión no deberá exceder de cinco años.

- b) Los Directores Generales Adjuntos, ~~y los Subdirectores Generales y el Tesorero y Contralor de Finanzas~~ son nombrados por periodos que no excederán de cinco años. Estos nombramientos podrán ser renovados, ~~pero no podrán extenderse más allá de la fecha en que el nuevo Director General tome posesión de su cargo, indefinidamente. Ninguno de los períodos de renovación deberá exceder de cinco años.~~
- c) El Tesorero y Contralor de Finanzas es nombrado por un periodo que no excederá de cinco años. El nombramiento podrá ser renovado.

[...]