



Consejo de Administración

347.ª reunión, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales
del Trabajo

LILS

Segmento de Cuestiones Jurídicas

Fecha: 21 de marzo de 2023

Original: inglés

Tercer punto del orden del día

Mejora de las reglas aplicables al nombramiento del Director General

Finalidad del documento

Para asegurar la equidad y transparencia del proceso de elección al puesto de Director General es necesario hacer una revisión periódica de las normas y prácticas pertinentes. Sobre la base de un examen de las prácticas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas al respecto, podrían introducirse algunas mejoras en el marco normativo que se aplica en la OIT. Se invita al Consejo de Administración a que apruebe las enmiendas propuestas a las reglas aplicables al nombramiento del Director General, a fin de mejorar la transparencia, la equidad y el respeto de las normas éticas en el proceso de nombramiento, y a los artículos 4.6 y 7.7 del Estatuto del Personal, para sincronizar el periodo de nombramiento de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales con el del Director General y para disponer que se conceda a los candidatos internos una licencia especial con medio sueldo antes de la elección (véase el proyecto de decisión en el párrafo 32).

Objetivo estratégico pertinente: Ninguno.

Resultado más pertinente: Resultado funcional B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Enmiendas a las reglas aplicables al nombramiento del Director General y a los artículos 4.6 y 7.7 del Estatuto del Personal.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno en esta fase.

Unidad autora: Oficina del Consejero Jurídico (Jur).

Documentos conexos: [GB.346/INS/INF/6](#).

► 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 recomendaciones formuladas en un informe de la Dependencia Común de Inspección de 2009¹. En aquella ocasión, las enmiendas tenían por objeto aplicar las enseñanzas extraídas de ese informe para asegurar la equidad, transparencia e imparcialidad en el proceso de nombramiento².
2. Las discusiones mantenidas en el contexto del último proceso de nombramiento, que culminaron en la elección del Director General en marzo de 2022, han puesto de manifiesto la conveniencia de seguir mejorando ciertos aspectos del proceso para reforzar su transparencia y equidad y garantizar el respeto de unas normas éticas estrictas³. El Consejo de Administración debería proseguir el examen de esta cuestión, preferiblemente fuera de cualquier campaña electoral específica, y encomendar 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, una conducta respetuosa, 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, se invita al Consejo de Administración a que considere la posibilidad de introducir nuevas mejoras, centrándose en particular en la codificación de las disposiciones que regirían la celebración, por parte de la OIT, de un evento público interactivo en el que los candidatos puedan darse a conocer a una audiencia más amplia, no limitada a los miembros del Consejo de Administración, a fin de mejorar la transparencia del proceso, aclarar la situación de los candidatos internos y sincronizar el periodo de nombramiento de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales —que son designados directamente y ocupan cargos de confianza— con el del Director General.
5. Cabe recordar que, cuando esta cuestión se inscribió en el orden del día de la 347.^a reunión (marzo de 2023) para su examen y la adopción de una decisión al respecto, se determinó que en la 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) se distribuiría un documento para información sobre el mismo tema⁴. El presente documento es una versión actualizada y enmendada de dicho documento, y refleja la información adicional recibida de otras

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.

⁴ GB.346/INS/INF/6.

organizaciones internacionales, así como las opiniones expresadas durante las consultas tripartitas informales celebradas el 18 de enero de 2023.

6. Si bien las reglas y prácticas aplicables en todo el sistema de las Naciones Unidas son, en general, similares, la información al respecto está fragmentada y no siempre se hace pública. Las reglas y normas suelen recogerse en documentos internos como directrices, notas de información y procedimientos que se revisan en el contexto de cada nuevo proceso de nombramiento. En el anexo II figura un cuadro comparativo en el que se proporciona información sobre las normas éticas aplicables al nombramiento de los jefes ejecutivos en otros organismos especializados ⁵.

► Codificación de las disposiciones que rigen la interacción con los candidatos

7. Durante el último proceso de nombramiento llevado a cabo en la OIT, el Consejo de Administración decidió organizar a título experimental, en enero de 2022, un evento interactivo que consistió en una serie de «diálogos públicos», con el objetivo de entrevistar a las personas candidatas. Estos diálogos públicos complementaron las audiencias en sesión privada preceptuadas en las reglas aplicables al nombramiento del Director General, y tenían por finalidad brindar a los candidatos la oportunidad de dar a conocer su visión de futuro y su perfil a una audiencia más amplia no limitada a los miembros del Consejo de Administración ⁶.
8. Los diálogos públicos consistieron en una entrevista de 80 minutos de duración con cada uno de los candidatos, que estuvo moderada por la Presidenta del Consejo de Administración. Los diálogos, que se retransmitieron a través de la web, pudieron ser seguidos por mandantes tripartitos, actores de la sociedad civil y miembros del público en general de todo el mundo. Cada diálogo incluyó una exposición de cinco minutos del candidato, seguida de una ronda de preguntas y respuestas concebida para lograr una participación equilibrada de los tres grupos de mandantes (cuatro preguntas de los mandantes empleadores, cuatro de los mandantes trabajadores y ocho de los Gobiernos) y de la formulación de observaciones finales por el candidato.
9. Para llevar a cabo los diálogos públicos, la OIT se basó en la experiencia de otras organizaciones que han celebrado eventos interactivos similares, como el Foro de los Candidatos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los diálogos interactivos officiosos de la Secretaría de las Naciones Unidas, ambos introducidos en 2016 ⁷.

⁵ Véase también el cuadro comparativo que figura en el documento de la OMS titulado *Evaluación de la elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud*, Consejo Ejecutivo, EB.147/4, 2020, anexo y el cuestionario del análisis comparado que figura en el *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*, noviembre de 2017.

⁶ GB.342/INS/6 y GB.343/INS/14/1 (Rev. 1).

⁷ Véanse también Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), *Examen del procedimiento para la designación del Director General de la Organización*, Consejo Ejecutivo, 210 EX/24, 2020; Organización Mundial del Comercio (OMC), *Procedimientos para el nombramiento de los Directores Generales*, WT/L/509, 2003.

10. Los diálogos públicos contaron con una audiencia de cerca de 3 000 personas, que los siguieron a través del sitio web de la OIT, además de los mandantes, que lo hicieron a través de una plataforma de videoconferencias. Se valoró positivamente esta iniciativa como medio para fomentar la apertura y la buena gobernanza.
11. Por consiguiente, a fin de promover la transparencia del proceso de nombramiento, se propone introducir en las reglas aplicables al nombramiento del Director General una nueva disposición en virtud de la cual se exija a la Oficina organizar al menos un evento interactivo en los tres meses precedentes a la fecha de la elección. El evento debería retransmitirse, en todos los idiomas oficiales, a través de una plataforma accesible al público, y la Oficina debería sufragar los gastos de viaje y estancia de las personas candidatas que participen en el evento. Con objeto de garantizar la flexibilidad necesaria, debería dejarse en manos del Consejo de Administración la decisión relativa a las modalidades específicas del evento interactivo, incluidos su formato y duración.

► Reforzar la transparencia del proceso

12. 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.
13. Por ejemplo, en el código de conducta para la elección de Director General de la OMS, se establece que todos los Estados Miembros y candidatos deben revelar con prontitud sus actividades de campaña (por ejemplo, la celebración de reuniones, talleres y visitas), así como las cantidades y las fuentes de los fondos empleados en todas sus actividades de campaña, y comunicarlas a la Secretaría. La información así divulgada se publicará en una página específica del sitio web de la OMS⁸. De igual forma, en las directrices de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) sobre los aspectos éticos de determinadas actividades de campaña se establece que los candidatos deberían tener especialmente presentes los principios generales de imparcialidad, equidad, transparencia, buena fe y dignidad en tres ámbitos fundamentales, a saber, la utilización de los recursos de la UIT, las actividades relacionadas con las campañas en el contexto de eventos de la UIT y la interacción con los Estados Miembros⁹. Además, en las consideraciones éticas y directrices adoptadas por la Organización Marítima Internacional para la realización de campañas para la elección de los Miembros del Consejo se establecen los principios clave de integridad, responsabilidad, justicia, respeto mutuo y transparencia y se abordan cuestiones como los regalos y favores y la celebración de recepciones¹⁰.
14. En el código de conducta de la OMS 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

⁸ OMS, *Código de Conducta para la Elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud*.

⁹ UIT, *Guidelines: Ethical Aspects of Certain Campaign Activities prior to the 2018 Plenipotentiary Conference*, 2018.

¹⁰ OMI, *Consideraciones éticas y directrices para la realización de campañas para la elección de los Miembros del Consejo de la OMI*, 2020.

Desarrollo Agrícola (FIDA) ha adoptado directrices similares ¹¹. En las directrices de la UIT y en el procedimiento de designación de candidatos de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) se exige explícitamente el respeto mutuo entre los candidatos ¹².

15. El código de conducta de la OMS contiene directrices adicionales sobre el proceso de nombramiento. Por ejemplo, se dispone que 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. A ese respecto, cabe señalar que no debería considerarse que dichos beneficios, favores y regalos incluyen el apoyo usual de un Gobierno o grupo patrocinador, como el pago de los costos de viaje del candidato o la organización de recepciones.
16. Además, es importante que el proceso de nombramiento permanezca abierto al escrutinio a fin de infundir confianza en él. Habida cuenta de que el proceso está sujeto al control general y las orientaciones de la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración, se propone que todo presunto incumplimiento de las normas y principios éticos establecidos en las reglas aplicables al nombramiento del Director General o cualquier otro tipo de conducta indebida por parte de un candidato, Estado Miembro o miembro del Consejo de Administración en relación con el proceso de nombramiento se notifique a la persona que ejerza la presidencia para su examen y la adopción de medidas de seguimiento ¹³. Además, el Funcionario encargado de las cuestiones de ética podría prestar asesoramiento sobre los aspectos relacionados con esas normas y principios éticos ¹⁴.
17. Asimismo, en consonancia con los principios de rendición de cuentas, integridad y buena fe que deberían regir el proceso de nombramiento, las personas candidatas deberían comprometerse a respetar en todo momento las normas y principios éticos aplicables. Por consiguiente, se propone incluir una disposición adicional en las reglas aplicables al nombramiento del Director General en virtud de la cual se exigiría a las personas candidatas que, al presentar su candidatura (su declaración de visión), declaren expresamente y por escrito que se comprometen a respetar las normas y los principios éticos aplicables al proceso de nombramiento.

► Aclarar la situación de los candidatos internos

18. 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 a estos se les conceda una licencia especial durante un periodo de tiempo determinado antes de la fecha de la elección y obligarles a presentar su renuncia condicional, como se explica más abajo.
19. Cabe recordar que, según el informe de la Dependencia Común de Inspección de 2009, la situación de los candidatos internos podría plantear algunos interrogantes, tanto en relación

¹¹ FIDA, *Nota informativa sobre los procedimientos y modalidades para el nombramiento del Presidente del FIDA*, 2020.

¹² OMPI, *Procedimiento por el que el Comité de Coordinación designará un candidato para el puesto de director general*, 2020.

¹³ Podría prepararse un documento de orientación aparte para abordar específicamente cuestiones tales como el proceso investigativo y disciplinario que debería seguirse en el contexto de un proceso de nombramiento.

¹⁴ En la UIT, el Funcionario encargado de las cuestiones de ética examina con antelación los materiales de campaña o las declaraciones públicas de los candidatos y presta el asesoramiento pertinente.

con los aspectos éticos como en relación con la garantía de igualdad de oportunidades entre los candidatos internos y externos ¹⁵. En el informe se señalaba, en particular, que ninguna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, salvo la UIT ¹⁶, cuenta con procedimientos oficiales concretos para los candidatos internos al puesto de jefe ejecutivo, como la obligatoriedad o 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. 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 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.

20. Sin embargo, se han registrado cambios considerables desde la publicación del informe de la Dependencia Común de Inspección, 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 respectivamente ¹⁷. 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 candidatura ¹⁸.
21. 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 aceptada en aquellas organizaciones que abordan la cuestión de los candidatos internos en el proceso de nombramiento. Una cuestión conexa es si se les debería conceder una licencia especial con sueldo total, una licencia especial con sueldo parcial o una licencia especial sin goce de sueldo. No existe una práctica uniforme a este respecto.
22. La concesión de una licencia especial sin sueldo a partir de la fecha de notificación de las candidaturas es la práctica que siguen la UIT, la FAO y el FIDA. Se puede argumentar que, como cuestión de principio, no se deberían utilizar los recursos de la Organización para fines electorales y durante periodos prolongados en concepto de los sueldos de los candidatos internos, que a menudo ocupan posiciones de alto rango. Esta opción suprimiría cualquier impresión de un conflicto de intereses entre el ejercicio de las responsabilidades oficiales y la promoción de una candidatura que pueda recibir el apoyo de un Miembro o grupo de mandantes concretos de la Organización.
23. 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 sueldo ni las prestaciones pagaderos a

¹⁵ 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.

¹⁶ 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».

¹⁷ 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.

¹⁸ FAO, *Procedimientos relacionados con el proceso de nombramiento del Director General*, Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos, marzo de 2018.

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 externas¹⁹. La concesión de una licencia especial sin sueldo a los candidatos internos transmitiría la idea de que estos no reciben retribución por hacer campaña ni utilizan recurso alguno de la Oficina para promover su candidatura, al tiempo que seguirían estando sujetos a las normas de conducta que deben respetar los miembros del personal de la OIT en tanto que funcionarios internacionales.

24. Sin embargo, privar a los candidatos internos de su fuente de ingresos habitual, y posiblemente única, afectaría considerablemente a su capacidad de hacer campaña y los situaría en una posición de desventaja frente a los candidatos externos. Además, la imposición de una licencia obligatoria sin sueldo supondría prescindir en gran medida de un puesto clave en la Organización durante toda la campaña, privaría por lo general a los candidatos de la tarjeta de legitimación, que les permite residir en Suiza, y, por lo tanto, disuadiría a los candidatos internos de presentar su candidatura. Si bien los candidatos internos pueden recibir en ocasiones apoyo material por parte del Miembro que ha presentado su candidatura, dicho apoyo dista mucho de estar garantizado en todos los casos, y resulta menos frecuente si cabe en el caso de los candidatos propuestos por los grupos no gubernamentales.
25. Una condición menos estricta consistiría en conceder a los candidatos internos una licencia especial con sueldo parcial. Esta opción permitiría lograr un equilibrio entre, por un lado, la necesidad de evitar poner a los candidatos internos en una posición indebidamente desventajosa y, por otro, la necesidad de garantizar una separación clara entre su situación profesional y sus aspiraciones electorales. Sin embargo, el hecho de no contar plenamente con un puesto clave de la Organización seguiría siendo motivo de preocupación, por lo que es necesario considerar la cuestión de la duración de la licencia habida cuenta de la duración total de la campaña electoral. En la OMS, por ejemplo, se concede a los candidatos internos una licencia especial con la mitad de sueldo a partir de la fecha del anuncio de su candidatura y, en cualquier caso, al menos diez semanas antes de la reunión del Consejo Ejecutivo en la que se designa a los candidatos. A continuación, se les concede una licencia especial con sueldo completo durante el periodo comprendido entre esa reunión del Consejo Ejecutivo y la de la Asamblea Mundial de la Salud en la que realiza el nombramiento (es decir, de enero a mayo).
26. Por lo tanto, sobre la base del calendario del último proceso de nombramiento²⁰, se propone conceder a los candidatos internos una licencia especial con medio sueldo durante el periodo comprendido entre el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas y la fecha de la elección, quedando entendido que esa licencia especial solo tendrá efecto una vez que los candidatos hayan agotado su crédito de vacaciones anuales. Esta medida administrativa también será objeto de consultas previas con las autoridades del país anfitrión. Si se acepta esta propuesta, debería introducirse la enmienda correspondiente en el artículo 7.7, a) del Estatuto del Personal para mayor claridad.
27. En este sentido, conviene aclarar que esta regla relativa a la licencia especial con medio sueldo no se aplicaría a un Director General que se postule a la reelección. Tal como se concluía en el informe de la Dependencia Común de Inspección en 2009, «aunque los funcionarios de las

¹⁹ OIT, Procedimiento de la Oficina, *Licencia especial sin sueldo*, IGDS número 31 (versión 1), 27 de junio de 2008.

²⁰ GB.341/INS/15/Decisión. El periodo transcurrido entre la convocatoria para la presentación de candidaturas (1.º de julio de 2021) y la fecha de la elección (25 de marzo de 2022) fue de casi nueve meses, mientras que el periodo comprendido entre la fecha límite para la presentación de candidaturas (1.º de octubre de 2021) y la fecha de la elección fue de casi seis meses.

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»²¹. A este respecto, conviene recordar que las reglas de la OMS y la UIT sobre la licencia especial para los candidatos internos no son aplicables a los funcionarios electos.

► Sincronización del periodo de nombramiento de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales con el del Director General

28. Una tercera mejora posible, que tendría por objeto facilitar el traspaso de poder entre la administración saliente y la administración entrante, consistiría en sincronizar el periodo de nombramiento de los Directores Generales Adjuntos y los Subdirectores Generales —que son designados directamente y desempeñan cargos de confianza— con el del Director General. De esta forma se trataría de evitar que la renovación de los contratos de esos funcionarios de alto rango impidiera que el nuevo Director General electo designe a las personas que estime convenientes para ocupar esos cargos. En cualquier caso, el periodo de nombramiento de dichos funcionarios expiraría antes de la entrada en funciones del nuevo Director General.
29. La especificidad de esos nombramientos directos y, en particular, las facultades discrecionales de que goza el jefe ejecutivo a este respecto, parecen estar bien establecidas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, en la Organización de las Naciones Unidas, el Secretario General —de conformidad con la resolución 52/12 B de la Asamblea General por la que se crea el puesto de Vicesecretario General— nombra al Vicesecretario General, cuyo mandato «no excederá el del Secretario General»²². Del mismo modo, en la OMPI, los mandatos de los Directores Generales Adjuntos y de los Subdirectores Generales están sincronizados con el del Director General y finalizan al concluir el mandato de este último.
30. En la OMC, a fin de facilitar el proceso de transición, los Directores Generales Adjuntos permanecen en el cargo durante el primer mes del periodo de mandato del siguiente Director General. Los Asesores Especiales del Director General, cuyo nombramiento no está sujeto al proceso normal de contratación, abandonan automáticamente la OMC al finalizar el mandato del Director General que los ha nombrado, no pueden optar a ninguna vacante durante el mandato de este y no pueden ser transferidos a otro puesto.
31. Para poner en práctica las posibles mejoras que se han señalado en los párrafos anteriores sería preciso introducir 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. En el anexo I del presente documento figuran los respectivos proyectos de enmienda.

²¹ Zahran, Fall y Roman-Morey, *Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas*, párr. 82.

²² Resolución 52/12 B de la Asamblea General de las Naciones Unidas, [Renovación de las Naciones Unidas: un programa de reforma](#), A/RES/52/12 B (1998), párrs. 1 y 2.

► Proyecto de decisión

32. **El Consejo de Administración aprueba las enmiendas al anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y a los artículos 4.6 y 7.7 del Estatuto del Personal, tal como figuran en el anexo I del documento GB.347/LILS/3 (Rev. 2).**

► Anexo I

Proyectos de enmienda al anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración y al Estatuto del Personal

(El texto nuevo aparece subrayado y el texto suprimido, tachado)

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 en su 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. Las personas candidatas deberán comprometerse a observar en todo momento las normas y los principios éticos establecidos en las presentes reglas. 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

8.42. En los tres meses anteriores a la elección se organizará al menos un evento interactivo, como una entrevista o una mesa redonda, con el fin de brindar a las personas candidatas la oportunidad de presentarse y dar a conocer su visión de futuro a todos los mandantes de la OIT y al público en general. El evento interactivo se transmitirá por internet en el sitio web público de la OIT en todos los idiomas oficiales de la Organización. El orden de presentación se determinará por sorteo. El Consejo de Administración acordará las disposiciones específicas relativas a la fecha, el formato y la duración del evento interactivo en su reunión anterior a la celebración del evento. Los gastos que entrañe la participación de las personas candidatas en el evento interactivo correrán a cargo de la Organización.

9. 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 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.

10.43. 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 requerida. ~~exigida según la regla 11 *supra*.~~

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.

~~12.44.~~ 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.

~~13.45.~~ 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 ~~requerida 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 y conducta ética

~~14.8.~~ Se prohíbe toda práctica susceptible de socavar o afectar de forma indebida la integridad del proceso de nombramiento ~~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.~~

~~15.9.~~ El Director General adoptará medidas adecuadas para recordar al personal de la Oficina las reglas y normas de conducta destinadas a garantizar la neutralidad y la imparcialidad estrictas 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.

~~16.~~ 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 de 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.

~~17.~~ Las personas candidatas deberán divulgar prontamente sus actividades de campaña (por ejemplo, organización de reuniones, talleres 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.

~~18.~~ 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 difamatoria o injuriosa.

~~19.~~ Los alegatos de comportamiento inadecuado o incumplimiento de las normas y principios éticos aplicables al proceso de nombramiento se notificarán a la persona que ejerza la presidencia del Consejo de Administración para que adopte las correspondientes medidas de seguimiento.

~~20.~~ En caso de duda, las personas candidatas podrán consultar al Funcionario encargado de las cuestiones de ética y solicitar asesoramiento con respecto a las normas y principios éticos aplicables.

~~21.40.~~ 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.

Situación de los candidatos internos

22. Todo funcionario o funcionaria de la OIT que presente su candidatura al puesto de Director General deberá observar en todo momento las normas más estrictas de conducta ética y procurar evitar cualquier apariencia de falta de incorrección. 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.

23. A tal efecto, a todo funcionario o funcionaria de la OIT que presente su candidatura para el puesto de Director General se le concederá una licencia especial con medio sueldo, en virtud del artículo 7.7 del Estatuto del Personal, durante el periodo comprendido entre el cierre de la convocatoria para la presentación de candidaturas y la fecha de la elección (una vez que se haya agotado su crédito de vacaciones anuales).

24. La regla 23 *supra* no se aplica 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 terminarán a más tardar en la fecha en que el nuevo Director General tome posesión de su cargo, indefinidamente. Ninguno de los periodos 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. Ninguno de los periodos de renovación deberá exceder de cinco años.

Artículo 7.7

Licencia especial

a) El Director General puede conceder a un funcionario licencia especial, sin goce de sueldo o con sueldo total o parcial, sea para investigaciones o estudios avanzados que interesen a la Organización, sea por otras razones excepcionales o urgentes. A los funcionarios que presenten su candidatura al puesto de Director General se les concederá una licencia especial con medio sueldo, conforme a lo dispuesto en las reglas aplicables al nombramiento del Director General. A todo funcionario movilizado para servir en las fuerzas armadas o en un servicio civil nacional se le concede, a petición suya, una licencia especial sin goce de sueldo. A los efectos del presente artículo, «sueldo» significa el sueldo y los demás subsidios y asignaciones.

► Anexo II

Información recibida de otras organizaciones sobre prácticas que configuran un marco de transparencia y principios éticos aplicable al nombramiento de los jefes ejecutivos

		FAO	FIDA	UIT	ONU	UNESCO	UPU	OMS	OMPI	OMM	OMC
	Audiencias/eventos interactivos	✓ ¹	✓ ²		✓ ³	✓ ⁴		✓ ⁵	✓ ⁶		✓
Todos los candidatos	Actuar de buena fe y mostrar el debido respeto		✓	✓				✓	✓		
	Abstenerse de hacer declaraciones orales o escritas que puedan considerarse difamatorias o injuriosas		✓					✓	✓		
	Abstenerse de perturbar o impedir las actividades de campaña de otros candidatos y de influir indebidamente en el proceso		✓						✓		
	Divulgar información sobre las actividades de campaña, así como sobre la cuantía y el origen de toda financiación de esas actividades							✓			
	Abstenerse de hacer promesas o de aceptar favores o dádivas		✓					✓			
	Comprometerse a observar las normas éticas aplicables al proceso							✓			
	Limitar los desplazamientos a Estados Miembros							✓			

		FAO	FIDA	UIT	ONU	UNESCO	UPU	OMS	OMPI	OMM	OMC
Candidatos internos	Licencia especial	✓ ⁷	✓ ⁷	✓ ⁸				✓ ⁹			
	Licencia especial no aplicable a los funcionarios electos			✓				✓			
Candidatos internos	Carta de renuncia presentada con antelación	✓ ¹⁰									
	Abstenerse de utilizar el logotipo, el membrete, los equipos informáticos, la cuenta de correo electrónico, etc. de la Organización			✓			✓				
	Todo el personal debe respetar los principios de neutralidad e imparcialidad	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓
	Mecanismo de supervisión/control del cumplimiento		✓	✓ ¹¹							
<p>¹ Intervención de 30 minutos en una sesión plenaria del Consejo de la FAO. ² Entrevista de 90 minutos con representantes de los Estados Miembros, grabada en vídeo y divulgada a los miembros del Consejo de Gobernadores del FIDA. ³ Los diálogos informales con los candidatos se celebraron con arreglo a lo dispuesto en la resolución 69/321 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 11 de septiembre de 2015. ⁴ Entrevista de 90 minutos, incluida una presentación oral de 10 minutos, en una sesión plenaria pública del Consejo Ejecutivo, retransmitida por internet. ⁵ Foro de dos candidatos en el que pueden participar todos los Estados Miembros: entrevista de 60 minutos y mesa redonda retransmitidas en el sitio web público de la OMS. Además, celebración de un foro web de preguntas y respuestas en el que pueden participar todos los Estados Miembros y los candidatos. ⁶ El Comité de Coordinación de la OMPÍ celebra una reunión informal en la que los candidatos hacen sus presentaciones. ⁷ Licencia sin sueldo desde la fecha de notificación de la candidatura. ⁸ Licencia sin sueldo desde la fecha de presentación de la candidatura. ⁹ Licencia con medio sueldo desde la fecha del anuncio de la candidatura (al menos 10 semanas antes de la reunión del Consejo Ejecutivo en la que se designe a los candidatos) seguida de una licencia especial con sueldo completo durante el periodo comprendido entre la reunión del Consejo Ejecutivo de la OMS y la de la Asamblea Mundial de la Salud (enero-mayo). ¹⁰ El Director General electo decidirá en un plazo de 10 días tras asumir el cargo si acepta la renuncia. ¹¹ Puede recurrirse al Funcionario encargado de las cuestiones de ética para solicitar su asesoramiento.</p>											