



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

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
للأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

S

COMITÉ DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS

106.º período de sesiones

Roma, 12-14 de marzo de 2018

**Procedimientos relacionados con el proceso de nombramiento del
Director General**

I. Introducción

- Este asunto se incluye en el programa del Comité de Asuntos Constitucionales y Jurídicos (CCLM) con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 7 del artículo XXXIV del Reglamento General de la Organización (RGO).
- Los procedimientos para el nombramiento del Director General se han debatido en la FAO en varias ocasiones anteriormente¹. Los actuales procedimientos de elección fueron establecidos por la Conferencia en 1967 y se han empleado efectivamente desde entonces. El Director General es elegido por la Conferencia, mediante votación secreta, por mayoría de los sufragios emitidos. Cuando hay varios candidatos, en el RGO se prevé un sistema de eliminación gradual de los candidatos que reciban el menor número de sufragios. Se considera que los procedimientos de votación son plenamente satisfactorios y eficaces y se ajustan a las mejores prácticas en el sistema de las Naciones Unidas.
- La Conferencia ha establecido también varios procedimientos con respecto al período para la presentación de candidaturas y los plazos conexos, así como para las declaraciones de los candidatos. Los plazos aplicables al proceso global de nombramiento fueron ajustados por última vez por la Conferencia en 2013.
- En 2009, en el contexto de la aplicación del Plan inmediato de acción para la renovación de la FAO, la Conferencia aprobó el límite de los mandatos por medio de una enmienda al párrafo 1 del artículo VII de la Constitución, en virtud del cual el Director General puede servir únicamente dos mandatos de cuatro años. Además, en 2013, basándose en la experiencia adquirida por la Organización, la Conferencia aprobó también varios procedimientos con miras a facilitar la transición entre el Director General saliente y el entrante².

¹ Puede obtenerse una visión general del asunto en los documentos CCLM 84/2 y CCLM 85/2, “Nombramiento y mandato del Director General” (períodos de sesiones 84.º y 85.º del CCLM, 2-4 de febrero de 2009 y 23-24 de febrero de 2009).

² Artículo XL, párr. 2, y artículo XXXVII, párr. 6, del RGO.



5. En previsión de las elecciones al cargo de Director General que deberán celebrarse en 2019, es deseable aclarar varias cuestiones. Algunas de ellas, con particular referencia a la cuestión del régimen de los candidatos internos, recibieron considerable atención en 2008 y 2009, pero en aquel momento³ los Miembros concluyeron finalmente que no era necesario tratarlas de manera formal. Existía, en aquel entonces, cierta incertidumbre sobre las reglas que podrían proponerse. Posteriormente, cierta práctica tanto de la FAO como de otras pocas organizaciones, en las que se han examinado los procedimientos para el nombramiento de sus jefes ejecutivos, parecen confirmar la conveniencia de tratar de forma concreta estas cuestiones. De importancia fundamental a este respecto son las cuestiones del régimen de los candidatos internos durante el proceso electoral, la situación de los candidatos internos que resulten derrotados y la observancia por el personal de las obligaciones de neutralidad en relación con el proceso electoral.

II. Régimen de los candidatos internos propuestos para el cargo de Director General

6. Se propone que a todo candidato interno propuesto para el cargo de Director General se conceda una licencia especial a partir de la fecha de notificación de las candidaturas por parte del Secretario General de la Conferencia y del Consejo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.b) del artículo XXXVII del RGO [es decir, la fecha de publicación de la lista de candidatos]. Esto coincide con la práctica actual de varias organizaciones, como se describe más adelante, y se considera apropiado. En algunos casos, había reglas o decisiones específicas de los órganos rectores de otras organizaciones que exigían esta solución.

7. En 2006, tras el fallecimiento del Director General, el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) puso en marcha un proceso acelerado para la elección de Director General como resultado del cual se eligió a la Dra. Chen, una candidata interna. Como se preveía en una decisión del Consejo Ejecutivo, se concedió a los candidatos internos una licencia especial desde el final del período para la presentación de candidaturas⁴. Con respecto a las elecciones que debían celebrarse en 2017, en enero de 2016 la Directora General de la OMS informó al Consejo Ejecutivo de su intención de solicitar a los candidatos internos que agotaran sus derechos a vacaciones anuales, a partir de la fecha de publicación de la lista de candidatos, antes de concederles una licencia especial con medio sueldo hasta el final del 140.º período de sesiones del Consejo Ejecutivo, en enero de 2017, en el cual se anunciarían los candidatos a la elección que habría de considerar la Asamblea Mundial de la Salud⁵. A los candidatos internos propuestos por el Consejo Ejecutivo se les concedió una licencia especial con sueldo completo hasta la elección de uno de los candidatos por la Asamblea Mundial de la Salud.

8. En el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), a los candidatos internos que tomaron parte en los procesos más recientes para la elección al cargo de Presidente, celebrada en 2017, se les concedió una licencia especial sin sueldo a partir de la fecha en que se comunicaron las candidaturas a todos los Estados miembros. En la FAO, en 2011, se concedió al candidato interno propuesto para el cargo de Director General, Sr. Jose Graziano da Silva, una licencia especial sin sueldo a partir de la fecha de notificación de las candidaturas.

9. Teniendo en cuenta lo anterior, la concesión a los candidatos internos de una licencia especial durante el proceso electoral parece ajustarse a la práctica comúnmente aceptada.

³ Véase el documento CCLM 84/2, “Nombramiento y mandato del Director General”, 84.º período de sesiones del CCLM, 2-4 de febrero de 2009, párrs. 22 a 29.

⁴ Y, posteriormente, de conformidad con este procedimiento, se concedió a la Dra. Chen una licencia especial desde el final del período para la presentación de candidaturas.

⁵ El procedimiento de elección vigente en la OMS entraña la presentación de tres candidatos por el Consejo Ejecutivo y la elección de uno de estos candidatos por la Asamblea Mundial de la Salud.

10. Una cuestión conexa es si a los candidatos internos debería concederse una licencia especial sin sueldo, licencia especial con sueldo, o licencia especial con medio sueldo. Como se desprende de lo antedicho, la práctica más reciente no es uniforme. La Organización observa que, en el último proceso electoral del FIDA, se hicieron referencias al hecho de que no debían gastarse recursos del Fondo con fines electorales⁶. En la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se aplican principios similares⁷. Con este ánimo, la Organización podría considerar la posibilidad de establecer que la licencia especial sea sin sueldo.

11. **En conclusión, se propone que a todo candidato interno al cargo de Director General se le conceda una licencia especial sin sueldo a partir de la fecha de notificación de las candidaturas por parte del Secretario General de la Conferencia y del Consejo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.b) del artículo XXXVII del RGO [es decir, la fecha de publicación de la lista de candidatos].**

III. Exigencia de que los candidatos internos derrotados dimitan de la Organización

12. Si bien esta obligación no está establecida en ningún artículo, la práctica general en la FAO ha consistido en que los candidatos internos al puesto de Director General derrotados en la elección dimiten de la Organización. Existen igualmente varios precedentes al respecto en unas otras pocas organizaciones.

13. A fin de velar por la claridad, y teniendo presente que los interesados deberían normalmente de formar parte del personal superior de la Organización, tal vez sea apropiado confirmar la discreción del nuevo Director General para elegir a su personal superior y decidir si un candidato interno derrotado debería continuar en la Secretaría⁸.

14. **Por consiguiente, se propone que todo candidato interno al cargo de Director General deba presentar por anticipado una carta de dimisión al nuevo Director General. La dimisión sería efectiva, si el candidato no resultara elegido, cuando el nuevo Director General tomase posesión de su cargo.**

⁶ Nota informativa IN/OPV/01 del FIDA, de 4 de septiembre de 2016. “Appointment of the next President” (Nombramiento del próximo Presidente). Véase también el “Informe de la Mesa del Consejo de Gobernadores sobre el examen de las prácticas establecidas en relación con el proceso previo al nombramiento del Presidente del FIDA”, párrs. 23-25.

⁷ Reglas aplicables al nombramiento del Director General de la OIT. Anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo adoptadas por el Consejo de Administración en su 240.^a reunión (mayo-junio de 1988) y enmendadas por el Consejo de Administración en su 312.^a reunión (noviembre de 2011). “9. [...] Asimismo, el Director General adoptará medidas adecuadas a fin de prohibir el uso de los recursos de la OIT para hacer campaña a favor de cualquier candidatura o para apoyarla, y también de asegurar el correcto comportamiento de los funcionarios o funcionarias de la OIT que presenten su candidatura al puesto de Director General”.

⁸ La Mesa del Consejo de Gobernadores del FIDA elaboró un informe sobre el examen de las prácticas establecidas en relación con el proceso previo al nombramiento del Presidente del FIDA. La Mesa “recomendó que no se exigiera a ningún candidato interno que renunciara a su cargo en el Fondo en caso de no resultar elegido Presidente”. El concepto subyacente parece haber sido que competería al nuevo Presidente determinar si un candidato interno debería dimitir o no.

IV. Obligación de neutralidad e imparcialidad de los funcionarios en relación con el proceso electoral

15. La práctica habitual de la FAO, así como de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, ha consistido en que en previsión de las elecciones a jefes ejecutivos se recuerden encarecidamente a los funcionarios sus obligaciones de neutralidad e imparcialidad, en consonancia con las Normas de conducta de la administración pública internacional. Esto se hace, de hecho, de forma rutinaria. El proceso electoral es de naturaleza intergubernamental y los funcionarios individuales no desempeñan papel alguno en ese proceso, excepto en el caso de los funcionarios específicos que tienen cometidos oficiales que desempeñar en el contexto de la implementación de los procedimientos aplicables.

16. Se propone que la Organización, de conformidad con la práctica anterior, imparta instrucciones apropiadas al personal a fin de recordarle sus deberes. Si bien la Secretaría podría hacer tal cosa, por iniciativa propia, como ha sido el caso en el pasado, se sugiere que el CCLM subraye la importancia del asunto y que el Consejo invite al Director General a exigir al personal un estricto cumplimiento de sus obligaciones de neutralidad e imparcialidad en relación con el proceso electoral. A este respecto, el CCLM tal vez desee observar que en el informe dirigido al Consejo de Gobernadores del FIDA anteriormente mencionado se recomienda que se impartan instrucciones claras al personal en relación con las campañas electorales⁹. Se prevé que el Consejo de Gobernadores del FIDA apruebe esta recomendación. De manera similar, el Consejo de Administración de la OIT decidió que el “Director General adoptará medidas adecuadas para recordar al personal de la Oficina las reglas y normas de conducta destinadas a garantizar la neutralidad de la Oficina con respecto al proceso electoral, así como las sanciones que pueden ser impuestas a los funcionarios o funcionarias en caso de que no se respeten dichas reglas y normas”¹⁰.

V. Medidas que se proponen al Comité

17. Se invita al CCLM a examinar el presente documento y a formular las sugerencias al respecto que considere oportunas. Se invita al CCLM, en particular, a:

- a) aprobar la propuesta de que a todo candidato interno al cargo de Director General se le conceda una licencia especial sin sueldo a partir de la fecha de notificación de las candidaturas por parte del Secretario General de la Conferencia y del Consejo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1.b) del artículo XXXVI del RGO [es decir, la fecha de publicación de la lista de candidatos];
- b) aprobar la propuesta de que todo candidato interno al cargo de Director General deba presentar por anticipado una carta de dimisión al nuevo Director General, dimisión que sería efectiva, si el candidato no resultara elegido, cuando el nuevo Director General tomase posesión de su cargo;
- c) confirmar que los funcionarios deben respetar la obligación estricta de neutralidad e imparcialidad establecida en las Normas de conducta de la administración pública internacional durante el período de la elección.

⁹ *Ibidem*, párrs. 35-39.

¹⁰ *Ibidem*. Reglas aplicables al nombramiento del Director General de la OIT. Anexo III del Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo adoptadas por el Consejo de Administración en su 240.^a reunión (mayo-junio de 1988) y enmendadas por el Consejo de Administración en su 312.^a reunión (noviembre de 2011), párr. 9.