



## CONSEJO INTERNACIONAL DE LAS MADERAS TROPICALES

Distr.  
GENERAL

ITTC(LIII)/13  
25 de mayo de 2017

ESPAÑOL  
Original: INGLÉS

QUINCUAGÉSIMO TERCER PERÍODO DE SESIONES  
Del 27 de noviembre al 2 de diciembre de 2017  
Lima, Perú

### **INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO *AD-HOC* PARA ESTUDIAR LA ROTACIÓN EN EL MARCO DE LA SELECCIÓN DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OIMT CREADO EN VIRTUD DE LA DECISIÓN 9(LII)**

#### INTRODUCCIÓN

1. El grupo de trabajo creado en virtud de la Decisión 9(LII) (ver Anexo I) se reunió en Yokohama del 23 al 25 de mayo de 2017. El grupo estuvo compuesto por doce integrantes, seis expertos de países miembros productores y seis expertos de países miembros consumidores, que cumplieron su función a título personal. El grupo contó con el respaldo de un asesor jurídico de la UNCTAD, el Dr. Carlos Moreno, y el apoyo del personal de la Secretaría. El objetivo del grupo de trabajo era “examinar las opciones posibles de rotación en el nombramiento del Director Ejecutivo (DE) de la Organización Internacional de las Maderas Tropicales (OIMT) y presentar los resultados de sus labores al Consejo para su consideración en su quincuagésimo tercer período de sesiones”. En el Anexo II aparece la lista de miembros del grupo de trabajo.

#### APERTURA

2. La reunión fue inaugurada por el Director Ejecutivo, Dr. Gerhard Dieterle, quien dio la bienvenida a los miembros del grupo de trabajo. El Dr. Dieterle reiteró la importancia de que los miembros productores y consumidores trabajen conjuntamente en el seno de la OIMT.

3. El Director Ejecutivo (DE) se retiró de la reunión luego de sus palabras de apertura, quedando el asesor jurídico de la UNCTAD y el personal de la Secretaría para prestar asesoramiento y apoyo al grupo de trabajo en su reunión a puertas cerradas.

#### ELECCIÓN DE LOS COPRESIDENTES

4. El grupo de trabajo eligió por unanimidad al Dr. Jorge Malleux (Perú) y el Dr. Zhang Zhongtian (China) para desempeñarse como copresidentes de la reunión.

#### ADOPCIÓN DEL PROGRAMA

5. El grupo de trabajo adoptó el siguiente programa para su reunión:

- Alcance y mandato del grupo de trabajo
- Ejemplos de rotación en otras organizaciones y sus repercusiones
- Examen de debates previos del Consejo sobre el tema de la rotación
- Definición de opciones teniendo en cuenta principios, criterios y aspectos prácticos

#### ALCANCE Y MANDATO DEL GRUPO DE TRABAJO

6. El grupo de trabajo era consciente de que la aplicación de la Decisión 5(LI) sobre “Asuntos relacionados con el Artículo 14 del CIMT de 2006” había resultado difícil y que el Consejo estaba interesado en estudiar la forma de mejorar el proceso de selección del DE de la OIMT.

7. El grupo de trabajo respetó el lenguaje preciso de la Decisión 9(LII), que estipulaba que se examinaran las opciones posibles y se presentaran los resultados de sus labores a la consideración del Consejo. El proceso de examen de opciones incluyó un análisis de las distintas situaciones posibles y la deliberación y determinación de sus repercusiones, ventajas, desventajas y aspectos prácticos de su implementación.

8. El grupo de trabajo observó que, según lo estipulado en el preámbulo de la Decisión 9(LII), la consideración primordial en el nombramiento del Director Ejecutivo debía ser asegurar un máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad. El grupo de trabajo coincidió en que este nivel podría ser satisfecho por más de un candidato.

9. El grupo de trabajo observó también la pertinencia del Artículo 14.6 del CIMT de 2006, que establece lo siguiente: “En el ejercicio de sus funciones, el Director Ejecutivo y el personal no solicitarán ni recibirán instrucciones de ningún miembro ni de ninguna autoridad ajena a la Organización y se abstendrán de toda acción que pueda desacreditar su condición de funcionarios internacionales responsables en última instancia ante el Consejo. Todo miembro respetará el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director Ejecutivo y del personal y no tratará de influir en ellos en el ejercicio de sus funciones.”

#### EJEMPLOS DE ROTACIÓN EN OTRAS ORGANIZACIONES Y SUS REPERCUSIONES

10. El grupo de trabajo examinó los procesos de nombramiento de los jefes ejecutivos de diversas organizaciones de productos básicos y organismos de la ONU. Los expertos no pudieron encontrar ningún caso en el que la rotación estuviese incluida como un principio oficial en los documentos jurídicos relativos a los nombramientos. Sin embargo, se observó que la rotación era una práctica no escrita en muchos organismos de la ONU, pero no en las organizaciones de productos básicos.

#### EXAMEN DE DEBATES PREVIOS DEL CONSEJO SOBRE EL TEMA DE LA ROTACIÓN

11. El grupo de trabajo estudió las arduas deliberaciones mantenidas sobre la selección del Director Ejecutivo durante el 51<sup>o</sup> y 52<sup>o</sup> período de sesiones, cuando había surgido la idea de la rotación como una forma posible de conciliar los distintos puntos de vista.

12. El grupo de trabajo observó que podría resultar útil que el Consejo defina más detalladamente los criterios para el nombramiento de un DE mucho antes de que se produzca la próxima vacante a fin de garantizar la seguridad jurídica y evitar malentendidos entre los miembros.

#### DEFINICIÓN DE OPCIONES TENIENDO EN CUENTA PRINCIPIOS, CRITERIOS Y ASPECTOS PRÁCTICOS

13. El grupo de trabajo mantuvo un debate exhaustivo con respecto a las opciones posibles, que se muestran en el Cuadro 1 presentado a continuación. Los expertos observaron una conexión entre las distintas opciones y la duración del mandato del Director Ejecutivo y las analizó, tal como se muestra en el Cuadro 2.

14. El asesor jurídico de la UNCTAD confirmó que la implementación de estas opciones y límites de mandato no requeriría la enmienda del CIMT de 2006.

**Cuadro 1: Opciones de rotación**

|    | Opción                                                | Descripción                                                                                                                                                              | Implementación                                                                                                                                                                                        | Ventajas                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Desventajas                                                                                                                                                              |
|----|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1a | <b>Entre los grupos de productores y consumidores</b> | Alternar entre los grupos de consumidores y productores sin subdivisiones                                                                                                | La opción tendría que explicitarse en el anuncio de la vacante                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduce las probabilidades de un impasse en las futuras elecciones del DE</li> <li>- Ofrece iguales oportunidades para ambos grupos</li> </ul>                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pone en desventaja a los candidatos del otro grupo</li> <li>- Puede causar dificultades dentro del grupo prioritario</li> </ul> |
| 1b |                                                       | Alternar entre los grupos de consumidores y productores y dentro de las subdivisiones de cada grupo en una secuencia acordada por el Consejo                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Consejo necesitaría establecer la secuencia para iniciar la rotación</li> <li>- La opción tendría que explicitarse en el anuncio de la vacante</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduce las probabilidades de un impasse en las futuras elecciones del DE</li> <li>- Ofrece iguales oportunidades para ambos grupos y sus subdivisiones</li> <li>- Ofrece claridad con respecto a la secuencia entre subdivisiones dentro de cada grupo</li> </ul> | Pone en desventaja a todos los candidatos potenciales excepto los de la subdivisión prioritaria, reduciendo así la gama de candidatos posibles para el cargo de DE       |
| 2a | <b>Entre regiones</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Productores divididos en tres regiones</li> <li>- Consumidores divididos en dos regiones, que podrían ser UE y no UE</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Consejo necesitaría establecer la secuencia para iniciar la rotación</li> <li>- La opción tendría que explicitarse en el anuncio de la vacante</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las regiones productoras están definidas en el CIMT de 2006</li> <li>- Reduce la polarización entre productores y consumidores</li> </ul>                                                                                                                         | Pone en desventaja a todos los candidatos potenciales excepto los de la región prioritaria, reduciendo así la gama de candidatos posibles para el cargo de DE            |
| 2b |                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Productores divididos en tres regiones</li> <li>- Consumidores en un solo grupo</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El Consejo necesitaría establecer la secuencia para iniciar la rotación</li> <li>- La opción tendría que explicitarse en el anuncio de la vacante</li> </ul> | Las regiones productoras están definidas en el CIMT de 2006                                                                                                                                                                                                                                                | Probablemente los consumidores vean un desequilibrio en esta opción                                                                                                      |
| 3  | <b>Entre individuos (sin rotación predeterminada)</b> | Statu quo, con potencial para cambiar las opciones de duración del mandato                                                                                               | Esta opción no tendría ningún efecto en el anuncio de la vacante                                                                                                                                      | Trata a todos los candidatos potenciales (100% de países miembros) por igual, con mayores probabilidades de obtener la mayor calidad de liderazgo posible para la OIMT                                                                                                                                     | Potencial para crear un impasse entre los grupos de productores y consumidores en la selección futura de DE                                                              |

**Cuadro 2: Opciones de duración de mandato**

| <b>Límite de mandato del DE</b>                                                 | <b>Ventajas</b>                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Desventajas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mandato de 3 años, renovable una vez (o mandato de 4 años + prórroga de 2 años) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rotación bastante frecuente</li> <li>- Más oportunidad de incorporar nuevas ideas que el formato de 4+4</li> </ul>                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- El programa de trabajo y el presupuesto tienen ciclos bienales</li> <li>- Si no se renueva el mandato de 3 años se necesitaría cambiar de DE en la mitad del proceso de planificación</li> <li>- Podría implicar una falta de continuidad</li> </ul>      |
| Mandato de 4 años, no renovable                                                 | Rotación más frecuente                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menos tiempo para que el DE ponga en práctica su visión</li> <li>- Reduce la estabilidad de la OIMT</li> <li>- Se invierte más tiempo y recursos en el proceso de selección</li> <li>- Dificultad para atraer a los candidatos más calificados</li> </ul> |
| Mandato de 4 años, renovable una vez                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Refleja el procedimiento actual estipulado en la Decisión 3(XXV) y es práctica común en muchas otras organizaciones</li> <li>- Más tiempo para que un DE exitoso ponga en práctica su visión</li> </ul> | Implicaría que un ciclo completo llevaría 48 años con la opción 1b y 40 años con la opción 2a si se renuevan todos los mandatos                                                                                                                                                                    |
| Mandato de 5 años, renovable o no renovable                                     | Algo más atractivo para los candidatos que las opciones de 4 años                                                                                                                                                                                | El programa de trabajo y el presupuesto tienen ciclos bienales, de modo que implicaría un cambio o renovación de DE en la mitad del proceso de planificación                                                                                                                                       |
| Mandato de 6 años no renovable                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mandato suficiente para poner en práctica una visión</li> <li>- Evita conflictos sobre las prórrogas</li> <li>- Límite máximo práctico para la opción 1b (36 años) y la opción 2a (30 años)</li> </ul>  | La imposibilidad de renovación de mandato no es atractiva para los candidatos                                                                                                                                                                                                                      |
| Mandato de 6 años renovable una vez                                             | Atractivo para los candidatos                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Implicaría que un ciclo completo llevaría 72 años con la opción 1b y 60 años con la opción 2a si se renuevan todos los mandatos</li> <li>- Un solo DE con renovación de mandato duraría más tiempo en su cargo que el mandato del CIMT</li> </ul>         |

#### AGRADECIMIENTOS

15. El grupo de trabajo agradeció a la Secretaría y al asesor jurídico de la UNCTAD por su ayuda y por el apoyo logístico para la reunión.

#### ADOPCIÓN DEL INFORME

16. El grupo de trabajo concluyó su reunión el 25 de mayo de 2017 y adoptó su informe.

#### **Anexos**

Anexo I – Decisión 9(LII)

Anexo II – Miembros del grupo de trabajo

## Anexo I



### CONSEJO INTERNACIONAL DE LAS MADERAS TROPICALES

Distr.  
GENERAL

ITTC(LII)/24  
12 de noviembre de 2016

ESPAÑOL  
Original: INGLÉS

---

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO PERÍODO DE SESIONES  
Del 7 al 12 de noviembre de 2016  
Yokohama, Japón

#### DECISIÓN 9(LII)

##### GRUPO DE TRABAJO *AD-HOC* PARA ESTUDIAR LA ROTACIÓN EN EL MARCO DE LA SELECCIÓN DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OIMT

El Consejo Internacional de las Maderas Tropicales,

Recordando el Artículo 14 del CIMT de 2006;

Recordando asimismo su Decisión 5(LI), en virtud de la cual se estableció un procedimiento abierto y transparente para identificar candidatos calificados a fin de permitir al Consejo nombrar a un Director Ejecutivo;

Tomando nota de que la consideración primordial en el nombramiento del Director Ejecutivo debe ser asegurar un máximo nivel de eficiencia, competencia e integridad;

Decide:

1. Establecer un Grupo de Trabajo *Ad-hoc* compuesto por seis expertos de países miembros productores y seis expertos de países miembros consumidores, que deberán cumplir su función a título personal, a fin de examinar las opciones posibles de rotación en el nombramiento del Director Ejecutivo,
2. Solicitar al Grupo de Trabajo *Ad-hoc* que presente los resultados de sus labores al Consejo para su consideración en su quincuagésimo tercer período de sesiones;
3. Autorizar al Director Ejecutivo que utilice un monto máximo de US\$100.000 de la Reserva de Capital de Trabajo para cubrir los gastos relacionados con estas actividades.

\* \* \*

## **Anexo II**

### **Miembros del grupo de trabajo**

#### **Miembros productores:**

Sra. Victoire Eheth, Camerún  
Sr. Jorge Pedro Flores Marker, México  
Sr. Richard Gbadoe Edjedomélé, Togo  
Sr. Jorge Malleux, Perú  
Sr. Samson Yabon, PNG  
Sr. Mad Zaidi Mohd. Karli, Malasia

#### **Miembros consumidores:**

Sra. Yealim Chae, República de Corea  
Sra. Jill Hanna, Unión Europea  
Sra. Marjukka Mähönen, Finlandia  
Sr. Hiroyuki Nishiura, Japón  
Sr. Luke Thompson, EE.UU.  
Sr. Zhang Zhongtian, China

\* \* \*