

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольствен ная и сельскохозяйств енная организация Объединенных	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
---	--	--------------------	---	---	--	--

COMITÉ DE FINANZAS

138.º período de sesiones

Roma, 21-25 de marzo de 2011

Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2009/8)

Todas las consultas sobre el contenido esencial de este documento deberán dirigirse a:

Sr.Serge Nakouzi

Oficial Principal, División de Gestión de Recursos Humanos

Tel.: +3906 5705 2500

Para minimizar los efectos de los métodos de trabajo de la FAO en el medio ambiente y contribuir a la neutralidad respecto del clima, se ha publicado un número limitado de ejemplares de este documento. Se ruega a los delegados y observadores que lleven a las reuniones sus copias y que no soliciten otras. La mayor parte de los documentos de reunión de la FAO está disponible en Internet, en el sitio www.fao.org

RESUMEN

- De acuerdo con la orientación proporcionada por el Consejo en su 123.º período de sesiones (véase. CL 123/REP, párr. 73), los informes de la Dependencia Común de Inspección se presentan al Comité de Finanzas y el Comité del Programa junto con las observaciones del Director General (y las observaciones de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, si están disponibles) para que las examinen y formulen observaciones al respecto.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota de la información proporcionada en el informe de la DCI adjunto y a presentar los comentarios que desee realizar al respecto al Consejo.

**SELECCIÓN Y CONDICIONES DE SERVICIO DE LOS
JEFES EJECUTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES
DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS**

Preparado por

*Mohamed Mounir Zahran
Papa Louis Fall
Enrique Roman-Morey*

Dependencia Común de Inspección

Ginebra, 2009

Resumen

Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas **JIU/REP/2009/8**

Objetivo

Llevar a cabo una evaluación del marco jurídico e institucional y las prácticas respecto de la selección y el nombramiento del Secretario General de las Naciones Unidas y otros jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con inclusión de sus condiciones de servicio, a fin de contribuir al establecimiento de criterios de selección armonizados que garanticen la más alta calidad de liderazgo y dirección, con las condiciones de servicio concomitantes, en los jefes ejecutivos de cada organización.

Principales resultados y conclusiones

La selección de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluido el Secretario General de las Naciones Unidas, es prerrogativa de los Estados Miembros. Estos determinan también las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos. El Secretario General y los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA son seleccionados mediante un proceso de elección, mientras que los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas son designados por el Secretario General, en la mayoría de los casos en consulta con las juntas ejecutivas y/o comités asesores de las organizaciones interesadas, y confirmados por la Asamblea General. La selección del Secretario General es extraordinaria en comparación con la de los demás jefes ejecutivos, ya que los Miembros permanentes del Consejo de Seguridad tienen derecho a emitir un voto negativo en contra de cualquier candidato (derecho de veto).

Sobre la base de las conclusiones establecidas por los Inspectores, el presente informe contiene 13 recomendaciones, de las cuales 1 está dirigida a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, 2 al Secretario General y 10 a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. De las diez recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos, una requiere la adopción de medidas por los órganos legislativos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA, otra, por los órganos legislativos de algunos organismos especializados y el OIEA, y las ocho restantes, por los órganos legislativos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA, así como por las juntas ejecutivas y comités asesores de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas.

Selección de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas

- Con el fin de aumentar la transparencia y asegurar la rendición de cuentas en el proceso de nombramiento de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, el Secretario General, en consulta con las organizaciones interesadas, debería publicar anuncios de vacantes y establecer las atribuciones de esos puestos, así como institucionalizar el proceso de selección y entrevista.
- Con el fin de aumentar la transparencia del nombramiento de los jefes ejecutivos de los

fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, y de que los Estados Miembros participen más en el proceso de nombramiento, el Secretario General debería velar por que los miembros de las juntas ejecutivas, comités asesores y/u otros órganos legislativos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas realicen audiencias/reuniones con los candidatos incluidos en la lista final.

Condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

- La Junta de los jefes ejecutivos, en consulta con la CAPI y sobre la base de su estudio comparativo de las escalas de sueldos y prestaciones de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas, debería establecer criterios comunes que sirvan de base para que los respectivos órganos legislativos de los organismos especializados y el OIEA determinen las escalas de sueldos y prestaciones de sus jefes ejecutivos.

Recomendaciones para los órganos legislativos

- Los órganos legislativos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA, en caso de que aún no lo hayan hecho, deberían celebrar audiencias/reuniones con los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo para aumentar la transparencia y la credibilidad del proceso de selección y aumentar la participación de todos los Estados Miembros en el proceso. (Recomendación 1)
- Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían fijar plazos para el proceso de selección de sus jefes ejecutivos que finalicen al menos tres meses antes de la fecha en que termine el mandato del titular, a fin de garantizar una transición sin problemas entre el jefe ejecutivo titular y el jefe ejecutivo entrante. (Recomendación 4)
- Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían exigir a todos los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo que presenten, junto con su currículum vitae, un certificado de buena salud firmado por un centro médico reconocido. (Recomendación 5)
- Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar disposiciones para limitar los mandatos de sus jefes ejecutivos a un máximo de dos mandatos consecutivos, de una duración máxima de cinco años cada uno. (Recomendación 6)
- Los órganos rectores/legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían condenar y prohibir las prácticas poco éticas (como las promesas, los favores, las invitaciones o los regalos) de los candidatos al puesto de jefe ejecutivo o de los gobiernos que apoyen sus candidaturas, durante el proceso de selección/la campaña electoral, destinadas a obtener votos favorables para sus candidaturas. (Recomendación 7)
- Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar disposiciones que aborden ampliamente el conflicto de intereses en relación con sus jefes ejecutivos y/o las irregularidades/faltas de conducta presuntamente cometidas por éstos. (Recomendación 9)
- Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían ordenar al órgano de supervisión interna de la organización o a la oficina/función sobre ética, según proceda, o a la DCI que investigue los presuntos casos de irregularidades/faltas de conducta, incluidas las represalias y las

irregularidades en la declaración de la situación financiera, presuntamente cometidas por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema. La autoridad investigadora debería comunicar los resultados de la investigación directamente al órgano legislativo de la organización correspondiente para que adopte las medidas oportunas. No obstante, la DCI puede realizar por propia iniciativa esas investigaciones, si así lo decide. (Recomendación 10)

- Los órganos legislativos de la FAO, el OIEA, la OIT, la OMI, la UNESCO, la UPU, la OMS y la OMPI deberían establecer una política de declaración de la situación financiera aplicable a sus jefes ejecutivos. (Recomendación 11)
- Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían establecer políticas estrictas sobre la aceptación por sus jefes ejecutivos de obsequios, honores o condecoraciones. (Recomendación 12)
- Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían incluir en las condiciones de nombramiento de sus jefes ejecutivos una disposición sobre la posible indemnización por rescisión del nombramiento basada en las normas de la CAPI. (Recomendación 13)

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Resumen.....		iii
Siglas.....		ix
I. Introducción	1–17	1
A. Objetivo y ámbito de aplicación	1–8	1
B. Antecedentes.....	9–17	2
II. Selección de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.....	18–88	4
A. Transparencia del proceso de selección.....	21–47	5
1. Transparencia del proceso de selección del Secretario General de las Naciones Unidas y los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA	21–36	5
2. Transparencia del proceso de selección de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas.....	37–47	9
B. Criterios para los candidatos.....	48–53	11
C. Plazos para el proceso de selección	54–58	13
D. Limitaciones/requisitos de edad para los candidatos	59–62	14
E. Examen médico de los candidatos	63–66	15
F. Rotación regional y equilibrio entre los géneros	67–76	15
G. Candidatos internos	77–83	17
H. Buena conducta durante la campaña electoral	84–88	19
III. Condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	89–136	20
A. Condiciones de nombramiento	89–97	20
1. Duración del mandato y renovación.....	92	20
2. Escalas de sueldos y prestaciones.....	93–97	20
B. Conflicto de intereses e irregularidades/faltas de conducta	98–110	21
C. Declaración de la situación financiera	111–116	24
D. Evaluación de la actuación profesional.....	117–122	25
E. Otras cuestiones	123–136	27
1. Aceptación de obsequios, honores y condecoraciones	123–132	27
2. Suspensión del mandato	133–136	28

Anexos

I.	Resolución 11 (I) de la Asamblea General de las Naciones Unidas.	30
II.	Esquema general de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes según las recomendaciones de la DCI – JIU/REP/2009/8	31

Siglas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCAAP	Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto
CCI	Centro de Comercio Internacional
CPC	Comité del Programa y de la Coordinación
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICR	Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja
FIDA	Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola
FMI	Fondo Monetario Internacional
MNOAL	Movimiento de los Países No Alineados
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organizaciones no gubernamentales
ONU-Hábitat	Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
ONUSIDA	Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OPAQ	Organización para la Prohibición de las Armas Químicas
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
OTPCEN	Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones

UNCTAD	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito
UPU	Unión Postal Universal

I. Introducción

A. Objetivo y ámbito de aplicación

1. Como parte de su programa de trabajo para 2009, la Dependencia Común de Inspección (DCI), sobre la base de su propia iniciativa y la de la Junta de Auditores, realizó una evaluación titulada "Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas".

2. El objetivo era llevar a cabo una evaluación del marco jurídico e institucional y las prácticas respecto de la selección y el nombramiento del Secretario General de las Naciones Unidas y otros jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con inclusión de sus condiciones de servicio, a fin de contribuir al establecimiento de criterios de selección armonizados que garantizaran la más alta calidad de liderazgo y dirección, con las condiciones de servicio concomitantes, en los jefes ejecutivos de cada organización.

3. Puesto que en 2000 la DCI había preparado un informe titulado "Nombramientos de categoría superior en las Naciones Unidas, sus programas y fondos" (JIU/REP/2000/3), y en 2002 una nota sobre los nombramientos de categoría superior en los organismos especializados de las Naciones Unidas y el Organismo Internacional de Energía Atómica (JIU/NOTE/2002/1), la presente evaluación se centra únicamente en la selección y las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

4. De conformidad con las normas y directrices internas de la DCI y sus procedimientos internos de trabajo, para preparar el presente informe se realizó un examen preliminar, cuestionarios, entrevistas y un análisis en profundidad de la información y los documentos de política reunidos en ese sentido. Se enviaron cuestionarios a algunos Estados Miembros del sistema de las Naciones Unidas en las cinco regiones y a las organizaciones participantes en la DCI. Se celebraron entrevistas en Ginebra, Nueva York, Washington D.C., Viena, Roma, París y Berna con funcionarios de 26 organizaciones internacionales, de las cuales 16 eran participantes en la DCI¹ y las 10 restantes no lo eran². Además, se celebraron reuniones con funcionarios de la Junta de Auditores, la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), así como con funcionarios del Ministerio Federal de Relaciones Europeas e Internacionales de Austria, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Italia, el Departamento Federal de Relaciones Exteriores de Suiza y el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América.

5. Se celebraron asimismo reuniones con funcionarios de otras organizaciones internacionales no participantes en la DCI para obtener una visión completa de las enseñanzas extraídas y las prácticas óptimas con respecto a la selección y las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de esas organizaciones. Esas reuniones ayudaron a los Inspectores a establecer conclusiones y formular las respectivas recomendaciones a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas participantes en la DCI. Antes de terminar el presente informe se recabaron y tuvieron en cuenta las observaciones

¹ Se celebraron entrevistas con funcionarios de las siguientes organizaciones participantes en la DCI: FAO, OIEA, OIT, UIT, Naciones Unidas, UNCTAD, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNICEF, ONUDI, UNODC, PMA, OMPI, OMS y OMM.

² Las otras organizaciones internacionales fueron las siguientes: OTPCEN, FIDA, FICR, FMI, OIM, CCI, OSCE, ONUSIDA, Banco Mundial y OMC.

formuladas por las organizaciones participantes en la DCI y los funcionarios y representantes entrevistados con respecto al proyecto de informe³.

6. De conformidad con el párrafo 2 del artículo 11 del Estatuto de la DCI, el presente informe ha recibido forma definitiva tras la celebración de consultas entre los Inspectores a fin de comprobar si sus conclusiones y recomendaciones se ajustaban al juicio colectivo de la Dependencia.

7. Con el fin de facilitar el manejo del informe y la aplicación de sus recomendaciones, así como la supervisión de dicha aplicación, en el anexo II figura un cuadro en el que se indica si el informe se presenta a las organizaciones correspondientes para que adopten medidas o con fines de información. Además, en el cuadro se señalan las recomendaciones que son pertinentes para cada organización y se especifica si requieren una decisión del órgano legislativo de la organización o si su jefe ejecutivo puede adoptar medidas al respecto.

8. Los Inspectores desean expresar su reconocimiento a todos cuantos les prestaron ayuda en la preparación del presente informe y, en particular, a quienes participaron en las entrevistas y no dudaron en compartir sus conocimientos y experiencia.

B. Antecedentes

9. La selección de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, incluido el Secretario General, es prerrogativa de los Estados Miembros. Estos determinan también las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos⁴.

10. Los mandatos de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se definen en la carta, los estatutos y/o convenciones de las respectivas organizaciones. Por ejemplo, la Carta de las Naciones Unidas, en su Artículo 97, define al Secretario General de las Naciones Unidas como "el más alto funcionario administrativo de la Organización". En otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se encuentran disposiciones similares, como el artículo 54 del Convenio de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), que establece que "[e]l Consejo [de la OACI] debe... nombrar un funcionario ejecutivo principal, que se denominará Secretario General". El Estatuto del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), en su artículo VII, párrafo A, establece que "[a]l frente del personal del Organismo habrá un Director General... [que] será el más alto funcionario administrativo del Organismo".

11. Mediante esas definiciones, los mandatos de los jefes ejecutivos se circunscriben transparentemente a su tarea principal, que consiste en servir a la voluntad política de los Estados miembros sobre la base de las resoluciones y decisiones adoptadas por los órganos legislativos de la organización. En cumplimiento de sus funciones de alto nivel, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas son plenamente responsables ante sus principales partes interesadas, los Estados Miembros. En la Organización Internacional del Trabajo (OIT), habida cuenta del carácter tripartito de la organización, el Director General es responsable ante el Consejo de Administración, órgano compuesto por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores.

12. La rendición de cuentas, piedra angular de la gestión basada en los resultados, requiere que los objetivos y responsabilidades se definan claramente en todos los niveles, desde las funciones de la alta dirección hasta los planes de trabajo de cada funcionario. Por lo tanto, la rendición de cuentas debe ser aplicable a todos los niveles de la jerarquía, de arriba hacia

³ La respuesta consolidada de la Secretaría de las Naciones Unidas al cuestionario y proyecto de informe de la DCI puede consultarse, junto con el presente informe, en el sitio web de la DCI (<http://www.unjiu.org>).

⁴ Debe tenerse en cuenta el carácter tripartito de la OIT.

abajo; los jefes ejecutivos y los responsables de las principales divisiones organizativas son los primeros que han de rendir cuentas por los resultados que deben conseguir⁵.

13. El concepto de la rendición de cuentas supone asumir todas las responsabilidades y cumplir los compromisos contraídos; actuar conforme a los reglamentos y estatutos de la organización; apoyar a los subalternos; cumplir funciones de supervisión y asumir la responsabilidad de los trabajos delegados, las propias deficiencias y, si procede, las de la dependencia de trabajo; y entregar los productos de los que es responsable el funcionario dentro de los plazos previstos y al costo y nivel de calidad estipulados en los objetivos aprobados por las partes interesadas de la organización⁶.

14. El Secretario General, así como los jefes ejecutivos de los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas y del OIEA, son elegidos por los Estados miembros de cada organización mediante un proceso de selección de sus respectivos órganos legislativos que se regula y codifica en la Carta de las Naciones Unidas, los estatutos y/o convenciones y los reglamentos de los órganos legislativos y de política de las respectivas organizaciones. Las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos también son determinadas por los órganos legislativos de sus respectivas organizaciones⁷ mediante las resoluciones y decisiones pertinentes. En cambio, los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas son designados por el Secretario General⁸, en la mayoría de los casos en consulta⁹ con las juntas ejecutivas de los fondos o programas en cuestión, y son confirmados por la Asamblea General¹⁰. Los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas tienen la categoría de Secretario General Adjunto.

15. Existen variaciones en relación con el proceso de selección de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como la mayoría necesaria para la elección; la duración de los mandatos y su número máximo; la existencia de plazos claros para la selección; la existencia de criterios y/o condiciones que deben cumplir los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo; la celebración de audiencias y entrevistas entre los candidatos y los Estados miembros durante un período de sesiones del órgano legislativo de la organización; la existencia de disposiciones específicas para los candidatos internos; y la existencia de límites de edad obligatorios o convenientes para los candidatos. Del mismo modo, existen diferencias con respecto a las condiciones de servicio, como la escalas de sueldos y las prestaciones otorgadas; la aplicación de los estatutos y reglamentos a los jefes ejecutivos; la obligación de los jefes ejecutivos de someterse a un examen médico previo a la selección o nombramiento; las disposiciones relativas a los conflictos de intereses o las irregularidades/faltas de conducta del jefe ejecutivo; la firma de un código de conducta ética y la presentación de declaraciones de la situación financiera; los

⁵ JIU/REP/2006/6, párrs. 97 y 104.

⁶ Véase "Glosario del marco para la gestión de los recursos humanos", A/55/30, anexo II, pág. 53.

⁷ En cuanto al caso particular de la OIT, véase la nota 4.

⁸ Excepto en el caso del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, que "será elegido por la Asamblea General a propuesta del Secretario General", de conformidad con la resolución 428 (V) de la Asamblea General, de 14 de diciembre de 1950, anexo, cap. III, párr. 13. El candidato para el puesto de jefe ejecutivo del PMA es propuesto conjuntamente por el Secretario General y el Director General de la FAO (véase el Reglamento General del PMA, art. VII).

⁹ En el CCI, la UNCTAD, el PNUMA, el ACNUR y la UNODC no se celebran consultas con los jefes ejecutivos respectivos. Para más información sobre el término "consulta", véase el párrafo 44.

¹⁰ Todos los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas son confirmados por la Asamblea General, salvo en los casos del CCI y la UNODC. El Director Ejecutivo del PMA es nombrado por el Secretario General y el Director General de la FAO tras celebrar consultas con la Junta Ejecutiva del Programa.

procedimientos relativos a la aceptación de obsequios, honores y condecoraciones; y las evaluaciones del desempeño del jefe ejecutivo.

16. Los Estados miembros de diversas organizaciones de las Naciones Unidas se han referido a la necesidad de asegurar un alto nivel de desempeño profesional de los jefes ejecutivos, que deben poseer determinadas cualidades administrativas, de gestión y de liderazgo. También se ha pedido transparencia en los procedimientos de selección de los jefes ejecutivos, igualdad de oportunidades para todos los candidatos al puesto de jefe ejecutivo e integridad durante el proceso de elección, así como una mayor coherencia entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al proceso de selección y las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos.

17. En varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas se han producido debates, exámenes internos y procesos de reforma con respecto a la selección de los jefes ejecutivos. Además, el Secretario General ha puesto en marcha un nuevo proceso de selección de los altos funcionarios de las Naciones Unidas, incluidos los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios de las Naciones Unidas, con el fin de aumentar la transparencia del proceso de selección con respecto a determinados criterios predeterminados y realizar una búsqueda mucho más amplia de los candidatos más aptos.

II. Selección de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

18. Habida cuenta los diferentes procesos de selección y estructuras de las organizaciones participantes en la DCI, la presente evaluación se ocupa de dos categorías de organizaciones, a saber: 1) las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA; y 2) los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas. El Secretario General de las Naciones Unidas es elegido mediante un proceso de selección por el Consejo de Seguridad y la Asamblea General; los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA son elegidos por los órganos legislativos de sus respectivas organizaciones; y los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, excepto en el caso del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados¹¹, son designados por el Secretario General y, en la mayoría de los casos, confirmados por la Asamblea General.

19. Sin embargo, el proceso de selección del Secretario General es único en comparación con el de los jefes de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, ya que la decisión del Consejo de Seguridad de recomendar un candidato a la Asamblea General es "tomada por el voto afirmativo de nueve miembros, incluso los votos afirmativos de todos los miembros permanentes [del Consejo de Seguridad]", como se estipula en el párrafo 3 del Artículo 27 de la Carta de las Naciones Unidas. El singular proceso de selección del Secretario General se justifica por sus funciones políticas dimanantes del Artículo 99 de la Carta, que trascienden su función administrativa¹².

20. Sin embargo, las cuestiones comunes relativas a la selección de los jefes ejecutivos se tratan conjuntamente en el presente informe, con el fin de mejorar la coherencia del sistema sobre la base de las prácticas óptimas y las enseñanzas extraídas. La singularidad del proceso de selección del Secretario General, así como los diferentes procesos de selección y estructuras de las organizaciones participantes en la DCI, reciben la debida atención en sus contextos correspondientes.

¹¹ Véase la nota N° 8.

¹² Véase Bruno Simma, *The Charter of the United Nations: A Commentary*, segunda edición, vol. II, Múnich: C. H. Beck, 2002, pág. 1193.

A. Transparencia del proceso de selección

1. Transparencia del proceso de selección del Secretario General de las Naciones Unidas y los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA

21. El proceso de nombramiento del Secretario General se basa en los Artículos 27 y 97 de la Carta, que se complementan con el artículo 48 del reglamento provisional del Consejo de Seguridad y el artículo 141 del reglamento de la Asamblea General¹³.

22. La Asamblea General describió las condiciones del nombramiento del Secretario General en su resolución 11 (I), aprobada el 24 de enero de 1946¹⁴. La resolución establece, entre otras cosas, que el Secretario General es nombrado por un período de cinco años, y a la terminación de ese período el nombramiento podrá ser renovado por otros cinco años, pero que el Consejo de Seguridad y la Asamblea General gozan de perfecta libertad para alterar el período de servicio de los Secretarios Generales que más tarde se designen, de acuerdo con lo que aconseje la práctica. La resolución también establece el sueldo del Secretario General y contiene disposiciones sobre las votaciones en el Consejo de Seguridad y la Asamblea General.

23. Como complemento de la resolución 11 (I) de la Asamblea General, sus resoluciones 51/241, de 31 de julio de 1997, y 60/286, de 8 de septiembre de 2006, contienen en sus anexos más disposiciones relacionadas con el proceso de selección del Secretario General¹⁵. Esas dos resoluciones se acompañaron del debate aún en curso entre los Estados Miembros sobre el proceso de selección del Secretario General, en particular en el Grupo de Trabajo de alto nivel y de composición abierta sobre el fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas¹⁶ y en los dos grupos de trabajo especiales sobre la revitalización de la Asamblea General¹⁷.

24. El actual Grupo de Trabajo Especial sobre la Revitalización de la Asamblea General presentó su informe¹⁸ para su aprobación por la Asamblea en su sexagésimo tercer período de sesiones. El informe contiene en su anexo un inventario actualizado sobre el estado de aplicación de las disposiciones de las resoluciones 51/241 y 60/286 pertinentes para la selección del Secretario General¹⁹. Dicho inventario muestra que algunas de las disposiciones son de carácter general y no requieren medidas específicas, y que algunas de las demás disposiciones se están aplicando, mientras que otras no²⁰. En consecuencia, muchos participantes en el Grupo de Trabajo Especial sobre la Revitalización de la Asamblea General "destacaron la importancia de aplicar las resoluciones existentes sobre esta cuestión y pusieron de relieve además las deficiencias de anteriores procesos de selección y la necesidad de introducir mejoras"²¹. En consecuencia, el proyecto de

¹³ *Ibíd.*, págs. 1191 a 1200.

¹⁴ Véase el anexo I del presente informe. Las condiciones del nombramiento del primer Secretario General fueron confirmadas posteriormente por la Asamblea General para los Secretarios Generales sucesivos; véanse las resoluciones de la Asamblea 709 (VII), de 7 de abril de 1953, y 1229 (XII), de 14 de diciembre de 1957.

¹⁵ Resoluciones de la Asamblea 51/241, anexo, párrs. 56 a 61, y 60/286, anexo, párrs. 17 a 22. Véase también el anexo I del presente informe.

¹⁶ Establecido por la resolución 49/252 de la Asamblea, de 14 de septiembre de 1995.

¹⁷ Establecidos, respectivamente, por las resoluciones de la Asamblea 59/313, de 21 de septiembre de 2005, y 62/276, de 26 de septiembre de 2008.

¹⁸ A/63/959.

¹⁹ *Ibíd.*, anexo (Grupo temático II: selección del Secretario General).

²⁰ Puede consultarse un inventario actualizado en el documento A/63/959, anexo (Grupo temático II: selección del Secretario General).

²¹ A/63/959, párr. 32.

resolución²² presentado por el Grupo de Trabajo para su aprobación por la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período de sesiones reafirma las resoluciones correspondientes²³, incluidas las disposiciones pertinentes para la selección del Secretario General, y destaca la importancia de que se apliquen.

25. Los Inspectores observaron que había consenso entre los Estados Miembros en cuanto a que la selección del Secretario General es única en comparación con la de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, habida cuenta del papel dominante que desempeñan en el proceso de selección los cinco Miembros permanentes del Consejo de Seguridad a causa de su derecho a oponerse a cualquier candidato. Sin embargo, los Estados Miembros expresaron opiniones divergentes sobre diversos aspectos del proceso de selección.

26. Los Inspectores observaron que una abrumadora mayoría de los Estados Miembros apoyaban la petición de aumentar la transparencia y la credibilidad del proceso de selección del Secretario General de manera que se incluyera a todos los Estados Miembros. Muchos de éstos, si bien tenían en cuenta la función de los órganos principales consagrada en los Artículos 7 y 97 de la Carta, consideraban que la Asamblea General, como órgano de representación de todos los Miembros de las Naciones Unidas, debía participar más en la selección, en concreto en la primera etapa del proceso, al seleccionarse a los candidatos²⁴, y mediante la celebración de audiencias formales o reuniones con los candidatos²⁵.

27. Muchos Estados Miembros expresaron también la opinión de que el Consejo de Seguridad podía modificar su práctica y, en consecuencia, recomendar más de un candidato a la Asamblea General para su examen²⁶. Otras cuestiones planteadas por los Estados Miembros incluyeron la posible necesidad de establecer criterios más detallados que deban cumplir los candidatos para el puesto de Secretario General, como una edad mínima y máxima, así como plazos más específicos para el proceso de selección.

28. Sobre la base de las disposiciones de la Carta, los reglamentos respectivos del Consejo de Seguridad y la Asamblea General, y las resoluciones pertinentes de la Asamblea, la primera y más importante etapa de la selección del Secretario General tiene lugar en reuniones a puerta cerrada del Consejo de Seguridad, después de que se hayan presentado candidaturas en forma de cartas, con el currículum vitae de cada candidato, al Presidente del Consejo de Seguridad. Habida cuenta de las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 27 de la Carta, los cinco Miembros permanentes del Consejo de Seguridad desempeñan un papel predominante en la selección, por ejemplo en las consultas oficiosas entre los Miembros del Consejo de Seguridad si no se alcanza el consenso sobre el candidato que se recomendará a la Asamblea General para su aprobación. Los Estados Miembros que no son miembros del Consejo de Seguridad no participan en esa primera etapa del proceso de selección; en el mejor de los casos, reciben información sobre la selección por conducto de sus grupos regionales.

29. Esta práctica actual ha sido objeto de deliberaciones y debates entre los Estados Miembros en el Grupo de Trabajo de alto nivel y de composición abierta sobre el fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas. Sobre la base de esos debates, la Asamblea General ha aprobado, sin votación, las resoluciones 51/241 y 60/286, que contienen las siguientes disposiciones pertinentes:

²² *Ibíd.*, párr. 55.

²³ Resoluciones 51/241 y 60/286 de la Asamblea.

²⁴ Véanse también las resoluciones de la Asamblea 60/286, anexo, párr. 19, y 51/241, anexo, párr. 60.

²⁵ *Ibíd.*, anexo, párr. 20.

²⁶ Véase también el Documento Final de la 15ª Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno del Movimiento de los Países No Alineados (MNOAL), Sharm el-Sheikh (Egipto), julio de 2009 (NAM2009/FD/Doc.1), párrs. 63 a 65.

- "[La Asamblea General s]ubraya, teniendo presentes las disposiciones del Artículo 97 de la Carta, la necesidad de que el proceso de selección del Secretario General incluya a todos los Estados Miembros y sea más transparente y de que, durante el proceso de identificación y nombramiento del mejor candidato para el puesto de Secretario General, se tengan en cuenta debidamente la rotación regional y la igualdad entre los géneros, e invita al Consejo de Seguridad a que de manera periódica ponga al corriente a la Asamblea General de las medidas que haya adoptado a ese respecto (...)";²⁷
- Alienta, sin perjuicio de las funciones de los órganos principales según lo dispuesto en el Artículo 97 de la Carta, al Presidente de la Asamblea General a que celebre consultas con Estados Miembros para identificar posibles candidatos que cuenten con el respaldo de un Estado Miembro y a que, tras informar a todos los Estados Miembros de los resultados, transmita esos resultados al Consejo de Seguridad;²⁸
- Insta a la presentación oficial de candidaturas al puesto de Secretario General de forma que haya tiempo suficiente para la interacción con los Estados Miembros y pide a los candidatos que presenten sus opiniones a todos los Estados Miembros de la Asamblea General."²⁹

30. Sólo se están aplicando de forma sistemática las disposiciones del párrafo 18 del anexo de la resolución 60/286 de la Asamblea General, no las disposiciones de sus párrafos 19 y 20, de ahí que el actual Grupo de Trabajo Especial sobre la Revitalización de la Asamblea General subrayase la importancia de que se aplicaran plenamente las resoluciones pertinentes de la Asamblea General³⁰.

31. Los Inspectores observaron que existían distintas opiniones entre los Estados Miembros con respecto a la cuestión de la transparencia del proceso de selección. Muchos suscribían enérgicamente el llamamiento a que la selección del Secretario General se realizara de forma más transparente, ya que ello conduciría a un proceso de selección más creíble, eficaz y democrático, pero otros defendían que no era necesaria más transparencia, ya que un exceso de ésta podría ser insuficiente para aumentar la credibilidad del proceso y dificultar sin embargo la toma de decisiones. Los Estados partidarios de esta segunda opinión afirmaron además que, en la práctica, la mayoría de los candidatos que se presentaban al puesto de Secretario General ya eran conocidos por la comunidad diplomática y los Estados Miembros.

32. Concretamente, muchos Estados Miembros acogieron con agrado la propuesta de celebrar audiencias/reuniones con los candidatos en la Asamblea General, siempre que ello se adecuara plenamente a las funciones de los órganos principales consagradas en los Artículos 7, 27 y 97 de la Carta. Una mayor transparencia llevaría a una mejor, y más amplia, participación de todos los Miembros de las Naciones Unidas en el proceso. En este sentido, los Jefes de Estado y de Gobierno del Movimiento de los Países No Alineados (MNOAL) solicitaron, en el Documento Final de la Cumbre del MNOAL celebrada en julio de 2009, que durante el proceso de selección del Secretario General, el Presidente de la Asamblea General convocara una reunión de dicha instancia para realizar un intercambio de criterios y establecer un diálogo con todos los candidatos³¹.

²⁷ Resolución 60/286 de la Asamblea, anexo, párr. 18; también en la resolución 51/241, anexo, párrs. 56 y 59.

²⁸ Resolución 60/286, anexo, párr. 19; también en la resolución 51/241, anexo, párr. 60.

²⁹ Resolución 60/286, anexo, párr. 20; también en la resolución 51/241, anexo, párr. 60.

³⁰ A/63/959, párrs. 32 y 55; véase también su anexo (Grupo temático II: selección del Secretario General).

³¹ 15ª Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno del Movimiento de los Países No Alineados, celebrada

33. Los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, en particular la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), han introducido, como parte del proceso de selección, audiencias/reuniones con los candidatos que se presentan a los puestos de jefe ejecutivo y los Estados miembros, en el marco de sesiones a puerta cerrada, oficiales u oficiosas, de los órganos legislativos de las organizaciones en cuestión. Esas audiencias/reuniones consisten normalmente en una presentación a cargo de cada uno de los candidatos, seguida de un apartado de preguntas y respuestas a cargo de los miembros del órgano legislativo de la organización. Otras organizaciones, como la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares (OTPCEN), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio (OMC), también celebran audiencias/reuniones oficiales u oficiosas con los candidatos durante los procesos de selección que llevan a cabo sus órganos legislativos.

34. Los Inspectores opinan que la práctica de celebrar audiencias/reuniones entre los candidatos y los miembros de los órganos legislativos de las organizaciones durante el proceso de selección se considera útil y óptima. Permite a los Estados miembros conocer mejor a los candidatos y su futura visión para la organización. También brinda la posibilidad de una interacción entre los países miembros y los candidatos, gracias a la fase de preguntas y respuestas, lo que incrementa la transparencia y la credibilidad de la selección.

35. Aunque son conscientes de que la elección del Secretario General presenta un carácter excepcional con respecto a la elección de los jefes ejecutivos de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los Inspectores opinan que la práctica imperante en otras organizaciones del sistema también resultaría adecuada para elegir al Secretario General. Esta opinión se ve respaldada por la resolución 60/286 de la Asamblea General, en la que la Asamblea "insta a la presentación oficial de candidaturas al puesto de Secretario General de forma que haya tiempo suficiente para la interacción con los Estados Miembros y pide a los candidatos que presenten sus opiniones a todos los Estados miembros de la Asamblea General", sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 27 y 97 de la Carta, en el artículo 48 del reglamento provisional del Consejo de Seguridad y en el artículo 141 del reglamento de la Asamblea General³².

36. La aplicación de la siguiente recomendación mejoraría la eficacia y eficiencia del proceso de selección del Secretario General y de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y el OIEA, a la luz de las prácticas óptimas y las enseñanzas extraídas³³.

en Sharm el-Sheik (Egipto) en julio de 2009, Documento Final, párrs. 63 a 65. El párrafo 64 del documento dice: "Recordando la función de los órganos principales consagrada en el Artículo 97 de la Carta de las Naciones Unidas, los Jefes de Estado y de Gobierno alentaron al Presidente de la Asamblea General a celebrar consultas con los Estados Miembros a fin de determinar los candidatos potenciales respaldados por un Estado Miembro y, tras informar a todos los Estados Miembros de los resultados, remitir dichos resultados al Consejo de Seguridad".

³² Véanse el párrafo 20 del anexo de la resolución 60/286 de la Asamblea General y el párrafo 60 del anexo de la resolución 51/241.

³³ Véase la recomendación 3, aplicable a los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas.

Recomendación 1

Los órganos legislativos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA, en caso de que aún no lo hayan hecho, deberían celebrar audiencias/reuniones con los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo para aumentar la transparencia y la credibilidad del proceso de selección y aumentar la participación de todos los Estados Miembros en el proceso.

2. Transparencia del proceso de selección de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas

37. Los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, salvo el ACNUR³⁴, son nombrados por el Secretario General, en la mayoría de los casos en consulta con las juntas ejecutivas o los comités/órganos asesores del fondo, programa u órgano subsidiario en cuestión. En la UNCTAD, el PNUD, el PNUMA, ONU-Hábitat y el ACNUR, los nombramientos o las presentaciones de candidaturas realizados por el Secretario General deben ser confirmados por la Asamblea General. El nombramiento de los jefes ejecutivos del CCI³⁵ y la UNODC no requiere esta confirmación. No hace falta celebrar consultas previas con la Junta de la UNCTAD para nombrar a su Secretario General, sólo es necesaria la confirmación de la Asamblea General. El ONUSIDA constituye un caso especial, ya que su Director Ejecutivo es nombrado por el Secretario General por recomendación de un grupo de organizaciones patrocinadoras³⁶.

38. El Secretario General instauró en 2005 un nuevo proceso de selección que aseguraba una búsqueda mucho más amplia de candidatos cualificados y un proceso riguroso y abierto basado en criterios predeterminados para todos los altos funcionarios de las Naciones Unidas, incluidos los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de la Organización. Estos nuevos procedimientos son discrecionales y entre ellos pueden figurar: el envío de una circular a los Estados Miembros con un plazo para la selección y con los criterios que deben satisfacer los candidatos; anuncios públicos con los requisitos necesarios para postular al puesto; entrevistas a cargo de un grupo ad hoc integrado por altos funcionarios de las Naciones Unidas con el fin de establecer una lista final de los candidatos más cualificados, que examina el Secretario General; y una entrevista final a los candidatos incluidos en dicha lista, realizada por el propio Secretario General antes de tomar la decisión definitiva. En todos los casos, la decisión final recaerá sobre el Secretario General, teniendo en cuenta distintos factores, como la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros.

39. Se informó a los Inspectores de que la mayoría de los Estados Miembros valoraban positivamente la introducción de estos nuevos procedimientos, porque aumentaban la transparencia del proceso de selección. En concreto, se mencionó que el establecimiento de criterios como las competencias, las cualificaciones y la experiencia que se esperaban de todos los candidatos representaba un paso importante hacia una mayor credibilidad del proceso de selección, como también lo hacía la nueva práctica de publicar los anuncios de vacantes aplicada en los últimos procesos de selección para los puestos de Administrador del PNUD y Director Ejecutivo del PMA. Se consideraba asimismo que con estos nuevos procedimientos se facilitaba la búsqueda de los candidatos más competentes y mejor cualificados. También se consideraba un avance la introducción de un proceso de

³⁴ Véase la nota N° 8.

³⁵ El Director Ejecutivo del CCCI es nombrado conjuntamente por el Secretario General de la UNCTAD y el Director General de la OMC.

³⁶ OIT, PNUD, UNFPA, UNESCO, ACNUR, UNICEF, UNODC, PMA, OMS y Banco Mundial.

entrevistas en dos fases, la primera con un grupo ad hoc de altos funcionarios y la segunda con el propio Secretario General.

40. Se informó a los Inspectores de la falta de claridad existente, entre otras cosas, en relación con: los criterios para la composición del grupo ad hoc, la elección de su presidente y los procedimientos aplicables para establecerlo; los criterios y procedimientos que debían aplicarse durante las entrevistas, incluidas las realizadas por el Secretario General; y los criterios y procedimientos existentes para preseleccionar a los candidatos. También se mencionó que los criterios y mandatos aplicables a los puestos de jefe ejecutivo aún tenían que definirse para todos los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas.

41. Los inspectores están de acuerdo con los puntos críticos que acaban de exponerse. Consideran que los nuevos procesos de selección han contribuido, en cierta medida, a aumentar la transparencia y la rendición de cuentas del proceso de selección pero creen, sin embargo, que aún quedan cosas por hacer. Opinan que en el futuro deberían publicarse, de forma sistemática, anuncios de las vacantes, como complemento de las circulares enviadas a los Estados Miembros, para facilitar la búsqueda de los candidatos más competentes y cualificados. Deberá tenerse en cuenta que es el Secretario General quien, de forma discrecional e independiente, tiene la última palabra en el proceso de selección.

42. La aplicación de la siguiente recomendación aumentaría la eficacia, la eficiencia y la transparencia del proceso de selección, garantizando así su credibilidad.

Recomendación 2

Para aumentar la transparencia y garantizar la rendición de cuentas en el proceso de nombramiento de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, el Secretario General de las Naciones Unidas, en consulta con las organizaciones en cuestión, debería:

a) Publicar anuncios de todas las vacantes que existan para puestos de jefe ejecutivo en el sitio web de la organización y en medios de comunicación públicos como periódicos, publicaciones y diarios pertinentes;

b) Establecer los criterios y mandatos pertinentes, incluidas las competencias, las cualificaciones y la experiencia necesarias para acceder a los puestos de jefe ejecutivo que se esperan de todos los candidatos;

c) Fijar criterios y procedimientos rigurosos de selección de los candidatos para los puestos de jefe ejecutivo de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, así como para las entrevistas que los grupos ad hoc y el Secretario General realicen a los candidatos.

43. Otra cuestión que se planteó fue la definición y el concepto de "consulta" en el contexto del nombramiento, por el Secretario General, de los jefes ejecutivos del ACNUR, el PNUD, el PNUMA, el UNFPA, ONU-Hábitat, el UNICEF, el OOPS y el PMA ("en consulta con las juntas ejecutivas o los comités/órganos asesores").

44. Se informó a los Inspectores de que existían distintas interpretaciones/formas de entender el término "consulta", en el contexto del proceso de selección, entre los distintos miembros de las juntas ejecutivas de algunos de los fondos/programas de las Naciones Unidas, por un lado, que solían entender el término en un sentido más amplio, como "acuerdo o consenso", y el Secretario General de las Naciones Unidas, por otro lado. Por ese motivo, el PMA y la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas enviaron una nota a la Junta Ejecutiva del PMA en la que se indicaba que las expresiones "en consulta

con" y "tras consultar a" hacían referencia, en la práctica de las Naciones Unidas, al proceso por el cual se trataban de obtener o determinar las opiniones de las partes consultadas, y que dichas expresiones debían distinguirse de los "acuerdos", las "coincidencias de opiniones" o los "consentimientos"³⁷.

45. En la práctica, el Secretario General pide la opinión de la junta ejecutiva del fondo o programa pertinente antes de nombrar a un jefe ejecutivo, enviando una carta al presidente de dicha junta. También se celebran consultas oficiosas durante todo el proceso de selección, con la idea de que el candidato no sea rechazado, teniendo en cuenta que, en última instancia, es el Secretario General quien tiene la última palabra en el proceso de selección.

46. Los Inspectores opinan que para que una consulta sea real no puede reducirse a un suministro de información (como una notificación) mediante comunicaciones del Secretario General a los Estados miembros de las juntas ejecutivas o los comités asesores de los fondos, programas y órganos subsidiarios de que se trate. Consideran que, para aumentar la transparencia y la participación de todos los Estados miembros en el proceso, deberían celebrarse audiencias/reuniones con los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo de dichas organizaciones incluidos en la lista final, sin que con ello se menoscabe la autoridad final del Secretario General para nombrar a los jefes ejecutivos de los fondos, programas y órganos subsidiarios de las Naciones Unidas.

47. La aplicación de la siguiente recomendación mejoraría la transparencia y la eficacia del proceso de selección y la participación de los principales interesados, los Estados Miembros.

Recomendación 3

Para aumentar la transparencia en el nombramiento de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas y la participación de los Estados Miembros en el proceso, el Secretario General debería velar por que los miembros de las juntas ejecutivas, los comités asesores y/u otros órganos legislativos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas celebren audiencias/reuniones con los candidatos incluidos en la lista final.

B. Criterios para los candidatos

48. En su informe³⁸, la Comisión Preparatoria de las Naciones Unidas estableció algunos criterios generales para la elección del Secretario General, como las aptitudes y capacidades que los candidatos debían poseer, entre ellas: dotes administrativas y ejecutivas para poder integrar las actividades del intrincado conjunto de órganos que componen las Naciones Unidas; capacidad de liderazgo para determinar el carácter y la eficacia de la Secretaría; aptitudes para dirigir un equipo integrado por personas de muchos países distintos y fomentar el necesario espíritu de equipo; autoridad moral para ser modelo de independencia, como exige el Artículo 100 de la Carta de las Naciones Unidas; capacidad para actuar como mediador; capacidad para actuar de confidente o asesor, con carácter oficioso, de muchos gobiernos; juicio político, tacto e integridad a los niveles más

³⁷ Véase la nota N° 3, JIU/REP/2009/8 (páginas 16 y 17 de las Observaciones de la Secretaría de las Naciones Unidas).

³⁸ Véase el Informe de la Comisión Preparatoria de las Naciones Unidas (PC/20), de 23 de diciembre de 1945, párrs. 12 a 19.

elevados; dotes de comunicación para representar a las Naciones Unidas ante la opinión pública; y, en general, una serie de rasgos que demuestren al mundo que el candidato reúne en su persona "los principios e ideales de la Carta a los que la Organización trata de dar efecto".

49. No obstante, la Asamblea General decidió no adoptar los criterios formulados por la Comisión Preparatoria, excepto los que figuran en su resolución 60/286, en la que se "subraya la importancia de que los candidatos al puesto de Secretario General tengan y demuestren, entre otras cosas, adhesión a los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, gran capacidad de liderazgo y experiencia administrativa y diplomática"³⁹. Por tanto, para presentarse como candidato al puesto de Secretario General no es necesario cumplir criterios más detallados que esos.

50. Los Inspectores observaron que los Estados Miembros consultados tenían distintas opiniones al respecto. Algunos consideraban que los criterios establecidos en la resolución de la Asamblea General eran demasiado generales y debían modificarse introduciendo criterios más detallados, como determinadas competencias, cualificaciones y experiencia obligatorias, ya que con ello se contribuiría a un proceso de selección más transparente y se facilitaría la búsqueda de los expertos más cualificados y experimentados. Otros países, sin embargo, preferían no añadir más requisitos a los ya establecidos para evitar que el proceso de selección se hiciera demasiado rígido y permitir la flexibilidad suficiente.

51. La situación relativa a los criterios para aspirar al puesto de jefe ejecutivo varía según la organización del sistema de las Naciones Unidas de que se trate. Algunas organizaciones, como el OIEA, la OIT, la OMI, la UIT y la OMPI, no disponen de ningún tipo de criterios. Otras organizaciones sí cuentan con ellos, pero el grado de detalle varía, desde criterios muy generales, parecidos a los del proceso de selección del Secretario General de las Naciones Unidas, hasta criterios más detallados, en los que se incluyen competencias, aptitudes y experiencias concretas en función del mandato de la organización. Por ejemplo, en la OMS, la Junta Ejecutiva resolvió que el candidato propuesto para el puesto de Director General debía: "1) tener una sólida formación técnica y en salud pública y una amplia experiencia en el campo de la salud a nivel internacional; 2) tener aptitudes para la gestión organizativa; 3) poseer experiencia demostrada en funciones de dirección en salud pública; 4) ser sensible a las diferencias culturales, sociales y políticas; 5) mostrar una firme adhesión a la labor de la OMS; 6) hallarse en las buenas condiciones físicas que se exigen de todo funcionario de la Organización; y 7) tener un dominio suficiente de por lo menos uno de los idiomas oficiales y de trabajo del Consejo Ejecutivo y de la Asamblea de la Salud"⁴⁰. En la OACI y la UNESCO se aplican disposiciones similares⁴¹. En la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), la Conferencia General está estudiando, en su período de sesiones de 2009, qué cualificaciones convendría exigir para el puesto de Director General.

52. Los Inspectores observaron que entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas existía el precedente de fijar criterios para los candidatos que se presentaran a los puestos de jefe ejecutivo, establecido por organizaciones como la UNESCO y la OMS, cuyos órganos legislativos habían estado examinando el proceso de selección. Los Inspectores también son conscientes de que resulta más fácil para los organismos especializados exigir determinadas competencias técnicas, ya que cuentan con mandatos especializados, mientras que, para el puesto de Secretario General de las Naciones Unidas,

³⁹ A/RES/60/286, anexo, párr. 22.

⁴⁰ Junta Ejecutiva de la OMS, resolución EB97.R10.

⁴¹ Para la UNESCO, véase el apéndice del documento 180 EX/28, y para la OACI, el apéndice C del documento Doc 7559/8, Reglamento interno del Consejo.

cualquier criterio fijado tendría que tener en cuenta la amplia naturaleza de su mandato, su función y sus responsabilidades.

53. Los inspectores consideran que la adopción de este tipo de criterios por los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas podría mejorar la rendición de cuentas, la eficiencia, la eficacia y la transparencia del proceso de selección, así como la búsqueda de los candidatos más cualificados. Sin embargo, al establecer estos criterios no debe pasarse por alto la necesidad de que el proceso de selección disponga de suficiente flexibilidad.

C. Plazos para el proceso de selección

54. En el párrafo 21 del anexo de su resolución 60/286, la Asamblea General afirmó: "[La Asamblea] recuerda el párrafo 61 de su resolución 51/241, en que dispuso que, a fin de garantizar una transición efectiva y sin contratiempos, el Secretario General debería nombrarse lo antes posible, preferiblemente por lo menos con un mes de antelación con respecto a la fecha en que terminara el mandato del titular".

55. Los inspectores observaron que muchas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas⁴² contaban con plazos detallados para seleccionar a sus jefes ejecutivos, que se comunicaban a los Estados miembros mediante una circular en la que se los invitaba a presentar sus candidaturas. Estos plazos son fijados por los órganos legislativos de las respectivas organizaciones, para los procesos de selección en general o de forma ad hoc para la selección de un nuevo jefe ejecutivo.

56. Los inspectores observaron que existían distintas opiniones sobre las ventajas y desventajas de establecer plazos concretos para el proceso de selección. Algunos consideraban aconsejable establecerlos, sobre todo para reducir al mínimo la posibilidad de que aún no se hubiera elegido a un nuevo jefe ejecutivo al término del mandato del titular, y para posibilitar un período adecuado de transición. Otros defendían, sin embargo, que no era necesario establecerlos, ya que los Estados miembros ya conocían los requisitos existentes, como la duración del mandato de los jefes ejecutivos, y consideraban además que todo requisito adicional que se estableciera para la selección del candidato, teniendo presente la dimensión política del proceso de selección, impediría la suficiente flexibilidad del proceso y lo haría demasiado rígido.

57. Los inspectores opinan que establecer plazos concretos para el proceso de selección reduciría al mínimo el riesgo de retrasos en el nombramiento de los nuevos jefes ejecutivos. Esto permitiría una transición sin problemas entre el jefe ejecutivo titular y el jefe ejecutivo entrante. También daría al jefe ejecutivo recién elegido tiempo suficiente para desvincularse de sus anteriores funciones y facilitaría su traslado, y el de su familia, al nuevo lugar de destino antes del inicio de su mandato. Los órganos legislativos de las organizaciones pueden establecer estos plazos con carácter ad hoc y tienen la posibilidad de modificarlos durante el proceso de selección, según estimen conveniente a la luz de la experiencia adquirida.

58. La aplicación de la siguiente recomendación facilitaría una selección en tiempo oportuno y una transición sin problemas entre el jefe ejecutivo titular y el jefe ejecutivo entrante, a la luz de las prácticas óptimas y las enseñanzas extraídas.

⁴² Entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que cuentan con plazos detallados para la selección de sus jefes ejecutivos figuran la FAO, el OIEA, la OIT, la UIT, la UNESCO, la ONUDI, la OMS y la OMPI.

Recomendación 4

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían fijar plazos para el proceso de selección de sus jefes ejecutivos que finalicen al menos tres meses antes de la fecha en que termine el mandato del titular, a fin de garantizar una transición sin problemas entre el jefe ejecutivo titular y el jefe ejecutivo entrante.

D. Limitaciones/requisitos de edad para los candidatos

59. No existen limitaciones ni requisitos de edad, como la idoneidad de una edad mínima o máxima, para los candidatos que se presenten al puesto de Secretario General de las Naciones Unidas. Esta situación impera también en otras organizaciones del sistema, que tampoco presentan este tipo de requisitos de edad. A los jefes ejecutivos, por tratarse de nombramientos políticos y ser elegidos por los Estados miembros, no se les aplican las disposiciones relativas a la edad obligatoria de jubilación aplicables a los funcionarios de sus organizaciones. En algunas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como el OIEA, la UNESCO y la OMS, los órganos legislativos han debatido propuestas para establecer requisitos de edad, pero no se ha aprobado ninguno.

60. Los Inspectores tuvieron conocimiento de que el FMI y el Banco Mundial (conforme a sus estatutos) habían establecido requisitos de edad para sus jefes ejecutivos, de modo que no podían superar la edad de 65 años al comenzar su primer mandato ni permanecer en el cargo más allá de los 70 años. En el Banco Mundial un grupo de trabajo ad hoc discutió recientemente la cuestión del límite de edad. Al jefe ejecutivo de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FICR) se le aplican este tipo de requisitos.

61. Se expresaron distintas opiniones al respecto. Había quienes opinaban que unos requisitos de edad parecidos a los aplicados por el FMI y el Banco Mundial tal vez resultaran adecuados para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, por los mismos motivos (es decir, asegurar que los jefes ejecutivos estén en condiciones físicas y mentales de desempeñar sus funciones). Sin embargo, muchos se mostraron contrarios al establecimiento de requisitos de edad, tanto de una edad mínima como de una edad máxima. Afirmaron que la edad del candidato debería ser uno de los múltiples criterios considerados en el proceso de selección. También afirmaron que, por sí sola, la edad no era un criterio adecuado para evaluar la idoneidad de un alto cargo, y que añadir más criterios haría demasiado rígido el proceso de selección y lo privaría de flexibilidad. Por último, también se hizo referencia a los nombramientos de los Representantes Especiales del Secretario General, para los que no existían limitaciones de edad. Sin embargo, los Inspectores opinan que no procede establecer una analogía entre estos últimos y el Secretario General, dadas las diferencias entre sus mandatos y el alcance de sus respectivas funciones.

62. Los Inspectores creen que existen argumentos válidos para mostrarse tanto a favor como en contra de aplicar requisitos de edad a los candidatos. Sin embargo, opinan que el principal argumento para aplicar un máximo de edad es "garantizar" el buen estado físico y mental de los candidatos, y que esto podría conseguirse realizando exámenes médicos obligatorios a los candidatos antes del inicio del proceso de selección (véase la recomendación 5).

E. Examen médico de los candidatos

63. En la mayoría de las organizaciones los jefes ejecutivos son sometidos a un examen médico obligatorio después de su elección, cuando se incorporan al puesto. En algunas organizaciones, como la OTPCEN y la ONUDI, son sometidos además a exámenes médicos periódicos de carácter obligatorio, como el resto de los funcionarios de la organización. En otras organizaciones (como el OIEA), el jefe ejecutivo no es sometido a ningún examen médico. La OMS es un caso especial, ya que, por decisión de su Junta Ejecutiva, exige que su servicio médico examine a todos los candidatos que se presenten al puesto de Director General antes del proceso de selección. El motivo de ello es evitar nombrar a un jefe ejecutivo cuyo estado de salud pudiera llevar a pensar que no está en condiciones de desempeñar debidamente sus funciones.

64. Se expresaron distintas opiniones sobre si este procedimiento podría considerarse una práctica óptima. Por un lado se afirmó que correspondía a los gobiernos que propusieran candidatos asegurar el buen estado de salud de éstos. También se afirmó que, en la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, el jefe ejecutivo era sometido a un examen médico tras su elección y al incorporarse a su puesto, y que en otras, incluso, esto se hacía de forma anual.

65. Por otro lado, se dio por sentado que el nombramiento del jefe ejecutivo no podía compararse con el de los funcionarios, dada la complejidad, la duración y la naturaleza política del proceso de selección del primero. Los Inspectores convienen en que sería recomendable adoptar la práctica óptima aplicada por la OMS en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, es decir, establecer como requisito que todos los candidatos al puesto de jefe ejecutivo se sometan a un examen médico antes del proceso de selección.

66. La aplicación de la siguiente recomendación facilitaría la elección o reelección de un candidato sano y en buenas condiciones, mediante la realización de exámenes médicos antes del proceso de selección, a la luz de las prácticas óptimas.

Recomendación 5

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían exigir a todos los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo que presenten, junto con su currículum vitae, un certificado de buena salud firmado por un centro médico reconocido.

F. Rotación regional y equilibrio entre los géneros

67. Según la resolución 60/286 de la Asamblea General, "[La Asamblea] subraya la necesidad de que (...), durante el proceso de identificación y nombramiento del mejor candidato para el puesto de Secretario General, se tengan en cuenta debidamente la rotación regional y la igualdad entre los géneros".

68. Se informó a los Inspectores de que, entre los Estados Miembros, existía un acuerdo tácito con respecto a la rotación regional. En el caso del nombramiento de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, la rotación regional y el equilibrio entre los géneros deben tenerse debidamente en cuenta, según proceda, de conformidad con los criterios específicos establecidos por la Asamblea General. Se señaló a la atención de los Inspectores que el equilibrio geográfico debía lograrse no sólo para el caso del puesto de Secretario General de las Naciones Unidas, sino también para el de los puestos de jefe ejecutivo de las

organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto (y el de los puestos de jefe ejecutivo de otras organizaciones internacionales).

69. En los organismos especializados y el OIEA, los estatutos y las publicaciones conexas de sus órganos legislativos no contienen disposiciones sobre la rotación regional o el equilibrio entre los géneros para la selección del jefe ejecutivo, salvo en el caso de la UIT, donde se deberá tener "debidamente en cuenta una distribución geográfica equitativa entre las diversas regiones del mundo"⁴³ al proceder a la elección de su Secretario General, su Vicesecretario General y los Directores de las Oficinas. Sin embargo, a pesar de no existir este tipo de disposiciones, se informó a los Inspectores de que entre los Estados miembros existía un acuerdo tácito con respecto a la rotación regional y, en principio, también con respecto al equilibrio entre los géneros, parecido al existente para la selección del Secretario General de las Naciones Unidas.

70. Los Inspectores tomaron nota de las siguientes prácticas con respecto al principio de rotación regional: mientras que los jefes ejecutivos del FMI, el PNUD, el UNICEF, el Banco Mundial y el PMA siempre se han elegido de entre candidatos de países desarrollados, los de la UNCTAD y la ONUDI siempre se han elegido de entre candidatos de países en desarrollo. Actualmente, sólo dos de los jefes ejecutivos de los organismos especializados son mujeres (UNESCO y OMS). En algunas organizaciones, como la FAO, el OIEA, la OACI, la OIT, la OMI, la UIT, las Naciones Unidas, la ONUDI, la UPU, la OMM y la OMPI, los jefes ejecutivos siempre han sido hombres. Hata la fecha, los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas han sido predominantemente hombres, pero en la actualidad la mayoría son mujeres (ACNUR, PNUD, UNFPA, ONU-Hábitat, UNICEF, OOPS y PMA).

71. Los representantes de algunos Estados Miembros señalaron a los Inspectores que la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros eran importantes, pero que la nacionalidad y el género de los candidatos no eran más que dos de los diversos factores que debían tenerse en cuenta para el proceso de selección. Es fundamental que la representación geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros se consigan no sólo para una organización en concreto, sino para el conjunto de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Ningún país o grupo de países debería tener derecho exclusivo a presentar a candidatos al puesto de jefe ejecutivo de una organización concreta. También debería observarse estrictamente la limitación de un máximo de dos mandatos consecutivos fijada para muchas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a fin de permitir un equilibrio geográfico y de género adecuado entre los jefes ejecutivos. Algunos Estados Miembros propusieron además que esta limitación se redujera a un único mandato para los jefes ejecutivos.

72. La duración del mandato de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas varía en función de las organizaciones, desde tres años (OACI) hasta cinco, aunque la mayoría de las organizaciones tienen mandatos de cuatro años (FAO, OIEA, OMI, UIT, UNESCO, ONUDI y OMPI) o de cinco (OIT, Naciones Unidas, UPU, OMS). La mayoría limitan el número de mandatos a dos consecutivos (tres en la OMM). En la FAO, el OIEA y la OIT los actuales jefes ejecutivos fueron reelegidos para un tercer mandato, a raíz de lo cual, en 2009, los órganos rectores/legislativos de la FAO⁴⁴ y la OIT⁴⁵ redujeron a dos el número máximo de mandatos.

73. En los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, algunas organizaciones, como la UNCTAD, el ACNUR y el PMA, han fijado en dos el máximo de mandatos, mediante sus estatutos o mediante resoluciones o decisiones

⁴³ Artículo 9, párr. 1.b, de la Constitución de la UIT.

⁴⁴ Véase el documento C 2009/LIM/8, págs. 3 y 4.

⁴⁵ Véase el documento GB.306/PFA/17, párrs. 1 y 2.

de sus órganos legislativos. Otras organizaciones no establecen ninguna limitación oficial al respecto. De ellas, algunas (como el PNUD o el OOPS) han instaurado la práctica de que los jefes ejecutivos no ocupen el cargo durante más de dos mandatos consecutivos, pero otras no lo han hecho así. La duración del mandato de los jefes ejecutivos de los fondos, programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas es de cuatro o cinco años.

74. A raíz de un estudio de las prácticas pasadas, los Inspectores se dieron cuenta de que, por lo general, la rotación geográfica y el equilibrio entre los géneros no se habían observado al nombrar a los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las realidades y orientaciones políticas habían seguido prevaleciendo en el proceso de selección.

75. Aun teniendo en cuenta las distintas estructuras y la distinta periodicidad de los períodos de sesiones de los órganos legislativos de las organizaciones, los Inspectores consideran que todas las organizaciones deberían limitar el número de mandatos consecutivos de sus jefes ejecutivos a dos, y la duración máxima de cada mandato a cinco años, para permitir un equilibrio geográfico y de género adecuado entre los distintos jefes ejecutivos y para dotar de una nueva visión a la gestión y la dirección de las organizaciones.

76. La aplicación de la siguiente recomendación llevaría a una rotación regional y un equilibrio entre los géneros más sistemáticos en la selección de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 6

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar disposiciones para limitar los mandatos de sus jefes ejecutivos a un máximo de dos mandatos consecutivos, de una duración máxima de cinco años cada uno.

G. Candidatos internos

77. Los candidatos internos que se presentan al puesto de jefe ejecutivo podrían hacer un uso indebido de su puesto y de los recursos a su disposición (contactos, viajes, locales de oficinas, personal, etc.) para favorecer su propia candidatura. Esta situación no sólo resultaría poco ética, sino que además provocaría una desigualdad de oportunidades entre los candidatos externos e internos y podría generar divisiones entre el personal.

78. Aunque el estatuto y el reglamento del personal, el código de conducta y otras publicaciones administrativas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas abarcan las situaciones de conflicto de interés que podrían surgir cuando algún candidato interno decide presentarse al puesto de jefe ejecutivo, ninguna de esas organizaciones, salvo la UIT, cuenta con procedimientos oficiales concretos al respecto, 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 campaña⁴⁶.

⁴⁶ En el artículo 12.2 del reglamento de personal de la UIT se dispone que "[Todo] funcionario nombrado de la Unión que presente su candidatura a uno de los empleos electivos [, incluido el de Secretario General de la UIT,] (...) 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".

79. Dicho esto, a pesar de no existir este tipo de procedimientos para los candidatos internos, se han producido casos en algunas organizaciones del sistema (como las Naciones Unidas, la UNESCO y la OMS) 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.

80. Se informó a los Inspectores de que existían distintas opiniones sobre las ventajas de exigir a los candidatos internos para el puesto de jefe ejecutivo que suspendieran sus funciones mientras durase su campaña. Algunos consideraban poco práctico que si el titular del puesto de jefe ejecutivo se presentaba para su reelección tuviera que suspender sus funciones durante la campaña, puesto que dicha interrupción afectaría de forma negativa a la gestión de la organización. Otros consideraban inadecuado, sin embargo, que el titular del puesto de jefe ejecutivo que se presentara a un nuevo mandato no tuviera que tomarse una licencia cuando el resto de los candidatos internos estaban obligados a hacerlo. También se mencionó que a veces resultaba difícil determinar la duración de la campaña y, por ende, de la licencia especial del candidato interno. Se llamó a la atención de los Inspectores que algunos candidatos internos esperaban deliberadamente hasta casi un mes antes de que finalizara el plazo para presentar sus candidaturas, aunque éstas fuesen conocidas de antemano de forma no oficial, y que utilizaban los recursos humanos y materiales de la organización para impulsar sus campañas mucho antes de presentar su candidatura oficialmente, lo que llevaba a plantearse la razón de ser de la disposición en vigor.

81. También habría que decidir otros detalles de la licencia, más allá de su duración, como si debería llevar aparejada un sueldo, la persona o el órgano legislativo que debería decidir sobre ella, si dicha licencia debería ser voluntaria u obligatoria, etc. Por último, podría argumentarse que en el caso de un posible uso indebido del puesto o los recursos de la organización por parte de los candidatos internos para favorecer su propia candidatura estaría previsto en las disposiciones pertinentes del estatuto, el reglamento y/o el código de conducta/deontológico de la organización.

82. Los Inspectores consideran que habría que abordar el problema que se plantea cuando se presentan candidatos internos al puesto de jefe ejecutivo, también cuando es el titular del cargo el que se presenta a su reelección, por la posibilidad de que los interesados abusen del cargo para favorecer su campaña. Hay que evitar una posible utilización indebida de los recursos de la organización, que afectaría negativamente a la gestión por crear divisiones entre el personal, y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Sin embargo, los Inspectores son conscientes también de que no siempre resultaría viable suspender las funciones de los candidatos internos en caso de que sea el propio jefe ejecutivo el que se presente a su reelección. Por ejemplo, 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 funciones⁴⁷.

83. Los Inspectores consideran, por tanto, que la posibilidad de que los candidatos internos abusen de su puesto para favorecer su campaña debe ser prevista por el estatuto y el reglamento, y/o el código de conducta/deontológico, de cada una de las organizaciones, y que las disposiciones pertinentes deberían ser también aplicables a los jefes ejecutivos de la organización. También deberían establecerse, en los casos en que no existan, procedimientos para investigar las presuntas infracciones de dichas

⁴⁷ Véase la nota N° 3, JIU/REP/2009/8 (página 7 de las observaciones de la Secretaría de las Naciones Unidas).

disposiciones por cualquier funcionario, incluidos los jefes ejecutivos. Toda acusación de represalias por parte del jefe ejecutivo nuevo o reelegido contra los candidatos internos no elegidos con posterioridad a las elecciones debería gestionarse de forma parecida (véase la recomendación 10 del presente informe).

H. Buena conducta durante la campaña electoral

84. Se señaló a la atención de los Inspectores que supuestamente se habían producido casos de prestación de favores (como invitaciones, regalos, promesas de contratación y/o compra por parte de determinados países, donaciones o promesas de contribuciones al margen del presupuesto) a los delegados y los representantes de los Estados miembros por los candidatos y/o los gobiernos que apoyaban su candidatura, durante la campaña electoral, a cambio de sus votos.

85. Los Inspectores opinan que semejante comportamiento enturbiaría el proceso electoral y disminuiría su justicia y credibilidad, así como la credibilidad del candidato elegido. Los gobiernos que presenten candidatos para puestos de jefe ejecutivo, y los propios candidatos deberían mostrar una conducta ejemplar durante la campaña y un comportamiento totalmente ético, absteniéndose de actuar de forma que puedan comprometer la integridad y la credibilidad del proceso electoral⁴⁸.

86. Los Inspectores opinan que en los casos en que el estatuto, el reglamento y el código de conducta/deontológico de una organización no incluyan disposiciones sobre la prohibición o penalización de dichas prácticas, deberán introducirse disposiciones de este tipo mediante las enmiendas pertinentes. Se remite a la recomendación 9 del presente informe.

87. En opinión de los Inspectores, este tipo de comportamiento debería considerarse siempre ilegal y poco ético, y condenarse. Si un candidato interno o un candidato externo que haya superado las pruebas es acusado de dichas prácticas, deberá ser investigado y sometido a un proceso disciplinario, como ocurriría con cualquier otro caso de presunta irregularidad/conducta inadecuada, conforme a los procedimientos aplicables a los funcionarios y jefes ejecutivos, respectivamente. El resultado de la investigación o el proceso disciplinario deberá remitirse al órgano legislativo pertinente para que lo examine. Se remite a la recomendación 10 del presente informe.

88. La aplicación de la siguiente recomendación garantizaría la rendición de cuentas, la ética y la transparencia del proceso de selección.

Recomendación 7

Los órganos rectores/legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían condenar y prohibir las prácticas poco éticas (como las promesas, los favores, las invitaciones o los regalos) de los candidatos al puesto de jefe ejecutivo o de los gobiernos que apoyen sus candidaturas, durante el proceso de selección/la campaña electoral, destinadas a obtener votos favorables para sus candidaturas.

⁴⁸ Los candidatos internos al puesto de jefe ejecutivo siguen estando sujetos al estatuto y al reglamento del personal, al código de conducta y a las publicaciones administrativas aplicables a sus respectivas organizaciones, así como a las Normas de conducta de la administración pública internacional de 2001.

III. Condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

A. Condiciones de nombramiento

89. La Asamblea General determina las condiciones de nombramiento del Secretario General de las Naciones Unidas, mientras que las de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA las definen sus respectivos órganos legislativos. En algunas organizaciones, como las Naciones Unidas, el OIEA y la OMS, las condiciones de nombramiento se publican como documentos oficiales de sus órganos legislativos. En general, las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos no se negocian tras ser elegidos, excepto en algunos casos excepcionales. Toda modificación o enmienda a las condiciones de nombramiento debe ser aprobada por los órganos legislativos de la organización.

90. Las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos de los fondos, los programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas son equiparables a las de otros altos funcionarios de las Naciones Unidas a nivel de Secretario General Adjunto.

91. Los Inspectores observaron discrepancias significativas entre las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos en las diferentes organizaciones, esto es, en cuanto a la duración y renovación de un mandato, las escalas de sueldos y las prestaciones otorgadas.

1. Duración del mandato y renovación

92. Las cuestiones relacionadas con la duración y el número de mandatos de los jefes ejecutivos se han discutido en el capítulo II (F) en el contexto de la rotación regional y el equilibrio de género entre los jefes ejecutivos⁴⁹.

2. Escalas de sueldos y prestaciones

93. Los sueldos de los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA son determinados por los órganos legislativos de las respectivas organizaciones al principio del mandato. En algunos casos, el sueldo se adapta a la inflación durante el mandato sobre la base de las normas de la CAPI, del mismo modo que se hace para los miembros del personal de plantilla. Las prestaciones concedidas están en línea con las del personal de plantilla. La mayoría de los jefes ejecutivos también reciben subsidios de vivienda y para gastos de representación. El nivel de los sueldos y las prestaciones de los jefes ejecutivos varían entre las diferentes organizaciones.

94. Las escalas de sueldos de los jefes ejecutivos de los fondos, los programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, que están sujetos al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y las disposiciones administrativas, son equivalentes a las de otros funcionarios de las Naciones Unidas a nivel de Secretario General Adjunto y conllevan también subsidios de vivienda y para gastos de representación. El sueldo del Administrador del PNUD es un 15% superior al de los jefes ejecutivos de otros fondos, programas y órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas⁵⁰.

⁴⁹ Véanse los párrafos 67 a 76 del presente informe.

⁵⁰ Sobre la base de la resolución 57/310 de la Asamblea General, de junio de 2003.

95. Se ha informado a los Inspectores de que un estudio comparativo de las escalas de sueldos y prestaciones de los jefes ejecutivos, preparado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, muestra diferencias sustanciales en la remuneración y las prestaciones en las organizaciones del sistema.

96. Los Inspectores consideran que debe haber más coherencia y armonización en las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA. Por lo tanto, estiman que, tomando como base el estudio de la Junta de los jefes ejecutivos para la coordinación y las consultas con la CAPI, deberían establecerse criterios comunes que sirvan de base para la determinación por los respectivos órganos legislativos de las escalas de sueldos y prestaciones para los jefes ejecutivos de esos organismos. Los parámetros que se deberán aplicar pueden incluir el presupuesto anual o bienal general de la organización, el número de personal y el lugar de ubicación de la sede de la organización.

97. La aplicación de la siguiente recomendación aumentaría coherencia y la armonización de las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA, y podría también dar lugar a una reducción de los gastos.

Recomendación 8

La Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en consulta con la CAPI y basándose en su estudio comparativo de las escalas de sueldos y prestaciones de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas, debería elaborar criterios comunes que sirvan de base para la determinación por los respectivos órganos legislativos de las escalas de sueldos y prestaciones para los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA.

B. Conflicto de intereses e irregularidades/faltas de conducta

98. Las disposiciones sobre el conflicto de intereses y posibles irregularidades/faltas de conducta en relación con los jefes ejecutivos no están unificadas en un único código. Esas disposiciones se incluyen en las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos y en los estatutos, el código de conducta/ética y el estatuto y reglamento del personal de la organización.

99. En el caso del Secretario General de las Naciones Unidas no se aplica el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, ya que es el más alto funcionario administrativo de la organización y no un miembro del personal⁵¹. La condición y los derechos y obligaciones fundamentales del Secretario General se describen en las disposiciones pertinentes de la Carta, en particular en su Artículo 100⁵². La cuestión del conflicto de intereses también se aborda en el juramento del cargo formulado oralmente por el Secretario General, así como mediante su participación en el programa de declaración de la situación financiera. Por último, la resolución 11 (I) de la Asamblea General establece en

⁵¹ Véase la nota N° 3 del presente documento.

⁵² Véanse los documentos A/54/695 y Corr.1 ("Proyecto de estatuto relativo a la condición y los derechos y deberes básicos de los funcionarios que no forman parte del personal de la Secretaría y de los expertos en misión") y A/54/710 y Corr.1 ("Estatuto que rige la condición y los derechos y obligaciones fundamentales del Secretario General"), de conformidad con lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 52/252, de 8 de septiembre de 1998. La Asamblea examinó ambos informes y aprobó la resolución 55/221, en la que ya no se pedía al Secretario General que propusiera el estatuto que rige la condición y los derechos y obligaciones fundamentales del Secretario General.

su párrafo 4 b)⁵³ disposiciones relativas al conflicto de intereses tras la finalización del mandato del Secretario General.

100. Los jefes ejecutivos de los fondos, programas y órganos subsidiarios de las Naciones Unidas son nombrados por el Secretario General y forman parte del personal de las Naciones Unidas; por lo tanto, deben observar las disposiciones pertinentes del Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y el código de conducta/ética, que incluyen disposiciones sobre el conflicto de intereses y las irregularidades/faltas de conducta. Por ejemplo, la regla 1.2 i) del Reglamento del Personal de las Naciones Unidas establece que "Los funcionarios no tratarán de influir sobre los Estados Miembros, los órganos principales o subsidiarios de las Naciones Unidas o los grupos de expertos a fin de que se modifique una posición o decisión adoptada por el Secretario General, incluso las decisiones relativas a la financiación de los programas o dependencias de la Secretaría, o a fin de obtener apoyo para mejorar su situación personal o la situación personal de otros funcionarios, o para obstaculizar o revocar decisiones desfavorables en relación con su situación o la situación de sus colegas".

101. En los organismos especializados y el OIEA, las disposiciones relativas al conflicto de intereses y toda posible irregularidad/falta de conducta se incorporan generalmente en las condiciones de nombramiento del jefe ejecutivo. Los jefes ejecutivos firman también el juramento del cargo, que contiene cláusulas generales de buena conducta, y están obligados a cumplir el código de conducta/ética de sus respectivas organizaciones, de haberlo, o las normas de conducta de la administración pública internacional establecidas por la CAPI. Por último, el Estatuto y algunas reglas del Reglamento del Personal se aplican también a los jefes ejecutivos en muchos organismos especializados, ya sea directamente o haciendo referencia a ellos en las condiciones de nombramiento.

102. **Sin embargo, los Inspectores observaron algunas carencias, ya que en algunas organizaciones el Estatuto y el Reglamento del Personal no se aplican a los jefes ejecutivos porque no se les considera miembros del personal de esas organizaciones, mientras que en otras organizaciones sólo se les aplican parcialmente, por lo que muchas disposiciones relativas al conflicto de intereses o las irregularidades/faltas de conducta no son aplicables a los jefes ejecutivos. Además, las disposiciones sobre el conflicto de intereses o las irregularidades/faltas de conducta aplicables a los jefes ejecutivos varían significativamente en cuanto a los pormenores y la amplitud de una organización a otra. Por ejemplo, en varias organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no existen disposiciones que prohíban la remuneración por actividades externas o la participación en consejos de organizaciones no gubernamentales (ONG), y no hay restricciones en cuanto al empleo una vez finalizado el mandato de los jefes ejecutivos.**

103. En cambio, los Inspectores tuvieron conocimiento de que en el FMI y el Banco Mundial existen amplias disposiciones sobre el conflicto de intereses en relación con sus jefes ejecutivos. En las condiciones de nombramiento se especifica que los jefes ejecutivos deben observar el código de conducta de la organización, y no sólo incluyen una cláusula general sobre el conflicto de intereses sino también disposiciones relativas a la aceptación de obsequios y honores, la prestación de servicios sin fines de lucro, el empleo fuera de la organización, la gestión de la inversión privada y la declaración de la situación financiera.

104. Por lo tanto, los Inspectores consideran que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían actualizar y armonizar sus disposiciones sobre el conflicto de intereses aplicables a los jefes ejecutivos, tomando como base las prácticas idóneas existentes en las organizaciones. Esas disposiciones deberían incluir, entre otras cosas,

⁵³ Véase el anexo I del presente informe.

estipulaciones relativas a la independencia del jefe ejecutivo respecto de cualquier persona o entidad ajena a la organización; la aplicación a los jefes ejecutivos del código de conducta/ética de la organización; la prohibición de trabajar fuera de la organización y de participar en organizaciones no lucrativas durante el mandato y una vez finalizado; disposiciones que regulen la participación en calidad de miembros en juntas de organizaciones sin fines de lucro u otras organizaciones; la aceptación de obsequios, honores y condecoraciones; cláusulas de confidencialidad; y una cláusula general sobre el conflicto de intereses. Esas disposiciones deberían incorporarse a las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos o al contrato que han de firmar, o, si no, las condiciones de nombramiento o el contrato deberían incluir referencias concretas a las disposiciones aplicables.

105. Asimismo, las condiciones de nombramiento y los estatutos, el código de conducta/ética o el estatuto y reglamento del personal de la organización aplicables al jefe ejecutivo deberían contener disposiciones para hacer frente a cualquier posible irregularidad/falta de conducta del jefe ejecutivo, incluidas las represalias, el acoso, el comportamiento poco ético en relación con el proceso de elección y cualquier irregularidad en la declaración de la situación financiera. Si las condiciones de nombramiento del jefe ejecutivo no contienen tales disposiciones, deberían incorporarse referencias específicas a las disposiciones pertinentes de los estatutos, reglamentos, normas o código de conducta/ética de la organización.

106. La aplicación de la siguiente recomendación aumentaría la rendición de cuentas, la ética, la coherencia y la armonización de las disposiciones relativas a los presuntos casos de conflicto de intereses e irregularidades/faltas de conducta de los jefes ejecutivos, tomando como base las prácticas idóneas.

Recomendación 9

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar disposiciones que aborden ampliamente el conflicto de intereses en relación con los jefes ejecutivos y/o las irregularidades/faltas de conducta presuntamente cometidas por éstos.

107. Por último, los Inspectores observaron que faltaban procedimientos para tramitar casos de presunto conflicto de intereses o irregularidades/faltas de conducta del jefe ejecutivo, dado que la decisión final recae en el jefe ejecutivo como principal funcionario administrativo de la organización. Esos procedimientos existen sólo en casos excepcionales para tratar situaciones específicas y limitadas. Por ejemplo, según la regla 1.6 del reglamento del personal de la OMPI, las actividades externas del personal de plantilla deben ser previamente aprobadas por el Director General, y las actividades externas del Director General requieren la aprobación previa de los Estados miembros, representados por el Comité de Coordinación, sin reglamentar ningún otro caso de conflicto de intereses relacionado con el Director General.

108. En la práctica, los jefes ejecutivos que se encuentran en esas situaciones consultan con el respectivo departamento (recursos humanos, departamento jurídico o la oficina/función sobre ética) los casos especiales y concretos que puedan entrañar un conflicto de intereses, y también pueden solicitar la aprobación del órgano legislativo de su organización.

109. Los Inspectores consideran que las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA deben establecer procedimientos para abordar amplia y sistemáticamente los casos de conflicto de intereses relacionados con el jefe ejecutivo, así como cualquier denuncia de irregularidad/falta de conducta que se presente contra él. La

investigación de esos casos debería ser responsabilidad del órgano de supervisión interna de la organización o la oficina/función sobre ética, según proceda, o la DCI. El resultado de la investigación debería comunicarse directamente al órgano legislativo de la organización correspondiente para que adopte las medidas oportunas. La DCI, como único órgano de supervisión externa e independiente del sistema de las Naciones Unidas, puede emprender esas investigaciones por propia iniciativa, si así lo decide.

110. La aplicación de la siguiente recomendación aumentaría la rendición de cuentas, la ética, la coherencia y la armonización de los procedimientos para tramitar los presuntos casos de irregularidades/faltas de conducta, incluidas las represalias y las irregularidades en la declaración de la situación financiera en relación con los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 10

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían ordenar al órgano de supervisión interna de la organización o a la oficina/función sobre ética, según proceda, o a la DCI que investigue presuntos casos de irregularidades/faltas de conducta, incluidas las represalias y las irregularidades en la declaración de la situación financiera, presuntamente cometidas por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema. La autoridad investigadora debería comunicar los resultados de la investigación directamente al órgano legislativo de la organización correspondiente para que adopte las medidas oportunas. No obstante, la DCI puede realizar por propia iniciativa esas investigaciones, si así lo decide.

C. Declaración de la situación financiera

111. El Secretario General de las Naciones Unidas y el jefe ejecutivo de la OMM están sujetos a las políticas de sus respectivas organizaciones relativas a la declaración de la situación financiera, mientras que en la FAO, la OMI, la OMPI y la UNESCO no existen esas políticas. La UNESCO, la UPU y la OMPI están introduciendo una política de declaración de la situación financiera. El Consejo de la UIT aprobó en su período de sesiones de 2009, celebrado en octubre de ese año, la creación de un puesto de oficial de cuestiones éticas y estableció los principios básicos para adoptar una política de declaración de la situación financiera y una política para proteger al personal de las represalias por denunciar faltas de conducta (denuncia de irregularidades). Estas políticas se presentarán en el período de sesiones de 2010 del Consejo, que se celebrará en abril, para su aprobación definitiva. El OIEA tiene una política de declaración de la situación financiera que se aplica al Director General. La OIT y la OMS tienen un mecanismo de declaración obligatoria llamado "registro de intereses financieros" y "declaración de intereses". Con carácter voluntario, el Secretario General puede hacer pública en el sitio web de la Organización la declaración de su situación financiera.

112. Los jefes ejecutivos de los fondos y programas que son nombrados por el Secretario General también participan en el programa de las Naciones Unidas de declaración de la situación financiera, y muchos de ellos también hacen pública voluntariamente su declaración confidencial.

113. En las Naciones Unidas, la Oficina de Ética se encarga de administrar las declaraciones de la situación financiera, que son examinadas y analizadas por un consultor externo⁵⁴. Cuando se identifica un posible conflicto de intereses en el examen de la declaración de la situación financiera, se proporciona asesoramiento al participante o al

⁵⁴ PricewaterhouseCoopers (PwC).

miembro del personal sobre las medidas que deben tomarse para resolver el conflicto de manera que se proteja el interés de las Naciones Unidas. El registro de intereses financieros y la declaración de intereses de los jefes ejecutivos de la OIT y la OMS son examinados por el Tesorero y Contralor de Finanzas y la Oficina Jurídica, respectivamente, y la declaración del Secretario General de la OMM queda bajo la custodia del Presidente del Consejo de la OMM sin que sea sometida a investigación.

114. Los Inspectores observaron que, aunque cualquier irregularidad en la declaración de la situación financiera de los miembros del personal de las organizaciones sería tramitada por la oficina/función sobre ética de la organización, si tal órgano existe, o por el departamento de recursos humanos o el departamento jurídico, no hay un procedimiento claro y unificado para abordar las irregularidades en la declaración de la situación financiera de los jefes ejecutivos. A este respecto, se remite a las recomendaciones 15 y 16 del informe de la DCI "Carencias en la supervisión dentro del sistema de las Naciones Unidas" (JIU/REP/2006/2), que proponían el establecimiento de una función de ética en cada organización del sistema de las Naciones Unidas y la introducción de una política oficial de declaración de la situación financiera, respectivamente.

115. Los Inspectores observaron además que no existen disposiciones ni procedimientos sobre irregularidades o apariencias de irregularidad en relación con la declaración de la situación financiera de los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas y sus organismos especializados y el OIEA. Por lo tanto, proponen que esos casos se remitan a la oficina/función sobre ética de la organización o a la DCI, que, tras investigarlos, debería comunicar los resultados al órgano legislativo para que adopte las medidas que corresponda. A este respecto, se remite a la recomendación 10.

116. La aplicación de la siguiente recomendación aumentaría la rendición de cuentas, la ética, la coherencia y la armonización de las políticas de declaración de la situación financiera en los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas y en el OIEA⁵⁵.

Recomendación 11

Los órganos legislativos de la FAO, el OIEA, la OIT, la OMI, la UNESCO, la UPU, la OMS y la OMPI deberían establecer una política de declaración de la situación financiera aplicable a sus jefes ejecutivos.

D. Evaluación de la actuación profesional

117. El Secretario General de las Naciones Unidas y otros jefes ejecutivos son responsables ante los Estados Miembros. Para ellos no hay una evaluación de la actuación profesional propiamente dicha comparable a la de los miembros del personal de las organizaciones. Los órganos legislativos de las organizaciones hacen un examen implícito tomando como base sus informes periódicos sobre la aplicación del programa de trabajo o la presentación de propuestas para el presupuesto por programas.

118. El Secretario General presenta informes de ejecución a la Quinta Comisión, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) y el Comité del Programa y de la Coordinación (CPC), que hace una evaluación continua de la actuación profesional. Del mismo modo, los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA informan a sus órganos normativos. La reelección también constituye una evaluación implícita e indirecta de la actuación profesional de todos los jefes

⁵⁵ Véase la nota N° 9 sobre la OIT.

ejecutivos. En comparación, de la evaluación de la actuación profesional de los jefes ejecutivos del FMI y el Banco Mundial se encargan comités de gestión que informan a sus respectivas juntas. Además, el FMI y el Banco Mundial están elaborando parámetros de evaluación de la actuación profesional de sus jefes ejecutivos.

119. Los jefes ejecutivos de los fondos, los programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas, además de los informes periódicos que presentan a las juntas ejecutivas de sus respectivas organizaciones, están sujetos a una evaluación de la actuación profesional que hace el Secretario General en forma de pactos del personal directivo superior. Los Inspectores también tuvieron conocimiento de que el Director Ejecutivo del UNFPA participa voluntariamente en la evaluación de 360 grados de la actuación profesional, mientras que en el PNUD y en el UNICEF se hacen encuestas mundiales del personal que incluyen preguntas sobre la percepción que los miembros del personal tienen de la gestión del jefe ejecutivo.

120. Se informó a los Inspectores de que hay opiniones divergentes sobre la necesidad, utilidad y viabilidad respecto de la evaluación de la actuación profesional del Secretario General de las Naciones Unidas y de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA. Por una parte, se argumentó que un sistema oficial de evaluación de la actuación profesional no era factible, ya que el Secretario General de las Naciones Unidas y los jefes ejecutivos de esos organismos son funcionarios elegidos que sólo son responsables ante los Estados miembros de sus respectivas organizaciones. Factores tales como la dimensión política de su trabajo, junto con otras consideraciones de orden práctico y administrativo, como la determinación del órgano que llevaría a cabo la evaluación de la actuación profesional, los criterios de rendimiento y los parámetros que se aplicarían, así como la elaboración de un posible sistema de recurso (que forma parte integrante de todos los sistemas de evaluación de la actuación profesional) dificultan la creación de ese sistema. Por lo tanto, se propuso que la evaluación de la actuación profesional de los jefes ejecutivos adoptara la forma de un debate político que pudiera influir en la decisión de reelegir o no a un jefe ejecutivo para un segundo mandato.

121. Por otra parte, se alegó que sería positivo y factible hacer una evaluación de la actuación profesional del Secretario General de las Naciones Unidas y de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA siguiendo los ejemplos del FMI y el Banco Mundial, así como los pactos de gestión de los jefes ejecutivos de los fondos, los programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas. La evaluación oficial también podría proporcionar una base adicional para decidir acerca de la prorrogación del mandato del jefe ejecutivo. En los sistemas de evaluación de la actuación profesional elaborados por el FMI y el Banco Mundial, así como en los utilizados en el UNFPA y en los pactos de gestión de los jefes ejecutivos de los fondos, los programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas se pueden encontrar ejemplos de criterios sobre la ejecución. Al igual que en el FMI y el Banco Mundial, un comité compuesto por algunos Estados miembros del órgano legislativo de la organización podría encargarse del sistema de gestión de la actuación profesional y presentar informes periódicos a los respectivos órganos legislativos para que los examinen.

122. Los Inspectores coinciden con la segunda de esas opiniones en el sentido de que sería positivo y factible hacer una evaluación de la actuación profesional del Secretario General de las Naciones Unidas y de los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA. Los criterios de ejecución deberían ser similares a los elaborados por el FMI y el Banco Mundial y a los del pacto de gestión de los jefes ejecutivos de los fondos, los programas y otros órganos subsidiarios y entidades de las Naciones Unidas. Ese sistema debería ser examinado por los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Una vez establecido, debería ser administrado por comités integrados por miembros de la organización con

representación regional equitativa. Cada comité debería presentar informes periódicos para su examen por los respectivos órganos legislativos. A juicio de los Inspectores, ese sistema de evaluación de la actuación profesional sería una buena manera de complementar las actuales evaluaciones "implícitas" de la actuación profesional (es decir, los informes de ejecución presentados por los jefes ejecutivos a los órganos legislativos de la organización), ya que permitiría realizar evaluaciones puntuales y periódicas e incluiría además criterios adicionales, como la capacidad de liderazgo, la responsabilidad, la capacidad de gestión y la disposición para el trabajo en equipo de los jefes ejecutivos.

E. Otras cuestiones

1. Aceptación de obsequios, honores y condecoraciones

123. La aceptación de obsequios, honores y condecoraciones, entre otras cosas, por los jefes ejecutivos de los fondos, programas y órganos subsidiarios de las Naciones Unidas, que son nombrados por el Secretario General y forman parte del personal de las Naciones Unidas, está regulada por el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Los jefes ejecutivos también tienen que pedir la aprobación previa del Secretario General, según proceda, y pueden solicitar asesoramiento a la Oficina de Ética de las Naciones Unidas.

124. En el caso del Secretario General, aun cuando no es un funcionario sujeto al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, los obsequios quedan registrados en la Oficina Ejecutiva del Secretario General. Todo ofrecimiento de honores y condecoraciones es examinado minuciosamente por la Oficina de Ética para determinar posibles conflictos de intereses. El Secretario General no puede, en ningún caso, recibir favores ni remuneraciones.

125. En cuanto a los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA, la aceptación de obsequios, honores y condecoraciones se rige por el estatuto y el reglamento del personal o el código de conducta/ética de cada organización, o por las condiciones de nombramiento del jefe ejecutivo.

126. Las políticas relativas a la aceptación de obsequios, honores o condecoraciones, pueden variar. Algunas organizaciones, como las Naciones Unidas y la OMS, permiten que se acepten obsequios si su valor es simbólico, mientras que otras organizaciones tienen una política de "no aceptación de obsequios" que no permite aceptar obsequios excepto en los casos en que ese rechazo pudiera dar lugar a malentendidos.

127. Los Inspectores observaron que en varias organizaciones las disposiciones que rigen la aceptación de obsequios, honores y condecoraciones por los miembros del personal también se aplican implícitamente a los jefes ejecutivos. Al mismo tiempo, las disposiciones establecen la obligación de contar con la aprobación previa del jefe ejecutivo para aceptar obsequios, honores o condecoraciones. El problema surge cuando esos obsequios, honores o condecoraciones se ofrecen al jefe ejecutivo, ya que sería él mismo quien tendría que decidir en su propio caso.

128. Aunque, en la práctica, los jefes ejecutivos que se encuentren en esa situación consultan los casos especiales y concretos con la oficina jurídica antes de aceptar un obsequio, y pueden además solicitar la aprobación previa del órgano legislativo de la organización, los Inspectores consideran que existen carencias a ese respecto y que, por lo tanto, deben establecerse disposiciones sobre la aceptación por los jefes ejecutivos de obsequios, honores o condecoraciones.

129. En el FMI y el Banco Mundial los jefes ejecutivos no pueden aceptar obsequios, excepto en los casos en que ello pudiera dar lugar a malentendidos. En esos casos, la aceptación del obsequio estaría sujeta a la aprobación de los Directores Ejecutivos, y los obsequios recibidos se consideran propiedad de las organizaciones y se incluyen en sus inventarios. Asimismo, la aceptación por los jefes ejecutivos del FMI y el Banco Mundial de honores, condecoraciones y títulos requiere la aprobación previa de los Directores Ejecutivos. Las disposiciones sobre la aceptación de obsequios, honores o condecoraciones, también se incorporan en las condiciones de nombramiento del jefe ejecutivo.

130. **Se informó a los Inspectores de que los obsequios ofrecidos por el Secretario General y los jefes ejecutivos de los organismos especializados y del OIEA a personalidades se cargan en diferentes partidas presupuestarias, como protocolo, atenciones sociales, suministros o varios. Los Inspectores estiman que esos obsequios deberían tener un valor simbólico y representar las actividades de la organización (por ejemplo, publicaciones). Deberían hacerse con cargo a una partida presupuestaria unificada para facilitar su control y seguimiento.**

131. Por último, los Inspectores están a favor de que se adopten políticas estrictas con respecto a la aceptación por los jefes ejecutivos de obsequios, honores o condecoraciones, es decir, que la aceptación de obsequios conlleve un seguimiento administrativo (por ejemplo información sobre el obsequio, la inscripción en un registro, el almacenamiento del obsequio, la eventual enajenación mediante subasta y disposiciones sobre el uso del dinero). Los Inspectores consideran que las políticas en vigor en el FMI y el Banco Mundial son prácticas óptimas, y proponen que otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas establezcan políticas similares.

132. La aplicación de la siguiente recomendación aumentaría las prácticas óptimas, la coherencia y la armonización de las políticas sobre la aceptación por los jefes ejecutivos de obsequios, honores o condecoraciones.

Recomendación 12

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían establecer políticas estrictas sobre la aceptación por sus jefes ejecutivos de obsequios, honores o condecoraciones.

2. Suspensión del mandato

133. El Consejo de Seguridad y la Asamblea General tienen competencia para decidir sobre la suspensión del mandato del Secretario General, y los órganos legislativos de los organismos especializados y del OIEA tienen esa competencia en relación con sus jefes ejecutivos. La mayoría de las organizaciones, por ejemplo la UIT, la OMS y la OMPI, tienen disposiciones relativas a la suspensión del mandato de sus jefes ejecutivos en caso de falta grave de conducta u otros incumplimientos graves de sus obligaciones. El órgano legislativo respectivo se encargaría también de decidir sobre las condiciones de terminación del mandato, es decir, suspensión con o sin sueldo, indemnización por cese, etc.

134. Los Inspectores observaron que las decisiones sobre las condiciones de terminación se refieren a menudo a casos concretos, y que la base jurídica de tales determinaciones no es precisa. En algunas organizaciones se remite en este sentido a las disposiciones pertinentes del estatuto y el reglamento del personal, que deberían aplicarse tomando como base la escala de sueldo del jefe ejecutivo en cuestión. Los Inspectores observaron a este respecto que las condiciones de nombramiento de los jefes ejecutivos del FMI y del Banco Mundial incluyen disposiciones sobre las posibles indemnizaciones por rescisión del nombramiento basadas en los años de servicio y las escalas de sueldos.

135. A fin de evitar cualquier controversia futura, los Inspectores consideran que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas también deberían tener en cuenta los fallos pasados y futuros del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y del Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, así como los del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT), en relación con este tema, por ejemplo en el caso del ex jefe ejecutivo de la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas. En ese caso, a un ex jefe ejecutivo de esa organización se le concedió indemnización por daños y perjuicios, que corrió a cargo de la Organización para la Prohibición de las Armas Químicas, a raíz de la decisión de la Conferencia de los Estados Partes de suspender su mandato antes de plazo⁵⁶.

136. La aplicación de la siguiente recomendación aumentaría la coherencia y la armonización de las disposiciones sobre las posibles indemnizaciones por rescisión del nombramiento concedidas a los jefes ejecutivos sobre la base de las prácticas óptimas.

Recomendación 13

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían incluir en las condiciones de nombramiento de sus jefes ejecutivos una disposición sobre la posible indemnización por rescisión del nombramiento basada en las normas de la CAPI.

⁵⁶ Puede obtenerse más información en TAOIT, decisión 2232.

Anexo I

Resolución 11 (I) de la Asamblea General de las Naciones Unidas

"11 (I). Condiciones del nombramiento del Secretario General

La Asamblea General resuelve que, dadas las grandes responsabilidades que corresponden al Secretario General en el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Carta:

1. El nombramiento de Secretario General deberá hacerse en condiciones que permitan a un hombre eminente y de gran capacidad el aceptar y mantener el cargo.

2. El Secretario General tendrá un sueldo anual suficiente que le reporte una suma neta de 20.000 dólares estadounidenses, más 20.000 dólares estadounidenses anuales para gastos de representación. Además, se le facilitará una residencia amueblada, cuyas reparaciones y cuidado, excluido el personal doméstico, correrán a cargo de la Organización.

3. El primer Secretario General será nombrado por un período de cinco años, y a la terminación de ese período el nombramiento podrá ser renovado por otros cinco años.

4. Las siguientes observaciones, contenidas en los párrafos 18 a 21 de la sección 2, del Capítulo VIII del informe de la Comisión Preparatoria, son registradas y aprobadas:

a) Ya que no se indica en la Carta ninguna estipulación en este sentido, la Asamblea General, así como el Consejo de Seguridad, gozan de perfecta libertad para alterar el período de servicio de los Secretarios Generales que más tarde se designen, de acuerdo con lo que aconseje la práctica.

b) Debido a que el Secretario General es el confidente de muchos gobiernos, es de desear que ningún Miembro le ofrezca, por lo menos inmediatamente después de su retiro, algún cargo oficial en el cual la información confidencial que posee pueda significar molestias para otros Miembros, y por su parte un Secretario General se abstendrá de aceptar tales cargos.

c) Resulta claro, conforme a los Artículos 18 y 27 de la Carta, que cuando el Consejo de Seguridad presente la candidatura del Secretario General, se necesita el voto afirmativo de siete Miembros, inclusive los votos concurrentes de todos los Miembros permanentes; y que cuando la Asamblea General apruebe el nombramiento, es suficiente la simple mayoría de los Miembros presentes y votantes, excepto en los casos en que la propia Asamblea considere necesario una mayoría de los dos tercios. El mismo reglamento se aplicará para la confirmación de un nombramiento, o para un nombramiento original; esto deberá especificarse claramente, al hacerse el nombramiento original.

d) Conviene que el Consejo de Seguridad presente un solo candidato a la consideración de la Asamblea General, a fin de evitar debates con motivo de la designación. La candidatura, así como el nombramiento, se tratarán en sesión privada y si se somete a votación, ya sea en el Consejo de Seguridad o en la Asamblea General, ésta será también secreta.

*Décima séptima sesión plenaria,
24 de enero de 1946."*

Anexo II

Esquema general de las medidas que deben adoptar las organizaciones participantes según las recomendaciones de la DCI – JIU/REP/2009/8

		Efectos previstos	Naciones Unidas, sus fondos y programas												Organismos especializados y OIEA												
			Junta de los jefes ejecutivos*	Naciones Unidas**	UNCTAD	UNODC	PNUMA	ONU-Hábitat	ACNUR	OOPS	PNUD	UNFPA	UNICEF	PMA	UNOPS	OIT	FAO	UNESCO	OACI	OMS	UPU	UIT	OMM	OMI	OMPI	ONUDI	OMT
Informe	Para la adopción de medidas		☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Para fines de información		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	Recomendación 1	b		L												L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 2	a		E																							
	Recomendación 3	e		E																							
	Recomendación 4	b		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 5	b		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 6	b		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 7	a		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 8	f	E																								
	Recomendación 9	a		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 10	a		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 11	a														L	L	L		L	L		L	L			L
	Recomendación 12	b		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
	Recomendación 13	b		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L

Nota explicativa: L: Recomendación dirigida a un órgano legislativo.

E: Recomendación dirigida a un jefe ejecutivo (* en el caso de la Junta de los jefes ejecutivos, al Presidente de la Junta).

: ☐ organización no debe adoptar ninguna medida acerca de esta recomendación.

Efectos previstos: a) mayor rendición de cuentas; b) difusión de prácticas óptimas; c) mayor coordinación y cooperación; d) aumento de los controles y el cumplimiento; e) aumento de la eficacia; f) economías significativas; g) aumento de la eficiencia; h) otros.

** Abarca a todas las entidades enumeradas en el documento ST/SGB/2002/11, excepto la UNCTAD, la UNODC, el PNUMA, el ONU-Hábitat, el ACNUR y el OOPS.



Asamblea General

Distr. general
20 de octubre de 2010
Español
Original: inglés

Sexagésimo quinto período de sesiones

Temas 120 y 135 del programa

Fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas

Dependencia Común de Inspección

Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Nota del Secretario General

El Secretario General tiene el honor de presentar a la consideración de la Asamblea General sus observaciones y las de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2009/8).

Resumen

En el informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” se hace una evaluación del marco jurídico e institucional y las prácticas respecto de la selección y el nombramiento del Secretario General de las Naciones Unidas y otros jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las recomendaciones contenidas en el informe tienen como fin establecer unos criterios de selección y condiciones de servicio armonizados a nivel de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

En el presente informe se exponen las opiniones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas sobre las recomendaciones formuladas en el informe de la Dependencia Común de Inspección. Dichas opiniones se han consolidado sobre la base de la información proporcionada por las organizaciones que integran la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, que acogieron con beneplácito el informe y señalaron que recogía información sobre las prácticas existentes en las organizaciones de las Naciones Unidas respecto de esta importante cuestión. Los organismos observaron, además, que casi todas las recomendaciones estaban dirigidas a los órganos legislativos y rectores.



I. Introducción

1. El informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Selección y condiciones de servicio de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2009/8) hace una evaluación del marco jurídico e institucional y las prácticas respecto de la selección y el nombramiento del Secretario General de las Naciones Unidas y otros jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las recomendaciones contenidas en el informe tienen como fin establecer unos criterios de selección y condiciones de servicio armonizados a nivel de los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

II. Observaciones generales

2. Los organismos acogieron con beneplácito el informe, que consideraron interesante, y observaron que recogía información sobre las prácticas existentes en las organizaciones de las Naciones Unidas respecto de esta importante cuestión. Señalaron que, como la selección y las condiciones de servicio de los jefes ejecutivos por lo general eran de la incumbencia de los órganos legislativos y rectores, las recomendaciones y los análisis representaban en su mayor parte las opiniones de los Estados Miembros, aunque en el informe mismo se reconocía que no existía una opinión uniforme entre ellos.

3. Los organismos observaron también que casi todas las recomendaciones contenidas en el informe estaban dirigidas a los órganos legislativos y rectores, a fin de que las examinaran y adoptaran las medidas necesarias. Por consiguiente, al formular sus respuestas al informe, los organismos limitaron sus observaciones a cuestiones generales y convinieron en que, si sus órganos legislativos y rectores consideraban los asuntos que abordaba el informe, prestarían todo el apoyo necesario a las deliberaciones y aplicarían todas las decisiones en la medida en que lo requirieran los funcionarios. Como los organismos no hicieron observaciones sobre todas las recomendaciones, en la siguiente sección se presentan las opiniones del Secretario General y las organizaciones que integran la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación con respecto a algunas de ellas.

III. Observaciones específicas sobre las recomendaciones

Recomendación 1

Los órganos legislativos de las Naciones Unidas, los organismos especializados y el OIEA, en caso de que aún no lo hayan hecho, deberían celebrar audiencias/reuniones con los candidatos para el puesto de jefe ejecutivo para aumentar la transparencia y la credibilidad del proceso de selección y aumentar la participación de todos los Estados Miembros en el proceso.

4. Los organismos aceptaron en general la necesidad de que los candidatos para ocupar puestos de jefes ejecutivos tuvieran contactos con los órganos legislativos, como determina esta recomendación, y muchos observaron que ya estaban siguiendo esa práctica. Algunos organismos señalaron que estaban en el proceso de aplicar

prácticas que propiciaban la interacción entre los candidatos y los órganos legislativos; sin embargo, plantearon que era improbable que esos procedimientos tuvieran efectos apreciables en un proceso que era de carácter fundamentalmente político.

Recomendación 7

Los órganos rectores/legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían condenar y prohibir las prácticas poco éticas (como las promesas, los favores, las invitaciones o los regalos) de los candidatos al puesto de jefe ejecutivo o de los gobiernos que apoyen sus candidaturas, durante el proceso de selección/la campaña electoral, destinadas a obtener votos favorables para sus candidaturas.

5. Los organismos expresaron su apoyo a los principios enunciados en esta recomendación, con sujeción a las modalidades de aplicación específicas.

Recomendación 9

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar disposiciones que aborden ampliamente el conflicto de intereses en relación con los jefes ejecutivos y/o las irregularidades/faltas de conducta presuntamente cometidas por éstos.

6. Los organismos estuvieron de acuerdo en principio con esta recomendación, con sujeción a las modalidades de aplicación específicas.

Recomendación 10

Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían ordenar al órgano de supervisión interna de la organización o a la oficina/función sobre ética, según proceda, o a la DCI que investigue presuntos casos de irregularidades/faltas de conducta, incluidas las represalias y las irregularidades en la declaración de la situación financiera, presuntamente cometidas por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema. La autoridad investigadora debería comunicar los resultados de la investigación directamente al órgano legislativo de la organización correspondiente para que adopte las medidas oportunas. No obstante, la DCI puede realizar por propia iniciativa esas investigaciones, si así lo decide.

7. Los organismos que hicieron observaciones sobre esta recomendación señalaron que si un órgano interno se ocupaba de la investigación se presentaría un conflicto de intereses, y sugirieron que para esas investigaciones sería más apropiada una autoridad externa.