

PARTIDOS POLÍTICOS Y DEMOCRACIA EN PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

SELECCIÓN DE CANDIDATOS
PARA CARGOS LEGISLATIVOS

SEFAKOR ASHIAGBOR

**PARTIDOS POLÍTICOS Y
DEMOCRACIA EN PERSPECTIVAS
TEÓRICAS Y PRÁCTICAS**

**SELECCIÓN DE CANDIDATOS PARA
CARGOS LEGISLATIVOS**

SEFAKOR ASHIAGBOR

INSTITUO NACIONAL DEMÓCRATA

El Instituto Nacional Demócrata (NDI) es una organización sin fines de lucro que trabaja para fortalecer y expandir la democracia en todo el mundo. A través de una red mundial de expertos voluntarios, NDI brinda asistencia práctica a líderes cívicos y políticos en la promoción de valores, prácticas e instituciones democráticas. NDI trabaja con demócratas en cada región del mundo para construir organizaciones cívicas y políticas, salvaguardar elecciones y promover la participación ciudadana, la transparencia y la rendición de cuentas en el gobierno.

Valiéndose de la investigación de temas como las leyes sobre partidos, la selección de candidatos y la financiación de partidos, NDI proporciona información comparativa sobre distintos aspectos de la política partidista, arrojando luz sobre los obstáculos y sobre posibles maneras de abordar la creación de partidos más eficaces e incluyentes. Nutriéndose de los análisis académicos así como de experiencias prácticas de partidos, la serie *Partidos Políticos y Democracia en Perspectivas Teóricas y Prácticas* examina temas que son parte fundamental del rol y la función de los partidos políticos. La serie incluye:

Selección de Candidatos para Cargos

Legislativos

Sefakor Ashiagbor, Instituto Nacional Demócrata

Desarrollos en Comunicaciones Partidistas

Dr. Pippa Norris, John F. Kennedy School of Government, Harvard University

Adopción de la Ley de Partidos

Dr. Kenneth Janda, Northwestern University

Implementando la Democracia

Intrapartidista

Dr. Susan Scarrow, University of Houston

Política de Finanzas en Política, Partidos y Desarrollo Democrático

Dr. Michael Johnston, Colgate University

Para mayor información sobre los programas de apoyo a partidos políticos de NDI o para obtener copias electrónicas de estas publicaciones, por favor visite la página web del Instituto: <http://www.ndi.org>.

Derechos de Autor © Instituto Nacional Demócrata (NDI) 2009. Todos los derechos reservados. Se permite reproducir y/o traducir porciones de este trabajo para propósitos no comerciales siempre que NDI sea reconocido como la fuente del material y se le remitan copias de cualquier traducción.



2030 M Street, NW
Fifth Floor
Washington, DC 20036
Teléfono: 202-728-5500
Fax: 202-728-5520
Página web: www.ndi.org

La impresión de esta publicación fue posible a través del apoyo prestado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, bajo los términos de la Donación No. 514-A-00-07-00304-00. Las opiniones expresadas en el presente son aquellas del autor y no reflejan necesariamente las opiniones de la Agencia de Los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional.

ISBN del original en inglés: 978-1-880134-37-5

PARTIDOS POLÍTICOS Y DEMOCRACIA EN PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

NDI desea agradecer a las siguientes personas por sus comentarios hechos a distintos borradores del presente documento: Dra. Denise Baer, Profesora Adjunta de Ciencias Políticas en la Universidad de Illinois; Dr. David Farrell, Jefe de la Cátedra Jean Monnet de Política Europea en la Universidad de Manchester; Sr. Edward McMahon, Profesor Asociado Investigador de los Departamentos de Ciencia Política, Desarrollo de la Comunidad y Economía Aplicada de la Universidad de Vermont; Dra. Susan Scarrow, Profesora de Ciencias Políticas de la Universidad de Houston; y Sr. Tony Worthington, Consultor Internacional en Desarrollo. Esta investigación no habría sido posible sin la cooperación y asistencia de los funcionarios y activistas de partidos políticos que aceptaron compartir sus experiencias. El Instituto está particularmente agradecido con aquellos individuos que verificaron la exactitud de los casos de estudio sobre los procedimientos de selección de sus respectivos partidos. El siguiente personal, tanto actual como ex-integrantes de NDI, realizaron aportes a este papel de trabajo: Victoria Canavor; Grant Godfrey; Meredith Katz; Raymond Kuo; Mario Mitre; Katy Mudge; Julian Quibell; Niamh O'Connor; Bjarte Tørå; Rebecca Vanasek; y Elvis Zutic. Shlomit Barnea prestó sus servicios como asistente de investigación. Igualmente, NDI desea reconocer el trabajo de Stephanie Levy en el diseño de la presente publicación.

TABLA DE CONTENIDO

PRÓLOGO.....	1
I. RESUMEN EJECUTIVO.....	2
II. TEMAS A CONSIDERAR.....	6
INTRODUCCIÓN.....	6
EL ENTORNO POLÍTICO Y REGLAMENTARIO.....	7
<i>Diseño de Sistema Electoral.....</i>	7
<i>Regulación Estatal de los Procedimientos de Selección.....</i>	8
<i>Cuotas de Ley y/u Incentivos para Listas de Candidatos Equilibradas.....</i>	8
<i>Normas Sociales y Competencia Inter-Partidista.....</i>	9
DEMOCRACIA INTERNA.....	10
<i>Institucionalización.....</i>	10
<i>Descentralización.....</i>	11
<i>Inclusión.....</i>	14
<i>Participación Directa e Indirecta.....</i>	15
RECLUTAMIENTO Y TEMAS DE ELEGIBILIDAD.....	16
<i>¿Quién es Elegible y Quién Decide?.....</i>	16
<i>Proceso de Reclutamiento.....</i>	18
<i>Consideraciones Comunes al Identificar Candidatos.....</i>	18
EQUILIBRAR LA LISTA.....	24
<i>Estrategias Retóricas e Informales.....</i>	25
<i>Cuotas y Otros Tipos de Acción Afirmativa.....</i>	25
<i>Sistemas Especializados de Apoyo.....</i>	27
MECANISMOS Y ESTRATEGIAS PARA PRESERVAR LA COHESIÓN DEL PARTIDO.....	28
<i>Inspirar Confianza en los Procesos de Selección.....</i>	28
<i>Compromisos del Candidato y Códigos de Conducta.....</i>	29
<i>Resolución de Disputas.....</i>	29
ALGUNAS CONSIDERACIONES LOGÍSTICAS.....	30
<i>Formatos de Reunión.....</i>	30
<i>Sistemas de Votación y Ratificación.....</i>	31
<i>Financiamiento de Procesos de Selección de Candidatos.....</i>	32
SELECCIÓN DE CANDIDATOS PARA LAS COALICIONES.....	33
<i>Acuerdo de No Competir.....</i>	33
<i>La Opción de “Primaria Tras Bambalinas”.....</i>	34
<i>Selección Conjunta de Candidatos.....</i>	34
CONCLUSIÓN.....	36
III. CASOS DE ESTUDIO.....	38
EL CONGRESO NACIONAL AFRICANO (SUDÁFRICA).....	38
EL PARTIDO CONSERVADOR (REINO UNIDO).....	43
FINE GAEL (IRLANDA).....	49
EL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL (MÉXICO).....	53
EL KUOMINTANG (TAIWÁN).....	59
EL PARTIDO LABORISTA (REINO UNIDO).....	64
EL PARTIDO LIBERAL (CANADÁ).....	71
EL NUEVO PARTIDO PATRIÓTICO (GHANA).....	79
EL MOVIMIENTO SOCIALISTA PANHELÉNICO (GRECIA).....	82
EL PARTIDO SOCIAL DEMÓCRATA (BOSNIA-HERZEGOVINA).....	86

IV. APÉNDICES.....	89
SIGLAS	89
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	90
SISTEMAS ELECTORALES Y ALGUNAS CONSECUENCIAS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS.....	92
REFERENCIAS Y OTRAS FUENTES	95

LISTA DE CUADROS DE TEXTO

CUADRO 1: EJEMPLOS DE REQUISITOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS OFICINAS LOCALES EN LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS	12
CUADRO 2: EQUILIBRIO DE LOS INTERESES DEL LIDERAZGO Y DE LAS OFICINAS LOCALES EN LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS	14
CUADRO 3: VOTO UNIVERSAL	16
CUADRO 4: EJEMPLOS DE REQUISITOS PARA CANDIDATOS	17
CUADRO 5: EJEMPLOS DE TEMAS Y PREGUNTAS EN FORMULARIOS DE SOLICITUD PARA CANDIDATOS	19
CUADRO 6: CRONOGRAMAS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS	22
CUADRO 7: EVALUACIÓN DE ASPIRANTES EN LA ALIANZA DEMOCRÁTICA DE SUDÁFRICA	23
CUADRO 8: ALGUNOS ENFOQUES PARA EQUILIBRAR LAS LISTAS DE CANDIDATOS	26
CUADRO 9: DISPOSICIONES COMUNES DE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA	30
CUADRO 10: ALGUNAS OPCIONES PARA LA SELECCIÓN CONJUNTA DE CANDIDATOS POR PARTE DE LAS COALICIONES	35
CUADRO 11: PREGUNTAS PRÁCTICAS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS	36
CUADRO 12: PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LISTAS DE LA ALIANZA DEMOCRÁTICA	42
CUADRO 13: EL GRUPO <i>WOMEN2WIN</i> DEL PARTIDO CONSERVADOR	48
CUADRO 14: MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA PARA MUJERES EN EL PARTIDO LABORISTA	67
CUADRO 15: REFORMANDO LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN EL CONGRESO DEMOCRÁTICO NACIONAL DE GHANA	80
CUADRO 16: EXPERIMENTO DE PASOK EN MAROUSSI: SELECCIÓN DE CANDIDATOS POR ENCUESTA DELIBERATIVA	83

LISTA DE TABLAS

TABLA 1: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS TRES PARTIDOS MÁS GRANDES DE IRLANDA	51
TABLA 2: ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL CNP Y EL CNPI DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL	56
TABLA 3: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS PARTIDOS MÁS GRANDES DE MÉXICO	59
TABLA 4: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS TRES PARTIDOS MÁS GRANDES DEL REINO UNIDO	69
TABLA 5: EJEMPLOS DE VARIACIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE LAS ASOCIACIONES PROVINCIALES Y TERRITORIALES (PTA)	75
TABLA 6: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS PARTIDOS LIBERAL Y CONSERVADOR CANADIENSES	77

ACERCA DE LA AUTORA

Sefakor Ashiagbor es Asesora Principal en programas de partidos políticos en el Instituto Nacional Demócrata (NDI). Presta apoyo técnico para ayudar a informar el diseño, implementación y evaluación de los programas de partidos políticos del Instituto en todo el mundo y realiza investigaciones sobre temas que afectan el desarrollo de partidos políticos en democracias incipientes. La carrera de Ashiagbor con NDI comenzó con un interés centrado sobre el África Subsahariana. Viajó extensamente por el continente, gestionando programas para el desarrollo de capacidades y de investigación en áreas tales como el desarrollo de partidos políticos, gestión de industrias de extracción, participación política de las mujeres, monitoreo de elecciones y el desarrollo legislativo. También prestó servicios en posiciones de campo en Ghana y Malawi. Ashiagbor obtuvo una Maestría en Relaciones Internacionales del London School of Economics and Political Science, y una licenciatura en Historia en el Selwyn College, Cambridge.

PRÓLOGO

Las democracias requieren de partidos políticos fuertes y sostenibles, con la capacidad para representar a los ciudadanos y brindar opciones de políticas públicas que demuestren su habilidad para gobernar para el bien público. Sin embargo, es ampliamente conocido que muchos partidos políticos, tanto en democracias establecidas como en sistemas multipartidistas incipientes, se encuentran casi en un estado de crisis. A nivel global, los ciudadanos han venido sintiendo una creciente frustración con sus partidos políticos y sus líderes. Al mismo tiempo aumentó el apoyo a candidatos independientes, partidos con intereses especiales y movimientos anti-partidos. Hoy, una mayor participación ciudadana, la rendición de cuentas por parte de líderes políticos, la transparencia y salvaguardas institucionales son aún más importantes para que los partidos políticos recuperen la confianza del público.

Durante más de 20 años, el Instituto Nacional Demócrata (NDI) ha trabajado con partidos políticos de todo el mundo para crear entornos políticos más abiertos, donde los ciudadanos puedan participar más activamente en el proceso democrático. Como instituto de un partido político, NDI aborda su trabajo desde el punto de vista práctico, brindando asistencia no partidaria para promover el desarrollo organizacional de los partidos en el largo plazo, mejorar su competitividad en elecciones a nivel local y nacional, así como ayudarles a participar en actividades de gobierno de manera constructiva. Este apoyo asume distintas formas que van desde la capacitación interactiva y prácticas guiadas hasta consultas y recursos hechos a la medida que ayudan a los partidos a convertirse en organizaciones más abiertas y representativas.

Para trabajar eficazmente con los partidos políticos es necesario comprender los incentivos que afectan al liderazgo del partido y que dan forma a los prospectos de reforma. A través de la investigación aplicada, el Instituto proporciona

información comparativa sobre distintos aspectos de la política partidista, arrojando luz sobre los obstáculos y sobre posibles maneras de abordar la creación de partidos más eficientes e incluyentes. En 2004, NDI comenzó a publicar *Partidos Políticos y Democracia en Perspectivas Teóricas y Prácticas*, una serie de trabajos de investigación que mezcla el conocimiento teórico, la investigación empírica y la experiencia práctica. Estos trabajos aportan información comparativa sobre temas que son fundamentales en relación con el rol y la función de los partidos políticos. Su intención es ayudar a los lectores a obtener un mejor entendimiento sobre cada tópico y, en particular, las complejidades de los temas abordados. Estos trabajos no proponen teorías sobre la organización de partidos o soluciones instantáneas para el tratamiento de los temas que exploran. En su lugar, en su desarrollo alertan sobre posibles problemas y obstáculos e ilustran las consideraciones prácticas que los partidos deben tener en cuenta.

La primera sección de este trabajo, “Selección de Candidatos para Cargos Legislativos”, discute los temas clave que posiblemente los partidos deseen considerar en la selección de candidatos para cargos legislativos. En la segunda sección, los casos de estudio aportan una visión general sobre las experiencias prácticas en selección de candidatos de 10 partidos políticos en diferentes países del mundo. El NDI agradece a aquellos que ayudaron en la elaboración de este trabajo, al asistir en la investigación y brindar comentarios sobre los distintos borradores.

Kenneth Wollack
Presidente

Ivan Doherty
Asociado Principal,
Director de Programas
de Partidos Políticos

I. RESUMEN EJECUTIVO

La selección de candidatos para cargos legislativos constituye una etapa clave de la función de reclutamiento que los partidos políticos desarrollan en una sociedad democrática. Los candidatos seleccionados por los partidos definen las opciones de liderazgo y representación puestas a disposición de los votantes. En sistemas de partidos dominantes o áreas donde domine un partido es posible que los líderes políticos sean predeterminados por la selección de candidatos que hagan los partidos. El proceso y su resultado no sólo reflejan los valores de un partido y el entorno dentro del cual opera sino que tienen amplias implicaciones sobre la imagen pública del partido: pueden significar la diferencia entre una organización unida y llena de energía y una desmoralizada y dividida. En cualquier caso, no se puede hacer más hincapié sobre las implicaciones que el proceso de selección tiene sobre las posibilidades de éxito electoral de un partido.

Varios aspectos de la selección de candidatos han sido objeto de amplio debate entre politólogos. A pesar del cuerpo de literatura que se ha generado, aquéllos que practican la ciencia se encuentran con la falta de recursos fáciles de usar que describan los temas claves a considerar así como las ventajas y desventajas de las distintas opciones disponibles. La intención del presente trabajo es ayudar a llenar este vacío. Utilizando literatura académica seleccionada y experiencias comparativas en la selección de candidatos, la primera sección identifica los temas que posiblemente los partidos políticos deseen considerar al diseñar sus procedimientos de selección así como las principales ventajas y desventajas de las distintas opciones disponibles.

Los procedimientos de selección son tanto un reflejo de los valores de un partido como del entorno en el que opera. Los marcos reglamentarios, las normas sociales y el nivel de competencia interpartidista en conjunto ayudan a formar ese entorno y es posible que cambien con el tiempo. Por eso, si bien el interés principal de este trabajo se centra sobre el proceso que le es interno a los partidos y es controlado por éstos,

el mismo comienza con una discusión sobre estos factores externos y su impacto potencial sobre la selección de candidatos.

Luego se examinan las ventajas y los riesgos asociados con los diversos grados de democracia interna en la selección de sus candidatos, medida a través del nivel de institucionalización, descentralización e inclusión: cada uno se refiere a una escala a lo largo de la cual se pueden colocar las estructuras y procedimientos de diferentes partidos. Ambos extremos de estas escalas pueden suponer ciertos peligros: muy poca institucionalización, inclusión o descentralización puede amenazar la transparencia y la legitimidad de procesos de selección, mientras que una gran medida de las tres puede limitar seriamente la habilidad de los partidos para adaptarse a entornos políticos cambiantes y para hacer cumplir la lealtad y disciplina partidista. Es posible que los partidos tengan preocupaciones legítimas acerca de cómo encontrar un equilibrio entre la cohesión del partido y la participación: se describen algunas de las salvaguardas que los partidos han utilizado para equilibrar las concesiones en cada una de estas áreas. Por ejemplo, los períodos de espera para la participación de nuevos miembros u oficinas locales protegen a los partidos de oficinas locales y militantes “instantáneos” mientras que la pre-aprobación ayuda a proteger la identidad del partido.

Al determinar a los candidatos más deseables, es posible que los partidos tengan que encontrar un equilibrio entre aquellos individuos que se encuentren mejor ubicados para servir a los intereses del partido – no sólo durante la campaña, sino también mientras desempeñen el cargo, en caso de ser electos – y aquellos que gocen de la simpatía del público necesaria para obtener el éxito en las urnas. Además de asegurar que los potenciales candidatos cumplan legalmente con los criterios para ser elegidos, los partidos podrían optar por definir formalmente requisitos internos para candidaturas. Tales criterios pueden servir para disuadir a personas no calificadas y que éstas se abstengan de presentarse como candidatos. Sin embargo,

cuando estos requisitos son restrictivos en exceso, pueden llegar a discriminar contra ciertos tipos de candidatos potenciales, reduciendo la participación en el proceso o inclusive limitando las opciones disponibles al partido durante elecciones difíciles. Peor aún, pueden ser tan restrictivos como para que la participación más amplia en otros aspectos del proceso se convierta en un ejercicio que carezca de sentido. Entre las consideraciones más comunes a tener en cuenta se incluyen: un historial de participación activa en la vida del partido; la simpatía del público; las destrezas políticas; la ética; el acceso a recursos; y los antecedentes socioeconómicos y de formación académica del aspirante.

Independientemente de cuáles sean los procedimientos para la selección de candidatos que utilicen, es posible que los partidos decidan sobre la necesidad de adoptar mecanismos especiales que hagan que sus listas de candidatos sean más representativas en términos de género, geografía, personas con discapacidades, juventud, etnia, raza o grupos específicos que se encuentren marginados. Las estrategias retóricas le brindan la mayor flexibilidad a los líderes de los partidos pero es posible que éstas no sean suficientes para inducir el cambio. Las cuotas y otros tipos de acción afirmativa para asegurar la inclusión de las minorías, si bien controversiales, se pueden establecer en ciertos niveles (por ejemplo, 30 ó 40 por ciento) y ser aplicadas en diferentes etapas de los procesos de selección de candidatos. También se pueden utilizar sistemas de apoyo especializado que posibilite el entrenamiento especialmente dirigido u otras formas de apoyo para grupos históricamente marginados.

La selección de candidatos implica el ineludible equilibrio entre la competencia y la cohesión dentro del partido. Los marcos procesales pueden promover la transparencia, fomentar la participación y mitigar el conflicto, pero sólo cuando los partidos se rigen por sus propias reglas. Los esfuerzos para evitar cumplir las reglas aumenta el potencial de conflicto, lo cual coloca al partido en una posición vulnerable frente a posibles procesos judiciales (en lugares

donde exista esta posibilidad) así como una embarazosa cobertura negativa en la prensa. Además, es posible que entre los votantes y los militantes surjan legítimas preocupaciones porque es improbable que un partido que no respeta sus propias reglas respete el debido proceso una vez electo para algún cargo. Si bien aquellos aspirantes perjudicados merecen la oportunidad de obtener una reivindicación, el liderazgo del partido también debe tener la opción de sancionar a aquellos militantes desobedientes cuyas acciones supongan una amenaza para el partido o que puedan significar un menoscabo para éste. Los códigos de conducta y las medidas para aumentar la transparencia también pueden ayudar a evitar el conflicto. Además, los partidos deberían considerar la posibilidad de establecer procedimientos formales para la presentación, el registro, conocimiento y adjudicación de cualesquiera reclamos que surjan.

Igualmente, los partidos enfrentan varias consideraciones de índole logística tales como distintos sistemas de votación y de ratificación. Este trabajo provee un breve resumen de las fortalezas y las desventajas de algunas opciones que se encuentran disponibles y ofrece algunas consideraciones acerca de la financiación de los procesos de selección de candidatos. Finalmente, bajo ciertas condiciones, es posible que los partidos políticos decidan ir a una elección a través de coaliciones o alianzas. En esos casos se enfrentan a dos opciones principalmente. En una pre-selección conjunta los electores que integran la coalición trabajan juntos para examinar a los aspirantes a candidato antes de que éstos se presenten a la selección final. En una pre-selección por separado, los electores integrantes de una coalición tienen la libertad de pre-seleccionar a los candidatos potenciales utilizando sus propios procedimientos. En un segundo paso, los integrantes de una coalición deciden de manera conjunta entre los varios candidatos pre-seleccionados.

La primera sección concluye que si bien los partidos se benefician de la adopción y el respeto de reglas de selección claras, estos sistemas deben ser diseñados dentro del contexto de lo

que es posible para cada partido. Dada la diversidad de partidos y sistemas electorales en los cuales operan, no existe una única mejor forma en que los partidos deban escoger a sus candidatos. De hecho, los partidos frecuentemente cambian sus reglas de selección como respuesta a las necesidades cambiantes.

En la segunda sección, los casos de estudio examinan las experiencias de 10 partidos políticos que operan en distintos países del mundo. Si bien algunos de estos partidos se encuentran relativamente satisfechos con sus procesos, otros continúan explorando opciones que introduzcan mayores reformas. Como tal, la intención de los casos de estudio no es servir como modelos. Más aún, su intención no es ofrecer un análisis detallado sobre la experiencia de cada partido. En lugar de eso, su intención es apenas brindar una explicación acerca de cómo el proceso de selección de cada partido ha evolucionado a través del tiempo, las principales fases de los procedimientos actuales, y cualquier fortaleza o debilidad en particular. Los partidos escogidos reflejan una variedad de posiciones ideológicas y operan dentro de un rango de contextos políticos y reglamentarios.

En el Congreso Nacional Africano de Sudáfrica (ANC), las oficinas locales nominan a los candidatos para elecciones legislativas. Las convenciones de delegados provincial y nacional votan con base a listas que se clasifican de acuerdo a la popularidad de los nominados. El partido utiliza un proceso formal para evaluar el desempeño de los actuales funcionarios y requiere alternancia en sus listas de candidatos. El partido permite apelaciones en cada etapa del proceso.

En el Partido Conservador del Reino Unido, las Asociaciones de Circunscripción seleccionan a sus candidatos de entre una lista central de candidatos previamente aprobados. La evaluación de los individuos para su inclusión en la lista de candidatos previamente aprobados se lleva a cabo de manera continua y la misma se combina con capacitación. Aunque en el pasado las cuotas fueron rechazadas, en años recientes el partido ha experimentado con varias iniciativas para aumentar el número de mujeres o

integrantes de minorías étnicas seleccionados para competir como candidatos para elecciones en distritos que sean “seguros” o “susceptibles de ser ganados”.

En Irlanda, el partido Fine Gael utiliza un proceso sencillo de nominación con un mínimo de estudio previo de los aspirantes. Dado el sistema de Voto Único Transferible utilizado en el país, el número de candidatos a ser presentados por un partido en cada distrito electoral constituye una decisión importante: demasiados candidatos o muy pocos candidatos podrían costarle escaños en la legislatura. Aunque la selección se lleva a cabo a través del voto de sus militantes, el ejecutivo nacional determina el número de candidatos a ser seleccionados y, bajo ciertas condiciones, añade, elimina o sustituye nombres en las listas aprobadas por las oficinas locales. Las reglas del partido incluyen salvaguardas en contra de oficinas locales “de papel” y de militantes “instantáneos”.

En el Partido Revolucionario Institucional (PRI) de México, el liderazgo nacional del partido determina los candidatos de las listas regionales. Sin embargo, las reglas del partido indican un número de opciones para escoger candidatos para escaños por sistema mayoritario: primarias cerradas o abiertas y convenciones de delegados. Con antelación al proceso de selección, el Consejo Político Nacional (CPN) abre una convocatoria para la recepción de nominaciones donde se especifica cual opción de selección se habrá de utilizar así como otros detalles. En la era de la política competitiva, el partido ha pasado a institucionalizar y ampliar la participación en la selección de candidatos para el caso de escaños por sistema mayoritario. Sin embargo, los procesos continúan reflejando una considerable influencia del nivel nacional sobre el nivel local y son a menudo controversiales.

En Taiwán, luego de su derrota en las elecciones presidenciales de 2000, el Kuomintang (KMT) se embarcó en un profundo proceso de reforma que incluyó cambios al sistema de selección de candidatos. Dada la preocupación acerca de los vínculos percibidos del partido con la política corrupta, el partido

introdujo estándares éticos muy exigentes para los aspirantes a candidatos. Además, se introdujo una combinación del voto de la militancia y encuestas de opinión pública para la selección de candidatos a ser postulados a puestos en elecciones de sistema de mayoría relativa. Los respectivos pesos del voto de la militancia y de las encuestas de opinión han variado entre 70:30 y 50:50. Los candidatos a puestos nacionales son determinados por el Comité Central Permanente del partido.

En el Partido Laborista del Reino Unido, los Partidos Laboristas de Circunscripción (CLPs) pueden seleccionar a sus candidatos de entre una lista previamente aprobada a nivel central o considerar otros aspirantes. En caso de ser seleccionados, los nominados que no habían sido pre-seleccionados están sujetos a la aprobación del ejecutivo nacional. La selección se basa sobre la base de un militante un voto. El partido ha utilizado medidas de discriminación positiva – tales como listas cortas de mujeres únicamente y cuotas de procedimiento – para aumentar el número de candidatos que sean mujeres, personas de la raza negra y de minorías étnicas.

En el Partido Liberal Canadiense, las Asociaciones Provinciales y Territoriales (PTAs) tienen la opción de adoptar modificaciones a las reglas de nominación del partido a nivel federal. Si bien las oficinas locales votan para seleccionar a sus candidatos, las reglas incluyen medidas para el nombramiento directo de candidatos a discreción del líder del partido. Las campañas para captar militantes forman parte integral de la campaña para la nominación.

En el Nuevo Partido Patriótico de Ghana (NPP), los delegados a nivel local seleccionan a los candidatos parlamentarios. En general, la selección de candidatos por parte de los delegados ha demostrado ser una manera efectiva de lograr la participación de las oficinas locales en los procesos de selección. Sin embargo, aunque no existen procedimientos formales para determinar el destino de los candidatos que defienden su cargo, a veces los oficiales del partido han intervenido para proteger parlamentarios en funciones con resultados mixtos. Además, dadas las

preocupaciones acerca del uso de dinero para influenciar los votos de los delegados, algunos militantes han propuesto la selección a través del voto de la militancia, reforma que aún no ha sido adoptada por el partido.

En el Movimiento Socialista Panhelénico de Grecia o PASOK, se consulta a las oficinas locales para determinar las listas de candidatos de 56 distritos electorales que incluyen circunscripciones tanto uninominales como plurinominales. Estas consultas asumen la forma de asambleas de militantes, cuyos informes son enviados al comité electoral del partido. El comité, cuyos integrantes son electos en el congreso del partido, revisa los informes provenientes de las asambleas locales y finalizan la lista de candidatos. La lista nacional es preparada por el presidente del partido y aprobada por el ejecutivo nacional.

En el Partido Social Demócrata (SDP) de Bosnia-Herzegovina (BiH), las oficinas locales y unidades funcionales (por ejemplo, las alas femeninas, de juventudes, comercio y jubilados) nominan a los candidatos potenciales. Los dirigentes del partido a nivel municipal, cantonal y nacional consolidan y luego determinan las listas finales. El partido impone cuotas de 35 por ciento para mujeres (existe una cuota de género por ley en BiH) y los jóvenes y se esfuerza por asegurar la representación multiétnica en sus listas. El partido está considerando introducir convenciones de delegados para la selección de candidatos.

II. TEMAS A CONSIDERAR

INTRODUCCIÓN

La selección de candidatos para cargos legislativos, en otras palabras el método interno mediante el cual un partido escoge a quienes participan en las elecciones generales, constituye un componente crítico de la función de reclutamiento que los partidos políticos desempeñan en sociedades democráticas. Aquellos candidatos que los partidos seleccionen definen el liderazgo y las opciones de representación que los votantes tienen a su disposición. En sistemas de partido dominante o en bastiones partidistas es posible que el liderazgo político sea predeterminado por el proceso de selección del partido. Los procesos y los resultados no sólo reflejan los valores y el entorno operacional del partido, sino que tienen amplias implicaciones para la imagen pública de un partido. Como cara pública de sus partidos durante las campañas electorales – y luego en el cargo, en caso de ser elegidos – los candidatos juegan un papel clave en la formación de la imagen pública de su partido. Ellos interpretan y articulan el historial del partido así como sus propuestas para el futuro. Ellos definen las relaciones entre las distintas circunscripciones y las unidades centrales del partido o con el gobierno. De manera colectiva, reflejan la composición demográfica y geográfica del partido, así como sus valores ideológicos e intereses.

Los procesos de selección pueden motivar a los incondicionales del partido, atraer a nuevos militantes, generar una atención positiva por parte de los medios, inspirar la confianza pública y dejar todo preparado para la victoria en las urnas. En muchos casos, sin embargo, las disputas internas acerca de la selección del candidato han destruido partidos o inclusive dejado al descubierto prácticas que los han puesto en ridículo frente a un público que luego muestra su animadversión con la reducción de la militancia y la pérdida de votos electorales. En el Kuomintang (KMT) de Taiwán, por ejemplo, procesos controvertidos de selección de

candidatos contribuyeron a dividir al partido, a la pérdida electoral y a una eventual reforma interna del partido. De acuerdo a un oficial del partido, “El perder la elección hizo daño, pero más daño hizo la forma en que esto ocurrió – James Soong era militante del KMT, y juntos habríamos podido hacernos con el 60 por ciento del voto. Así que aprendimos nuestra lección. La próxima vez, las bases del partido determinarán quién será nuestro candidato. La última vez fueron los delegados del partido (en la convención nacional) los que determinaron el candidato, pero estos delegados fueron escogidos por el comité central” (Manikas y Thornton 2003).

Haciendo uso de literatura académica seleccionada así como de las experiencias comparativas de partidos políticos, esta sección delinea los temas que es posible que los partidos quieran considerar al diseñar sus reglas de selección. Comienza con una discusión acerca del impacto que el entorno político y reglamentario – incluyendo los sistemas electorales, las cuotas de ley, las cambiantes normas sociales y los cambios en la competencia intrapartidista – pueden tener sobre la selección de candidatos.

Posteriormente, examina las ventajas y los riesgos asociados con los distintos grados de democracia interna del partido en la selección de candidatos, medida a través del nivel de institucionalización, descentralización e inclusión. Los partidos albergan preocupaciones legítimas acerca de cómo encontrar el equilibrio entre la cohesión o la identidad del partido y la participación: se describen algunas de las salvaguardas institucionales que los partidos han utilizado para equilibrar las concesiones realizadas en cada una de estas áreas. Al determinar a los candidatos más deseables, los partidos tienen que encontrar un equilibrio entre los individuos en la mejor posición para servir los intereses del partido – no solamente durante la campaña, sino mientras ejerzan el cargo, en caso de ser elegidos – y aquéllos con la simpatía del público necesaria para el éxito en las urnas.

A continuación sigue una discusión acerca de las estrategias y los criterios para el reclutamiento de candidatos. Es posible que los partidos también estén interesados en algunas de las opciones para alentar a grupos marginados que se describen, como por ejemplo, las mujeres, los jóvenes o las minorías étnicas.

La selección de candidatos implica el equilibrio ineludible que debe existir entre la competencia y la cohesión dentro de un partido. Este trabajo describe algunos de los pasos que los partidos pueden tomar para mitigar y resolver conflictos relacionados con el proceso de selección. Finalmente, la sección brinda un resumen de las consideraciones logísticas tales como sistemas de votación y formatos de asambleas y algunas opciones para seleccionar candidatos de coaliciones.

EL ENTORNO POLÍTICO Y REGLAMENTARIO

Los procedimientos de selección son tanto un reflejo de los valores individuales y de los valores de un partido como lo son un reflejo de su entorno operacional. Los marcos reglamentarios, las normas sociales y el nivel de competencia intrapartidista ayudan a formar el entorno y es posible que éstos cambien con el tiempo. Así, si bien el interés del presente trabajo se centra sobre los procesos internos que son controlados por los partidos, varios de estos factores merecen algo de atención.

DISEÑO DE SISTEMA ELECTORAL

Distintos países utilizan diferentes sistemas electorales para traducir votos en escaños ganados por partidos y candidatos. Los tipos principales incluyen sistemas de mayoría relativa, proporcionales y mixtos, donde cada una de estas variaciones premia o castiga ciertas opciones políticas. Como tal, el diseño del sistema electoral tiene un efecto importante sobre el desarrollo general de partidos políticos y, más específicamente, sobre cómo los partidos reclutan y seleccionan a los candidatos. Por ejemplo, ya que los votantes en los sistemas de

mayoría relativa emiten sus votos por individuos, es posible que esto cree los incentivos para seleccionar a candidatos con fuertes vínculos con su distrito electoral. Al mismo tiempo, muchos de los sistemas de mayoría relativa se caracterizan por tener regiones donde domina un partido. Como tal, en ciertos distritos es posible que el representante electo sea predeterminado por la opción de candidato del partido. En distritos altamente competidos, por otra parte, la simpatía más generalizada del candidato frente al público podría significar la diferencia a la hora de un resultado electoral. En contraste, en sistemas de representación proporcional caracterizados por listas cerradas, debido a que los votantes no tienen la opción de escoger a candidatos por nombre y apellido es posible que los partidos tengan mayor flexibilidad de incluir a candidatos menos reconocidos. Además, con base al análisis de cada partido sobre el nivel de apoyo, a menudo las listas se ordenan bajo el supuesto de que un cierto número de posiciones punteras en la lista son “seguras”, o por lo menos con alta probabilidad de ser electas.

Los sistemas electorales también pueden conllevar otras consecuencias para la elección de candidatos. El sistema de Voto Único No Transferible utilizado en Japón antes de 1996 exacerbaba las divisiones dentro del Partido Demócrata Liberal al colocar a candidatos de un mismo partido a competir entre sí (Gallagher 1998). En el sistema de Voto Único Transferible de Irlanda, los partidos deben tomar decisiones estratégicas en cuanto al número de candidatos que habrán de ser postulados en cada distrito: si fueran demasiados o si fueran muy pocos candidatos esto podría costarle al partido cargos por elección. En Francia, los candidatos al legislativo son elegidos a través del sistema de dos vueltas. Como resultado, luego de una preselección inicial, los partidos a veces utilizan la primera vuelta de elecciones legislativas para determinar cuál de los candidatos tendrá la mejor posibilidad de éxito y será por lo tanto postulado como el candidato “real” para la segunda vuelta.

La magnitud del distrito (el número de candidatos a ser electos) y el tamaño geográfico de los distritos electorales son igualmente motivo de consideración. Por ejemplo, en un

distrito de magnitud alta – en muchos sistemas de representación proporcional, por ejemplo – es más fácil que los partidos políticos presenten una lista más equilibrada que facilite la representación de la mujer y otros grupos marginados. En contraste, para el caso de distritos de mayoría simple, es posible que los selectores duden en escoger un candidato que sea percibido – con o sin razón – como un “riesgo” debido a género, juventud u otras características. En países con distritos electorales más pequeños, lo más probable es que el conocimiento local sea un factor importante en la elección: la participación de las oficinas y/o militantes a nivel local en el proceso de selección puede ayudar a que el nominado se asegure el apoyo requerido para ganar el distrito. En cambio, en circunscripciones de representación proporcional geográficamente grandes, dado el grado de coordinación requerido, puede ser legítimo que los órganos centrales del partido jueguen un papel de mucha más influencia en la conformación de la lista del partido. El impacto potencial de los distintos sistemas electorales sobre los procedimientos de selección de candidatos se discuten más en detalle en el Apéndice 3.

REGULACIÓN ESTATAL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

La medida en que los procedimientos de selección de candidatos son regulados por la ley también puede afectar las opciones que los partidos tienen a su disposición. En la mayoría de los casos, los marcos legales para la selección de candidatos o bien no existen o sencillamente establecen lineamientos vagos. Entre las excepciones se incluye a los Estados Unidos y, en menor medida, Alemania y Finlandia. En Ghana, por ejemplo, existe solamente una referencia indirecta en el Artículo 55 de la Constitución: “La organización interna de un partido político se ajustará a principios democráticos.” La Ley de Partidos Políticos de Turquía de 1965, por otra parte, permite a los comités ejecutivos nacionales seleccionar no más de un cinco por ciento de los candidatos de sus partidos para la Asamblea Nacional y requiere

que el resto de los candidatos sea seleccionado mediante el voto directo de aquellos militantes que pagan una cuota en cada distrito. La ley también establece ciertos límites a los requisitos para convertirse en militante de un partido. Por ejemplo, existe un tope sobre la tarifa máxima de entrada y de suscripción mensual.

Hasta 2002, los partidos políticos en Noruega podían recibir financiamiento público bajo la Ley de Nominación de 1920 para ayudar a cubrir los gastos de los procesos de nominación si cumplían con ciertos criterios. Las asambleas de nominación consistentes de delegados de todas las unidades locales del distrito electoral tenían que seleccionar a los candidatos y decidir su orden en la lista. La decisión de estas asambleas de nominación tenía que ser definitiva. Más aún, sólo a los militantes del partido que pagaban cuotas y tenían edad para votar se les permitía participar en las convenciones y en las asambleas locales que escogían a los delegados para las convenciones. En la práctica, la mayoría de los partidos noruegos tendieron a seguir los procedimientos establecidos en la ley excepto para seleccionar a los candidatos para Oslo (capital de Noruega) y Akershus (el segundo condado más grande en Noruega). En esas ciudades, los partidos estaban dispuestos a perder los subsidios públicos y así poder utilizar una manera más centralizada para reservar aquellas candidaturas para los altos funcionarios del partido (Valen et al. 2002).

CUOTAS DE LEY Y/U INCENTIVOS PARA LISTAS DE CANDIDATOS EQUILIBRADAS

Las cuotas de ley tienen implicaciones para los procedimientos de selección de candidatos: es posible que requieran que los partidos incluyan un cierto número o porcentaje de individuos de un género específico o un grupo social en particular en sus listas de candidatos. Por ejemplo, para las elecciones legislativas de 2006 en Gaza y Cisjordania se utilizó un sistema mixto. Por ley, cada lista nacional de un partido debía contener al menos una mujer dentro de los primeros tres nombres, una segunda mujer dentro de los cuatro próximos nombres, y una

mujer adicional por cada cinco nombres siguientes. En Bélgica, la ley de cuota de género de 2002 requiere que todas las listas electorales incluyan un número igual de hombres y mujeres. Además, los primeros dos candidatos de una lista no pueden ser del mismo sexo. Los funcionarios electorales rechazan listas que no cumplen con este requisito. Las cuotas neutras en género que establecen un máximo o un mínimo de cada género constituyen otra variación. Por ejemplo, la predecesora de la ley de cuota de Bélgica de 2002, sencillamente estipulaba que una lista electoral no podía incluir más de dos tercios de candidatos del mismo sexo.

Algunas leyes no imponen cuotas pero sin embargo ofrecen incentivos para equilibrar las listas. Bajo la ley de paridad de género de Francia aprobada en 2000, aquellos partidos que coloquen a un género en menos del 48 o más del 52 por ciento de sus candidaturas a nivel nacional se les penaliza con reducciones a su financiación pública. Se utiliza una escala descendente para calcular la reducción: cinco por ciento por una diferencia entre géneros de 10 por ciento; 30 por ciento por una diferencia de 60 por ciento; y un máximo de reducción de 50 por ciento por una diferencia de 100 por ciento. En la práctica, a veces los partidos políticos están dispuestos a pagar la penalidad por no lograr una paridad de géneros (Norris 2004).

En México, según la enmienda a la ley electoral de 2002, los partidos no podrían incluir a un género en más del 70 por ciento de sus candidaturas principales. Sin embargo, la ley sólo aplica a las siguientes cinco elecciones (2003, 2006, 2009, 2012 y 2015) y obviaba el requisito de la cuota si los partidos utilizaban el “voto directo” para seleccionar a sus candidatos (Baldez 2004). En enero de 2008 se aprobó un nuevo código electoral que retiró el límite de tiempo sobre las cuotas y requirió que cada género obtuviera no menos del 40 por ciento de las listas de candidatos. Tal y como fue el caso en 2002, la ley de 2008 incluye la disposición de ordenar las listas de representación proporcional y dispensa el requerimiento de la cuota para escaños del sistema de mayoría simple siempre

que los candidatos sean seleccionados por procesos democráticos que guarden coherencia con los correspondientes estatutos del partido.

En algunos países hay escaños reservados para algunos grupos meta. Los procedimientos para ocupar estos escaños varían de país a país y es posible que no requieran o involucren la nominación por parte de un partido político. En Uganda, un grupo especial de seleccionadores identifica a los individuos que ocuparán los escaños reservados. En Tanzania, los escaños reservados para mujeres (por lo menos 20 pero no más del 30 por ciento del total) son asignados a los partidos políticos en proporción al número de escaños que ganen durante las elecciones. Se podría decir que los escaños reservados podrían crear desincentivos para que los partidos aseguren que los grupos meta sean debidamente representados en la lista de candidatos para “escaños abiertos”.

NORMAS SOCIALES Y COMPETENCIA INTER-PARTIDISTA

Los procesos de selección a menudo reflejan las normas sociales. Por ejemplo, durante el siglo diecinueve los partidos políticos canadienses constituían principalmente camarillas de notables y débiles redes locales lideradas por importantes figuras de la comunidad. En ausencia de la militancia formal y de estructuras partidistas a nivel nacional, la idea de que las redes locales escogieran a sus propios candidatos fue ganando terreno y hoy continúa siendo un importante principio de la selección de candidatos.

Muchos partidos, tanto en las democracias establecidas como en las incipientes, están experimentando una mayor democratización en los procesos de selección de candidatos. En democracias más establecidas, las explicaciones de este fenómeno incluye el “declive” de los partidos políticos como organizaciones de masa en parte como resultado de desarrollos económicos, sociales y tecnológicos que liberaron a la ciudadanía de su dependencia de los partidos políticos. En vista del debilitamiento de los vínculos entre ellos y el público, muchos partidos ampliaron sus grupos

de seleccionadores en un intento por atraer militantes nuevamente y para fortalecer el sentido de participación de los militantes y los votantes en los asuntos del partido. En algunos casos, debido a un cambio de normas, procedimientos que alguna vez fueran considerados democráticos – convenciones de delegados, por ejemplo – ya no se consideraban apropiados.

Por su naturaleza, los partidos son competitivos y a menudo consideran el impacto potencial de cualquier reforma sobre su imagen pública y prospectos electorales. Es posible que los procedimientos de selección cambien en respuesta a crecientes niveles de competencia interpartidista. En el Partido Revolucionario Institucional de México, la selección de candidatos en preparación para las elecciones de 2000 cambió como resultado de dos eventos relacionados: una mayor competencia electoral y la creciente influencia de los gobernadores. Bajo elecciones menos competitivas, la selección de candidatos se había centrado en el nivel nacional. Ya sin las victorias garantizadas en el senado, el partido comenzó a depender más y más de los gobernadores para movilizar del apoyo para los candidatos legislativos. Como resultado, los gobernadores del partido quedaron en la posición de exigir que sus aliados fueran seleccionados como candidatos (Langston 2006).

En el Reino Unido, el Partido Conservador recientemente reformó sus procedimientos para aumentar el número de candidatos mujeres y provenientes de minorías étnicas postulados en distritos electorales “susceptibles de ser ganados”. Los esfuerzos fueron apenas una parte del paquete de reformas diseñadas para ampliar la simpatía del público hacia el partido y mejorar sus prospectos electorales. En antelación a las elecciones de 2000 en Ghana, los medios estaban llenos de reportajes sobre disputas intrapartidistas con motivo del proceso de selección de candidatos del Congreso Democrático Nacional, incluyendo acusaciones de imposición de candidatos en distritos electorales. Los reportajes no sólo contribuyeron a la imagen negativa del partido, sino que las disputas también llevaron a votantes en ciertos distritos electorales a cambiar su

apoyo hacia candidatos independientes (algunos de ellos militantes del NDC que perdieron la nominación del partido) u otros partidos. Tras la derrota electoral, el partido se embarcó en una serie de esfuerzos para reorganizarse y renovar la organización y modificar sus reglas de manera que se requiriera el uso de conferencias de delegados a nivel local para determinar los candidatos legislativos.

DEMOCRACIA INTERNA

A menudo los politólogos discuten la organización del partido en términos de grados de institucionalización, inclusión y descentralización: cada uno se refiere a una escala a lo largo de la cual se colocan las estructuras organizacionales y procedimientos de los diferentes partidos. Ambos extremos en cada una de estas escalas puede significar ciertos peligros: muy poca institucionalización, inclusión o descentralización pueden amenazar la transparencia y la legitimidad de los procesos de selección, mientras que aplicadas en demasía pueden limitar severamente las capacidades del partido para adaptarse a entornos políticos fluidos y para hacer cumplir la lealtad y la disciplina partidista.

INSTITUCIONALIZACIÓN

Los partidos políticos pueden optar por seleccionar a los candidatos por medios formales o informales. Por una parte, los reglamentos del partido pueden indicar los procedimientos de selección en gran detalle. Por la otra, podrían consistir sencillamente de una serie de discusiones a puerta cerrada que involucren un pequeño grupo de individuos. Los sistemas demasiado informales o fluidos pueden causar confusión así como oportunidades para el clientelismo y el tráfico de influencias; también crean el medio para generar conflicto. En algunos casos, la institucionalización se desarrolla con el tiempo. En Ghana, el NDC experimentó con distintos mecanismos antes de establecer eventualmente sus procedimientos para la selección de candidatos legislativos por medio de varios documentos del partido.

Ya sea que se indique en los reglamentos del partido o en otros documentos, o si sencillamente se trata de una tradición establecida, los procedimientos bien definidos y publicitados dejan claras las reglas del juego. Como tal, en la medida que los partidos sigan los procedimientos establecidos, podrán ayudar a alentar la participación y a minimizar o a manejar el conflicto. Los expertos en la participación de las mujeres y de otros grupos marginados han sostenido que la institucionalización es más conducente a la participación de estos grupos porque las reglas del juego son más claras y transparentes. Habiendo dicho eso, en algunos casos se institucionalizan los procedimientos de selección pero el poder se concentra en maños de un único individuo o de un pequeño grupo de personas, lo cual limita la participación.

Los cambios a ciertos tipos de reglamentos partidistas requieren de una decisión durante un congreso del partido y/o de la votación de la militancia. Los sistemas demasiado institucionalizados son por lo tanto más difíciles de cambiar, limitando la flexibilidad de los partidos. Para garantizar el respeto de ciertos principios fundamentales y al tiempo mantener la flexibilidad para adaptar los procedimientos a cambios en el entorno político, los partidos pueden optar por incluir ciertos derechos, roles y responsabilidades en las constituciones o en los estatutos de sus partidos, y al mismo tiempo dejar la responsabilidad del desarrollo de unos procedimientos de selección más detallados a un cuerpo identificado. Esta opción ofrece una flexibilidad considerable, ya que, en teoría, los procedimientos podrían cambiar con cada ciclo electoral – dependiendo del contexto – y ser distintos para los deferentes niveles de elecciones.

Los estatutos del Fine Gael de Irlanda, menciona que las oficinas locales a nivel de circunscripción organizarán las convenciones para la selección de candidatos para la legislatura de acuerdo con las directivas emitidas por el ejecutivo nacional. Sin embargo, los estatutos también especifican que las nominaciones serán determinadas por el voto de la militancia a nivel de oficina local y sujeto a ciertos controles por parte del liderazgo nacional. Similarmente, en

Sudáfrica, los estatutos del Congreso Nacional Africano (ANC) indican que las listas de candidatos serán compiladas en la manera determinada por un comité de listas nombrado por el Comité Ejecutivo Nacional (NEC). (En la práctica, sin embargo, el proceso de la conformación de listas ha sido más o menos el mismo a lo largo de varios ciclos electorales). En el caso de los Demócratas Liberales en el Reino Unido, un Comité de Candidatos es responsable del desarrollo de procedimientos detallados para la selección de candidatos. Sin embargo, los estatutos federales del partido establecen varias disposiciones a seguir en el desarrollo de reglamentos más detallados.

Independientemente de cómo se aborde, para brindar una oportunidad justa de participación, aumentar la legitimidad del proceso y minimizar las disputas, los partidos deberían procurar establecer reglas claras con suficiente anticipación antes de cada contienda.

DESCENTRALIZACIÓN

La descentralización describe la medida en la que el poder es delegado a las oficinas locales del partido. En un extremo, la selección de candidatos puede quedar totalmente controlada por los órganos locales del partido sin la participación de sus órganos centrales. En el otro extremo del espectro, un órgano central del partido o inclusive un solo individuo controla la selección de candidatos. La mayoría de los partidos políticos caen en algún lugar entre estos extremos. En general, mayor descentralización permite mayor inclusión en la selección de los candidatos pero no garantiza la total y directa participación de los militantes. Por ejemplo, es posible que un proceso sea descentralizado y sin embargo sólo incluir a los oficiales locales del partido y no a toda la militancia.

La descentralización puede alentar a los aspirantes a candidato a buscar y a ser más sensibles a las opiniones de los oficiales a nivel local, lo cual promueve una rendición de cuentas más amplia que si los aspirantes a candidato sólo respondieran a una pequeña unidad central dentro del partido. Además, las oficinas locales juegan un papel importante en la determinación

del ánimo político en sus áreas, ayudar a esparcir el mensaje del partido y reclutar y movilizar a los activistas y a los encargados de obtener fondos. Ellos son los que mejor conocen a su localidad y a los individuos en ella. Su significativa participación en la selección de candidatas ayuda a asegurar que la persona seleccionada sea bien conocida y estimada en el área para la cual se está postulando. En sistemas de representación proporcional, la participación de las oficinas locales también puede ayudar a asegurar que la totalidad de los candidatos propuestos por el partido sea lo suficientemente diversa como para asegurar el apoyo en regiones geográficamente diversas. En el ANC de Sudáfrica, un Comité Nacional de Lista conforma las listas del partido para la Asamblea Nacional, con base a las listas compiladas y ordenadas al nivel provincial.

Los sistemas de selección de candidatos más descentralizados permiten que las oficinas locales definan sus propios procedimientos para seleccionar a los candidatos. Bajo la constitución de 2002 de la Alianza Democrática (DA) de Sudáfrica, por ejemplo, los congresos provinciales podían determinar sus propias reglas – sujetas a la aprobación por parte del Consejo Federal del partido – para la conformación de las listas de candidatos. En Canadá, las asociaciones provinciales y territoriales del Partido Liberal pueden adoptar variaciones al reglamento federal sobre selección de candidatos. Un modelo un tanto menos permisivo utilizado en Noruega permite a las oficinas locales tomar sus propias decisiones libres de la interferencia central siempre que

utilicen los procedimientos establecidos por la sede. El mismo caso se presenta en el Partido Social Demócrata de Suecia. Este modelo garantiza la uniformidad/coherencia de procedimientos al tiempo que protege el derecho de las oficinas locales a escoger libremente sin la interferencia central. Siempre que se presenten dudas acerca del potencial de que surjan oficinas locales “instantáneas” y/o para alentar a las oficinas locales para que jueguen un papel activo en los procesos partidistas entre elecciones, los partidos pueden establecer requerimientos para la participación de las oficinas locales en los procedimientos de selección (ver Cuadro 1). De esta manera, la descentralización también fortalece los prospectos de una participación total de las oficinas locales en la campaña, mejorando no sólo las posibilidades del éxito en las urnas sino contribuyendo igualmente al desarrollo de las capacidades organizacionales de estas estructuras en el largo plazo.

Un reto potencial en la descentralización radica en la necesidad de equilibrar los intereses de las oficinas locales del partido con las consideraciones de disciplina partidista e inclusive la susceptibilidad de los candidatos de ser electos. En algunos casos, las oficinas locales o los activistas pueden ser más radicales en sus opiniones que el electorado en general y es posible que opten por candidatos sin suficiente simpatía del público para ganar las elecciones. En el caso del los Demócratas Liberales del Reino Unido, por ejemplo, las oficinas locales eran más propensas a favorecer la legalización de las drogas, idea a la cual el electorado en general

CUADRO 1: EJEMPLOS DE REQUISITOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS OFICINAS LOCALES EN LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

En algunos partidos, las oficinas locales deben cumplir con ciertos requisitos para participar de los procedimientos de selección. Algunos requisitos típicos incluyen:

- Reconocimiento formal como organización del partido de acuerdo con los estatutos del partido y/u otras reglas del partido que correspondan;
- Requisito de umbral mínimo de militancia (en otras palabras, un número específico de militantes o un porcentaje del voto del partido durante la última elección);
- Recolección mínima de cuotas de membresía u otra participación en la recolección de fondos;
- Número mínimo de debates/asambleas con la participación de todos los candidatos; y
- Un período de espera.

se oponía fuertemente. Por lo tanto el partido corrió el riesgo de postular candidatos que representaran las opiniones de algunos militantes pero sin la posibilidad de reunir suficientes votos como para ganar las elecciones (Rose y O'Connell).

Las diferencias entre las oficinas locales del partido también pueden significar una amenaza a la cohesión del partido. En preparación para las elecciones de 2003 para la Asamblea de Irlanda del Norte, la selección de candidatos fue llevada a cabo por las distintas oficinas locales del Partido Unionista de Ulster. Debido a que las oficinas locales estaban divididas acerca del proceso de paz, esto resultó en la presentación de una lista dividida: la mitad de los candidatos seleccionados apoyaban el proceso de paz mientras que la otra mitad se oponía. Como resultado de estas divisiones, el partido no pudo definir una posición política acerca de cómo abordaría el acuerdo de paz en caso de ser elegido (Rose y O'Connell).

El derecho de los órganos centrales del partido para vetar candidatos o para aprobarlos con antelación puede brindar algunas salvaguardas. El derecho a veto, sin embargo, podría resultar un tanto menos atractivo como opción que la aprobación previa debido a la posibilidad de altos niveles de frustración entre las oficinas locales del partido cuyos candidatos sean rechazados por el liderazgo. Cualquier reorganización del proceso de selección debido a un cambio de posición del liderazgo podría conllevar serios costos financieros y lesionar la moral o la unidad del partido. Sin embargo, cuando se utilizan cuidadosamente, tales poderes del liderazgo pueden servir como un disuasivo constructivo en caso de cualquier desvío en comportamiento de las oficinas locales. El solo saber que el liderazgo del partido tiene el derecho a veto y que está preparado a usarlo podría servir como disuasivo e inducir a las oficinas locales a seleccionar candidatos que cumplan tanto con las necesidades de la oficina local como la del partido central. Si bien los críticos argumentan que esto crea vacíos conducentes al llamado *compadrazgo*, también puede estimular el diálogo y eventualmente llevar a un acuerdo sobre la propuesta de candidatos

que se ajuste tanto a las necesidades regionales como las de la sede. En el Fine Gael de Irlanda, el Comité Ejecutivo emite los lineamientos para selección de los candidatos en cada distrito electoral. En la práctica, sin embargo, antes de que el Comité Ejecutivo emita sus lineamientos, se convocan los comités de estrategia en cada circunscripción con antelación a la convención. Los comités evalúan su situación política local, las fortalezas y debilidades de los potenciales candidatos de Fine Gael así como los de la competencia, identifican a candidatos potenciales (donde sea necesario) y hacen recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre el momento correcto de las convenciones, la estrategia electoral y el número de candidatos. Este proceso de consultas ha ayudado a evitar desacuerdos entre el liderazgo nacional y las oficinas locales del partido.

El derecho de la dirigencia del partido para de manera directa nombrar o seleccionar candidatos para ciertos distritos electorales o cargos específicos en la lista del partido es otra opción. En el Partido Liberal Canadiense, las reglas de las oficinas territoriales o provinciales pueden otorgar al Líder la autoridad para designar candidatos sin la necesidad del proceso de selección descrito en las reglas. Además, el Líder y el Comité Nacional de Campaña, a su absoluta discreción, podrán optar por no aprobar a un candidato. En casos de urgencia electoral – ya sea en un distrito electoral específico o en todo el país – la Presidencia Nacional de la Campaña podrá, a su discreción, alterar las reglas de selección para cualquier oficina local. En el Frente de Liberación de Mozambique, la comisión política puede nominar directamente al 10 por ciento de los candidatos. Para el resto de la lista, las oficinas distritales proponen candidatos a los comités provinciales que, a su vez, desarrollan y envían listas a la comisión política del partido (Siteo et al. 2005).

Los partidos pueden optar por imponer ciertas restricciones sobre las facultades de los órganos centrales del partido en la toma de decisiones para preservar alguna medida de equilibrio en el proceso de selección. De acuerdo con los estatutos de 2002 del partido

DA de Sudáfrica, las oficinas provinciales elaboraban las listas de de candidatos de sus distritos electorales pero debían reservar ciertas posiciones de sus listas en blanco. Utilizando los puestos vacíos de la lista, el líder del partido podía trasladar el nombre de un nominado a un puesto superior en la lista pero no podía ni bajarlo de puesto ni retirarlo de la lista. Además, mediante el voto mayoritario de dos tercios, las oficinas provinciales podían vetar los cambios del Líder. En el Movimiento Socialista Panhelénico de Grecia, o PASOK, se consultaba a las oficinas locales para determinar a los candidatos de 56 distritos electorales uninominales y plurinominales pero no están involucradas en la conformación de la lista nacional. El Cuadro 2 delinea algunas opciones para equilibrar los intereses del liderazgo y los de las oficinas locales.

INCLUSIÓN

Los modelos más incluyentes permiten que cada votante inscrito o inclusive cualquier individuo interesado voten directamente en la selección de candidatos. Las primarias abiertas brindan una indicación del tipo de apoyo que los candidatos potenciales podrían recibir en las

urnas. Sin embargo, es posible que esto requiera que los candidatos desarrollen campañas más largas para llegar a un mayor número de votantes, lo cual alimenta el fenómeno de la campaña “perpetua” y contribuye al aumento de los costos. Los mayores costos de campaña hacen que los candidatos opten por fuentes de financiación no del todo agradables o favorecer la participación de aquéllos que son financieramente solventes y por lo tanto mejor posicionados para soportar el costo independientemente de sus capacidades de liderazgo.

En general, aquellos partidos políticos que involucran activamente a sus militantes tienden a estar conectados con los votantes de una forma más natural y por lo tanto los hace más conscientes de las inquietudes de la ciudadanía. Los modelos incluyentes también pueden animar a los candidatos y, eventualmente, a los representantes electos o la dirigencia del partido a ser más leales a los intereses generales de los militantes del partido que son de quienes depende su reelección y futuro político. Es más probable que los militantes del partido apoyen con más ahínco a los candidatos que ellos hayan escogido, y como tal, pueden convertirse en los más valiosos donantes, recaudadores de fondos y organizadores. Uno de los riesgos de la

CUADRO 2: EQUILIBRIO DE LOS INTERESES DEL LIDERAZGO Y DE LAS OFICINAS LOCALES EN LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

A continuación se describen algunas opciones para equilibrar la participación del liderazgo y de las oficinas locales en el proceso de selección de candidatos:

- Las oficinas locales deben seleccionar a los candidatos de entre una lista de candidatos aprobada con antelación por el liderazgo o solicitar la aprobación de cualquier otro candidato.
- El liderazgo debe aceptar la selección de la oficina local siempre que la persona forme parte de la lista de candidatos aprobada con antelación por el liderazgo.
- El liderazgo podrá rechazar/vetar un número específico (sin embargo limitado) o porcentaje de los candidatos seleccionados por las oficinas locales.
- El liderazgo podrá rechazar la selección de la oficina local pero sólo un número limitado de veces durante cada ciclo electoral.
- El liderazgo podrá rechazar la selección de la oficina local un número ilimitado de veces durante un ciclo electoral en particular.
- El liderazgo podrá rechazar la primera opción de la oficina local pero deberá entonces aceptar al primer finalista de la elección local.
- Algunas posiciones específicas de las listas de candidatos son determinadas por el liderazgo del partido.
- Los cambios hechos por el liderazgo podrán ser vetados por un cierto porcentaje de los votos de los delegados o de la militancia.

participación no controlada de los militantes o del público en general radica en la potencial amenaza a la cohesión del partido. En aquellos entornos donde los militantes (o el público) deciden en lugar del liderazgo del partido, los candidatos sienten la tentación de colocar las opiniones de las bases por encima de la lealtad o la unidad del partido.

Los partidos políticos pueden introducir varias salvaguardas para minimizar estos riesgos. La primera es mantener buenos registros de la militancia como práctica general. Algunos partidos toman medidas específicas para publicar sus listas de militantes, permitiendo así que los individuos verifiquen su información. En entornos donde existen preocupaciones sobre militancia en varios partidos, el publicar tales registros – suponiendo que esto no implique una amenaza a la seguridad de aquellos individuos listados – puede ser de ayuda para identificar problemas. En algunos partidos, los nuevos militantes sólo pueden participar en los procedimientos de selección luego de un número específico de días o meses posteriores a su inscripción en el partido. Esto puede limitar las posibilidades de que un aspirante a candidato pueda ejercer alguna influencia sobre los resultados de la selección al inscribir a sus contactos personales como militantes del partido. Otras salvaguardas incluyen límites sobre el número de nuevos militantes que cualquier aspirante a candidato pueda reclutar y el requisito de que todos los pagos por militancia sean depositados directamente a una cuenta del partido, lo cual facilita identificar instancias de militancias en “paquete”. En algunos casos, los líderes nacionales del partido mantienen el control sobre los procedimientos de inscripción en el partido, ayudando así a evitar que aquellos individuos que no tengan un interés real en el partido se hagan con el control de las oficinas locales y prevenir cualquier intento por parte de oligarcas locales de obstruir el ingreso al partido de cualquier posible contrincante.

En el Fine Gael de Irlanda, por ejemplo, los estatutos del partido describen los procedimientos para publicar anualmente el registro de la militancia así como los pasos para rectificar los registros. Sólo los militantes que aparezcan publicados en la

más reciente versión del registro podrán votar en las convenciones. Un Comité de Apelaciones nombrado por el ejecutivo del partido de entre sus militantes es responsable de resolver cualquier disputa sobre el registro. Además, los militantes inscritos deben suministrar su identificación cuando reciben boletas para votar.

De manera alterna, se podrían establecer umbrales deliberadamente bajos en un intento por atraer a nuevos militantes y para calmar cualquier preocupación que exista sobre prácticas que desalienten la participación. En Canadá, a menudo la selección de candidatos se considera como una oportunidad para reclutar a nuevos militantes. Como tal, si bien los umbrales para la participación son relativamente bajos – en algunos casos tan bajos como 30 días de antelación a la fecha oficial de la asamblea de selección – las reglas para la nominación de candidatos de tanto el partido Conservador como del Liberal incluyen lineamientos para el reclutamiento de nuevos militantes por parte de los aspirantes.

PARTICIPACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

Es posible que, en ciertos casos, el permitir que todo militante participe en la selección de candidatos resulte poco práctico por razones tales como el gran número de personas involucradas. En sistemas de representación proporcional con listas cerradas para distritos electorales de gran tamaño (como por ejemplo, todo el país), el grado de coordinación que hace falta para obtener una sola lista sería algo difícil de lograr mediante el sistema de votación universal directa. Por esta razón y otras, los partidos podrían decidir mantener la participación delegada en lugar de directa durante la selección de candidatos con base a la tradición.

Sin embargo, el papel de los delegados y su utilización puede ser controvertido por varias razones. Una pregunta importante es cómo se seleccionan los delegados. Un tema relacionado se refiere a si se debería esperar que los delegados emitan su voto con base a las preferencias de los grupos o individuos que representan o con base a sus propios análisis acerca de lo que serían los mejores intereses del

partido y/o de las personas a las cuales representa. (Por supuesto, en caso que se trate de votación secreta, no existe forma de verificar el voto de un delegado en particular. Además, en algunos casos, es posible que los delegados sean escogidos antes de conocerse la lista final de aspirantes). Algunos dicen que los delegados a menudo cuentan con la experiencia y los conocimientos necesarios para tomar una decisión informada entre los candidatos potenciales. Sin embargo, los grupos más pequeños de seleccionadores generados por los sistemas de delegados pueden aumentar el potencial del tráfico de influencias. A pesar del conteo secreto de votos por parte del NPP en Ghana, la preocupación sobre el uso del clientelismo para ejercer una influencia sobre los votos de los delegados ha llevado a algunos militantes a proponer el voto de toda la militancia, reforma que aún no ha sido adoptada por el partido.

CUADRO 3: VOTO UNIVERSAL

El Voto Universal Directo generalmente describe los procesos de selección de candidatos del partido y otros procesos de toma de decisión que permiten la participación directa de la totalidad de la militancia. A menudo es percibido como la forma más pura de “democracia interna”, la antítesis del modelo de reuniones a puerta cerrada. Sin embargo, los estudios sugieren que mientras más amplio sea el grupo de seleccionadores menor será la posibilidad de conformar listas equilibradas en ausencia de medidas correctivas. Aquellos partidos que se preocupen por tener un equilibrio entre los intereses de la militancia y la disciplina partidista pueden optar por establecer salvaguardas como la aprobación previa de los candidatos por parte del liderazgo o medidas correctivas tales como sistemas ponderados, cuotas o escaños meta/reservados para asegurar una lista equilibrada. Algunos puristas dirían que la introducción de tales medidas diluye tanto la participación como la democracia.

Es posible que los delegados también pierdan el contacto con los militantes y con el sentimiento de los votantes. La falta del Partido Laborista del Reino Unido de involucrar a la base en la formación de políticas y en la selección de candidatos constituyó un factor principal de su derrota en las elecciones

generales de 1983, la peor en la historia del partido. La formación de políticas y la selección de candidatos habían sido actividades dominadas por los parlamentarios, los líderes sindicales y los activistas del partido a nivel local, quienes perdieron cada vez más el contacto con los temas que inquietaban al público votante. Como parte del consiguiente proceso de modernización del partido, se introdujo el voto universal para ayudar a diluir el poder de estos intereses.

Igualmente se pueden suscitar preocupaciones si los votos de los delegados se “diluyen” ya sea como resultado de un sistema ponderado o debido a la proporción de delegados ex-oficio. Dependiendo en el historial y perfil ideológico de cada partido, los delegados ex-oficio pueden incluir a representantes de los sindicatos, legisladores en funciones o candidatos legislativos y antiguos líderes del partido. En el ANC de Sudáfrica, por ejemplo, 80 por ciento de los delegados con voto en las Conferencias Provinciales de Listas representan a las oficinas locales. El número de delegados por cada oficina local se determina en proporción al número de militantes con sus pagos al día. El 20 por ciento restante de delegados con voto se distribuye entre los Comités Ejecutivos Provinciales, personas con cargos y las Ligas Juvenil y de Mujeres.

RECLUTAMIENTO Y TEMAS DE ELEGIBILIDAD

¿QUIÉN ES ELEGIBLE Y QUIÉN DECIDE?

Además de asegurar que los candidatos potenciales cumplan los criterios legalmente establecidos, los partidos pueden optar por definir formalmente criterios adicionales para sus candidaturas. Tales criterios pueden servir de ayuda como disuasivos para evitar que se presenten personas no calificadas. Sin embargo, si estos criterios son muy restrictivos pueden discriminar contra ciertos tipos de candidatos potenciales, reduciendo así la participación en el proceso o inclusive limitando las opciones que el partido puede tener a su disposición durante elecciones difíciles. Peor aún, pueden llegar a ser

tan restrictivos como para que una mayor participación en otros aspectos del proceso carezca de sentido.

En el Partido Revolucionario Institucional de México, las reglas del partido disponen la selección de candidatos al senado por parte de convenciones estatales de nominación. Sin embargo, en muchos casos estas convenciones sencillamente votaron para aprobar opciones únicas descritas como “candidatos de unidad”. Típicamente, estos “candidatos de unidad”, si bien identificados inicialmente utilizando una variedad de factores incluyendo la participación de distintas facciones y gobernadores, fueron seleccionados por la dirección nacional del partido y luego presentados a las convenciones para su aprobación. Los requisitos para candidatos establecidos por el liderazgo en marzo de 2000 eran tan restrictivos que en algunos casos sólo uno de los candidatos cumplió con los criterios. Más aún, una comisión del liderazgo nacional tuvo que ratificar a todos los candidatos antes de presentarlos a las convenciones para la votación final (Langston 2004).

Aunque los partidos políticos difieren en la manera de abordar el tema, normalmente los reglamentos del partido o no establecen o establecen condiciones mínimas de elegibilidad, dejando los detalles a cuerpos tales como los paneles de reclutamiento y/o comités de revisión/listas. Inclusive entonces, algunos

partidos evitan establecer criterios específicos para mantener un máximo de flexibilidad. Una manera común de abordar esto es el uso de formularios de solicitud que no sólo confirman que el candidato potencial cumple con los criterios legales de elegibilidad sino que incluye preguntas abiertas sobre los antecedentes del solicitante.

La constitución del NPP de Ghana simplemente requiere que los potenciales candidatos legislativos sean: militantes conocidos y activos durante al menos dos años; militantes inscritos y votantes en el distrito electoral en el cual esperan postularse (aunque la oficina local podrá emitir excepciones); y de buena solvencia moral y reputación. Igualmente, deben pagar una cuota prescrita por el partido; cumplir con los criterios legales de elegibilidad; y firmar un compromiso. Los estatutos de Fine Gael no abordan el tema de la elegibilidad de un candidato del todo. (El Cuadro 4 delinea algunos de los criterios típicos establecidos por partidos alrededor del mundo mientras que el Cuadro 5 proporciona ejemplos de preguntas/temas incluidos en formularios de solicitud).

Los lineamientos del ANC para elaborar la lista nacional de representación proporcional incluye los siguientes criterios de elegibilidad del candidato: experiencia o experticia para mejorar la eficacia legislativa; ningún antecedente penal (con la excepción de delitos políticos antes de abril de 1994); ningún historial de mala

CUADRO 4: EJEMPLOS DE REQUISITOS PARA CANDIDATOS

Algunos ejemplos de criterios para candidatos legislativos definidos por partidos políticos incluyen:

- Cumplir con los requisitos legales para postularse.
- Período mínimo de militancia.
- Mínimo de años de residencia en el distrito electoral en el cual el solicitante desea postularse (donde los requisitos del partido sean más exigentes que el requisito legal).
- No tener antecedente de suspensión del partido.
- Estar al día con las cuotas de militancia y haber cumplido con cualquier otra obligación financiera para con el partido.
- Dirigir discursos u organizar un número mínimo de asambleas públicas y/o partidistas en su distrito electoral.
- Ser apoyado por un número mínimo de militantes del partido que hayan cumplido con todos los requisitos del partido (por ejemplo, recoger un cierto número de firmas).
- Aprobación previa de la(s) unidad(es) central(es) del partido.
- No ser militante de otro partido político.
- Estar libre de cualquier antecedente penal y de cualquier otro caso pendiente que ya haya sido presentado ante un tribunal o esté bajo investigación.

disciplina, corrupción o participación en el fomento de la división; y no tener violaciones al código de conducta del partido. Otros criterios establecidos para listas generales requieren la representación equilibrada en términos de: geografía; género; la composición social del país; miembros en funciones para asegurar la continuidad y la experiencia; edad; personas con discapacidades; y experticia técnica para lidiar con los retos de gobierno. Finalmente, los candidatos deben estar preparados para desistir de cualquier tipo de empleo para dedicarse de tiempo completo al partido y la labor legislativa.

Independientemente del enfoque, la pregunta importante es: ¿quién decide quién es elegible para optar por la nominación del partido? En caso de comités y paneles: ¿cómo se elige o se nombra a los miembros y quién califica para ser miembro? En el Partido Liberal británico, el Consejo del partido elige al Presidente del Comité de Candidatos, el cuerpo responsable del desarrollo del reglamento para la selección de candidatos y para supervisar la conformación de las listas de candidatos aprobados con anterioridad. Otros integrantes del Comité incluyen a los presidentes de los comités de candidatos a nivel regional electos por los partidos regionales, cinco militantes de base electos por el Consejo del partido, el Jefe de la Bancada Parlamentaria o un miembro del parlamento nombrado por él/ella, así como un representante de la Asociación de Candidatos Parlamentarios del partido.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

En la práctica, el proceso de condensar al grupo de individuos elegibles en una lista de candidatos del partido es formado por una combinación de factores formales e informales que alientan o disuaden a un individuo para que se presente. Si bien los partidos políticos juegan un papel clave, en sociedades abiertas también juegan un papel importante los grupos de intereses especiales, los medios de comunicación y aquéllos que prestan un apoyo financiero.

En sus intentos por encontrar a los candidatos adecuados, algunos partidos utilizan paneles o comités de reclutamiento a los que se

les encarga: la conformación de una lista de candidatos potenciales; establecer su interés potencial en postularse para un cargo; y entrevistarlos. En el Reino Unido, los Conservadores y otros partidos constantemente procesan solicitudes de activistas patrocinados por altos funcionarios y las oficinas locales del partido. Estos candidatos potenciales participan en eventos que brindan capacitación pero que también les brindan la oportunidad para demostrar sus destrezas. A los candidatos que son rechazados durante esta fase se les exhorta a introducir una nueva solicitud. Aquéllos que pasan a la lista pero que no son seleccionados para una elección en particular continúan en el grupo del cual se seleccionarán candidatos en el futuro.

CONSIDERACIONES COMUNES AL IDENTIFICAR CANDIDATOS

Ya sea que se defina de manera formal o informal, los partidos típicamente consideran factores como: el historial del individuo de participación en el partido; las destrezas políticas (por ejemplo, destrezas de comunicación y de campaña); temas relacionados con la ética; y la simpatía del público. En algunos casos, la habilidad de recolectar fondos también es importante. A continuación se discuten estos factores con mayor detalle.

Historial de Participación Activa en el Partido.

Los criterios relacionados con el historial de participación del individuo premian a los activistas del partido. Están diseñadas para dar prioridad a aquéllos que están más comprometidos con y que conocen las opiniones y los valores del partido. También sirven como salvaguarda contra aquéllos que sencillamente quieren utilizar al partido como vehículo para asegurar un cargo por elección. Típicamente, solicitan que los candidatos potenciales cumplan con una o más de las siguientes condiciones: un período mínimo de servicio o militancia en el partido; que todas las cuotas partidistas estén al día; y la contribución al partido a través de un cargo por elección u otros tipos de activismo.

CUADRO 5: EJEMPLOS DE TEMAS Y PREGUNTAS EN FORMULARIOS DE SOLICITUD PARA CANDIDATOS

Si bien algunos formularios de solicitud hacen preguntas directas y abiertas, otros simplemente piden que el solicitante demuestre su experiencia/destrezas en varias áreas. En algunos casos, los paneles de evaluación utilizan un sistema de puntos para clasificar a los solicitantes. Los solicitantes pueden ser descalificados si no cumplen con ciertos criterios específicos (por ejemplo, requisitos mínimos de militancia o legales) y/o acumular varios puntos con base a su habilidad para demostrar las destrezas deseadas. Los siguientes temas han sido adaptados de paquetes utilizados anteriormente por el Panel Nacional Parlamentario del Laborista del Reino Unido. El Panel es el cuerpo encargado de desarrollar la lista de candidatos parlamentarios aprobados previamente. Las oficinas locales pueden nominar a candidatos de esta lista para su distrito o proponer a otros que deben ser luego aprobados por el Comité Ejecutivo Nacional del partido.

Experiencia Partidaria: Demostrar un historial pertinente de experiencia y/o compromiso para con el partido.

Conocimiento: Demostrar conocimiento y entendimiento de las políticas del partido, temas de política pública y procesos.

Otra Experiencia de Vida: Dar pruebas de otra experiencia fuera del partido y demostrar su pertinencia con respecto a la posición para la cual busca ser postulado. Esto puede incluir experiencia en: el sector voluntario; servicio público; su profesión; y su experiencia internacional.

Habilidades de Comunicación: Demostrar la habilidad para comunicarse efectivamente tanto oralmente como por escrito. Por ejemplo, proporcionar pruebas de su habilidad para hacer presentaciones, dar discursos, negociar, redactar informes, etc.

Habilidades de Campaña y Desarrollo Partidista: Demostrar la habilidad para planear y de manera eficaz llevar a cabo una campaña y mostrar conocimiento y comprensión de varios métodos de campaña. Proporcionar pruebas de la participación activa y el conocimiento de distintas maneras de transmitir mensajes a públicos meta, reclutamiento y retención de militantes, etc.

Habilidades de Representación y Solución de Problemas: Demostrar la habilidad para representar a otros y crear y de manera efectiva presentar un caso – por ejemplo, asumir un caso en nombre de otra persona, delinear las opciones para solucionar el problema y mantener informada a la persona.

Destrezas Interpersonales, de Trabajo en Equipo y de Enlace: Demostrar la habilidad de escuchar, comunicar y relacionarse bien con otros así como la habilidad de trabajar en colaboración con otras personas provenientes de distintos sectores y comunidades - por ejemplo, prueba de su habilidad para tratar con el público, para trabajar con distintas organizaciones públicas, privadas y comunitarias y para trabajar en colaboración con colegas - particularmente en posiciones de liderazgo.

Otras Destrezas: Enumere otras destrezas pertinentes, las cuales pueden incluir: medios de comunicación; delegación y gerencia; planeación y gestión de tiempo; y habilidades en idiomas.

Declaración Personal: Exponga las razones por las cuales solicita ser seleccionado.

Hace décadas, los criterios del Partido Socialista de Bélgica incluían: militancia de al menos cinco años; compras anuales mínimas de la tienda cooperativa Socialista; suscripciones regulares al periódico del partido; inscripción de los hijos del candidato en escuelas públicas; y la participación de la esposa e hijos del candidato en las actividades del partido que correspondan (Rahat y Hazan 2001). En el Partido Progresivo Demócrata de Taiwán (DPP), los candidatos potenciales deben haber sido militantes

contribuyentes durante al menos dos años (Manikas y Thornton 2003).

Una desventaja potencial es que estos requisitos podrían restringir el acceso al partido a candidatos que de otro modo serían atractivos, cuyos éxitos hayan sido logrados principalmente fuera de las actividades del partido, o que cumplan con otro criterio que pudiera interesar al partido y/o al público votante. Por ejemplo, un partido comprometido en postular a más mujeres, jóvenes o minorías étnicas podría reclutar candidatos de estos grupos sociales aún

si su historial establecido con el partido fuera limitado. Similarmente, el reconocimiento por parte del votante de un integrante muy respetado de una dinastía política o un individuo con una distinguida carrera militar o carrera de alto perfil en la industria del entretenimiento pueden darle un empujón a las campañas. Por lo tanto, algunos partidos permiten que sus líderes eximan a algunos candidatos de los requisitos mínimos de afiliación. En el Partido de la Revolución Democrática (PRD) de México, el Consejo Nacional puede nombrar candidatos externos en hasta 20 por ciento de los puestos y más si una mayoría de dos tercios del Consejo aprueba un aumento. Los reglamentos del partido establecen dos conjuntos de criterios de elegibilidad para candidatos potenciales: uno para los militantes del partido y otro para los candidatos externos.

Simpatía del Público. La percepción de los votantes sobre los candidatos se forman a través de una variedad de factores que van desde lo emocional hasta posiciones matizadas más objetivas sobre temas complejos de política. Los partidos políticos enfrentan el reto de identificar a candidatos que pasarán la doble prueba de legitimidad/apoyo del partido y del público. Varios partidos utilizan las encuestas para evaluar las percepciones del público acerca de varios individuos como parte del proceso de preselección. En Taiwán, el Partido Progresivo Demócrata (DPP) y el KMT han seleccionado a candidatos con base en una combinación de votos de la militancia y el apoyo público medido en encuestas de opinión pública. Ambos tipos de apoyo recibieron el mismo peso y el individuo con el mayor puntaje ganó la nominación (Manikas y Thornton 2003). En México, el Partido Revolucionario Institucional llevó a cabo encuestas de opinión pública a nivel estatal para determinar cuál de los potenciales candidatos al senado era más conocido por los votantes y cuál tenía la mejor imagen entre los potenciales votantes. El Movimiento Socialista Panhelénico de Grecia o PASOK también ha utilizado las encuestas para medir el apoyo público de aspirantes a la nominación.

Destrezas Políticas. Una buena oratoria pública, sensibilidad política, planeación estratégica y destrezas organizacionales se encuentran entre las cualidades más deseadas en un candidato. En el caso de individuos que han detentado cargos en el partido, su desempeño en dichas posiciones puede brindar alguna indicación de sus destrezas políticas. Las habilidades de estos candidatos potenciales también se pueden examinar mediante formularios de solicitud, escenarios simulados y la participación en debates con otros aspirantes.

Ética. Al postular candidatos de alta solvencia moral, los partidos pueden demostrarle al público su compromiso con la ética en los cargos públicos. Además, asegurando que el candidato potencial cumpla con ciertos estándares mínimos o que divulgue cierta información al partido antes de postularse ayudará a prevenir escándalos que potencialmente pudieran lesionar al partido. En la India, por ejemplo, como parte de su campaña para promover mejores opciones para el público votante, Lok Satta, un movimiento ciudadano, investigó los antecedentes de varios candidatos electorales. Como resultado de sus hallazgos, la organización publicó los nombres de 45 candidatos con antecedentes penales, exponiendo a los individuos así como a sus partidos a una situación muy embarazosa y dañando la confianza del público en ellos. En antelación a las elecciones para el congreso de Corea del Sur en abril de 2000, un movimiento civil – la Alianza de Ciudadanos – “tachó” a 86 candidatos como corruptos, no calificados o de otro modo inadecuados para ocupar un cargo. Cincuenta y nueve de ellos perdieron, lo cual sugiere que el haberlos tachado tuvo un efecto significativo tanto sobre la proporción del voto de los candidatos como sobre las probabilidades de éxito de los candidatos (Horowitz y Kim 2002). Similarmente, en antelación a las elecciones de 2004 en Rumania, la Coalición para un Parlamento Limpio, un movimiento cívico, publicó una lista con más de 200 candidatos tachados como legisladores inadecuados. Eventualmente, más de un cuarto de esos

candidatos fueron retirados de las listas de los partidos.

Es posible que los partidos le pidan a los candidatos que presenten información sobre su pasado (antes de participar en una selección de candidatos) y/o a comprometerse con ciertos estándares éticos, en caso de ser seleccionados para representar al partido durante una elección. Los Liberales canadienses llevan a cabo exhaustivas verificaciones de antecedentes de los candidatos potenciales. En Taiwán, los reglamentos del KMT impiden que individuos que hayan violado leyes nacionales en áreas tales como crimen organizado, lavado de dinero, drogas y armas se postulen, aún si se encuentran en proceso de apelar condenas previas. Los requisitos van más allá de los criterios legales del país para candidatos. El Código de Conducta del partido Fianna Fáil de Irlanda prohíbe a los candidatos aceptar cualquier contribución que pudiera comprometer su independencia y requiere que los candidatos entreguen cualquier donación por encima de cierta cantidad a la organización del partido o a la sede.

Acceso a Fondos. Los partidos políticos necesitan dinero para financiar sus operaciones, no sólo durante la campaña sino también durante períodos entre elecciones. Aquellos candidatos que posean suficientes recursos para cubrir una porción significativa de los costos de su campaña pueden ser una opción atractiva para los partidos. Es posible que partidos con pocos recursos se sientan tentados a ofrecer a individuos pudientes ciertas candidaturas. Sin embargo, en ausencia de otros criterios, los aspirantes a candidatos podrían sencillamente “comprar” una candidatura ya sea para un distrito electoral en particular o para asegurar un puesto deseable en la lista. Esto podría socavar la transparencia y la rendición de cuentas no sólo dentro de los partidos sino en procesos políticos en un sentido más amplio, especialmente si tales candidatos fueran electos.

Dependiendo del proceso de selección y de las condiciones locales, asegurar la nominación

en sí les podría costar a los candidatos importantes cantidades de dinero. Por ejemplo, en 2006 ConservativeHome, una comunidad en línea que se describe a sí misma como independiente pero que tiende a apoyar al Partido Conservador del Reino Unido, estimó que con base a las experiencias de 16 individuos, las campañas de nominación podrían costar entre £27,235 y £41,500 (incluyendo los costos reales así como el estimado de ingreso perdido). Preocupados por el costo para los aspirantes, ConservativeHome sugirió reducir el costo de asistir al Examen de Evaluación Parlamentaria y establecer un fondo de emergencia para candidatos con problemas financieros. En respuesta, David Cameron comentó que el partido continuaría con su práctica de reducir la tarifa del Examen de Evaluación Parlamentaria en casos individuales y prometió explorar la posibilidad de establecer el fondo de emergencia.

En la mayoría de los casos, se espera que los candidatos utilicen una combinación de fondos personales y fondos que recauden para cubrir el gasto de sus campañas de nominación. Siempre que los costos de asegurar la nominación (y/o costos de campaña, de ser asumidos en gran parte por los individuos) sean percibidos como altos, esto impediría que candidatos, que de otro modo serían calificados como adecuados, compitieran por carecer de los recursos necesarios para participar. En ciertos casos, organizaciones independientes de los partidos políticos así como alas especializadas de los partidos han suministrado apoyo financiero a candidatos de grupos históricamente marginados durante el proceso de nominación así como durante la campaña. Ejemplos de esto incluyen a Emily’s List, que apoya a mujeres que apoyan el derecho legal al aborto inducido en los Estados Unidos y los Demócratas Liberales de Minoría Étnica del Reino Unido, que asisten a candidatos de las minorías étnicas, entre otras cosas, con la recolección de fondos.

Antecedentes Socioeconómicos y Académicos.

Los requisitos académicos específicos pueden ser controvertidos y potencialmente discriminatorios contra grandes segmentos de la población que de otro modo harían importantes aportes al proceso político. Por otra parte, se podría decir que es

necesario tener cierto nivel básico de educación para, de manera completa y efectiva, desempeñar la amplia gama de responsabilidades de un funcionario electo con el voto popular. Inclusive si los criterios definidos formalmente no incluyeran este requisito, los antecedentes

CUADRO 6: CRONOGRAMAS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Los partidos pueden incrementar sus posibilidades de encontrar a los candidatos correctos invirtiendo el tiempo necesario y otros recursos en el proceso. Aquellos partidos que dejan el reclutamiento – aspecto crítico del proceso – hasta el último minuto corren el riesgo de apurarse para “llenar la lista” a tiempo para las elecciones. Por ejemplo, es posible que un individuo que inicialmente parece adecuado tenga una debilidad que el partido luego no tenga tiempo de corregir. Peor aún, es posible que los partidos se vean forzados a postular candidatos menos que satisfactorios debido a lo limitado de las opciones disponibles. Sin embargo, una selección demasiado temprana de los candidatos puede prolongar la campaña, forzando así a los partidos y/o los candidatos a incurrir en costos adicionales. En ambientes políticos cerrados las campañas prolongadas pueden exponer a los candidatos a períodos más largos de acoso por parte de regímenes autocráticos.

Congreso Nacional Africano. La conformación de listas para las elecciones de la Asamblea Nacional puede durar casi ocho meses. Los Lineamientos del Proceso de Listas de 2003 establecía el siguiente cronograma:

Fecha	Evento
Mayo	Finalizar Lineamiento de Proceso de Listas y establecer la estructura de las listas
Junio	Revisión de oficiales en funciones
Junio – Julio	Las estructuras regionales del partido son informadas acerca del proceso
Julio – Septiembre	Las oficinas locales presentan nominaciones
Septiembre	Preparaciones para Conferencias Provinciales de Listas
Octubre	Se realizan las Conferencias Provinciales de Listas; preparaciones para la Conferencia Nacional de Listas
Noviembre – Diciembre	Se realiza la Conferencia Nacional de Listas; apelaciones finales; se finalizan listas

Partido Laborista Británico. La selección de candidatos se lleva a cabo de forma escalonada. Para el proceso de selección que comenzó en 2006, por ejemplo, se llevaron a cabo las selecciones en los distritos electorales que no estaban controlados por el Partido Laborista, y se dejaron para el último aquéllas de los distritos “susceptibles de ser ganados”. La totalidad del proceso, comenzando con la apertura de las solicitudes para ser incluidos en la lista de aprobaciones previas dura más de 18 meses.

Fecha	Evento
Enero - Mayo 2006	Avisos para el Panel Parlamentario Nacional (NPP); los solicitantes deben aplicar a más tardar el primero de marzo para ser entrevistados en mayo; las candidaturas se llenan en junio de 2006
Enero - Mayo 2006	Ajuste a cambios conocidos en límites de distritos electorales según corresponda
Marzo 2006	Determinar procedimientos de acción positiva
Enero - Mayo 2006	Entrevistas a nuevos solicitantes para el NPP
Enero - Junio 2006	Sesiones de capacitación y primeros eventos con solicitantes para el NPP
Junio - Diciembre 2006	Selecciones en distritos electorales no controlados por el Partido Laborista
Noviembre 2006	Parlamentarios en funciones reciben cartas preguntando si planean competir en las próximas elecciones; se solicita respuesta a más tardar el 31 de diciembre de 2006
Enero 2007	Comienza selección en distritos con parlamentarios en funciones
Mayo 2007	Determinar acciones positivas para escaños con parlamentarios que se jubilan
Julio 2007	Comienza selección en escaños “susceptibles de ser ganados” y en los de parlamentarios que se jubilan
Septiembre 2008	Comienzan todas las selecciones

CUADRO 7: EVALUACIÓN DE ASPIRANTES EN LA ALIANZA DEMOCRÁTICA DE SUDÁFRICA

La política, por naturaleza, combina el arte con la ciencia. Si bien las reglas y procedimientos claros juegan un papel importante en fomentar la transparencia, alentar la participación y minimizar el potencial de conflicto, existe un argumento legítimo para permitirle a los partidos alguna medida de flexibilidad para adaptarse a los factores políticos. Más aún, dada la naturaleza competitiva presente en la política multipartidista, es natural que los partidos políticos hagan lo posible por evitar que la competencia tenga acceso a información acerca de los aspectos sensibles de su proceso de selección. Por estas y otras razones, no existen respuestas fáciles acerca de cómo los líderes y la militancia sopesan las diferentes consideraciones para evaluar a los aspirantes a la nominación. Mientras que algunos partidos sencillamente dejan a los individuos encargados de filtrar a los solicitantes utilizar su mejor criterio para determinar la idoneidad de un solicitante en particular, otros utilizan un criterio formal de puntaje. Por ejemplo, el Artículo 7.3 de los procedimientos de nominación de la Alianza Democrática (DA) de Sudáfrica establece que la evaluación de aspirantes a candidato “debe, en la medida de lo posible, hacerse sobre la base de criterios objetivos y en términos de un sistema estándar de puntuación, el cual será desarrollado por el Ejecutivo Federal”. La constitución también establece los distintos componentes de la evaluación:

- Evaluación escrita del oficial ejecutivo provincial o su delegado de la contribución continua del individuo al crecimiento y desarrollo del partido;
- Evaluación escrita del oficial ejecutivo provincial o su delegado de la contribución y/o liderazgo del individuo en su comunidad o en la sociedad en general;
- Una evaluación de la capacitación relevante recibida por el individuo; y
- En caso de ser representante electos en funciones o anteriores:
 - Una evaluación escrita de su constante contribución como integrante de ese cuerpo por parte del liderazgo que corresponda (normalmente el líder del partido y el líder de la bancada del cuerpo que corresponda); así como
 - Por cada año de duración en el cargo inmediatamente anterior a la selección, su desempeño según la evaluación llevada a cabo contra los marcos desarrollados por el Consejo Federal.

Cada individuo recibe una copia de su evaluación y, de estar satisfecho con ella, la firma. Aquellos individuos que tengan inquietudes acerca de su evaluación podrán dirigirse por escrito al presidente de su panel de selección para expresarle sus inquietudes. Las evaluaciones son confidenciales y son puestas a disposición únicamente de los integrantes del panel de selección.

socioeconómicos y académicos del candidato potencial serían un factor importante para los partidos. Tal y como se indicó anteriormente, una de las consideraciones de los lineamientos del ANC para la conformación de listas para el sistema nacional de representación proporcional es lograr una combinación de experticia técnica necesaria para una función de gobierno efectiva.

En distritos electorales con una proporción significativa de votantes que pertenecen a una clase económica o social en particular, los partidos políticos pueden sacar una ventaja competitiva al proponer un candidato que pueda “conectarse” con el electorado. Este es particularmente el caso de sistemas electorales con distritos electorales de magnitud pequeña. Por ejemplo, en un distrito electoral con una concentración importante de granjeros o trabajadores, un candidato que sea percibido como de “cuello blanco” o proveniente de

“dinero viejo” no será la mejor opción. De manera similar, en comunidades principalmente rurales, es posible que los votantes perciban a un “ciudadino” con sospecha.

Algunos estudios sugieren que en general, y posiblemente de manera subconsciente, los partidos políticos tienden a escoger candidatos legislativos cuyos ingresos, niveles académicos y oficios sean generalmente mayores que los de la población en general. Esto se puede deber a varios factores. Por ejemplo, es más probable que individuos con mayores niveles de educación hayan adquirido las destrezas (oratoria, redacción, conocimiento de economía, política exterior, etc.) que son de las más útiles para obtener la candidatura así como ganar la campaña electoral. Además, normalmente los profesionales tienen mayor flexibilidad con su horario laboral y sus ingresos que un trabajador, por lo cual sería más fácil que los primeros dediquen el tiempo

necesario para asegurar la nominación y para hacer campaña (Ranney 1981).

Funcionarios Actuales. Determinar el destino de los funcionarios actuales a menudo constituye un reto. Es posible que la dirigencia del partido dude en sustituir a individuos que no sólo han servido al partido en su cargo sino que han comprobado, a través de sus victorias en anteriores elecciones, que pueden cumplir. Más aún, frecuentemente la titularidad viene acompañada con las ventajas del reconocimiento del nombre y del acceso a recursos (por ejemplo, oficinas y personal a nivel local o de distrito electoral). Al mismo tiempo, su postulación automática puede dar lugar al compadrazgo, limitar oportunidades de inyectarle sangre nueva al partido y reducir la rendición de cuentas hacia la militancia. En algunos casos, el funcionario electo sencillamente no cumplió o hasta se rebeló al partido durante su período. Como ya se mencionó anteriormente, uno de los objetivos del ANC en el desarrollo de las listas nacionales es asegurar la continuidad y experiencia al hacer volver a un número razonable de titulares. Si bien el partido no establece ninguna cuota formal para este propósito, generalmente la intención de su Comité de Listas es que al menos un tercio de los legisladores en funciones a nivel nacional y provincial regresen al cargo colocándolos en posiciones “seguras” (International IDEA y EISA 2006).

Una opción es llevar a cabo una evaluación formal de los titulares por parte de un panel de oficiales del partido. En 2000, con base a las evaluaciones realizadas a concejales locales, el ANC de Sudáfrica decidió llevar a cabo evaluaciones regulares sobre el desempeño de los representantes públicos del partido. Como resultado de la decisión, se llevó a cabo una revisión de los legisladores provinciales a nivel nacional y provincial en antelación a las elecciones generales de 2004. Los resultados de esta revisión fueron enviados a la dirigencia nacional del partido y al Comité Nacional de Listas, resultados que luego jugaron un papel en la conformación de listas para las elecciones generales. Desde 1977 hasta 1984, el Partido Laborista de Israel utilizó un proceso de dos fases para el caso de los titulares. Aquellos

legisladores en funciones que habían servido durante dos o más períodos tenían que procurar el apoyo de 60 por ciento del Comité Central del partido para renovar su candidatura. Sólo entonces podían presentar su candidatura al comité de nominación del partido. Otros aspirantes a candidatos (no titulares o aquéllos que hubieran servido durante sólo un período) no tenían que someterse a esta fase de preselección (Barnea y Rahat 2007).

En el Partido Laborista del Reino Unido, la dirigencia le dirige una carta a todos los miembros del Parlamento en funciones preguntándoles si desean postularse nuevamente y les informa los procedimientos para ser seleccionados de nuevo. Normalmente, esto significa que los legisladores deben procurar el apoyo de una mayoría de las unidades del partido dentro de su distrito electoral y de las organizaciones afiliadas. En caso de que un legislador no logre esto, la candidatura será declarada abierta. Sin embargo, el legislador en funciones mantiene el derecho a competir contra cualquier retador que surja. Aquellos partidos que alberguen la preocupación de que esas medidas podrían restringir la competencia pueden optar sencillamente por hacer que los titulares se sometan al mismo proceso que los nuevos aspirantes, aunque otorgándoles la aprobación previa de manera automática donde corresponda.

EQUILIBRAR LA LISTA

Independientemente del procedimiento de selección de candidatos que utilicen, los partidos políticos pueden optar por establecer mecanismos especiales para asegurar que las listas de candidatos sean más representativas en términos de género, geografía, personas con discapacidades, jóvenes, grupo étnico, raza u otros grupos marginados. Dependiendo del historial de un partido, es posible que haya que considerar los intereses de otras “facciones”, como por ejemplo los sindicatos en el caso de los Laboristas del Reino Unido y el ANC de Sudáfrica. Las iniciativas para “equilibrar la lista” se utilizan principalmente por razones

ideológicas o para fortalecer la imagen pública del partido y para atraer votos de estos grupos en particular. Se pueden agrupar generalmente en tres tipos de esfuerzos: estratégicas retóricas o informales que simplemente involucran la reafirmación de la necesidad del equilibrio pero sin establecer medidas específicas (por ejemplo, durante declaraciones públicas o documentos del partido); cuotas obligatorias; y otro tipo de acción afirmativa como por ejemplo sistemas ponderados o apoyo especializado, incluyendo capacitación y financiación, para grupos meta.

ESTRATEGIAS RETÓRICAS E INFORMALES

Los partidos pueden optar sencillamente por establecer lineamientos que exijan una representación equilibrada de los distintos intereses en las estructuras y los cargos del partido. En el ANC, la opinión de las oficinas provinciales y los lineamientos adicionales sobre listas están diseñados para ayudar a equilibrar candidaturas listas. Con excepción de las mujeres, ninguno de los distintos intereses tiene garantizada una cuota. Esta opción le permite mayor flexibilidad a la dirigencia del partido. Sin embargo, la retórica por sí misma no es suficiente para convencer a grupos específicos o al público en general del compromiso del partido de crear una lista equilibrada. Igualmente, no es probable que esto induzca al cambio.

CUOTAS Y OTROS TIPOS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Los defensores de la acción afirmativa argumentan que la misma es necesaria para corregir la discriminación sistemática y para ayudar a compensar las barreras que evitan que los grupos marginados obtengan la parte que les corresponde de las posiciones de liderazgo político. Puede brindar a individuos de grupos marginados oportunidades para el éxito electoral mejores y más equitativas. Sin embargo, los críticos argumentan que la acción afirmativa no es democrática porque viola el principio de igualdad de oportunidades. Las tensiones podrían surgir a partir de la percepción de que

las cuotas le otorgan una ventaja injusta a un grupo por encima de otro. Por ejemplo, los jóvenes podrían argumentar que las cuotas de género les hace más difícil competir por candidaturas de manera justa. Una disputa acerca de los procedimientos de selección llevó a una demanda legal contra la cuota de género del Partido Laborista del Reino Unido. Si bien la petición fue rechazada, el hecho de que hubiera ocurrido es una indicación de la controversia que las cuotas pueden generar.

Algunos oponentes de la acción afirmativa van inclusive hasta sostener que la acción afirmativa puede de hecho reforzar los estereotipos negativos al crear la percepción de que los beneficiarios son incapaces de competir en igualdad de oportunidades. Durante la conferencia de los Demócratas Liberales de 2001 que rechazó la moción que solicitaba listas de mujeres solamente, una delegada argumentó: “Los proponentes me dicen que no puedo realizar mi sueño de convertirme en legisladora sin esta moción. Me subestiman” (Squires 2005). Las cuotas también pueden crear una especie de techo: estándares mínimos para la representación de mujeres, por ejemplo, podrían en la práctica convertirse en el objetivo (y por ende, un máximo de facto) que los partidos políticos establecen para sí. Al mismo tiempo, los procedimientos de selección altamente descentralizados y participativos raramente producen una lista equilibrada en ausencia de medidas correctivas.

Las cuotas y otros tipos de acción afirmativa se pueden establecer en diferentes niveles (por ejemplo, 30 ó 40 por ciento) y se pueden aplicar en distintas etapas del proceso de selección. Si bien la intención de algunos es lograr un resultado en particular en términos de candidatos seleccionados, otros son meramente de procedimiento. En el caso del primero, un partido podría considerar comprometerse a postular como candidatas a un porcentaje específico de mujeres, por ejemplo, mientras que la cuota de procedimiento sólo exigiría un porcentaje de mujeres en las listas preliminares. Los Demócratas Liberales del Reino Unido requieren que el 30 por ciento de sus listas preliminares sean conformadas por mujeres.

CUADRO 8: ALGUNOS ENFOQUES PARA EQUILIBRAR LAS LISTAS DE CANDIDATOS

Listas Preliminares de Mujeres y Distritos Electorales Hermanos: En el Reino Unido, donde las elecciones legislativas se basan sobre el sistema uninominal de mayoría relativa, el Partido Laborista ha utilizado dos tipos distintos de cuotas de resultados. En algunos distritos electorales de Inglaterra, los militantes del partido tenían que escoger a sus candidatos a partir de listas preliminares de mujeres. Para las primeras elecciones del nuevo Parlamento Escocés, la Asamblea Galesa y la Asamblea del Área Metropolitana de Londres, el partido hermano circunscripciones con características similares y le pidió a los militantes que seleccionaran a un candidato y a una candidata. Esto permitió al partido asegurar que la mitad de los candidatos para esas elecciones fueran mujeres. Bajo este sistema, los seleccionadores regionales del partido en esas circunscripciones se unieron para escoger candidatos. Cada participante tenía dos votos, uno para una mujer y el otro para un hombre (Norris 2004). Este sistema fue posible debido a la falta de legisladores en funciones. El sistema de cuotas utilizado en Inglaterra aplicó a la mitad de los escaños vacíos. El partido también utiliza cuotas de procedimiento para lograr posiciones para las mujeres, los negros y las minorías étnicas en las listas preliminares de candidatos.

Cuotas Incrementales: Los Demócratas Sociales de Alemania introdujeron cuotas de género de manera incremental, permitiendo al partido aumentar su cuadro de candidatas calificadas a lo largo del tiempo. El partido estableció una meta de 25 por ciento para los dos primeros años, aumentándola a 33.3 por ciento para los próximos cuatro años hasta alcanzar 40 por ciento durante el sexto año (Davidson-Schmich 2006). El enfoque incremental ha traído ventajas al permitir a los oficiales y a los militantes del partido ajustarse a la idea de las cuotas.

Distritos Funcionales y Geográficos en Sistemas de Representación Proporcional: Bajo otro enfoque, áreas geográficas o grupos sociales seleccionan a representantes que tienen un puesto garantizado en la lista del partido. Por ejemplo, en Israel los partidos Laborista y Likud han reservado posiciones en sus listas nacionales de representación proporcional para ciertas áreas geográficas (Jerusalén, Tel Aviv, Haifa). Sólo a los candidatos del partido y a los militantes residentes en el distrito electoral meta se les permite postularse y votar en el proceso de selección para estos puestos específicos. Se ha reservado otros puestos para grupos sociales como las mujeres, la juventud, los árabes y los residentes de asentamientos cooperativos o colectivos. En este caso, las posiciones reservadas se utilizaron únicamente como red de protección o garantía. Por ejemplo, si ninguna mujer hubiera logrado una posición lo suficientemente alta durante la primaria para alcanzar una posición “segura” de la lista, la candidata con la posición más alta sería “promovida” a esa posición (Rahat y Hazan 2001).

Alternancia (“Zippering”) o el “Principio de la Cremallera”: Usualmente se refiere al requisito de alternar candidatos y candidatas dentro de una lista. En el caso de las listas de representación proporcional, por ejemplo, la alternancia, en combinación con una cuota de 30 por ciento, exigiría que una candidata fuera colocada en cada tercera posición de la lista. Esto ayudaría a asegurar que las mujeres sean incluidas en posiciones “seguras” de la lista. En algunos casos, el principio se aplica a una serie de listas o posiciones. Por ejemplo, en 1995, los Verdes Flamencos en Bélgica presentaron una regla partidaria que evita que varias listas fueran lideradas por candidatos del mismo sexo (en caso que dos elecciones diferentes se lleven a cabo al mismo tiempo).

Algunos sistemas electorales favorecen el uso de cuotas de partido más que otros (Larsrud y Taphorn 2007). En sistemas con distritos de magnitud grande, los oficiales del partido y la militancia tienen mayor flexibilidad para distribuir posibles puestos entre los distintos intereses dentro de la organización. Bajo un enfoque específico de este sistema, los representantes del grupo meta – mujeres, o un grupo étnico en particular, por ejemplo – compiten contra otros aspirantes por una candidatura, de acuerdo al procedimiento normal. En caso que no obtengan el apoyo

requerido para asegurar un cargo, los individuos del grupo meta que logren los mayores niveles de apoyo son “promovidos” dentro de la lista o a una posición “segura”. Esto tiene la ventaja de alentar a los grupos meta a desarrollar las destrezas necesarias para competir en igualdad de oportunidades al tiempo que ofrece una salvaguarda en caso de que no puedan ganar únicamente con sus votos.

Según las cuotas de resultados, en los sistemas de mayoría relativa las oficinas locales podrían, sin embargo, resentir que se les exija escoger un candidato de un grupo social en

particular – sacrificando así potencialmente a sus propias preferencias – en aras de los intereses generales del partido. No obstante, como se muestra en el Cuadro 8, el Partido Laborista del Reino Unido ha utilizado con éxito las cuotas de resultados.

Ya sea que apliquen a partidos en sistemas de representación proporcional o de mayoría relativa, las cuotas y las posiciones reservadas son más eficaces cuando tocan el tema de la ubicación en las listas. Aquellas cuotas que establecen metas impresionantes en el papel para la representación de las mujeres y otros grupos marginados se convierten en una burla cuando los candidatos de los grupos meta son colocados en su mayoría al final de las listas o son postulados para escaños marginales. Las probabilidades electorales del Partido Laborista en cada sitio formaron parte de la lógica para hermanar distritos electorales. De manera similar, algunos partidos en sistemas de representación proporcional han combinado las cuotas con “alternancia” u otras garantías de colocación estratégica en las listas (ver Cuadro 8 para obtener más información sobre la alternancia).

Independientemente de la opción que se elija, lo más probable es que las cuotas en los partidos y otros tipos de acción afirmativa en la selección de candidatos tengan éxito cuando se combinan con iniciativas que brindan otras oportunidades a grupos marginados para lograr posiciones en la dirección del partido. Estas experiencias mejoran el grupo de candidatos calificados que puedan estar a disposición de los partidos políticos. Establecer límites de tiempo ayuda para asegurar que las cuotas se utilicen únicamente como medidas correctivas temporales diseñadas para darle una ventaja a la participación de los grupos marginados. En Dinamarca, por ejemplo, se ha suspendido el uso de cuotas de género utilizadas anteriormente por los partidos políticos.

SISTEMAS ESPECIALIZADOS DE APOYO

Los partidos que reconocen que ciertos grupos marginados necesitan de atención especial pero que dudan en reservarles ciertas

candidaturas pueden establecer grupos de tarea internos para trabajar sobre los grupos marginados. Por supuesto que tales unidades especializadas se pueden utilizar en combinación con otros tipos de acción afirmativa. El rango de acción de dichas unidades puede variar de acuerdo con el nivel de compromiso del partido. En algunos casos, sólo ofrecen apoyo moral y oportunidades de hacer contactos, llevan a cabo jornadas de acercamiento y monitoreo/apoyo a las mejoras de las estructuras, los procesos y las políticas del partido. En otras situaciones, ofrecen capacitación especializada y/o apoyo financiero.

La mayoría de los partidos políticos cuentan con áreas que se ocupan de grupos como el de las mujeres o el de las juventudes. En general, el mandato de estos grupos es lo suficientemente amplio como para incluir el apoyo a sus grupos meta durante la selección de candidatos. En algunos casos, sin embargo, éste pudiera ser un objetivo específicamente definido para estas organizaciones. En 2005, algunos militantes del Partido Conservador del Reino Unido lanzaron Women2Win, una iniciativa diseñada para aumentar el número de legisladoras Conservadoras. De acuerdo con la página web (www.ethnic-minority.libdems.org) de los Demócratas Liberales de Minorías Étnicas (EMLD), los objetivos de esta unidad especial dentro de los Demócratas Liberales del Reino Unido, son: “alentar, guiar y asistir a los integrantes de EMLD a jugar un papel pleno en los procesos democráticos del partido a todo nivel; y a trabajar por una representación equitativa de los integrantes de las comunidades de minorías étnicas en los cuerpos públicos y en cargos de elección popular”. EMLD brinda asistencia a militantes de minorías étnicas que se interesan en buscar la candidatura para un distrito electoral en particular al mediano o largo plazo, y también apoyan a los candidatos con capacitación y con recolección de fondos. Todas estas actividades se llevan a cabo con la aprobación y de la mano con la oficina local del partido apropiada.

MECANISMOS Y ESTRATEGIAS PARA PRESERVAR LA COHESIÓN DEL PARTIDO

La selección de candidatos implica el ineludible equilibrio entre la competencia y la cohesión dentro de los partidos políticos. Los procedimientos de selección claros y transparentes que incluyan protecciones institucionales para equilibrar diversas consideraciones pueden mejorar los prospectos para un proceso de elección competitivo cuyos resultados sean respetados por todos. Sin embargo, no existe ninguna garantía de poder llevar a cabo un proceso uniforme. Las violaciones de las normas partidarias durante una campaña para la nominación y los desacuerdos sobre la conducción o el resultado del proceso tendrán la posibilidad de dividir a un partido y a sus partidarios, afectar su imagen pública, desviar energía que debería ser enfocada en tareas más importantes y amenazar las posibilidades de éxito en las urnas.

A pesar de que los aspirantes agraviados merecen la oportunidad de buscar una reparación, los líderes también deben tener la opción de sancionar a los militantes indisciplinados cuyas acciones constituyen una amenaza o debilitan al partido. Por lo tanto, en general los partidos deben contemplar una combinación de medidas que protejan al partido y al mismo tiempo abordan las posibles necesidades y preocupaciones de los aspirantes individuales. En algunos casos, los partidos políticos pueden tener elementos para aplicar medidas disciplinarias contra aquéllos que disputan la nominación. En casos particularmente flagrantes, como por ejemplo los contendientes que se lanzan como independientes o buscan la nominación de otro partido, es común la expulsión del partido. En casos menos extremos, cualquier sanción debe ser proporcional a la magnitud de la ofensa.

Como dice el viejo adagio, “es mejor prevenir que curar.” Si se mantienen las líneas de comunicación abiertas dentro del partido, se puede ayudar a prevenir disputas futuras. A pesar de que ciertos problemas se pueden solucionar a través de medios informales, los partidos deberían también contemplar el

establecimiento de procedimientos formales para el registro, la presentación, la audiencia y la adjudicación de cualquier reclamación que pueda surgir, al igual que cualquier medida disciplinaria que se pueda tomar.

INSPIRAR CONFIANZA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Tal como se explica en la sección sobre la institucionalización, los procesos de selección que se definen de manera muy estricta pueden limitar la flexibilidad que los partidos políticos necesitan para responder a entornos políticos fluidos. Sin embargo, los partidos pueden mejorar la transparencia, aumentar la participación y evitar malos entendidos estableciendo reglas claras y garantizando el cumplimiento de las mismas. Es más, muchos partidos incorporan disposiciones diseñadas para limitar la posibilidad de conflicto de intereses en los procedimientos de selección.

Los marcos procesales pueden promover la transparencia, fomentar la participación y mitigar el conflicto, pero sólo cuando los partidos se rigen por sus propias reglas. Los esfuerzos para evitar cumplir las reglas aumenta el potencial de conflicto, lo cual coloca al partido en una posición vulnerable frente a posibles procesos judiciales (en lugares donde exista esta posibilidad) así como una embarazosa cobertura negativa en la prensa. Además, es posible que entre los votantes y los militantes surjan legítimas preocupaciones porque es improbable que un partido que no respete sus propias reglas respete el debido proceso una vez electo para algún cargo.

Los partidos que utilizan procedimientos de selección que incluyen votación pueden pensar en otorgar a los posibles candidatos el derecho de nombrar agentes para que monitoreen el proceso. Para mejorar la transparencia, algunos partidos políticos han invitado a grupos independientes ya sea para que observen o ayuden a administrar el proceso. En Kenia, por ejemplo, grupos cívicos respetables y la Comisión Electoral del país se desempeñaron como observadores o “administradores de la selección,” contribuyendo así a la credibilidad de

la votación y a los procesos de conteo en las contiendas internas del partido. El ANC de Sudáfrica requiere que las oficinas provinciales contraten agencias independientes que administren la votación y el conteo en las conferencias de listas.

COMPROMISOS DEL CANDIDATO Y CÓDIGOS DE CONDUCTA

Los problemas son menos probables cuando todos saben lo que se espera de ellos. Los compromisos hechos por los candidatos y los códigos de conducta pueden ser útiles para establecer normas de comportamiento. En algunos casos, los partidos no exigen que los candidatos firmen contratos o códigos escritos, sino que optan por incluir dichos lineamientos en las normas del partido y simplemente le piden a los candidatos que reafirmen su compromiso de cumplir con los reglamentos. A pesar de que los temas relevantes varían de un partido al otro, los compromisos que se requieren con mayor frecuencia de los posibles candidatos son los que se describen en el Cuadro 9. El Partido Conservador de Canadá va más allá, ya que les pide a los candidatos aspirantes que paguen una fianza de buena conducta de \$1,000, la cual es reembolsable para aquellos que el partido determine que se adhirieron a las normas relevantes del partido

RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

Los partidos pueden optar por utilizar las estructuras del partido ya existentes, por ejemplo el defensor del militante u *ombudsman*, que escuche y decida sobre cualquier reclamación, o establecer nuevas estructuras con el propósito específico de resolver disputas relacionadas con los procedimientos de selección. Esto incluye el manejo de asuntos como las cualidades que deben tener los miembros de dichas estructuras, y cómo se deben seleccionar estos miembros. Es sumamente importante garantizar que la estructura encargada de resolver disputas tenga una imagen creíble y cuente con la autoridad suficiente para tomar decisiones reales.

Los procedimientos de disputa que se definen muy vagamente corren el riesgo de dejar demasiado a la discreción de las personas responsables de adjudicar las reclamaciones. Por otra parte, los procedimientos de disputas demasiados complejos pueden dificultar a los militantes la manifestación de sus quejas. La posibilidad de apelar las decisiones del panel de disputa puede ocasionar el alargamiento del proceso aún más, pero a la vez puede ayudar a garantizar que se agoten completamente todas las posibilidades para solucionar los problemas dentro del partido. Además, en la mayoría de los países, los tribunales estatales sólo escucharán los casos relacionados con el funcionamiento interno del partido cuando los demandantes establezcan que los reglamentos de su partido pueden no haberse aplicado de manera justa o adecuada. Como tal, los procedimientos de la disputa deben ser ágiles, no sólo para evitar que los medios de comunicación tengan noticias continuas sobre las divisiones internas del partido, sino también para evitar el uso de tiempo valioso de la campaña en la solución de divisiones internas.

En el caso de los Demócratas Liberales ingleses, los candidatos potenciales cuyas solicitudes hayan sido rechazadas pueden solicitar una revisión por parte del Comité de Candidatos. Si el rechazo sigue vigente pueden entonces presentar una queja al Panel de Apelaciones, con el fundamento de que no se aplicaron los procedimientos correctos. El Panel incluye a miembros electos por el Concejo Inglés del partido, así como a individuos nombrados por estructuras regionales en Inglaterra.

Incluso en casos en los que existen procedimientos formales de litigio, el grado y la naturaleza del conflicto puede requerir medidas especiales. En el período subsiguiente a procesos particularmente disputados en ciertas circunscripciones, el NPP de Ghana estableció un grupo de trabajo especial encargado de enmendar las relaciones dañadas en esas áreas.

CUADRO 9: DISPOSICIONES COMUNES DE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA

Las disposiciones relacionadas con *la disciplina y la cohesión partidaria* por lo general exigen que los posibles candidatos acepten la decisión final del partido y apoyen al candidato ganador, en caso de perder la contienda interna. La intención obvia de dicha cláusula es desalentar las divisiones que podrían dividir el partido y su voto, o dañar su imagen pública.

Los compromisos o los códigos pueden también exigir que los aspirantes confirmen que cumplen con todos los *cráterios legales de elegibilidad* para postularse a un cargo público. Incluso en los casos en los que los partidos carecen de la habilidad para verificar que los posibles candidatos sean, de hecho, legalmente elegibles, dichas disposiciones permiten que los partidos políticos realicen una mínima cantidad de debida diligencia. Esto no sólo ofrece algunas protecciones mínimas contra el desperdicio de tiempo y fondos en el posible candidato, sino que también limita la posible vergüenza futura.

Además de garantizar que los aspirantes cumplan con los requisitos legales, algunos partidos pueden optar por fijar *estándares morales o éticos* adicionales para sus candidatos. Estos pueden incluir desde el respecto a las disposiciones de los códigos de conducta entre partidos (si existen) hasta la divulgación de los intereses comerciales e información financiera personales.

Los códigos de conducta también pueden establecer *reglas básicas para la campaña de nominación* que aborden asuntos como: la confidencialidad de las listas de militancia suministradas u otros aspectos del proceso de selección; el tratamiento de otros contendientes; y la participación en debates con otros aspirantes.

Las disposiciones relacionadas con la *financiación de la campaña* pueden ayudar a garantizar que los candidatos mantengan registros adecuados e informen a los funcionarios de los partidos acerca de las donaciones que reciben. En algunos casos, las disposiciones pueden incluso estipular que los candidatos contribuyan al partido cierto porcentaje o donaciones por encima de un monto particular. Las disposiciones relacionadas a la financiación de las campañas pueden ofrecer protecciones contra el tráfico de influencias por parte de cualquier candidato, facilitarle a los partidos mantener registros financieros adecuados y, cuando los candidatos tengan que declarar y/o compartir los fondos adquiridos, garantizar que el partido central también se beneficie de la recolección de fondos exitosa realizada por sus candidatos. Las disposiciones sobre la financiación de las campañas puede ser también útil en países en los que la financiación de las campañas de nominación es regulada por la ley.

ALGUNAS CONSIDERACIONES LOGÍSTICAS

Aparte de solucionar algunos de los factores discutidos arriba – incluyendo qué tan amplio debe ser el grupo de seleccionadores, el papel de las oficinas locales del partido y la mejor manera de balancear la lista de candidatos – los partidos deben identificar también formas para implementar estas decisiones.

FORMATOS DE REUNIÓN

Diferentes eventos – por ejemplo, debates o eventos sociales informales – pueden crear oportunidades para que los militantes del partido se reúnan y/o escuchen a los candidatos a las nominaciones y para hacerles preguntas sobre su experiencia y posiciones políticas. En distritos geográficamente grandes, al identificar lugares, horas y fechas para tales eventos los partidos

deberán considerar la distancia a viajar y los calendarios personales de los miembros. Si el tiempo lo permite, los partidos pueden escoger organizar una variedad de eventos a lo largo de varios días. Estos eventos pueden fortalecer el sentimiento partidista, ayudar a los seleccionares a brindar un voto bien informado y servir como herramienta de relaciones públicas. Los informes o videos de los debates de los candidatos y otros materiales informativos pueden también ser colocados en los sitios web del partido o a través de otros medios.

La mayoría de las reuniones de selección siguen el mismo formato básico. Después de las palabras de apertura de un oficial neutral del partido, se les podría ofrecer a los candidatos la oportunidad de dirigirse al público y aceptar preguntas. También puede pedirse que firmen públicamente, antes de las votaciones, su compromiso de respetar los resultados del proceso. En muchos casos, luego de anunciarse

los resultados, se utilizan también discursos de concesión para reafirmar el apoyo al candidato seleccionado.

SISTEMAS DE VOTACIÓN Y RATIFICACIÓN

Boletas Postales, Voto Electrónico y Voto en Persona. Suponiendo que los servicios postales son confiables y/o que la tecnología de votación es fácil de usar y accesible a la mayoría de los miembros, estas dos opciones pueden aumentar sustancialmente la capacidad de los militantes para participar en los procesos de toma de decisiones del partido. Por ejemplo, ingresar un voto en la página web del partido o poner la boleta en el correo requiere un esfuerzo mucho menor que asistir a una reunión en una ubicación central, que puede estar situada mucho más lejos que la oficina postal local o una computadora. Los costos de ambas opciones pueden ser también menores que los de ciertos tipos de reuniones. Sin embargo, las dos opciones conllevan varios riesgos en términos de la integridad/seguridad del voto y el potencial de manipulación del conteo.

Boleta Exhaustiva. Donde se requiera un grado significativo de unidad del partido, el mismo puede optar por la “boleta exhaustiva” como su método de selección. Bajo este sistema, cada selector deposita un solo voto por su candidato favorito. Si ningún candidato recibe una mayoría absoluta de votos, el candidato con menos votos es eliminado y se realiza una nueva ronda de votación. Se repite este proceso con tantas rondas como sean necesarias hasta que un candidato obtenga la mayoría o se produce una lista con menos opciones para voto posterior por parte de otro grupo o de un grupo más amplio. Ya que los votantes pueden tener que depositar votos varias veces, la boleta exhaustiva puede no ser apropiada para grupos grandes de selectores. Sin embargo, puede funcionar bien como parte de un sistema de pasos múltiples. A pesar del riesgo de un proceso largo y tedioso en el caso de la repetición de votos, una ventaja de la boleta exhaustiva es que obliga a una decisión por mayoría absoluta. El sistema de Voto

Alternativo produce el mismo resultado a través de cuentas múltiples pero sin requerir que los selectores depositen votos en varias rondas.

Sistemas de Votación Múltiple y Preferencial. Donde los partidos políticos sean responsables de identificar candidatos para distritos electorales de miembros múltiples y/o sistemas de representación proporcional, los sistemas de votación múltiple y/o preferencial permiten una participación más amplia al clasificar/ordenar la lista de candidatos. Estos sistemas, si se diseñan para reflejar los sistemas electorales nacionales, pueden brindar indicaciones sobre el posible resultado de una elección y/o servir como herramienta para la educación cívica de los militantes.

Tal como se indicó anteriormente, durante la década de los 80, tres partidos irlandeses utilizaron en sus procedimientos de selección de candidatos el sistema de Voto Único Transferible, el cual fue utilizado también en las elecciones generales. Similarmente, los partidos israelíes han utilizado el voto múltiple para determinar la clasificación de candidatos para el sistema de lista de representación proporcional nacional. En el proceso hacia las elecciones de 1996, los comités centrales de los tres partidos constituyentes de la alianza Meretz en Israel prepararon una lista corta de candidatos aprobados. En un segundo paso, a todos los militantes de Meretz se les asignó varios votos – más que el número de escaños “asegurados” - y depositaron los mismos a favor de diferentes candidatos. En una variante, el Partido Laborista de Israel le dio a cada militante solamente de 11 a 15 votos; el partido esperaba un estimado de 20 escaños “asegurados”. En ambos casos los candidatos fueron clasificados de acuerdo al número de votos recibidos (Rahat y Hasan 2001). En algunos casos, los partidos reservan un número específico de plazas y/o posiciones que no están abiertas a votación. Estas posiciones aseguradas se reservan generalmente para individuos con gran valor de liderazgo.

Sistemas de Ratificación de Listas. La “ratificación de listas” ofrece a la dirigencia del

partido político otra manera de asegurar el apoyo para candidatos múltiples sin abrir a discusión el proceso completo. Estos límites pueden ser necesarios por razones prácticas, tales como tiempo o simplemente por la coordinación que requieren las listas largas. En muchos distritos electorales en Bélgica se les pidió a los militantes del partido que votaran por una “lista modelo” o que expresaran sus preferencias sobre los candidatos. Los votos preferenciales fueron contados solamente si más del 50 por ciento de los militantes del partido no había ratificado la “lista modelo” (Rahat y Hazan 2001). Un modelo menos permisivo requiere simplemente presentar una lista preparada por un comité para su “ratificación” por parte de un grupo un poco más amplio, tal como una convención/congreso.

FINANCIAMIENTO DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Aunque existe poca información disponible sobre el costo de administrar los procesos de selección de candidatos, es seguro suponer que los fondos requeridos varían significativamente basados en factores tales como las condiciones locales y la naturaleza misma del proceso. Mientras que las implicaciones de costo asociadas a los varios métodos deben jugar un papel al decidir los procedimientos de selección, el mismo es solamente un aspecto dentro de una plétora de factores que deben considerarse. En algunos casos, los costos de ciertas opciones pueden ser mayores que los beneficios; en otros, será cierto lo contrario.

Sin embargo, las reformas que puedan causar aumentos drásticos en los costos de administrar la selección de candidatos pueden crear olas dramáticas en otros aspectos de la vida del partido. Como tales, los partidos que inician cambios drásticos en sus procedimientos de selección deberían considerar realizar las reformas en diferentes etapas para permitir a las estructuras del partido el tiempo suficiente para realizar las preparaciones necesarias, incluyendo en el área de recaudación de fondos.

Puede ser posible la distribución de algunos costos entre los varios interesados en el proceso. Las oficinas locales y militantes a los que se les

brinden oportunidades significativas y razonables para participar en áreas clave de la vida del partido, incluyendo la selección de candidatos, estarán mucho más dispuestos a ayudar con los costos de las operaciones del partido. Por ejemplo, donde los militantes están autorizados a votar directa o indirectamente en los procesos de selección, un requisito razonable y común para participar es estar al día con los pagos de su militancia. En Canadá, por ejemplo, las campañas de reclutamiento de militantes son parte integral de las campañas de nominación.

Algunos partidos imponen tarifas de nominación. Estas pueden percibirse como una forma legítima de probar la capacidad del candidato de recaudar fondos para el partido o del nivel de apoyo que tiene. Pueden también detener intentos espurios de obtener la nominación y ayudar a cubrir los costos – tales como revisión profunda de antecedentes - que pueden estar asociados con el procesamiento de solicitudes. El anuncio previo sobre cualquier tarifa puede aumentar la transparencia, permitiendo a los participantes hacer los arreglos necesarios y competir bajo condiciones justas. Aunque estas tarifas pueden ser necesarias en algunos casos, los requisitos demasiado altos pueden impedir la participación en el proceso.

En el Partido Liberal de Quebec de Canadá, los aspirantes deben pagar un depósito de \$1,000 para obtener un paquete de solicitud. El depósito es reembolsable 30 días después de la contienda o 30 días después de notificar la decisión de no continuar la búsqueda de la nominación. Los formularios de nominación completados deben presentarse con un cheque de \$1,000 no reembolsable. El Partido Conservador canadiense requiere que los aspirantes a una nominación paguen una fianza no frívola de \$ 1,000 que es reembolsable a los individuos que no logren asegurar la aprobación como contendientes a la nominación o a aquéllos que aseguren al menos el 10 por ciento del primer voto del proceso de selección. Los dos partidos políticos más grandes de Ghana requieren que los aspirantes paguen tarifas de nominación.

En el Partido Conservador del Reino Unido, a los aspirantes se les impone una tarifa por su

participación en el Examen de Evaluación Parlamentaria, de un día de duración. (£250 en 2006). Más aún, a todos los individuos colocados en la lista aprobada se les solicita que paguen una suscripción anual (£80 para 2006/2007) para la Asociación de Candidatos Conservadores Aprobados, la cual se utiliza para proveer fondos a los eventos de vinculación, subsidiar capacitación y cubrir costos administrativos. Como se indicó previamente, como parte de una discusión más amplia sobre los fondos requeridos para las campañas de nominación, algunos grupos han sugerido que la tarifa del Examen de Evaluación Parlamentaria debe reducirse.

SELECCIÓN DE CANDIDATOS PARA LAS COALICIONES

Bajo ciertas condiciones, los partidos políticos pueden optar por disputar las elecciones a través de coaliciones o alianzas. Para los efectos de este estudio, una coalición o alianza incluye cualquier arreglo que implique una unión entre dos o más partidos políticos y/o grupos para obtener una mayor posibilidad de ganar en las urnas, en comparación con lo que los partidos miembros podrían lograr por sí mismos. Las coaliciones pueden ofrecer a los partidos políticos una diversidad adicional y, por lo tanto, mayor interés entre el público, aumentar la cantidad de votos recibidos (a través del apoyo combinado de cada partido miembro), y un mayor rango de conocimiento y habilidades. No obstante, las coaliciones requieren hacer concesiones y, como tal, exigen que cada uno de los partidos miembros renuncie a cierto grado de control ante el grupo en general.

Por más difícil que pueda ser para los partidos individuales identificar la combinación correcta de características para los procedimientos de selección de su candidato, el reto puede ser aún más grande si se toma la decisión de disputar las elecciones como parte de una coalición o alianza. En dichos casos, los partidos deben buscar un punto medio que se ajuste no sólo a los intereses internos e individuales del partido, sino que también sea

compatible con las metas e intereses de sus socios y de la coalición o alianza como un todo. Dependiendo de sus objetivos, las coaliciones pueden conllevar diversos grados de cooperación/asociación entre sus militantes. Por ejemplo, en términos de la selección de candidatos, los miembros de la coalición podrían decidir: declarar públicamente el apoyo a los objetivos de políticas públicas de cada uno, sin presentar necesariamente candidatos conjuntos; no competir por los mismos escaños o en las mismas áreas; o compartir/combinar sus recursos para vencer a otro candidato, partido o coalición. Las implicaciones de los diversos grados de cooperación se describen a continuación en más detalle.

ACUERDO DE NO COMPETIR

Para las coaliciones que se disputan las elecciones legislativas en países que presentan múltiples distritos electorales, un enfoque implica la negociación calculada entre los miembros de la coalición sobre sus respectivas fortalezas. En casos específicos, para evitar la división de los votos y maximizar la efectividad del costo, los militantes de la coalición pueden optar por retirarse de la contienda en circunscripciones específicas a favor del candidato que aparentemente tenga la mayor posibilidad de ganar. Si existen, los datos de encuestas o la información confiable sobre patrones de votación en elecciones anteriores puede ser útil para los miembros de la coalición al decidir cuál es el partido con mejor posibilidad de contender en cierto distrito electoral. Cuando el partido ya ha seleccionado un candidato antes de decidir eventualmente respaldar al candidato de otro partido, persuadir a los militantes del partido para que cambien su voto y al candidato seleccionado para que se retire podría implicar ciertas dificultades. Los nominados desilusionados que han sido obligados a retirarse de la candidatura pueden optar por postularse como candidatos independientes, dividiendo así el voto.

LA OPCIÓN DE “PRIMARIA TRAS BAMBALINAS”

Los sistemas electorales con segundas vueltas pueden ofrecer a los partidos políticos de la coalición una manera fácil de medir las fortalezas respectivas de sus candidatos. En Francia, por ejemplo, los candidatos legislativos que obtienen más del 12.5 por ciento del electorado registrado en la primera ronda pueden participar en la segunda vuelta. Quien obtenga el mayor número de votos en la segunda vuelta gana la elección. A pesar de que muchos de los sistemas de dos rondas se diseñaron para producir una mayoría absoluta en la segunda vuelta, en este caso no se requiere una mayoría absoluta. En algunos casos, los partidos políticos que han acordado una alianza usan el primer voto como una elección primaria *de facto* o “tras bambalinas”. Todos los partidos miembros de la alianza presentan candidatos en la primera vuelta de la elección, pero acuerdan retirarse en favor del candidato que reciba el mayor número de votos para evitar dividir los votos en la segunda vuelta. De nuevo, los miembros de la coalición pueden optar por dejar la decisión sobre los diversos candidatos de los partidos constituyentes al electorado. Como en la mayoría de los casos los dos candidatos con la mayor cantidad de votos son los que pasan a la segunda vuelta, los miembros de la coalición simplemente acuerdan apoyar al candidato que pasa a la segunda vuelta.

La opción “tras bambalinas” es atractiva dada su simplicidad. Primero que todo, permite que cada partido seleccione a su candidato de acuerdo con sus propios procedimientos. Como los resultados de la primera vuelta ofrecen una verificación independiente del nivel de apoyo de cada partido, este enfoque también permite los socios de la coalición o alianza respaldar al candidato que aparentemente tenga la mayor posibilidad de ganar en las encuestas. En dichas situaciones, los socios de la coalición pueden negociar aspectos adicionales de su acuerdo (por ejemplo, escaños en el gobierno), de acuerdo con el apoyo que cada uno recibió durante la primera vuelta. Por ejemplo, un partido miembro que obtenga el 30 por ciento del voto en la primera

vuelta podría negociar desde una posición de fuerza en relación con otros partidos miembros que acumulen una menor proporción de los votos. La desventaja principal de esta opción es la implicación del costo. En vez de utilizar los recursos comunes para apoyar un candidato unificado en la primera vuelta, los partidos se pueden ver obligados a gastar fondos de campaña considerables en un candidato que no llegue a la segunda vuelta.

SELECCIÓN CONJUNTA DE CANDIDATOS

Cuando se establecen las coaliciones antes de que se realice la selección de candidatos dentro de partidos individuales de la coalición, la selección conjunta de candidatos puede ser atractiva por muchas razones. El llegar a un acuerdo sobre un proceso de selección unificado puede permitir a las coaliciones establecer confianza y fortalecer la relación entre los partidos miembros mediante concesiones negociadas y aumentar el apoyo para la coalición entre los partidos miembros. También puede ofrecer a sus respectivos militantes una posibilidad justa de competir contra los otros para los escaños en la coalición, otorgar a sus militantes o representantes una mayor voz en la selección final y permitirles utilizar recursos compartidos no sólo para el proceso de selección, sino también para la eventual campaña. Por otra parte, los partidos con enfoques muy diferentes hacia la selección de candidatos pueden encontrar dificultades al tratar de llegar a un acuerdo sobre un sistema unificado.

Como el proceso unificado es a menudo el resultado de extensas negociaciones, los miembros de la coalición podrían considerar la posibilidad de describir el proceso de manera escrita en mayor detalle que el que sería deseable o necesario en los partidos individuales. Esto no sólo evitaría cualquier mal entendido entre los socios de la coalición, sino que también serviría como herramienta importante para garantizar que cada socio explique adecuadamente los procedimientos a sus militantes o representantes. Aplicarían muchas de las mismas preguntas que

enfrentan los partidos individuales en el diseño de sus sistemas de selección. ¿Cuál es el procedimiento de selección que mejor se adapta al sistema electoral del país? ¿Quién está calificado para postularse como posible candidato? ¿Qué tan amplio debe ser el grupo de seleccionadores? ¿Cuál debe ser el rol de las oficinas locales de los miembros constituyentes de la coalición?

Además, los militantes de la coalición pueden optar entre enfoques igualitarios y sistemas ponderados. Bajo el primer enfoque, todos los miembros de la coalición tienen el mismo número de votos y, por ende, la misma oportunidad de influir en la selección final. A pesar de ser atractivo por este igualitarismo, los socios más grandes de la coalición pueden argumentar que no todos los socios son iguales y que, como tal, no deben influir en el proceso en la misma medida. Por otra parte, los socios más pequeños de la coalición pueden encontrar que este sistema protege su habilidad de influir en el proceso. Bajo los sistemas ponderados, los votos se distribuyen entre los militantes de la coalición de acuerdo con una fórmula acordada diseñada para reflejar el poder correspondiente de cada socio. Como tal, al partido que se percibe como socio líder en la coalición se le otorgaría el mayor número de votos, mientras que los miembros más pequeños recibirían una menor proporción.

El ANC de Sudáfrica disputó las elecciones locales de 1995 en alianza con otros tres partidos. Las listas de candidatos de la alianza se

compilaron a través de comités de lista en tres niveles: local, distrital/regional y nacional. Como el mayor partido de la alianza, el ANC contaba con cinco militantes en cada comité, mientras que los otros socios de la alianza tenían sólo uno o dos. La influencia de cada socio de la alianza se determinó de acuerdo con el tamaño de su militancia, el número de oficinas locales operativas y el desempeño electoral pasado (Rose y O'Connell). Uno de los fundamentos de este enfoque es que cada socio de la coalición recibe lo que merece en proporción a su habilidad de contribuir a la coalición a través de posibles votos, fondos y demás recursos. A pesar de que pueda ser atractivo para los socios de coaliciones más grandes, los partidos más pequeños pueden sentir que su habilidad de influir en el proceso se reduce.

Un tercer enfoque pasa por encima del problema del porcentaje respectivo del voto de cada socio al establecer criterios para la participación directa en el proceso. En la práctica, el socio de la coalición que tenga más éxito en la movilización del mayor número de las personas que cumplan con los criterios establecidos para participar directamente o poder adelantar a los candidatos con el mayor atractivo tendría mayor influencia sobre el proceso. En Belarus, las Fuerzas Democráticas Unidas (*United Democratic Forces - UDF*) utilizaron una serie de convenciones a nivel local y regional para nominar los candidatos. Las reuniones locales y regionales estaban abiertas para la militancia de socios de la coalición, al igual que para

CUADRO 10: ALGUNAS OPCIONES PARA LA SELECCIÓN CONJUNTA DE CANDIDATOS POR PARTE DE LAS COALICIONES

En la ***Preselección Conjunta*** los miembros constituyentes de la coalición trabajan en conjunto para someter a investigación a los aspirantes a candidatos antes de que se presenten para la selección final. En el caso de sistemas de representación proporcional, esto podría implicar comités conjuntos de listas. Este es el enfoque que utiliza el Congreso Nacional Africano y sus socios de la Alianza. En sistemas de mayoría relativa, esto implicaría un enfoque similar al que utilizan las Fuerzas Democráticas Unidas (UDF) en Belarús.

Otra opción implica la ***preselección separada***, en la que los miembros constituyentes de la coalición son libres de preseleccionar los candidatos potenciales utilizando sus propios procedimientos. En un segundo paso, los miembros de la coalición en conjunto deciden entre los diversos candidatos. En los sistemas de representación proporcional, esto implicaría buscar la manera de combinar y ordenar las listas separadas de los partidos constituyentes. Este fue el enfoque que utilizó la alianza Meretz en Israel en 1996. En sistemas de mayoría relativa, esto implicaría un sistema de desempate (en el cual los candidatos de los diferentes partidos constituyentes compiten entre sí) para producir la lista final de candidatos.

organizaciones no gubernamentales y demás simpatizantes del programa de las UDF. Para las elecciones de Israel en el año 1996, la alianza Meretz utilizó un proceso de dos rondas para seleccionar los candidatos para el sistema de lista nacional de representación proporcional. Primero, cada uno de los tres comités centrales preparó una lista de los candidatos preseleccionados aprobados. En la segunda ronda, todos los militantes de Meretz clasificaron a los diversos candidatos al emitir múltiples votos (*Rabat y Hazan 2001*).

CONCLUSIÓN

Los partidos políticos se benefician de las normas claras para la selección de candidatos legislativos. Las normas transparentes que se establecen con suficiente tiempo de antelación a cada contienda pueden ayudar a canalizar una competencia sana y reducir la posibilidad de un conflicto. Las normas de selección pueden especificar quién es elegible para participar en el proceso de selección, las cualidades que se requieren para disputar la nominación y los mecanismos mediante los cuales se determinarán eventualmente los candidatos.

Al definir las normas de selección, los partidos a menudo responden a varias presiones contrarias. En un esfuerzo para identificar los candidatos que pueden obtener el respaldo de un amplio grupo de partidarios, en décadas recientes muchos partidos en democracias establecidas han otorgado a los militantes un rol importante en los procedimientos de selección. Tendencias similares son evidentes en sistemas emergentes de partidos. Los partidos pueden también demostrar una preocupación legítima por la protección de la cohesión y la disciplina partidaria al garantizar que todos los candidatos acepten los objetivos principales del partido. Es más, también pueden estar interesados en garantizar que sus candidatos representen a una amplia gama de grupos de electores – por ejemplo, geográfico, étnico, por género – dentro del partido y en el país en general. Para resumir, tal como se explica en el Cuadro 11, los partidos enfrentan una serie de preguntas que les exigen

CUADRO 11: PREGUNTAS PRÁCTICAS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

- ¿Cuál proceso se adapta al sistema y al calendario electoral?
- ¿Cuál sistema se adapta a las normas culturales?
- ¿Cuál sistema representa los valores enunciados del partido?
- ¿Cuál proceso equilibra mejor los diferentes intereses internos o resuelve la competencia de manera justa?
- ¿Qué es más importante: presentar un candidato que apoye una política o ideal en particular o un candidato que atraiga a un grupo más amplio del electorado?
- Si se trabaja en coalición, ¿cuál sistema garantizaría que cada grupo tenga un porcentaje justo de candidatos en curules factibles de ganar o en posiciones “seguras”?
- Si el partido está comprometido a definir una lista equilibrada, ¿cuál sistema le permite lograr esta meta?
- ¿Cuál sistema anima a los militantes del partido?
- ¿Cuál sistema podría ayudar a incrementar el conocimiento del público y la participación en las actividades del partido?
- ¿Qué es lógicamente realista?
- ¿Qué se puede permitir el partido hacer con los fondos disponibles?

aumentar las posibilidades de éxito electoral y al mismo tiempo equilibrar una variedad de intereses partidarios internos.

En sus esfuerzos por equilibrar estas diversas consideraciones, los partidos políticos tienen una serie de protecciones democráticas a su disposición. Por ejemplo, los partidos que les preocupan los militantes “instantáneos” que se unen al partido con el único objetivo de influir en la selección de candidatos pueden imponer un período de espera para nuevos militantes. De igual forma, la preaprobación de las listas de candidatos por parte de los líderes puede ayudar a garantizar la participación de las oficinas locales y al mismo tiempo preservar la identidad del partido. Las cuotas y otros métodos de acción afirmativa pueden ofrecer a los líderes de los partidos una oportunidad para producir listas balanceadas. En muchos partidos políticos, la selección de candidatos incluye múltiples etapas, cada una con diferentes protecciones. Mientras los procedimientos de selección demasiado

complicados pueden desmotivar la participación, la definición cuidadosa de etapas ofrece oportunidades adicionales para el equilibrio de los diversos intereses. Las normas para la adjudicación interna del conflicto pueden ayudar a crear oportunidades para abordar las preocupaciones de los militantes agraviados, evitando que lleven las disputas a las cortes o que salgan definitivamente del partido.

Las normas de selección únicamente pueden reducir el conflicto en la medida en que los funcionarios del partido las respeten. Por lo tanto, a pesar de ser importante que los partidos desarrollen mecanismos que permitan la transparencia, la rendición de cuentas y la participación en los procedimientos de selección de candidatos, estos sistemas se deben diseñar dentro del contexto de lo que es realista para el partido en cuestión. Por ejemplo, si de acuerdo con las normas del partido las oficinas locales deben jugar un papel decisivo en los procedimientos de selección de candidatos, ¿tienen éstas la capacidad y/o los recursos para realizar estas labores debidamente? Si a todos los militantes se les debe permitir participar directamente en el proceso, o si los candidatos deben ser nominados por militantes registrados, ¿se mantienen las listas de militantes del partido lo suficientemente bien para garantizar la integridad del proceso? ¿Qué puede permitirse el partido de manera realista con los fondos disponibles? Las brechas considerables entre las normas y las prácticas del partido hacen de las normas del partido una burla y, en general, pueden debilitar la legitimidad del partido.

El diseño y/o la reforma de los procedimientos de selección del candidato pueden exigir compromisos para mejorar las listas de miembros del partido, fortalecer la capacidad de las oficinas locales y conseguir cualquier fondo adicional que se requiera. Cuando se requieren inversiones considerables para llevar a la organización hasta un punto en el que pueda implementar de manera realista los nuevos procedimientos, los partidos pueden optar por implementar cambios en las diversas etapas. En dichos casos, los partidos pueden aprobar cambios a los procedimientos, pero estableciendo una fecha “de entrada en vigencia”

en una determinada cantidad de tiempo. Tener una fecha límite fija disminuye las oportunidades para la demora, pero da a las estructuras del partido suficiente tiempo para prepararse para la implementación.

Dadas estas consideraciones diversas, al igual que la diversidad de sistemas electorales dentro de los cuales compiten los partidos, no hay una sola manera que sea la mejor para que los partidos seleccionen sus candidatos. De hecho, muchos partidos cambian frecuentemente sus normas de selección como respuesta a las presiones anteriormente descritas.

III. CASOS DE ESTUDIO

EL CONGRESO NACIONAL AFRICANO (SUDÁFRICA)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Congreso Nacional Africano (ANC) se creó en 1912. Su propósito original era unir a los africanos en su lucha por la tierra y la libertad. Al abandonar el Reino Unido su control sobre Sudáfrica, la lucha del ANC continuó contra los gobiernos sudafricanos liderados por blancos y el represivo sistema de segregación racial *apartheid*. La resistencia continuó ganando impulso a través de varias décadas. En 1961, el ANC fue prohibido. Después de llegar a la conclusión de que la resistencia pacífica por sí sola no llevaría al cambio, el ANC tomó las armas y se vio obligado a ocultarse. No obstante, sobrevivió en medio de estados de emergencia, persecución del estado y la detención y el exilio de los líderes del movimiento. Cuando la prohibición del gobierno sobre sus actividades se levantó eventualmente en 1990, el ANC comenzó a transformarse en un partido político. Las negociaciones resultaron en un gobierno de transición de unidad nacional encabezado por el líder del ANC Nelson Mandela. El partido ganó las primeras elecciones participativas del país en 1994 en una victoria aplastante en la que obtuvo el 60 por ciento de los votos. El ANC continuó dominando la política en Sudáfrica en las siguientes elecciones. Históricamente, el ANC ha sido un partido de izquierda.

Las oficinas locales constituyen la unidad organizacional básica del partido, y se enlazan al nivel nacional a través de los niveles regional y provincial. Dado el importante papel que jugaron en la lucha por la liberación, la continua fortaleza de las Liga Juvenil y de Mujeres del partido no es de sorprender. (Algunos de los líderes más importantes del partido, incluyendo a Nelson Mandela y Walter Sisulu, fueron de los primeros líderes de la Liga Juvenil.) El ANC disputa las elecciones como parte de una alianza

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Representación Proporcional (Listas Cerradas)

Características Principales del Proceso de Conformación Listas

- Las oficinas locales nominan al candidato
- Las convenciones provinciales y nacionales de delegados votan sobre las listas ordenadas de acuerdo con la popularidad del nominado
- Cuota del 50 por ciento para las mujeres (al menos cada dos nombres de la lista)
- Proceso formal para la evaluación del desempeño de legisladores en funciones
- Proceso extenso de apelación en cada etapa

que incluye al Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (*Congress of South African Trade Unions - COSATU*), el Partido Comunista de Sudáfrica (*South African Communist Party - SACP*) y la Organización Cívica Nacional de Sudáfrica (*South African National Civic Organization - SANCO*).

Sistema Electoral de Sudáfrica. Sudáfrica es una república liderada por un presidente, con nueve provincias bajo la cabeza de presidentes provinciales. El presidente, seleccionado por la Asamblea Nacional entre sus miembros, es por lo general el líder del partido más grande y por lo general encabeza la lista del partido. Al ser electo como presidente, la persona pierde su escaño en la Asamblea Nacional. La Constitución fija un límite de dos períodos para los presidentes.

Hay tres esferas con gobierno electo: nacional, provincial y local. La legislatura nacional de dos cámaras en la actualidad consta de una Asamblea Nacional de 400 miembros y un Consejo Nacional de Provincias (NCOP) de 90 miembros. Mientras que los miembros de la Asamblea Nacional se eligen directamente mediante sufragio universal, los miembros del NCOP son electos por las legislaturas provinciales. Este caso de estudio se enfoca en

el proceso para la conformación de listas de candidatos a la Asamblea Nacional.

Sudáfrica utiliza un sistema de representación proporcional con listas cerradas para determinar la composición de la Asamblea Nacional. La mitad de los escaños se asignan según las listas nacionales de los partidos. Las 200 restantes se distribuyen en todo el país, por provincia. La asignación provincial, decidida por la Comisión Electoral, se actualiza antes de cada elección, dependiendo del número de votantes registrados. Los partidos que deseen participar en la elección deben presentar las listas provinciales, mientras que las listas nacionales son opcionales. Cuando no se presentan listas nacionales, los 400 escaños se llenan con las listas provinciales. Por lo general, el ANC presenta una lista nacional además de las nueve listas provinciales requeridas. Los votantes emiten una sola boleta a favor del partido de su preferencia para las elecciones nacionales.

El Proceso de la Lista de Candidatos a la Asamblea Nacional

Elegibilidad del Candidato. Las normas de selección del ANC establecen los siguientes requisitos para sus candidatos. Ellos deben:

- Ser militantes del ANC, haber cumplido con todos los requisitos del partido y tener un historial comprobable de compromiso y participación en el movimiento democrático;
- Tener la experiencia o conocimiento requerido para realizar una contribución constructiva;
- No tener récord criminal, excluyendo crímenes políticos antes de abril de 1994; y
- No tener historia de indisciplina, corrupción, instigación de divisiones en el partido o incumplimiento del código de conducta del partido.

Además, los lineamientos exigen que las listas generales estén equilibradas en términos de: geografía, género, raza y los diferentes miembros que componen la Alianza. Los requerimientos adicionales incluyen: una mezcla de personas de

diferentes edades y habilidades y la inclusión de personas con discapacidades o personas con “capacidades diferentes”. Finalmente, los candidatos deben estar preparados para renunciar a todas las otras formas de empleo, a fin de dedicarse al trabajo del parlamento, el partido y el electorado. Históricamente, el ANC operó sobre un sistema de cuotas. Inicialmente, el requerimiento era que al menos cada tercer nombre de la lista debía ser de una mujer. Después de las discusiones sobre el aumento de la cuota al 50 por ciento, esta mayor meta se utilizó para agrupar las listas para las elecciones locales de 2005 y 2006. En diciembre de 2007 se modificaron las normas del partido, estableciendo como requisito formal para todas las listas de candidatos la inclusión de 50 por ciento de mujeres y la alternancia de las listas (*zippering*).

Procedimientos para Legisladores en Funciones.

Durante el curso hacia las elecciones locales de 2000 se realizó una revisión de todos los concejales locales en funciones para ayudar al partido a determinar cuáles de los representantes elegidos eran los que se desempeñaban de manera más efectiva. De acuerdo con esa experiencia, se instituyó un proceso similar para evaluar el desempeño de los legisladores en funciones de la Asamblea Nacional y de las legislaturas provinciales en preparación para las elecciones de 2004. El proceso incluía una auto-evaluación por parte de cada legislador, al igual que evaluaciones del desempeño de cada legislador por parte de los líderes parlamentarios del partido y de las secretarías provinciales o regionales del partido. Los informes sobre cada legislador se consolidaron en una base de datos y la información se compartió con los funcionarios del partido y con el Comité Nacional de Listas.

Pasos Principales en la Conformación de las Listas para las Elecciones de la Asamblea Nacional.

Los siguientes son los pasos principales del proceso del ANC para la conformación de las listas para las elecciones de la Asamblea Nacional.

1. *El Comité Ejecutivo Nacional (National Executive Committee - NEC) adopta los Lineamientos del Proceso de Listas y nombra un Comité Nacional de Listas* de cinco a nueve personas para administrar el proceso. Utilizando los Lineamientos, a las oficinas locales se les solicita recopilar dos listas para los escaños de la Asamblea Nacional: una para la lista nacional del partido; y una segunda para los escaños regionales que cubren su área.
2. *Las oficinas locales realizan reuniones generales para realizar nominaciones y seleccionar delegados para la Conferencia Provincial de Listas.* Estas nominaciones se presentan a nivel provincial. Los militantes de la alianza participan en estas reuniones como militantes del ANC en sus respectivas oficinas locales. Los nominados deben entregar una hoja de vida resumida, un compromiso firmado para ajustarse a los códigos de conducta del ANC y del Parlamento, y para aceptar las listas finales según ratificación del NEC, los procedimientos para la remoción de legisladores después de las elecciones y las sustituciones.
3. *Los Comités Provinciales de Listas nombrados por los Comités Ejecutivos Provinciales revisan las nominaciones y cada uno prepara una lista consolidada que se encuentra sujeta a apelaciones u objeciones por parte de las estructuras del partido.* Sólo las personas nominadas por cinco o más oficinas locales aparecen en la lista consolidada.
4. *Las Conferencias Provinciales de Listas votan sobre las listas consolidadas de su área y seleccionan delegados para la Conferencia Nacional de Listas.* El 80 por ciento de los delegados representan a las oficinas locales – el 20 por ciento restante se encuentra distribuido entre oficiales electos de la Alianza y miembros de los comités ejecutivos provinciales, regionales y de ligas. De acuerdo con el resultado, los Comités Provinciales de Listas ordenan las listas y las presentan, junto con la hoja de vida de los candidatos, al Comité Nacional de Listas.
5. *El Comité Nacional de Listas prepara la lista nacional* revisando los documentos presentados por todas las provincias para garantizar que los nominados sean elegibles y que las listas cumplan con los criterios del partido. Los candidatos se encuentran enumerados en orden de popularidad. Los ministros en funciones por lo general se encuentran en las posiciones más altas. Además, por lo general el primer 25 por ciento de cada lista provincial se asigna automáticamente a posiciones seguras. El resto de la lista nacional se llena con personas que caen dentro del 150 por ciento superior de cada lista provincial. (Por ejemplo, si se requieren 100 personas para la lista de una provincia en particular, las 150 personas que recibieron el mayor apoyo constituyen el 150 por ciento superior). Sólo se realizan cambios cuando existe la necesidad de garantizar que los criterios de igualdad de género y demás tipos de representatividad y experiencia se cumplan. Las listas también se encuentran diseñadas para garantizar que al menos un tercio de los legisladores en funciones regresen a sus cargos.
6. *La Conferencia Nacional de Listas se reúne para votar sobre las listas iniciales nacionales y regionales.* Los participantes incluyen a miembros del NEC, miembros del Comité de Listas y delegados de las provincias, las Ligas Juveniles y de Mujeres y los socios de la Alianza. Se presenta la lista y cada posición se aprueba mediante voto. A pesar de que a los participantes se les permite realizar contra-nominaciones, se requiere una moción y un voto del 60 por ciento para que se realicen sustituciones. Las listas provinciales para la Asamblea Nacional y las legislaturas provinciales también se presentan para la aprobación de la

Conferencia. Éstas se cambian únicamente si las provincias no cumplen con los criterios establecidos en los reglamentos del partido.

7. *Las listas provisionales se someten posteriormente a apelaciones u objeciones* por parte de las estructuras del ANC dentro de un período definido. Un Comité de Apelaciones decide sobre cualquier apelación u objeción.
8. *El Comité Nacional de Listas finaliza las listas.* Tal como se indicó anteriormente, el ANC disputa las elecciones sudafricanas en coalición con COSATU, SACP y SANCO. Por lo general, los miembros de la Alianza participan en el proceso de conformación de listas a través de las oficinas locales del ANC (en la fase de nominación) y mediante delegados en los Comités de Listas y en las Conferencias de Listas a nivel provincial y nacional. Por ejemplo, en el proceso de selección de las elecciones locales de 1996, los Comités de Listas constaban de tres representantes del ANC, un representante de COSATU, uno de SACP, uno de la Liga Juvenil y de Mujeres de ANC y dos representantes de SANCO.

Fortalezas y Debilidades del Sistema Actual.

A pesar de que el proceso de conformación de la lista del partido lo maneja una agencia central del partido, los procedimientos permiten la participación considerable y transparente de las oficinas locales del partido, incluyendo períodos incorporados para apelaciones y objeciones en cada etapa del proceso. Las protecciones contra la excesiva influencia sobre la lista final por parte de los líderes centrales del partido incluyen la participación de delegados provinciales y de la Alianza en la aprobación de la lista final, mediante el voto separado para cada posición en la lista, al igual que mediante una disposición que a los delegados a la Conferencia Nacional de Listas reemplazar a candidatos individuales. Para efectos de comparación, el Cuadro 12 describe algunas funcionalidades del proceso utilizado por otro partido sudafricano.

Una serie de documentos y declaraciones por parte de las estructuras o militantes del partido dan una mejor idea sobre ciertas discusiones dentro del ANC acerca de los procesos de selección de los líderes y los candidatos. En preparación para la Conferencia Nacional del 2002, el Comité Nacional de Trabajo del partido publicó “Por el Ojo de la Aguja”; un documento de discusión que describía los retos del partido internamente y en el gobierno y describía algunas de las cualidades de liderazgo necesarias para hacerles frente. (El Comité Nacional de Trabajo está compuesto por el Presidente, el Presidente Adjunto, el Presidente Nacional, el Secretario General, el Secretario General Adjunto y el Tesorero General).

Uno de los retos identificados en términos de selección de candidatos y líderes era la necesidad de garantizar que sólo militantes legítimos del partido participaran en la selección y la nominación de los delegados. Otro tema era la selección de delegados “capaces de influir en los demás, y a la vez poder ponderar diversos argumentos y actuar en beneficio del movimiento”. Además, el documento resalta que “los delegados no son simplemente una masa votante que de manera mecánica y sin pensar se pliegan a las listas y a las órdenes del líder de la bancada... A pesar de que los delegados deben guiarse por el amplio mandato de sus oficinas locales, regiones o provincias, se espera que cada delegado, individualmente, ejerza su juicio sobre la base de su evaluación de los intereses del movimiento”. El documento también manifiesta preocupaciones acerca de compañías que “identifican a los militantes del ANC que pueden ayudar a ascender en las estructuras del ANC y hacia el gobierno, de manera que puedan obtener contratos por cualquier medio necesario. Esto se realiza mediante redes de medios para desacreditar a otros líderes, o incluso comprando tarjetas de militancia para establecer oficinas locales que son del ANC sólo en nombre”. El documento llama a los militantes a discutir cualquier posible nominación abiertamente, utilizando procedimientos formales.

CUADRO 12: PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LISTAS DE LA ALIANZA DEMOCRÁTICA

La Alianza Democrática (*Democratic Alliance - DA*) es el partido de oposición más grande de Sudáfrica. En la actualidad cuenta con 50 curules en la Asamblea Nacional. Las normas federales del partido exigen que éste presente listas regionales únicamente y no listas nacionales, para la Asamblea Nacional. Su proceso de conformación de listas es considerablemente diferente al del ANC.

Constitución de 2002

La Constitución del partido de 2002 permitió a los congresos provinciales determinar sus propias normas para seleccionar a los candidatos para las elecciones nacionales, provinciales y locales. Las normas establecidas por cada congreso provincial tenían que ser aprobadas por el Concejo Federal y debían cumplir con ciertos requisitos, incluidos los siguientes.

- El Líder Nacional del Partido debía ser miembro de cada grupo provincial de selección.
- Antes de ser ordenada, la lista completa de aspirantes nominados para las posiciones en las listas de la Asamblea Nacional debía enviarse al Líder Nacional. El Líder tenía derecho de dirigirse al grupo de selección y expresar cualquier opinión acerca de los posibles nominados.
- El grupo provincial de selección ordenaba la lista, pero tenía que dejar las posiciones 3, 7, 14, 21, y de ahí en adelante, cada séptima posición en blanco.
- La lista inicial (incluidos las posiciones en blanco) se enviaba al Líder, quien podía ascender los nominados a las posiciones en blanco de la lista. Sin embargo, el Líder no podía degradar ni eliminar a ningún nominado de la lista.
- Además, mediante el voto mayoritario de dos tercios, el grupo de selección podía vetar la decisión del Líder.

Reglamentos de Nominación de 2007 y Constitución de 2004

Bajo normas más recientes, el Concejo Federal adopta los procedimientos para la selección de candidatos. Un Comité Federal de Elección de Candidatos (*Federal Candidates' Election Committee - FCEC*) conformado por el Presidente del Concejo Federal, el Presidente de la Comisión Legal Federal, el Presidente Ejecutivo, el representante del partido ante la Comisión Electoral Independiente de Sudáfrica y un representante de la Asociación de Concejales del DA supervisa los procedimientos de selección.

- Los colegios electorales se eligen a nivel provincial y deben entrevistar a todos los aspirantes (nominados por un número mínimo de militantes individuales).
- Los colegios posteriormente votan para elegir grupos de aspirantes aprobados de un tamaño dos veces mayor al número de curules meta. A menos que el FCEC otorgue una exención de responsabilidad, los miembros del colegio no pueden votar sobre los grupos, a menos que hayan asistido a todas las entrevistas de los solicitantes en cuestión.
- Los paneles de selección a nivel provincial (nominados por los líderes provinciales, sujetos a la aprobación de los líderes federales) entrevistan y evalúan a los aspirantes aprobados y luego los ordenan. Los líderes nacionales y provinciales pueden dirigirse a los paneles antes del proceso de ordenamiento de los aspirantes.
- El ejecutivo provincial revisa la lista del panel de selección y con el voto mayoritario de dos tercios puede subir o bajar a las personas de la lista o agregar a otras que pueden no haberse incluido en el grupo de aspirantes aprobados, a fin de garantizar una lista equilibrada en términos de habilidades, género o raza, o para reparar a los candidatos que hayan sido “perjudicados por intereses sectoriales”. Sin embargo, el número de personas ascendidas o añadidas no puede exceder el 10 por ciento, o un candidato (cualquiera que fuere el mayor).
- La lista ordenada se devuelve al colegio para revisión adicional y comentarios. El ejecutivo debe contemplar cualquier preocupación manifestada o comentario realizado por el colegio electoral y puede realizar cambios adicionales, según corresponda, dentro de los límites descritos anteriormente, antes de finalizar la lista.

EL PARTIDO CONSERVADOR (REINO UNIDO)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Partido Conservador tiene sus orígenes en el Partido Tory, activo en la política británica entre finales del siglo 17 y mediados del siglo 19. Sin embargo, el término “Conservadores” se utilizó por primera vez en la década de 1830 y la primera sede del Partido Conservador se estableció en 1832. Su posición ideológica es de derecha.

Desde 1885, el Partido Conservador ha ganado la mayoría de las elecciones generales en el Reino Unido. Sus oponentes sólo han tenido mayorías de tamaño considerable seis veces desde 1900: Liberales de 1906 a 1910, Laborista de 1945 a 1950, 1966 a 1970, 1997 a 2001, 2001 a 2005, y 2005 a la fecha. Desde 1979, los Conservadores ganaron cuatro elecciones generales consecutivas (1979, 1983, 1987 y 1992), pero eventualmente sufrieron una derrota electoral severa en 1997. Durante los últimos 10 años, los Conservadores han llevado a cabo un proceso de auto-análisis y cambio. El partido ha buscado resolver las divisiones internas, reformar y revitalizar sus estructuras y aumentar su atractivo. En diciembre de 2005, el partido eligió a David Cameron, miembro del Parlamento por Whitney, Oxfordshire, como su nuevo líder. Su campaña se basó sobre una plataforma una continua y fundamental reforma interna del partido.

El partido consta de tres elementos principales: el partido del parlamento, el cual incluye a los legisladores Conservadores; la Convención Nacional, la organización afiliada para las asociaciones electorales (en gran parte organizadas a lo largo de las mismas líneas geográficas que los límites del distrito electoral); y la Oficina Central Conservadora, brazo profesional del partido, que maneja la sede del partido y ofrece diversos servicios al partido en general, incluyendo la producción de listas de candidatos aprobados. De acuerdo con la página

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Elecciones por mayoría relativa

Características Principales del Proceso de Selección

- Las oficinas locales seleccionan a partir de una lista central de candidatos preaprobados a la que se añaden nuevos nombres regularmente (el proceso de pre-evaluación se combina con capacitación)
- En las reuniones de selección a nivel de oficina local cada militante tiene un voto
- Recientemente se ha experimentado con mecanismos para aumentar el número de mujeres y minorías étnicas seleccionados como candidatos para disputar distritos electorales “seguros” y distritos electorales “meta”

web del partido, “El la Junta [del Partido] es el ente de toma de decisiones finales dentro del Partido Conservador. Es responsable de todos los asuntos operativos, incluyendo la obtención de fondos, la militancia y los candidatos. Se reúne una vez al mes y trabaja de cerca con la Oficina Central Conservadora, los representantes electos y los militantes voluntarios.” La Junta incluye representantes de los tres elementos principales del partido.

Elecciones para Westminster. El Parlamento del Reino Unido, o Westminster, es de doble cámara y consta de la Cámara de los Lores y la Cámara de los Comunes. Este caso de estudio se enfocará en los procedimientos de selección de los candidatos a la Cámara de los Comunes. Sus 646 militantes se eligen directamente utilizando el sistema de mayoría relativa. El período de los miembros de la Cámara de los Comunes es de cinco años. Sin embargo, se convocan las elecciones en el momento de la disolución del parlamento, y esto se hace a discreción del Primer Ministro en funciones y, por lo tanto, se puede utilizar como ventaja política. (El Monarca disuelve el parlamento a solicitud del Primer Ministro.)

En los tiempos modernos, los Conservadores y el Partido Laborista se han alternado en el

gobierno, y entre ellos controlan la gran mayoría de los escaños en la Cámara de los Comunes. Desde los años 70, sin embargo, otros partidos han aumentado su participación en los escaños de Westminster. Estos incluyen a los Demócratas Liberales, quienes ganaron 62 escaños en las elecciones de 2005 y partidos regionales como los Sindicalistas Democráticos, Plaid Cymru, el Partido Nacional Escocés y Sinn Féin.

El concepto de escaños seguros y escaños meta es importante en las elecciones para Westminster. La mayoría de las circunscripciones constituyen escaños seguros para un partido y escaños imposibles para otro, mientras que los escaños marginales o meta son batallas electorales disputadas que un partido espera quitarle a otro. Entre más seguro se considere el escaño, mayor será la disputa por la nominación, ya que la elección del candidato para Westminster se encuentra más o menos garantizada. De acuerdo con un estudio, los escaños Conservadores “seguros” atraen entre 200 y 300 aspirantes, los escaños marginales entre 50 y 100 y los escaños “imposibles” entre 15 y 30 (Denver 1988).

Selección de Candidatos en una Perspectiva Histórica. Históricamente, a pesar de que la sede del partido definía las normas y procedimientos para la selección de candidatos, los funcionarios o militantes del partido a nivel de distrito electoral han tenido una voz considerable en la selección final del candidato para su circunscripción. Por décadas los Conservadores, como otros partidos importantes del Reino Unido, han utilizado el mismo enfoque básico para la selección de candidatos: la unidad central del partido define “Listas Aprobadas” de candidatos preseleccionados, de las cuales las Asociaciones de Circunscripción deben escoger sus candidatos.

La Junta del Partido nombra a un Comité de Candidatos para administrar el proceso de selección a nivel nacional. Las responsabilidades del Comité de Candidatos incluye el desarrollo de Listas Aprobadas. Además, cada Asociación de Circunscripción establece un Comité de

Selección responsable de extraer una lista de preselección preliminar para su distrito electoral. Por lo general, el Comité de Selección consta de funcionarios de la asociación y representantes de los grupos de mujeres, jóvenes y otros grupos afiliados. De acuerdo con las sugerencias del Comité de Selección, la Asociación de Circunscripción vota para seleccionar a su candidato.

Con el tiempo se han presentado variaciones, entre otros, en los procedimientos para la re-selección de los legisladores en funciones, los requisitos para garantizar un lugar en la Lista Aprobada, los poderes del partido central para cambiar o influir en la selección de la Asociación de Circunscripción y el grupo de selección a nivel de circunscripción. Por ejemplo, en 2005 el Presidente del Partido propuso la simplificación de las disposiciones constitucionales para la selección de candidatos, a fin de otorgar al partido mayor flexibilidad en la adaptación de los procedimientos. La nueva regla reconocería el derecho de las Asociaciones de Circunscripción de seleccionar a sus propios candidatos, pero exigiría que lo hicieran de acuerdo con los lineamientos publicados por la Junta del Partido. Además, propuso que se le otorgara a la Junta del Partido el poder para evitar la nominación de un candidato “si su candidatura se opusiera a los mejores intereses del partido” y a suspender o retirar candidatos de las Listas Aprobadas.

De igual forma, hasta la expansión del grupo de selección para incluir militantes ordinarios, el Consejo Ejecutivo de las Asociaciones de Circunscripción votaba para elegir el candidato utilizando una boleta exhaustiva, y posteriormente recomendaba su respaldo formal en una reunión general de militantes de la asociación. (Los Consejos Ejecutivos son entes gobernantes de las Asociaciones de Circunscripción. Por lo general, constan de representantes de comités a nivel subdistrital, comités de mujeres y de otras estructuras o filiales del partido. Su tamaño varía entre 60 y 200 o más personas, dependiendo del distrito electoral.) A pesar de que los Consejos Ejecutivos tenían la opción de presentar dos

candidatos preseleccionados a la reunión general para voto final y, en teoría, la reunión general se podía rehusar a respaldar a la persona recomendada por el Concejo Ejecutivo, ambas prácticas eran poco comunes (Denver, 1988).

Sin embargo, el sistema básico de Listas Aprobadas definidas por la unidad central del partido continúa siendo un elemento clave del proceso. El enfoque permite a los funcionarios principales del partido que son respetados por los militantes eliminar candidatos no idóneos, y a la vez animar a aspirantes promisorios para que se postulen de nuevo en una fecha posterior. Algunos de los solicitantes sólo obtienen un lugar en la Lista Aprobada en su segundo o tercer intento. Como se pueden convocar las elecciones en cualquier momento, la preselección de las Listas Aprobadas y la selección de candidatos se realizan de manera continua. En algunos casos, los candidatos se seleccionan años antes de la siguiente elección. Las Listas Aprobadas se reabastecen de manera continua y, por lo general, contienen más personas que el número de escaños disponibles, lo cual da cierta opción a las Asociaciones de Circunscripción.

Reformas Recientes. Días después de su elección como líder del partido, David Cameron anunció cambios dramáticos diseñados para aumentar el número de legisladores Conservadores mujeres, negros y de otras minorías étnicas. Los cambios incluyeron la introducción de una lista prioritaria de los “mejores y más brillantes” candidatos, de los cuales al menos la mitad serían mujeres y el 10 por ciento minorías étnicas. Se esperaba que las Asociaciones en los distritos electorales meta y con curules ocupadas por Conservadores seleccionaran sus candidatos de esta lista. Segundo, la participación en el proceso de selección se ampliaría para incluir personas ajenas al partido. Las Asociaciones de Circunscripción podrían optar entre establecer un panel comunitario para comentar las fortalezas relativas de cada candidato o utilizar primarias (abiertas o cerradas) para realizar su selección final. Los cambios en la selección del candidato fueron sólo un elemento en un

esfuerzo mayor para la renovación del partido. Además, el partido emprendió esfuerzos para expandir el apoyo al partido en el Norte de Inglaterra y para promover la participación pública en sus procesos de desarrollo de políticas públicas.

Procedimientos Actuales de Selección para Westminster

Elegibilidad del Candidato. Los criterios de elegibilidad para los candidatos no están definidos formalmente en las normas del partido. Sin embargo, la literatura reciente del partido (“Cómo Convertirse en un legislador Conservador”, por ejemplo) identifica siete competencias claves que caracterizan a los candidatos y legisladores más exitosos y efectivos. Estos son:

- Habilidades de comunicación;
- Intelecto (no necesariamente entrenamiento académico);
- Habilidades de relaciones con las personas;
- Habilidades de campaña;
- Habilidades de liderazgo y motivacionales;
- Tenacidad y energía; y
- Convicción (creencias y valores claves).

Procedimientos para Legisladores en Funciones. De acuerdo con un estudio, hasta finales de los años 70, los procedimientos de selección en todos los partidos del Reino Unido favorecían la re-selección del legislador en funciones, quien simplemente debía indicar su deseo de retener su curul (Denver, 1988). Posteriormente, se presentaba una resolución ante una reunión general de la Asociación de Circunscripción y casi siempre era aprobada. Sin embargo, de acuerdo con las normas del partido de 2002, los legisladores en funciones deben presentar una solicitud por escrito al Concejo Ejecutivo de su Asociación de Circunscripción. En caso de que el Concejo Ejecutivo los rechace, tienen el derecho de solicitar una votación por

correo de los militantes en pleno, o que se les incluya en la lista de personas preseleccionadas desarrollada por el Concejo Ejecutivo.

En 2005, el Presidente del Partido propuso la inclusión de normas que especifiquen que cualquier legislador que haya recibido el *Whip* automáticamente se incluiría en las Listas Aprobadas. (El Whip, o líder de la bancada del partido, es responsable de ejercer las medidas disciplinarias en el partido parlamentario. Se dice que los legisladores que cumplen con los requisitos disciplinarios del partido parlamentario han “recibido el Whip”). En casos en los que el Whip le haya sido retirado a algún legislador en funciones, el Comité de Candidatos consideraría si éste debe permanecer en la lista aprobada.

Pasos Principales

1. *La Junta del Partido establece un Comité de Candidatos responsable de preparar los procedimientos y eventualmente establecer las Listas Aprobadas.*
2. *Las personas interesadas completan y presentan un formato de solicitud detallado a la Oficina Central Conservadora.* En el formato, los solicitantes ofrecen información acerca de sus diversas experiencias e incluyen una lista de referencias. Como primer paso y antes de completar el formato de solicitud, se invita a las personas interesadas a que se reúnan con los funcionarios del partido, quienes pueden discutir sus opciones con ellos.
3. *El Comité de Candidatos revisa las solicitudes y realiza comprobaciones adicionales de antecedentes.* Los candidatos preseleccionados se invitan a un Examen de Evaluación Parlamentaria (*Parliamentary Assessment Board - PAB*).
4. *Los solicitantes preseleccionados se evalúan durante la PAB, con duración de un día.* Cada solicitante invitado a tomar el PAB debe pagar £250.
5. *Los solicitantes que aprueban el PAB se ingresan en la Lista Aprobada de Candidatos Parlamentarios del partido.* El partido indica que “no todos pasan la primera vez, algunas personas necesitan cierta capacitación o mayor experiencia antes de intentarlo de nuevo. De igual forma, en ocasiones podemos decidir que alguien no es idóneo para convertirse en candidato.”
6. *Los miembros de la Lista Aprobada pueden solicitar una certificación de prioridad, la cual les permitiría aspirar a escaños meta y escaños controlados por Conservadores.* Los solicitantes prioritarios son entrevistados por legisladores y otros miembros importantes del partido y son evaluados contra una serie de competencias y criterios. El partido exige que al menos el 50 por ciento de la Lista Prioritaria sean mujeres y el 10 por ciento minorías étnicas.
7. *El Comité de Selección de Candidatos establecido por el Consejo Ejecutivo Electoral de la Circunscripción abre el proceso de solicitud para la selección de candidatos.* Los miembros de la Lista Aprobada reciben notificación de la Oficina Central Conservadora acerca de las vacantes, a fin de que puedan enviar sus solicitudes a las Asociaciones de Circunscripción a través de sus Comités de Selección de Candidatos. Algunos candidatos envían solicitudes a más de una Asociación de Circunscripción.
8. *El Comité de Selección de Candidatos de la Circunscripción revisa las solicitudes, invita a los aspirantes más atractivos a una entrevista y preparan una lista preseleccionada preliminar de mínimo tres candidatos para la consideración del Consejo Ejecutivo de la Circunscripción.*
9. *El Consejo Ejecutivo de la Circunscripción entrevista a las personas de la lista de preselección preliminar y extrae una preselección final para voto.* Bajo las nuevas normas presentadas por David Cameron, en las circunscripciones meta o en poder del Partido Conservador las Asociaciones deben optar entre crear un

panel de partes interesadas a nivel local que entrevista y comparte sus perspectivas sobre las fortalezas relativas de cada candidato antes de recopilar la lista final, o abrir el voto con base en la lista preseleccionada final a todos los votantes registrados en su área.

10. *La preselección final de candidatos se presenta para voto durante una reunión especial de la circunscripción.* El grupo de selección, en esta etapa final, puede variar entre las Asociaciones de Circunscripción en los diferentes distritos. Cuando ya se han consultado los paneles comunitarios para obtener una preselección final, los ejecutivos de la circunscripción pueden presentar la preselección final para el voto simple de los militantes en una reunión especial. De lo contrario, deben escoger entre una votación abierta a las personas registradas como seguidores Conservadores (incluso si no son militantes del partido) o cualquier votante registrado en la circunscripción. Hasta los cambios recientes, antes del voto cada candidato realizaba una breve presentación y aceptaba las preguntas de la audiencia. Ahora, un moderador designado hace preguntas a los candidatos. Además, el moderador puede tomar preguntas de la audiencia. Antes de la reunión, se envía a cada candidato para que se reúna con los residentes de ciertas calles seleccionadas. Las entrevistas incluyen preguntas sobre la experiencia de los candidatos en la solicitud de votos puerta a puerta para ofrecer al grupo de selección información sobre cómo se relacionan con los ciudadanos.

El Impacto de las Reformas Recientes. Los cambios recientes en la selección de candidatos han sido controvertidos. Los oponentes han manifestado inquietudes en cuanto a que el sistema de Lista Prioritaria constituye una indebida interferencia desde la sede del partido y promueve la selección de candidatos según su género y etnia y no su mérito. En enero de

2007, dados los cuestionamientos sobre el hecho de que la Lista Prioritaria contenía “demasiados candidatos de otros distritos y abogados de Londres”, el Líder del partido anunció cambios que permitirían que cualquiera que se encontrara en la Lista Aprobada aspirara a cualquier escaño. El propósito del cambio era facilitarle a las Asociaciones seleccionar candidatos con fuertes vínculos con su área y apaciguar a las personas de la Lista Aprobada que no hubieran recibido una certificación de prioridad. Otra ronda de cambios otorgó a las circunscripciones dos opciones principales. Primero, como parte de un “gran evento”, cada militante podía tener cuatro votos – dos para mujeres y dos para hombres – para crear una preselección de cuatro personas, cuya mitad debía estar compuesta por mujeres. Posteriormente, los ejecutivos de la circunscripción llevarían a cabo un proceso de entrevista más detallado y seleccionarían al candidato final. Bajo la segunda opción, cualquier persona que se encontrara en el registro electoral de la circunscripción podría votar en una preselección que no tenía que cumplir con ningún requisito de género. Reformas posteriores exigían un equilibrio de género del 50 por ciento entre las personas consideradas en cada etapa del proceso, sin importar el proceso de selección elegido por la circunscripción. (Las circunscripciones aún podían optar por entrevistar sólo los candidatos prioritarios o abrir la selección a todos aquéllos que se encontraran en la Lista Aprobada. También podrían escoger entre el “gran evento” o la primaria abierta.)

Los proponentes argumentan que, a pesar de haber ciertos problemas, la política no sólo ha demostrado su efectividad para aumentar el número de mujeres preseleccionadas y seleccionadas, sino que también ha ayudado a ampliar el atractivo del partido. Anne Jenkin, Tesorera del grupo *Women2Win* del partido, observó en un artículo de un periódico que “la totalidad del proceso está cambiando las percepciones tanto de David Cameron como del Partido Conservador. Una encuesta realizada esta semana pone a los Conservadores 12 puntos adelante [del partido Laborista] con votantes

mujeres” (*Express on Sunday*, 12 de noviembre de 2006).

Para enero de 2007, 43 de los 107 distritos con mayor probabilidad de éxito nominaron mujeres como candidatas. Sin embargo, solo tres de las primeras 96 Asociaciones en seleccionar candidatas optaron por personas de minorías étnicas. El entonces Presidente Adjunto de Candidatos manifestó que “la nominación de candidatas prioritarios y los cambios en los procedimientos de selección a nivel de circunscripción han aumentado considerablemente el número de mujeres, personas de raza negra y grupos étnicos seleccionados en escaños meta o en poder del partido Conservador. Lamento que esto sea una medida dura para algunos de los hombres

trabajadores y leales de la Lista de Candidatos que no son candidatas prioritarios, pero hemos avanzado sin cambiar la Constitución del partido y sin comprometer el derecho de las Asociaciones de Circunscripción de tomar la última decisión sobre quién debe ser su candidato... Cada candidata puede sentirse orgullosa de haber sido seleccionada en una competencia con los mejores candidatos varones que tenemos. Esto demuestra que las actitudes dentro del partido se están transformando de manera genuina y esto ha contribuido a la transformación de la reputación del partido entre las mujeres. Las listas de preselección únicamente de mujeres no han logrado tal transformación en el Partido Laborista.” (Jenkin, 2006).

CUADRO 13: EL GRUPO *WOMEN2WIN* DEL PARTIDO CONSERVADOR

Los Conservadores son el único partido en el Reino Unido que han producido una Primer Ministro mujer (Margaret Thatcher). Sin embargo, a pesar de que las mujeres han jugado un papel activo en todos los niveles del partido, su representación en el Partido Parlamentario Conservador continuaba siendo baja.

Históricamente, el partido ha rechazado la acción afirmativa argumentando que la selección se debe basar en el mérito. Sin embargo, el partido apoyó la aprobación de la Ley de Discriminación Sexual (Candidatos para Elección), una legislación presentada por el Partido Laborista que permite, pero no exige, que los partidos utilicen medidas de discriminación positivas en la selección de candidatas.

En 2005, un grupo de militantes Conservadores, hombres y mujeres, lanzaron el grupo *Women2Win* (Mujeres a la Victoria), una iniciativa diseñada para “aumentar el número de legisladoras Conservadoras mediante una campaña para obtener la nominación de más mujeres en escaños fáciles de ganar y escaños Conservadores, presionando por reformas positivas y radicales de procedimientos de selección para candidatas legislativos Conservadores, fuera de las listas de sólo mujeres, y ofreciendo apoyo y asesoría a las mujeres Conservadoras que desean ingresar al Parlamento.” Unas semanas después del lanzamiento de *Women2Win*, David Cameron fue elegido Líder del Partido y se anunciaron nuevos procedimientos de selección de candidatas.

Women2Win juega un papel activo reclutando nuevas militantes mujeres y dándoles la capacitación, intercambio de experiencias y apoyo que necesitan para tener éxito dentro del partido. Por ejemplo, entre enero y mayo de 2006, una gira de *Women2Win* en Londres, Birmingham y Manchester, logró la inscripción de 100 nuevas mujeres que carecían de experiencia política previa y las animó a convertirse en candidatas o en buscar otros roles importantes dentro del partido (como asesoras políticas, por ejemplo). Muchas de las candidatas seleccionadas hasta ahora han recibido apoyo de *Women2Win*.

Para *Women2Win*, el alcance a las mujeres forma parte de una estrategia para el éxito electoral. La página web de la organización argumenta que:

“El Partido Conservador solía ser el partido de las votantes mujeres – y cada elección que hemos ganado desde la guerra se ha ganado sobre la base de una ventaja entre las votantes mujeres... Aún no hemos reconquistado el voto femenino, y si seguimos sin hacerlo significará el continuo fracaso electoral... Aumentaremos considerablemente nuestro apoyo electoral si:

- Tomamos una decisión determinada para garantizar que la mezcla étnica y de género de nuestros candidatas a los escaños de fáciles de ganar reflejan la Gran Bretaña moderna.
- Reorientamos nuestra agenda de políticas públicas en torno a las cosas que realmente importan a las personas hoy día – salud, educación, protección infantil y protección a los ancianos, y crimen.
- Adoptamos un tono más constructivo y positivo en la Oposición y nos volvemos menos antagónicos y conflictivos.” (www.women2win.com)

FINE GAEL (IRLANDA)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. Fine Gael se creó en 1933, con la fusión de tres grupos, siendo el más grande *Cumann na nGaedheal*, el cual gobernó Irlanda de 1923 a 1932. El origen del partido data hasta los grupos que respaldaron el Tratado Anglo-Irlandés de 1921 durante el movimiento independentista de Irlanda. El Tratado Anglo-Irlandés fue el acuerdo firmado entre Gran Bretaña y grupos irlandeses para concluir la Guerra Irlandesa de Independencia. Estableció el Estado Libre Irlandés dentro del Imperio Británico y ofreció a Irlanda del Norte la opción de salir del Estado Libre. Las divisiones entre los irlandeses sobre las disposiciones del Tratado llevaron a la Guerra Civil Irlandesa, eventualmente ganada por grupos a favor del Tratado.

Fine Gael ha ostentado el poder solamente durante cortos períodos de tiempo, siempre como el partido principal en gobiernos de coalición. Hoy día, es el segundo partido más importante de Irlanda en cuanto a voto popular, al igual que en cuanto a representación en la legislatura nacional y los concejos locales. Sin embargo, en 2004 el partido ganó cinco de los 13 escaños de Irlanda en el Parlamento Europeo. Fianna Fáil, el partido en el poder, obtuvo solamente cuatro escaños. Fine Gael es un partido de centro.

Establecido inicialmente por élites parlamentarias, el partido desarrolló organizaciones y estructuras a nivel local con el tiempo. Después de una difícil derrota electoral en 1977, Fine Gael se embarcó en una serie de reformas internas. Se presentaron nuevos sistemas para mejorar la comunicación entre las estructuras del partido central y local, y para eliminar las oficinas locales de papel; un problema que Fine Gael compartía con otros partidos irlandeses. Una campaña posterior de renovación a principios de los años 90 trajo consigo reformas adicionales para mejorar la cohesión del partido y aumentar la participación de los militantes.

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Voto Único Transferible

Principales Características del Proceso de Selección

- Proceso de nominación simple con una mínima preselección de los aspirantes
- El ejecutivo nacional determina el número mínimo y máximo de candidatos y puede imponer otros requisitos
- Fuertes protecciones contra las oficinas locales “de papel” y las militancias “instantáneas”

Las oficinas locales, unidades organizacionales básicas del partido, se enlazan con el nivel nacional a través de los niveles distrital, de circunscripción y regional. El Consejo Ejecutivo supervisa las operaciones nacionales del partido. Incluye militantes ex officio, como por ejemplo el líder del partido, al igual que representantes de diversos órganos del partido y otros militantes elegidos en el congreso anual del partido (*Ard Fheis*).

Sistema Electoral de Irlanda. El Parlamento Irlandés consta de una cámara alta (*Seanad*) y una cámara baja (*Dáil*). Los votantes irlandeses también eligen un presidente – cuyo rol es ampliamente ceremonial – por sufragio universal. Hay 60 miembros en la cámara alta: 11 de ellos los nombra el Primer Ministro; seis son elegidos por los graduados del Trinity Collage en Dublín y la Universidad Nacional de Irlanda; y los 43 restantes los elige un grupo especial de selección compuesto de miembros electos del gobierno local, miembros de la cámara baja entrante y de la cámara alta saliente.

Las elecciones de los 166 militantes de la *Dáil* aplican a circunscripciones plurinominales utilizando el sistema de Voto Único Transferible (*Single Transferable Vote - STV*). Los candidatos aparecen en la boleta en orden alfabético. A los votantes se les pide manifestar sus preferencias al escribir el número uno (1) al lado de su primera opción. Además, los votantes tienen la opción de enumerar las siguientes preferencias.

En cada distrito electoral, de acuerdo con el número de boletas válidas, se establece el número mínimo de votos (cuota) requeridos para garantizar un escaño. Al final del primer conteo se declara electo a cualquier candidato que reciba la cantidad mínima requerida o más. Cualquier “excedente” de votos se transfiere a los candidatos restantes, de acuerdo con las preferencias del votante. Por lo general, el partido con el mayor número de escaños en la *Dáil* forma el gobierno, siendo su líder el Primer Ministro. Los miembros de la *Dáil* se eligen por períodos de cinco años. Sin embargo, se pueden convocar elecciones a entera discreción del Primer Ministro, o cuando el gobierno pierda un voto de confianza. Este caso de estudio se enfocará en la selección del candidato para las elecciones de la *Dáil*.

Selección de Candidatos en una Perspectiva Histórica. Históricamente, los candidatos se seleccionaban mediante convenciones de delegados a nivel de distrito electoral. El número de delegados variaba dependiendo de las características de cada área, pero en promedio era de aproximadamente 320. Aunque las oficinas locales podían dar instrucciones a sus delegados, el voto secreto hacía que las instrucciones fueran inejecutables. Además, la selección de delegados en ocasiones ocurría antes de conocerse todos los candidatos. En las convenciones, los delegados votaban utilizando el Voto Único Transferible; el mismo sistema que se utilizaba en las elecciones.

En 1970, el Consejo Ejecutivo obtuvo el derecho de nombrar presidencias en las convenciones, ratificar candidatos y añadir candidatos a las listas seleccionadas por las estructuras a nivel de circunscripción. Además, durante las reformas de finales de los años 70, la oficina central comenzó a jugar un papel más activo en los asuntos del partido a nivel local, particularmente en los escaños marginales. Por ejemplo, la unidad central trataría de identificar candidatos de sólido potencial y, a través de medios informales, trataría de “suavizar su ruta hacia la selección.” En 1982, el ejecutivo obtuvo también el poder para solicitar que las

convenciones de nominación tuvieran en cuenta consideraciones geográficas en sus selecciones. En 1994, como parte de una ola de reformas, Fine Gael adoptó el voto universal de los militantes (un militante – un voto) para la selección de candidatos. Como contraste, Fianna Fáil mantuvo las convenciones de delegados. (La Tabla 1 compara las prácticas de selección de candidatos de Fine Gael con las de Fianna Fáil y el Partido Laborista Irlandés.)

Dado el sistema electoral de Irlanda, decidir cuántos candidatos postular en cada distrito electoral es un aspecto importante en el proceso de selección. En Fine Gael, tradicionalmente el ejecutivo nacional establece el número mínimo y máximo de candidatos. En la práctica, el mínimo y el máximo son el mismo, lo cual exige que las estructuras del partido seleccionen un número específico de candidatos.

Procedimientos Actuales de Selección

Elegibilidad del Candidato. Las normas del partido no establecen criterios de elegibilidad para los candidatos.

Procedimientos para Legisladores en Funciones. No hay normas específicas que rijan la re-selección de los legisladores en funciones: ellos se someten a los mismos procedimientos de nominación a los que se someten los demás aspirantes. Sin embargo, históricamente las tasas de re-selección de los legisladores en funciones han sido altas. El sistema de votación y la cultura política de Irlanda hacen del contacto con los votantes un factor importante: los candidatos que forjan fuertes vínculos con los votantes de su localidad tienen mayor posibilidad de hacer un buen papel en la contienda. En muchos casos, hay vínculos sólidos entre los legisladores en funciones y las oficinas locales del partido, ya que los primeros dependen de las segundas para mantener vínculos con la comunidad. Este es un motivo por el que las tasas de re-elección para los legisladores en funciones permanecen altas.

TABLA 1: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS TRES PARTIDOS MÁS GRANDES DE IRLANDA

	FINE GAEL	FIANNA FAIL	LABORISTA
Participación de los Líderes	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de un número máximo y mínimo de candidatos a seleccionar en cada distrito electoral (en la práctica, a menudo es el mismo número) según la propuesta del Líder del partido parlamentario. • Opción para imponer requisitos geográficos u otros requisitos. • Adición, eliminación y sustitución de candidatos según la propuesta del Líder del partido parlamentario. • Ratificación de los candidatos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación del número de candidatos a seleccionar en cada distrito electoral. • Opción para realizar la selección. • Nombramiento de los presidentes de las reuniones de selección a nivel de circunscripción. • Adición de candidatos. • Ratificación de candidatos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de los procedimientos de selección. • Recomendación del número de candidatos a seleccionar en cada distrito electoral. • Opción para imponer requisitos de género. • Llamado y organización de las convenciones de selección. • Adición de candidatos por parte del Líder del Partido y del Presidente del Partido. • Ratificación de candidatos.
Participación Sub-Nacional	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de las reuniones de selección a nivel de circunscripción. • Voto universal (un militante – un voto), pero en persona únicamente; no hay disposiciones para la votación por correo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en las reuniones de selección a nivel de circunscripción. • Convención de delegados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en las reuniones de selección a nivel de circunscripción. • Puede realizar contra-propuestas a los líderes nacionales sobre el número de candidatos a seleccionar y los criterios, pero no sobre la(s) persona(s) específica(s) que debe(n) llenar el espacio adicional. • Votación mediante voto universal.

Pasos Principales

1. De acuerdo con la propuesta del Líder del Partido, el Consejo Ejecutivo establece los requerimientos para la selección de candidatos a nivel sub-regional. Esto incluye el número mínimo y máximo de candidatos que deben ser seleccionados en cada circunscripción. En la práctica, la directiva estipula el número específico de candidatos a seleccionar.

2. Las nominaciones por escrito (por cualquier par de militantes afiliados) se presentan ante la Secretaría de la Circunscripción.

3. La Secretaría de la Circunscripción acuerda una convención de selección de candidatos que vota para seleccionar los candidatos. Después de leer la lista de nominaciones, las dos personas que nominaron a candidatos específicos se dirigen a los participantes. Los diferentes candidatos también se

dirigen a los participantes y firman el Compromiso de Candidatos del partido. La votación se realiza en persona y mediante un Voto Único Transferible. Cualquier militante dentro del distrito electoral en cuestión puede emitir un voto en el proceso de selección, en la medida en que aparezca en el último registro publicado. Las normas del partido establecen requisitos detallados para el registro de oficinas locales y de militantes, incluyendo la publicación y la verificación de las listas. Los registros de militancia se publican una vez al año. Los militantes deben votar personalmente – no hay disposición para la votación por correo – y deben presentar su identificación para recibir una boleta.

4. *El Consejo Ejecutivo ratifica a los candidatos.* Sólo el Líder tiene derecho de proponer ratificaciones, adiciones, eliminaciones o sustituciones en las listas seleccionadas por las convenciones. Sin embargo, el Consejo Ejecutivo vota para aceptar o rechazar las propuestas.

Fortalezas y Debilidades del Sistema Actual.

Dada la historia de oficinas locales de papel en los partidos políticos de Irlanda, Fine Gael tiene normas y regulaciones extensivas, incluyendo un proceso de apelaciones para la afiliación de oficinas locales y el registro de militantes individuales. Estos procedimientos ayudan al partido a limitar el riesgo de que los aspirantes creen oficinas locales o miembros instantáneos para el propósito de obtener la nominación.

Las prerrogativas del Consejo Ejecutivo de emitir lineamientos específicos para consideraciones geográficas en la selección de candidatos – algo que las convenciones a nivel de circunscripción suelen estar interesados en hacer de todos modos – y para añadir candidatos también permiten que la unidad central del partido ayude a obtener una lista de candidatos equilibrada. En algunos casos, el Consejo Ejecutivo ha utilizado el factor género como

requisito. El poder de vetar candidatos específicos siguiendo la recomendación del líder del partido, aún cuando es significativo, es utilizado muy rara vez. Como resultado, a pesar de las varias protecciones para la influencia nacional, las oficinas locales están fuertemente involucradas en la selección de candidatos.

En la práctica, antes de que el Consejo Ejecutivo emita sus lineamientos, comités de estrategia pre-convención se reúnen en cada circunscripción. Los comités evalúan su situación política local, las fortalezas y debilidades de los candidatos potenciales del Fine Gael así como los de la competencia, identifican candidatos potenciales (donde sea necesario) y hacen recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre el calendario de las convenciones, estrategia electoral y número de candidatos. Este proceso consultivo ha ayudado a evitar desacuerdos entre el liderazgo nacional y las oficinas locales del partido.

La firma de compromisos partidarios no es un requisito inusual. En Fine Gael, sin embargo, la práctica de pedir a los aspirantes firmar el compromiso en público ayuda a establecer una presión moral y entre candidatos para que los firmantes cumplan su compromiso para con el partido.

EL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL (MÉXICO)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Partido Revolucionario Institucional (PRI) se estableció en 1929. Originalmente denominado Partido Nacional Revolucionario y luego Partido de la Revolución Mexicana, el partido adoptó su nombre actual en 1946. Durante los 70 años siguientes a su fundación, el PRI dominó la política mexicana, ganando todas las elecciones a nivel estatal y federal bajo condiciones no competitivas. En 1988, sin embargo, el PRI perdió su mayoría de dos terceras partes en la cámara baja del Congreso de la Unión. Un año después el partido perdió una contienda para gobernador por primera vez. El control del poder por parte del PRI continuó decayendo en los años 90: para mediados de la década, México se halló en crisis económica y el ex presidente Salinas y su hermano estuvieron implicados en escándalos de corrupción. De mediados a finales de los años 90 también se vieron esfuerzos para aumentar el espacio político, incluyendo mejoras en la administración independiente de las elecciones y la introducción de subsidios públicos para los partidos políticos. Como tal, la derrota del PRI en las elecciones presidenciales de 2000 marcó la culminación de un período de una política cada vez más competitiva.

En el período subsiguiente a esta derrota sin precedente, el PRI se embarcó en una serie de reformas para reestructurar el partido y dar nueva forma a su imagen pública. En 2003, el partido ganó el mayor número de escaños en el Congreso. En 2006, sin embargo, el PRI quedó tercero en las elecciones presidenciales y legislativas. Hoy (2008), el partido controla 35 de los 128 escaños en el Senado y 106 de los 500 escaños en la Cámara de Diputados. A la luz de estos resultados electorales, las discusiones continúan dentro del partido sobre una nueva ola de reformas.

Geográficamente, la unidad básica del partido es el comité seccional, que opera al nivel

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema electoral

- Proporcional mixto: 300 electos por mayoría relativa, 200 de listas de representación proporcional regional
- Las cuotas estatutarias neutras de género aumentaron recientemente de un mínimo de 30 a 40 por ciento de cada género. Incluye disposiciones para ordenar listas de representación proporcional pero elimina la cuota para distritos uninominales donde los partidos seleccionan a los candidatos utilizando un “voto directo”

Características Principales del Proceso de Selección

- Los líderes nacionales determinan las listas de representación proporcional
- Las opciones para seleccionar candidatos para curules uninominales incluyen primarias cerradas o abiertas y convenciones de delegados; los procesos de selección a utilizar son determinados por el Consejo Político Nacional
- Cuotas para mujeres (supera el requerimiento estatutario) y jóvenes
- Existen medidas para institucionalizar los procedimientos y ampliar la participación en la era de elecciones competitivas
- Sin embargo, los procesos continúan reflejando una influencia nacional considerable sobre el proceso local de selección y con frecuencia son controvertidos

de distritos electorales para el Congreso. Estos se integran en estructuras de partido a nivel municipal, estatal y nacional.

El PRI se considera en general como un partido de izquierda. Tradicionalmente, militantes individuales se afiliaban con el partido a través de tres agrupaciones que representan los sectores laboral, rural y popular. Estas agrupaciones funcionales todavía existen dentro del PRI. Históricamente, el poder estaba altamente centralizado en el presidente del partido, pero una mayor competencia política y los cambios subsiguientes dentro del partido han otorgado un rol más amplio y mayores facultades a unidades y funcionarios a nivel estatal. Mucho de este proceso de descentralización fue el resultado

de la creciente independencia política de los gobernadores estatales.

Elecciones en México. México es una república federal compuesta por 31 estados y el Distrito Federal de la Ciudad de México. El Presidente de México es electo directamente para un período de seis años no renovables. El Congreso de la Unión tiene dos cámaras. La Cámara de Senadores tiene 128 miembros. Para 96 de estos escaños, cada uno de los 31 estados y el Distrito Federal funcionan como distritos electorales de tres escaños. En cada distrito electoral, el partido con el mayor número de votos gana dos escaños, y el tercer escaño se asigna al que ocupe el segundo lugar. Los 32 escaños restantes se determinan por representación proporcional con base en el voto nacional.

La Cámara de Diputados tiene 500 escaños: 300 se eligen para representar distritos uninominales utilizando el sistema de elección por mayoría relativa; y 200 son electos por representación proporcional con base en cinco listas regionales multi-estatales. También se llevan a cabo elecciones para el poder ejecutivo y las legislaturas en los distintos estados y el Distrito Federal, así como para el gobierno local. Este caso de estudio se enfocará en la selección de candidatos para la Cámara de Diputados federal.

En 2002, las enmiendas a la ley electoral introdujeron un requerimiento de que todos los partidos “en ningún caso incluirán más del 70 por ciento de candidatos principales del mismo sexo”. Sin embargo, la ley sólo aplicó a las siguientes cinco elecciones federales y la cuota no aplicó para escaños uninominales donde los partidos utilizaron un “voto directo” para seleccionar sus candidatos. Un nuevo código electoral que se promulgó en enero de 2008 retiró el límite de tiempo sobre las cuotas y requirió que cada género representara mínimo 40 por ciento de las listas de candidatos de los partidos. Como fue el caso en 2002, la ley de 2008 incluye disposiciones para el ordenamiento de las listas de representación proporcional y elimina el requerimiento de cuota para escaños

uninominales donde los candidatos se seleccionan a través de procesos democráticos consistentes con los estatutos del partido en cuestión.

Selección de Candidatos en una Perspectiva Histórica. Durante las décadas de la política no competitiva en México, el poder dentro del PRI, incluso en asuntos de selección de candidatos, estaba altamente concentrado en las manos del Presidente de la República. Aunque las diversas estructuras del partido sometían sus preferencias al liderazgo nacional, a efectos prácticos las decisiones definitivas sobre la selección de candidatos eran en general tomadas por el Presidente de la República. Oficialmente, el Presidente del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) era la cabeza del partido. Sin embargo, dado que el Presidente de la República tradicionalmente nombraba a un amigo o asesor cercano para el cargo, la persona a menudo actuaba como un representante del Presidente de la República.

A medida que las elecciones se hicieron más competitivas, el partido comenzó a descentralizar los procedimientos de reclutamiento, en parte como un intento de identificar más candidatos que tuvieran un atractivo más amplio entre el público votante. Inicialmente, esto significó, por ejemplo, permitir a los gobernadores – en quienes el partido cada vez dependía más para movilizar a los votantes – un mayor poder de decisión en cuanto a los candidatos que representaban su estado. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos para reformar las normas del partido en 1990 para permitir la selección de candidatos a través de convenciones elegidas democráticamente, los nuevos cambios fueron ignorados o burlados con frecuencia por parte de la dirigencia del partido. El uso de primarias para la selección del candidato presidencial en 2000 – las primeras para el PRI – marcó sólo un avance en el debate creciente dentro del partido sobre la selección de candidatos.

La pérdida de las elecciones presidenciales de 2000 dejó al PRI en una crisis. La renuncia del presidente del partido fue seguida por recriminaciones sobre la derrota electoral. Una

comunicación interna débil, una crisis financiera y el creciente empoderamiento de los gobernadores del PRI sin el contrapeso del liderazgo nacional amenazaron con destruir al partido. Durante el consiguiente debate interno del partido, se identificó un amplio rango de problemas, incluyendo los procedimientos para la selección de candidatos. Los cambios a los estatutos del partido en el congreso partidario de 2001 incluyeron nuevos procedimientos para que la selección de candidatos y funcionarios del partido fuera supervisada por una nueva Comisión Nacional de Procesos Internos (CNPI).

Procedimientos Actuales de Selección

Elegibilidad del Candidato. Bajo el Capítulo Cuatro, Sección Tercera de las normas del partido, un aspirante a la nominación debe:

- Ser ciudadano mexicano en pleno goce de sus derechos políticos;
- Ser elegible bajo las leyes pertinentes del país;
- Ser militante y cuadro, habiendo mostrado lealtad pública y observancia estricta en los estatutos del partido;
- Estar al corriente en el pago de sus cuotas al partido, lo que se acreditará con documentos expedidos por la Secretaría de Administración y Finanzas del partido;
- Protestar cumplir las disposiciones del Código de Ética Partidaria;
- Haber sido militantes mínimo cinco años (para candidatos jóvenes, el requerimiento de militancia es de sólo tres años o evidencia de participación en una estructura juvenil del partido);
- No haber sido dirigente, candidato ni militante destacado de un partido o asociación política antagónica al PRI, salvo que desde entonces haya sido un militante del PRI por siete años;
- Acreditar su conocimiento de los Documentos Básicos del Partido con el

apoyo de los cursos de capacitación y formación política que impartirá el instituto de capacitación del partido;

- Acreditar la calidad de cuadro o dirigente;
- Mostrar una conducta pública adecuada y no haber sido condenado por delito intencional del orden común y/o federal, o en el desempeño de funciones públicas;
- Haber vivido en la entidad federal – un estado o el Distrito Federal – que buscan representar por no menos de tres años (se exceptúan del requisito de residencia efectiva quienes desempeñan un cargo o una comisión del Comité Ejecutivo Nacional, un cargo de elección popular, o desempeñen un cargo público federal.); y
- Presentar un plan de trabajo ante el órgano del partido que corresponda.

Además, las personas que ocupen un cargo en el partido (a nivel de distrito electoral o superior) que pretendan buscar una nominación para escaños uninominales deben tomar una licencia de sus cargos en el partido y cualquier cargo público hasta que haya terminado el proceso de selección.

De acuerdo al Artículo 42 de las normas de selección del partido, para escaños uninominales ningún género puede representar más del 50 por ciento de los candidatos, salvo cuando los candidatos sean seleccionados a través de primarias. Las normas del partido también requieren que ningún género represente más del 50 por ciento de candidaturas en las listas de representación proporcional. Otra cuota reserva 30 por ciento de las candidaturas para los jóvenes.

Métodos de Selección Delineados en las Normas del Partido. Dos estructuras de partido juegan papeles fundamentales en los procedimientos de selección de candidatos: el Consejo Político Nacional (CPN) y el CNPI.

El CNPI es responsable de llevar a cabo los procedimientos de selección para candidatos y funcionarios del partido. Según se ilustra más adelante, los estatutos del partido disponen

TABLA 2: ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL CNP Y EL CNPI DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL		
	CONSEJO POLÍTICO NACIONAL (CPN)	COMISIÓN NACIONAL DE PROCESOS INTERNOS (CNPI)
<i>Miembros</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El presidente del CEN preside el CPN • Secretario General del CEN • Ex presidentes del CEN • Representantes de los funcionarios electos del PRI • Representantes de estructuras de partido geográficas y funcionales (mujeres, jóvenes, laboral, rural, popular) 	<ul style="list-style-type: none"> • Electos por el CPN con base en las propuestas del presidente del CEN
<i>Roles y responsabilidades</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación final de los procedimientos de selección redactados por el CNPI • Aprobación de las listas de representación proporcional desarrolladas por el CEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción de convocatorias a ser aprobadas por el CPN • Administra los procesos de selección para escaños de mayoría relativa, lo que incluye la recepción y revisión de solicitudes •

pautas y opciones generales para la selección de candidatos. Las convocatorias para elecciones y distritos electorales específicos son elaboradas en borrador por el CNPI para la aprobación del CPN. Los procedimientos aprobados por el CPN también deben contar con el apoyo del 50 por ciento más uno de los consejos políticos de las entidades federales del partido. Estos procedimientos se deben establecer mínimo seis meses antes del plazo para el registro de los candidatos a elección.

El CNPI también recibe, analiza y regula las solicitudes de nominación y valida los nominados luego que los procedimientos de selección concluyan. También puede efectuar cualesquiera recomendaciones específicas al CEN sobre asuntos de selección de candidatos y líderes.

El CPN incluye al presidente y secretario general del CEN, ex presidentes del CEN, los presidentes del PRI en cada uno de los estados y el Distrito Federal, un presidente municipal del partido para cada estado, representantes de los

funcionarios electos del PRI así como delegados elegidos por varias estructuras del partido. En tiene varios centenares de miembros. El CPN es presidido por el presidente del CEN e incluye 10 vicepresidentes que representan a los líderes de: las bancadas del PRI en los diferentes cuerpos legislativos; los tres sectores funcionales; estructuras geográficas y las alas de mujeres y jóvenes. Su trabajo está organizado a través de varios comités. Con base en las propuestas del presidente del CEN, el CPN elige al CNPI. (La Tabla 2 resume los roles y responsabilidades respectivos del CPN y el CNPI en la selección de candidatos).

Escaños Uninominales. Los estatutos del PRI disponen dos opciones principales para la selección de candidatos para escaños uninominales:

- Primarias: El CPN puede optar o bien por primarias cerradas (con militantes registrados como votantes) o unas primarias abiertas (en las cuales los

militantes registrados y los ciudadanos no afiliados pueden emitir un voto).

- Convenciones: En el caso de las convenciones, los asesores políticos a nivel federal y las personas elegidas para representar a los tres sectores y otras organizaciones del partido representan el 50 por ciento de los delegados. Los delegados restantes son elegidos para representar a los distritos geográficos. Las normas para selección de estos delegados están establecidas en las convocatorias.

En algunos casos, las convocatorias pueden incluir requerimientos de opinión pública y requerir el apoyo de cualquiera de los siguientes: estructuras geográficas; grupos funcionales y alas de mujeres y jóvenes; consejeros políticos; y/o militantes registrados. En el caso de los últimos, el umbral para el apoyo de cada grupo es establecido por las convocatorias. Sin embargo, bajo los estatutos del partido, los umbrales de apoyo máximos que las convocatorias pueden establecer son: 25 por ciento de estructuras geográficas; 25 por ciento de los grupos funcionales y las alas de mujeres y jóvenes; 25 por ciento de consejeros políticos; y/o 10 por ciento de militantes del partido registrados.

Listas de Representación Proporcional. De acuerdo al Artículo 194 de los estatutos del partido, el CEN elabora listas para escaños de representación proporcional para la aprobación del CPN.

Los estatutos del partido también requieren que las personas incluidas en las listas de representación proporcional:

- Aporten prestigio al partido;
- Sean capaces de aportar al partido durante las elecciones y a las estructuras organizacionales;
- Tengan antecedentes profesionales que mejorarían el trabajo legislativo del partido (tanto en debate como en comités);
- Representen un equilibrio regional en términos de atraer votos en todo del país; y

- Reflejen los diferentes aspectos y causas sociales del partido.

Fortalezas y Debilidades del Sistema Actual.

En la era de una política cada vez más competitiva, el PRI ha trabajado para institucionalizar y ampliar la participación en sus procedimientos para la selección de candidatos para escaños uninominales. Sin embargo, los procedimientos del partido continúan reflejando una influencia nacional considerable sobre el local de selección. El uso de convocatorias permite al partido una flexibilidad considerable en la determinación de los procedimientos de selección adecuados para diferentes distritos electorales en el país y de unas elecciones a las siguientes.

Sin embargo, la práctica también deja a los líderes nacionales la posibilidad de dar forma a los procesos de maneras que sean ventajosas para sus candidatos preferidos. Además, independientemente de los procesos de selección identificados para un distrito electoral particular, la antigua práctica de registrar candidatos de “acuerdo” o “consenso”, donde sólo una persona es presentada para su aprobación, a menudo deja a los grupos de selección con sólo una opción. La compilación de las listas para escaños de representación proporcional continúa estando centralizada en el CEN bajo la cercana supervisión del presidente del partido.

Los procedimientos para la selección de candidatos en México con frecuencia se siguen caracterizando por alegatos de fraude y compra de votos, un fenómeno que no es exclusivo del PRI. La selección de candidatos en las elecciones legislativas de 2003 fue polémica y divisiva. Los gobernadores del PRI expresaron frustración sobre su falta de contribución a la compilación de las listas de representación proporcional y los militantes más jóvenes del partido se quejaron de que habían pasado por encima de ellos. Como se indicó anteriormente, tras las elecciones de 2006 han existido nuevos llamados a realizar reformas internas, incluyendo a los procedimientos para la selección de candidatos. (La compara los procedimientos para la selección de candidatos de los tres partidos políticos más grandes de México.)

TABLA 3: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS PARTIDOS MÁS GRANDES DE MÉXICO

	<i>Partido de la Revolución Democrática (PRD)</i>	<i>Partido Revolucionario Institucional (PRI)</i>	<i>Partido Acción Nacional (PAN)</i>
<i>Distritos uninominales</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Primarias abiertas • Convenciones de delegados (si lo aprueban dos terceras partes de los miembros del Consejo Nacional) 	<ul style="list-style-type: none"> • Primarias (cerradas o abiertas) • Convenciones de delegados 	<ul style="list-style-type: none"> • Voto de la militancia
<i>Representación proporcional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La mitad de la lista (números impares) es determinada por la convención • La mitad de la lista (números pares) es elegido directamente por el Consejo Nacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinada por los líderes nacionales del partido 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenciones de delegados a nivel estatal • Comité Ejecutivo Nacional (que selecciona las posiciones 1, 2 y 3) • Fórmula utilizada para determinar el orden de las listas y la distribución de escaños entre los estados en cada distrito electoral
<i>Cuotas</i> <i>(Como se indicó anteriormente, un nuevo código electoral promulgado en enero de 2008 requiere que las listas de candidatos incluyan mínimo 40 por ciento de cada género. Las normas partidarias disponibles al momento de elaborar este documento aún no habían sido actualizadas para reflejar la nueva ley.)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Para las listas de representación proporcional: mínimo un joven (30 años o menos) en cada grupo de cinco candidatos; y ningún género debe representar más del 70 por ciento 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 por ciento de jóvenes para distritos uninominal y listas de representación proporcional • Ningún género puede representar más del 50 por ciento de candidatos para distritos uninominales y listas de representación proporcional • Para distritos uninominales, se elimina el requerimiento de cuota cuando los candidatos se seleccionan a través de primarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Para listas de representación proporcional: mínimo una lista debe estar encabezada por una mujer; y debe haber al menos un militante de cada género en cada grupo de tres candidatos
<i>Facultades de la dirigencia central del partido para cambiar de las normas de selección usuales</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El Consejo Nacional puede nombrar candidatos externos en hasta un 20 por ciento de todas las candidaturas que el partido presente a cada ente estatal salvo si dos terceras partes de los miembros presentes deciden aumentar el porcentaje • El Consejo Nacional elige los candidatos externos para las elecciones federales, pero también tiene la opción de permitir que no militantes compitan contra militantes para la nominación del partido 	<ul style="list-style-type: none"> • En circunstancias excepcionales, los presidentes de la Comisión Nacional para Procesos Internos y el Comité Ejecutivo Nacional pueden tomar medidas urgentes en interés de la unidad y fortaleza del partido (Artículo 48, normas de selección) • Cuando el partido entra en una coalición o alianza electoral (una decisión que debe ser aprobada por el CPN), se pueden obviar las normas de selección usuales 	<ul style="list-style-type: none"> • En casos especiales, y cuando el órgano del partido pertinente no llegue a una decisión, el Comité Ejecutivo Nacional, habiendo consultado a los líderes estatales pertinentes, puede determinar los candidatos para las elecciones federales (Artículo 43, normas del partido) • El Comité Ejecutivo Nacional decide sobre la participación del partido en elecciones federales y los términos de su participación (Artículo 47, normas del partido)

EL KUOMINTANG (TAIWÁN)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Kuomintang (KMT) o Partido Nacionalista Chino fue creado en 1894 durante la Guerra Chino-Japonesa. El partido, creado originalmente para revitalizar y reunificar a una China dividida, gobernó la China continental por varias décadas. En 1949, el KMT perdió el poder frente al Partido Comunista y sus líderes se refugiaron en la isla de Taiwán.

El KMT impuso la ley marcial, gobernando a Taiwán por casi 40 años sin elecciones nacionales normales. La ley marcial le dio al partido amplios poderes para restringir a la oposición política y hubo poca separación, si la hubo, entre el KMT y el estado. El final de la década de los 80 vio cambios dramáticos en la política de Taiwán. A pesar de que la oposición política continuaba siendo ilegal en esos momentos, en 1986 varios grupos que buscaban una alternativa al KMT se unieron para formar el Partido Progresivo Demócrata (DPP). Un año más tarde, el KMT suspendió la ley marcial. En 1991, el gobierno restauró el gobierno constitucional total, realizando elecciones legislativas multipartidistas en 1992. Las primeras elecciones presidenciales multipartidistas se realizaron en 1996. A pesar de que el KMT ganó en 1996, perdió las elecciones presidenciales subsiguientes (en el 2000 y el 2004) frente al DPP y sus compañeros de coalición. La derrota de 2004 fue por un margen mínimo del 0.22 por ciento.

En las elecciones legislativas de diciembre de 2004, el KMT y otros miembros de su Coalición Pan-Azul aseguraron un total de 114 escaños contra los 101 escaños del DPP/Coalición Pan-Verde. Sin embargo, en enero de 2008, el KMT y sus aliados ampliaron significativamente su mayoría en la legislatura: bajo un nuevo sistema electoral, aseguraron 86 de los 113 escaños y procedieron a ganar las elecciones presidenciales de marzo de 2008 con el 58 por ciento del voto popular.

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Paralelo (desde 2008)
- Cuota de Género (50 por ciento) para el distrito electoral nacional

Características Principales del Proceso de Selección

- Intensos criterios de nominación para proteger contra candidatos asociados con actividades criminales
- Combinación de voto de militantes y de encuestas de opinión pública (valorándose a 30 y 70 por ciento respectivamente)

Al llegar a Taiwán a finales de la década de los 40, los líderes del KMT tuvieron que reconstruir las estructuras de base del partido. En el moderno partido actual, a nivel de base los militantes están organizados en unidades por precintos que se alimentan por condado o ciudad y luego en estructuras a nivel nacional. El órgano supremo del partido es el Congreso Nacional de delegados del partido, que se reúne cada dos años. El Comité Central, formado por 210 miembros elegidos por el Congreso Nacional, se reúne cada año y supervisa la implementación de las decisiones del Congreso. El manejo diario de los asuntos del partido recae sobre los 31 miembros del Comité Central Permanente elegido por el Congreso de entre los miembros del Comité Central. Ideológicamente, el KMT es un partido de centro-derecha.

Elecciones en Taiwán. Desde el retorno al gobierno constitucional en 1991, Taiwán ha efectuado numerosas reformas constitucionales y electorales. Por ejemplo, las enmiendas constitucionales de 2000 modificaron los poderes de las dos cámaras legislativas (la Yuan Legislativa (LY) y la Asamblea Nacional). La Asamblea Nacional se convirtió en un cuerpo no permanente cuyos únicos poderes eran enmendar la constitución y cambiar el territorio nacional a partir de propuestas de la LY. La Asamblea fue eventualmente abolida en 2005.

Antes de las elecciones de 2008, se utilizaba el sistema de Voto Único No Transferible para determinar los 168 escaños de 21 circunscripciones plurinominales. Además, donde los candidatos representaban a partidos políticos, los votos de cada partido político se derivaban de sumar nacionalmente los votos de todos sus candidatos. Cuarenta y un escaños se distribuían proporcionalmente entre los partidos que recibían al menos el 5 por ciento del total de votos a nivel nacional. Por último, la población aborigen de Taiwán y el electorado en el exterior elegían cada uno a ocho miembros. Las elecciones de 2004 fueron las últimas realizadas bajo este sistema.

Bajo las reformas aprobadas en 2005, el número de escaños de la LY han sido reducidos de 225 a 113 y los períodos legislativos incrementados de tres a cuatro años. Fue introducido también un sistema de boleta dual: una boleta para candidatos de distrito y una para las listas de los partidos. Actualmente se utiliza un sistema de mayoría relativa para determinar 73 escaños uninominales. Adicionalmente, se distribuyen 34 escaños utilizando representación proporcional de acuerdo con la distribución de votos emitidos para las listas de partidos. Bajo un nuevo requerimiento, el 50 por ciento de las listas de los partidos deben ser mujeres. Los seis escaños restantes están reservados para la población aborigen.

Selección de Candidatos en una Perspectiva Histórica. Dado que un número de elecciones se realizaron bajo el gobierno de un solo partido, la selección de candidatos en el KMT precede al regreso del gobierno constitucional. En ausencia de estructuras de base, entre 1950 y 1957 la selección de candidatos en el KMT se caracterizaba principalmente por identificar y conceder el apoyo del partido a los individuos apropiados. Al reconstruir el partido sus estructuras organizativas, la unidad central impuso mayor control sobre la selección de candidatos. Las oficinas locales del partido condujeron evaluaciones informales sobre la percepción de los militantes sobre varios candidatos, compartiendo esta información con

la dirigencia del partido a nivel nacional. Los líderes nacionales tomaban la decisión final y no estaban obligados a tomar en consideración las opiniones de las oficinas locales del partido. Prácticas similares continuaron hasta finales de los años 80 con excepciones en el Municipio de Taipei, donde las oficinas locales tenían mayor peso de opinión.

En 1989, cuando el gobierno de un solo partido llegaba a su fin y emergían políticas electorales competitivas, el KMT comenzó a utilizar primarias de partido. Los oficiales del partido vieron las reformas como una forma de descentralizar los procedimientos de selección y mejorar la imagen del partido, al tiempo que reforzaban la unidad partidaria. Sin embargo, los cuadros del partido no permanecieron neutrales en el proceso y la competencia interna exacerbó las divisiones dentro del partido. Los críticos argumentaron que las reformas llevaban a mayores costos de campaña y, dado que los participantes en las primarias no eran mayormente representativos de la población de Taiwán, los candidatos que escogerían no podrían atraer la cantidad de votos necesarios para ganar. A pesar de que el KMT ganó una mayoría en la LY en 1989, lo hizo con menos votos y escaños, permitiendo a los críticos de la reforma culpar al sistema de primarias. Para el proceso de 1992 se introdujo un sistema ponderado: tanto los votos de los militantes como las evaluaciones de los cuadros contaban como 50 por ciento. Además, las oficinas locales tenían la opción de cancelar las primarias y hacer recomendaciones directamente a la sede del partido. Modificaciones subsiguientes permitieron a las oficinas locales escoger entre las opiniones de militantes del partido, primarias, evaluaciones de cuadros y encuestas, pero estas siguieron siendo consejos, dado que la dirigencia del partido aún evaluaban las propuestas de las oficinas locales.

En 2000, el KMT perdió las elecciones presidenciales y se embarcó en un amplio programa de reformas. Como resultado, los procedimientos de selección de candidatos se modificaron nuevamente. Los candidatos para escaños plurinominales se determinan

actualmente por una combinación de primarias de partido y encuestas de opinión pública de los votantes en general.

Procedimientos Actuales de Selección

Elegibilidad del Candidato. Las reglas de selección de candidatos definen los siguientes criterios de elegibilidad:

- Haber pertenecido al partido (o regresado al mismo) por lo menos cuatro meses;
- Tener un historial impecable en el partido;
- Estar al día en el pago de sus cuotas de militancia cuatro meses antes de la fecha de la primaria; y
- Haber cumplido con todos los requisitos del partido.

Los aspirantes a una candidatura a la LY deben presentar los siguientes documentos e información a la oficina local del partido:

- Formato de registro completo;
- Los recibos que demuestren su registro de militancia y el pago de cuotas del partido;
- Cartas de recomendación de oficiales destacados del partido;
- Biografía personal;
- Estrategia electoral;
- Declaraciones/afidávits electorales;
- Cuotas internas de nominación;
- Información de registro gubernamental corriente (no más de cuatro meses de antigüedad) (en Taiwán, el gobierno mantiene un registro de todos los residentes); y
- Una fotografía.

Aún más, las reglas también requieren que los solicitantes provean información de académica, profesional y de otra índole de forma que el partido pueda realizar una verificación de antecedentes. Serán descalificados los individuos que hayan sido encontrados culpables de cualquiera de los siguientes delitos (tanto en Taiwán como en otras partes):

- Crimen organizado incluyendo tráfico de drogas, lavado de dinero y corrupción;
- Violación de las leyes de revocación de oficiales públicos, soborno (incluyendo compra de votos) e incitación a la violencia pública;
- Acoso sexual o participación en el tráfico sexual de niños; o
- Asesinato, asalto, robo, secuestro o fraude.

A estos individuos se les prohíbe optar por la nominación del partido y no pueden ser nominados por el partido. Cuando los cargos estén pendientes o se sospechen, incluso en ausencia de un veredicto, los individuos deben revelar los cargos que podrían presentarse, para que los Comités de Evaluación y Disciplina del partido a nivel del condado puedan evaluar el daño potencial al partido, al público y a la sociedad en general.

Pasos Principales.

Listas de Representación Proporcional. Un comité de nueve miembros formado por el presidente del partido, cinco vicepresidentes, el secretario general y dos miembros adicionales nombrados por el presidente determina la lista. Varias unidades del partido (por ejemplo, la rama femenina) presentan propuestas, de las cuales el comité recopila la lista.

Escaños de Mayoría Relativa.

1. *Los individuos interesados presentan solicitudes en las oficinas del partido a nivel de distrito electoral.* Se revisan las solicitudes, se realizan las verificaciones de antecedentes y se prepara una lista de candidatos preseleccionados. Se le prohíbe a los solicitantes:

- Dañar la reputación del partido o dañar/acusar maliciosamente a otros militantes del partido;
- Utilizar sobornos u otros métodos para asegurarse apoyo; y
- Utilizar protestas o turbas para influenciar el proceso de nominación.

2. *Se realizan sondeos de opinión pública para evaluar el atractivo público de la lista de candidatos preseleccionados.* Los sondeos de opinión pública deben efectuarse con no más de tres semanas de antelación y a más tardar en la fecha de votación de los militantes. Bajo las reglas de selección, estos sondeos deben ser independientes y completamente separados de las discusiones o votos de los militantes para asegurar una medida precisa del atractivo público de cada individuo.
3. *Los militantes del partido votan sobre la lista de candidatos preseleccionados.* Puede participar en la votación cualquier individuo de 18 años o mayor, que haya sido militante del partido (o regresado al mismo) por lo menos cuatro meses, esté al día en sus cuotas de militancia y haya cumplido con todos los requisitos del partido. Los sondeos de opinión cuentan como 70 por ciento del resultado de los contendientes y los votos de los militantes como el 30 por ciento. Cualquiera que gane por más del 3 por ciento del resultado agregado asegura la nominación de la oficina local.
4. *Si fuese necesario, se realiza una segunda encuesta de opinión pública y voto de la militancia.* Si un candidato no obtiene más del 30 por ciento de apoyo ni en el voto de los militantes ni en los sondeos de opinión pública, o en el caso de que el margen entre dos candidatos sea tres por ciento o menos, las reglas de selección animan a ambos a conversar y llegar a un acuerdo. Cuando no puede llegarse a un arreglo, se realiza una segunda ronda de votos de los militantes y un nuevo sondeo de opinión pública con los dos candidatos que hayan obtenido mayor apoyo en la primera vuelta, asegurando la nominación el que obtenga la mayor cantidad de votos.
5. *Las oficinas locales envían los nombres de sus nominados y un informe sobre el proceso de selección al Comité Central de Examen y Verificación de Nominaciones (Central Nomination Examination and Verification Comité - CNEVC) para su revisión.* El CNEVC, que es nombrado por el presidente del partido, revisa la información presentada por las oficinas locales y asegura que se hayan seguido los procedimientos pertinentes del partido.
6. *El CNEVC envía las nominaciones de las oficinas locales al Comité Central Permanente para su revisión final, ratificación y el eventual anuncio público de la nominación.*

Ventajas y Debilidades del Sistema Actual.

La mayoría de los análisis de las elecciones presidenciales de 2000 concluyen que el KMT perdió debido a una división en su apoyo y al hecho de que la corrupción se convirtió en un tema electoral serio, con la oposición DPP mostrándose como una alternativa política más limpia y reformista. Durante las discusiones internas desarrolladas sobre reformas, el KMT identificó dos debilidades principales en los procesos de selección pasados: primero, la ampliación de una brecha entre los militantes del partido y los líderes; y segundo, la nominación de individuos con poco atractivo popular, algunos de los cuales estaban manchados por alegatos de corrupción.

Comenzando en 2001, las reformas desplazaron la responsabilidad de seleccionar candidatos a los escaños de voto único no transferible de la dirigencia del partido a los militantes. Tomando elementos del sistema utilizado por el DPP, el KMT introdujo una combinación de votos de militantes del partido y de sondeos de opinión pública como la nueva forma de seleccionar a sus candidatos. La dirigencia esperaba que las reformas pudieran: eliminar la antigua práctica por la cual la dirigencia del partido otorgaban nominaciones a cambio de favores; cerrar la brecha entre la dirigencia del partido y la militancia; ayudar a

renovar las estructuras del partido a través de una militancia más involucrada; y producir candidatos que tuvieran tanto legitimidad en el partido como simpatía pública. Además se modificaron las normas del partido para incluir extensos criterios éticos, descalificando a individuos corruptos. Estas disposiciones van más allá de los requisitos de ley.

EL PARTIDO LABORISTA (REINO UNIDO)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Partido Laborista se estableció en 1900 para garantizar la representación adecuada de trabajadores, sindicalistas y socialistas en la política británica. La membresía en la estructura inicial, llamada Comité de Representación Laborista, se hacía a través de organizaciones afiliadas tales como sindicatos, en lugar de hacerse individualmente. Los Laboristas formaron su primer gobierno en 1924 y lograron éxito electoral entre 1945 y 1951, así como también de 1964 a 1970.

La severa derrota electoral de 1979 los llevó a un período de introspección, reflexión interna y peleas continuas entre las facciones del partido. Como parte de la oposición durante los siguientes 18 años, los Laboristas dieron inicio a una serie de reformas para expandir su base de afiliación, reducir la influencia de los sindicatos, incrementar la participación de los afiliados y desarrollar propuestas de políticas más centristas que fueran atractivas para un público más amplio. En 1994, el partido eligió a Tony Blair como su nuevo Líder. Bajo el liderazgo de Blair, el partido modificó la Cláusula IV de su constitución, apartándose así formalmente de su histórico apoyo a la nacionalización. (En la práctica, las políticas de los Laboristas habían comenzado a moverse hacia el centro antes de la reforma constitucional de 1995.) Los Laboristas regresaron al poder en 1997 con su mayor victoria electoral jamás lograda, con un margen de 179 escaños. En 2005, aunque el margen de escaños de los Laboristas declinó a 67, el partido obtuvo por primera vez un tercer período consecutivo en el gobierno.

La unidad organizacional básica del partido es la oficina local, basada en fronteras distritales para elecciones locales. Las oficinas locales se enlazan con el Partido Laborista de la Circunscripción (CLP), que corresponde a circunscripciones para Westminster. Adicionalmente, las oficinas locales de entidades

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Mayoría Relativa

Características Principales del Proceso de Selección

- Las oficinas locales pueden escoger de una lista de candidatos pre-aprobados o considerar otros aspirantes.
- De ser seleccionados, aquellos nominados que no han sido pre-aprobados están sujetos a la aprobación del ejecutivo nacional
- Las reuniones de selección a nivel de oficina local están basados en un voto por miembro
- Los votos por correo son a menudo decisivos
- El ejecutivo nacional tiene la opción de imponer medidas de discriminación positivas que favorezcan a la mujer y las minorías étnicas (por ejemplo, listas de preselección de solo mujeres o una cuota de género del 50 por ciento en ciertos distritos electorales)

afiliadas, tales como sindicatos, tienen derechos de representación y voto a nivel del CLP. Los CLPs se enlazan al nivel nacional a través de la Conferencia Anual y de un número de instituciones tales como el Foro Nacional de Políticas Públicas. El Comité Ejecutivo Nacional (NEC) supervisa las operaciones nacionales del partido. Incluye a representantes del gobierno, Miembros del Parlamento, Miembros del Parlamento Europeo, concejales, sindicatos, sociedades socialistas y CLPs. Los militantes votan anualmente para elegir a los representantes de los CLPs en el NEC.

Elecciones para Westminster. El Parlamento del Reino Unido, o Westminster, es de doble cámara y consta de la Cámara de los Lores y la Cámara de los Comunes. Este caso de estudio se enfocará en los procedimientos de selección de los candidatos a la Cámara de los Comunes. Sus 646 militantes se eligen directamente utilizando el sistema de mayoría relativa. El período de los miembros de la Cámara de los Comunes es de cinco años. Sin embargo, se convocan las elecciones en el momento de la disolución del parlamento, y esto se hace a

discreción del Primer Ministro en funciones y, por lo tanto, se puede utilizar como ventaja política. (El Monarca disuelve el parlamento a solicitud del Primer Ministro.)

En los tiempos modernos, los Conservadores y el Partido Laborista se han alternado en el gobierno, y entre ellos controlan la gran mayoría de los escaños en la Cámara de los Comunes. Desde los años 70, sin embargo, otros partidos han aumentado su participación en los escaños de Westminster. Estos incluyen a los Demócratas Liberales, quienes ganaron 62 escaños en las elecciones de 2005, y partidos regionales como los Sindicalistas Democráticos, Plaid Cymru, el Partido Nacional Escocés y Sinn Féin.

El concepto de escaños seguros y escaños meta es importante en las elecciones para Westminster. La mayoría de las circunscripciones constituyen escaños seguros para un partido y escaños imposibles para otro, mientras que los escaños marginales o meta son batallas electorales disputadas que un partido espera quitarle a otro. Entre más seguro se considere el escaño, mayor será la disputa por la nominación, ya que la elección del candidato para Westminster se encuentra más o menos garantizada.

Selección de Candidatos en una Perspectiva Histórica. Hasta finales del siglo XX, la selección de candidatos, al igual que otros procesos de toma de decisiones dentro del partido, se basó en democracia delegatoria. La organización nacional del partido preparaba listas de candidatos potenciales, pero los CLPs hacían la selección final y tenían la opción de escoger individuos que no estuvieran en las listas nacionales. Los ejecutivos de las circunscripciones preparaban listas de candidatos preseleccionados, las cuales se sometían al voto de los miembros de los comités de gestión general de las circunscripciones. Los comités de gestión general estaban compuestos de delegados de las oficinas locales del partido y de organizaciones afiliadas. Sin embargo, las organizaciones no podían instruir a sus delegados para que votaran por un candidato en particular.

Comenzando en los años 80, el partido pasó por una serie de reformas, aparentemente para aumentar la participación de los militantes, no sólo para elegir candidatos sino también para desarrollar políticas. Se marginó cada vez más a aquellos representantes del partido y de los sindicatos al nivel de la circunscripción quienes habían sido acusados de elegir candidatos que no representaban las opiniones de los militantes. Por ejemplo, en 1989 el partido introdujo nuevas medidas que requerían que las oficinas locales buscaran la aprobación del NEC para sus nominados. A partir de 1988, un nuevo sistema del colegio electoral limitó a los sindicatos y a las organizaciones afiliadas al 40 por ciento del voto en cada circunscripción, mientras que el 60 por ciento restante lo tenían los votos de militantes individuales. Finalmente, en 1993 el partido introdujo el concepto de un militante un voto, eliminando así completamente el bloque de votos que anteriormente tenían los sindicatos y otras organizaciones afiliadas, otorgando así el mismo voto a cada militante.

Procedimientos Actuales de Selección para Westminster

Elegibilidad del Candidato. Además de los criterios estatutarios, el Libro de Reglas del Partido Laborista describe los siguientes requisitos de elegibilidad para aspirar a ser nominado por el partido para cualquier puesto público:

- Afiliación continua al partido por al menos 12 meses; y
- Afiliación a un sindicato reconocido por el partido y contribución al fondo de ese sindicato.

El NEC podría aprobar excepciones a esos criterios. Los individuos descalificados como candidatos al gobierno local no son elegibles. Adicionalmente, las reglas del partido permiten el uso de medidas de acción positiva para garantizar la selección de un número creciente de candidatos mujeres y de minorías étnicas.

Procedimientos para Legisladores en Funciones.

Hasta 1980, la selección de candidatos en el Partido Laborista mostraba gran favoritismo por los legisladores en funciones. En las CLPs que se deseaban reemplazar a sus legisladores, el Comité de Gestión General tenía que llamar a una reunión especial para dar comienzo a los procedimientos y luego emitir un voto de no confianza en el legislador durante una reunión subsiguiente. Los legisladores tenían el derecho de apelar al NEC y la mayoría eran re-adoptados. Aunque el partido introdujo nuevas reglas en 1980 que requerían que el legislador pasara por una reelección, las tasas de retención de legisladores en funciones se mantuvieron altas. De acuerdo con las reglas actuales, los legisladores en funciones deben obtener nominaciones afirmativas de la mayoría de las unidades del partido y afiliados en su distrito electoral. Los legisladores que no logren conseguir este apoyo aún tienen el derecho de ser incluidos en la lista de candidatos preseleccionados para competir contra otros por la nominación.

Pasos Principales.

1. *El NEC emite directrices procesales, el formato de solicitud y los tiempos para la preselección.* El formato utilizado para la última ronda de selecciones pide a los solicitantes suministrar información biográfica básica y esbozar su trayectoria en forma de hoja de vida bajo los siguientes títulos:
 - Experiencia en el Partido Laborista;
 - Otra experiencia de vida;
 - Conocimiento;
 - Habilidades de comunicación;
 - Habilidades de campaña;
 - Habilidades de representación y resolución de problemas;
 - Destrezas interpersonales, de trabajo en equipo y de enlace; y
 - Otras destrezas.

También se le pide a los solicitantes incluir una declaración personal (la cual puede incluir las razones por las cuales desea ser seleccionado y una declaración política). Los solicitantes también deben firmar un código de conducta e indicar en cual región buscan ser nominados. Aunque es opcional, el NEC sugiere solicitar inclusión en el Panel Parlamentario Nacional (NPP) aprobado por el liderazgo central del partido. Las organizaciones afiliadas nacionalmente, tales como los sindicatos, también tienen derecho a recomendar candidatos. Cuando los sindicatos recomiendan candidatos, a menudo se comprometen a cubrir los costos de campaña de éstos. Esto puede hacerlos ver como una opción atractiva para los CLPs.

2. *Equipos de Evaluación Regional recomendados por el NEC revisan las solicitudes y llevan a cabo capacitación y entrevistas. Aquellos que pasen la entrevista son añadidos al NPP.* Todos los solicitantes son entrevistados. También se les ofrece capacitación, la cual es aceptada por la mayoría de los aspirantes. Sesiones de capacitación especializada se llevan a cabo para mujeres y minorías étnicas. A los individuos que fallan en esta etapa se les da una explicación y tienen derecho a presentar una petición ante el Comité de Apelaciones, una estructura que es independiente del proceso de selección. En este punto, las circunscripciones aún no han seleccionado individuos como posibles candidatos.
3. *Los CLPs publican que el proceso de selección está abierto y presentan un cronograma.* Los posibles candidatos se ponen en contacto con la oficina local del partido y expresan su interés: Se les solicita enviar una hoja de vida que se hace circular. Los candidatos pueden entonces hacer campaña entre los militantes y también son invitados a eventos, tales como reuniones de todos los militantes, para que conozcan a los militantes del partido.

CUADRO 14: MECANISMOS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA PARA MUJERES EN EL PARTIDO LABORISTA

Durante los años 80 y principios de los años 90, Gran Bretaña continuaba rezagada en relación a la mayoría de países de la Unión Europea en cuanto a representación de la mujer. En 1987 el Partido Laborista introdujo cuotas de listas de preselección, insistiendo que sólo se seleccionarían mujeres en ciertas circunscripciones. En un intento por acelerar el cambio, la conferencia Laborista del otoño de 1993 aprobó una política que requería que hubiera listas de preselección conformadas sólo por mujeres en la mitad de las listas de escaños “heredados” (cuando un legislador se retira), y la mitad de los escaños donde el partido sería un “contendor fuerte” (definidos en la moción de la conferencia como escaños con “mayor posibilidad de ser ganados” por los Laboristas.) Bajo esta nueva regla, aunque los militantes del partido local en distritos electorales estratégicos aún podían votar para nominar candidatos, estaban obligados a considerar sólo solicitantes mujeres.

Después de décadas de un progreso moderado en el mejor de los casos, la proporción de mujeres en Westminster se duplicó de la noche a la mañana: las elecciones de junio de 1997 resultaron en el ingreso de 120 mujeres como miembros de la Cámara de los Comunes (18 por ciento), el doble del número electo en 1992 (9.2 por ciento). Esta tendencia forma parte de un fenómeno aún más grande, evidente en el Reino Unido durante finales de los 90, cuando un creciente número de mujeres ingresó a otros cuerpos legislativos. Algunos alegan que el cambio que se ha vivido en Gran Bretaña representa una parte del gran giro en actitudes culturales en relación al rol político y social de la mujer que ha estado arrasando en muchas sociedades post-industrializadas. Sin embargo, el incremento en el número de legisladoras Laboristas ha jugado un papel importante.

Sin embargo, la política de listas de preselección conformadas sólo por mujeres fue controvertida y generó cierta oposición. Fue oficialmente eliminada en enero de 1996, después de disputas legales presentadas por dos hombres aspirantes en un Tribunal Industrial en Leeds. El Tribunal aceptó el argumento de que los procesos de selección facilitan el acceso a empleo y por lo mismo están sujetos a la Ley de Discriminación Sexual de Gran Bretaña. Sin embargo, la cuota del partido fue aplicada durante la selección de candidatos para las elecciones de 1997 y se le dio crédito por un incremento del 10 por ciento de legisladoras Laboristas durante esas elecciones.

Luego de abandonar la política de listas de preselección de sólo mujeres, los Laboristas regresaron a medidas similares a las utilizadas entre 1987 y 1992. Para las rondas de selección parlamentaria de 1997-2001, el partido insistió en tener un mismo número de hombres y mujeres (y por lo menos dos de cada uno) en las listas de preselección de candidatos. Esta política dio como resultado la selección de muy pocas legisladoras. Sólo el 10.3 por ciento de las mujeres fueron seleccionadas para las vacantes de escaños controlados por el partido en 2001.

Una nueva legislación aprobada en 2002 reconoce el derecho de los partidos a introducir medidas positivas, tales como cuotas, cuando seleccionen candidatos al Parlamento, gobiernos locales y asambleas delegadas, sin arriesgarse a encarar demandas legales. La nueva ley no evita que los partidos sean juzgados bajo la ley europea. La ley recibió apoyo de todos los partidos del Parlamento.

Posteriormente, el Partido Laborista reintrodujo las listas de preselección de sólo mujeres en la selección de candidatos para algunos distritos electorales. En 2005, 22 nuevas legisladoras Laboristas fueron electas. Con el tiempo, el número de mujeres Laboristas candidatas y legisladoras pudiera aumentar aún más; el partido tiene como meta una representación del 40 por ciento en el Parlamento después de la próxima elección.

4. *Las oficinas locales y otras unidades del partido llevan a cabo reuniones para nominar individuos y envían sus nombres al nivel de las circunscripciones. Las oficinas locales y otras unidades pueden nominar a cualquier individuo que esté en el NPP o que cumpla con los criterios de*

elegibilidad establecidos en las reglas del partido. Cualquier individuo que haya pagado la cuota de afiliación por al menos un año y que también sea miembro de un sindicato afiliado puede solicitar en una oficina local para ser nominado así no haya pasado por el

proceso de NPP. Sin embargo, si logra obtener la nominación del partido a nivel de circunscripción, él o ella es llamado a una entrevista con el NEC para su aprobación.

5. *Los Comités Generales de Circunscripción toman en consideración las nominaciones de las oficinas locales y de las organizaciones afiliadas, llevan a cabo entrevistas y hacen las listas de preselección.* Las oficinas locales deben nominar a una mujer, un hombre y una persona Negra, Asiática o de Minoría Étnica (BAME) si uno o más individuos de cada grupo busca ser nominado. Las organizaciones afiliadas sólo necesitan hacer una nominación. La lista de preselección se decide por voto y debe incluir el mismo número de hombres y mujeres. Si aplican uno o más BAME, por lo menos uno de ellos debe ser preseleccionado. A algunas circunscripciones con escaños vacantes se les puede requerir presentar una lista de preselección de sólo mujeres. Los directores regionales validan las listas de preselección para garantizar que cumplen con los criterios relevantes.
6. *Se presentan las listas de preselección para voto de los militantes.* Cualquier individuo que lleve afiliado por lo menos seis meses continuos como militante del partido y resida en el distrito electoral en cuestión tiene derecho a participar en la votación. Típicamente, durante las reuniones de selección, cada aspirante da un discurso y contesta preguntas del público antes del voto. Los militantes que no pueden asistir en persona pueden votar por boleta postal. La boleta postal, que representa una gran proporción del voto, es a menudo decisiva.
7. *Los CLPs presentan sus nominados al NEC para su aprobación.* Todos los posibles nominados deben pasar por entrevistas de respaldo antes de ser recomendados al

NEC. Las nominaciones no se consideran oficiales o finales hasta no tener el respaldo del NEC.

El Impacto de las Reformas. Las opiniones están divididas en cuanto al impacto de las reformas en los procedimientos de selección de candidatos del Partido Laborista. Algunos observadores describen los cambios (en combinación con otras reformas) como una estrategia efectiva para incrementar la militancia del partido y el apoyo electoral y permitir una significativa participación de los militantes en la toma de decisiones. También suministran importantes pesos y contrapesos para garantizar que los candidatos del partido sean un reflejo de las comunidades que representan. Otros enfatizan que la dirigencia central del partido ha construido exitosamente un número de controles dentro del proceso, permitiéndose una influencia aún mayor sobre las selecciones de la que tenían en el pasado, particularmente a través del requisito que el NEC respalde todos los candidatos seleccionados por las estructuras del partido a nivel de circunscripción. Algunos argumentan que los cambios fueron parte de una estrategia consciente de la dirigencia nacional del partido para marginar a “activistas” al nivel de circunscripción que son percibidos como poco representativos y demasiado de izquierda (comparados con militantes ordinarios y otros votantes). Después de un dramático incremento durante la renovación del partido, el número de militantes del Partido Laborista ha decrecido de forma significativa recientemente. Algunos militantes creen que el partido ha abandonado demasiados de sus valores tradicionales. Mientras tanto, los Conservadores, principal rival de los Laboristas, han buscado ampliar su apoyo a través de sus propios esfuerzos de renovación. La Tabla 4 compara la selección de candidatos en los partidos más grandes del Reino Unido.

TABLA 4: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS TRES PARTIDOS MÁS GRANDES DEL REINO UNIDO			
	LABORISTA	CONSERVADOR	LIBERAL DEMÓCRATA
<i>Autoridad que Define las Reglas de Selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El libro de normas del partido establece principios y directrices fundamentales pero permite que el ejecutivo nacional modifique reglas y emita mayor guía. • Los oficiales del partido nacional generalmente desarrollan procedimientos paso a paso y los publican antes de cada ciclo de selección. 	<ul style="list-style-type: none"> • La constitución del partido reconoce principios fundamentales y el derecho de las Asociaciones de Circunscripción a elegir, pero permite que la Junta del Partido defina procedimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La constitución del partido en Inglaterra incluye procedimientos detallados paso a paso, incluyendo requisitos de reporte interno, procedimientos para listas de preselección, longitud de las listas de preselección, selección de publicidad, etc.
<i>Criterios de Elegibilidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación al partido por 12 meses, afiliación a un sindicato afiliado (o a uno reconocido por el ejecutivo nacional del partido) y contribución financiera a dicho sindicato. El ejecutivo nacional puede aprobar excepciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay criterios específicos de elegibilidad. • Se enfoca en individuos que poseen competencias clave como habilidades interpersonales de comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación al Partido.
<i>Uso de la Lista Aprobada</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Las circunscripciones tienen la opción de elegir de la lista nacional aprobada, de listas de sindicatos u otras organizaciones afiliadas o de otras fuentes. • Si un individuo que no está en la lista nacional aprobada obtiene la nominación, debe tener una entrevista de respaldo con líderes nacionales del partido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las circunscripciones deben escoger de una lista nacionalmente aprobada. Dentro de la lista aprobada, hay una lista prioritaria con los candidatos “mejores y más inteligentes”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las circunscripciones deben escoger de una lista nacionalmente aprobada.
<i>Reselección de Legisladores en Funciones</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Si el legislador obtiene nominaciones afirmativas de la mayoría de las unidades del Partido Laborista y organizaciones afiliadas dentro de su distrito electoral, será automáticamente reelegido pero sujeto al respaldo del NEC. Si el legislador no logra obtener este apoyo, su nombre se incluye automáticamente en la lista de preselección para competir contra otros por la nominación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los legisladores deben obtener la aprobación del consejo ejecutivo de su asociación para postularse de nuevo. Si se otorga la aprobación, se presenta al legislador como único candidato para ser adoptado por la asamblea de militantes. Cuando esta aprobación se niega, el legislador tiene derecho a pedir el voto por correo de todos los militantes o a ser agregado a la lista de preselección automáticamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si la mayoría de los militantes que asisten a la asamblea local del partido lo respaldan, el legislador es reelegido. Si la resolución es vencida, el legislador tiene la opción de solicitar una votación de todos los militantes locales.

TABLA 4: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS TRES PARTIDOS MÁS GRANDES DEL REINO UNIDO			
	LABORISTA	CONSERVADOR	LIBERAL DEMÓCRATA
<i>Criterios para que los Militantes Voten en el Proceso de Selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación continúa por al menos seis meses y residencia en el distrito electoral en cuestión. El ejecutivo nacional puede aprobar excepciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación de por lo menos tres meses antes de la selección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación al partido en el momento que el proceso de selección comienza en el distrito electoral.
<i>Supervisión/Control del Proceso de Local de Selección por Parte de la Unidad Central</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El ejecutivo nacional debe respaldar a los candidatos seleccionados por la circunscripción. El ejecutivo nacional tiene el derecho de no respaldar a aquellos individuos que considere han infringido las reglas del partido. • El ejecutivo nacional también puede prescindir del procedimiento normal en casos de emergencia o para cuidar los intereses del partido. 	<ul style="list-style-type: none"> • El ejecutivo nacional tiene el poder de establecer reglas obligatorias pero no derechos de veto específicos. • El ejecutivo nacional asigna un oficial que supervisa el proceso de selección en cada distrito electoral. Su responsabilidad principal es garantizar el debido proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los Comités Estatales de Candidatos tienen el derecho de eliminar individuos de las listas debido a: conducta no apta; no apoya los valores u objetivos fundamentales del partido; mala salud; o por cualquier otra razón.
<i>Medidas de Discriminación Positiva</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El libro de normas dice que “el partido tomará acción positiva para garantizar que más candidatas mujeres y de minorías étnicas sean seleccionados.” • Las oficinas locales deben nominar una mujer, un hombre, y una persona negra, asiática o de minoría étnica (BAME) si uno o más de cada grupo busca ser nominado. • Para cada ciclo de selección, el ejecutivo nacional identifica distritos electorales particulares – típicamente donde los legisladores en funciones no se están postulando de nuevo – a los que se les exige hacer listas de preselección de sólo mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos cambios en 2005 requirieron que el 50 por ciento de la lista prioritaria, la lista aprobada nacionalmente de los “mejores y más brillantes”, sean mujeres. • No hay cuotas de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las reglas del partido establecen cuotas de género para las listas de preselección “sujeto a que haya un número suficiente de solicitantes de cada género” pero no hay cuotas de resultado. Sin embargo, el partido establece metas para aumentar el número de candidatas y de legisladoras.

EL PARTIDO LIBERAL (CANADÁ)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Partido Liberal tiene sus raíces en el movimiento de auto-determinación del siglo XIX en lo que hoy en día es Canadá. Durante los primeros 30 años de la confederación, los Liberales se mantuvieron en la oposición con excepción de un breve período en el gobierno (1873 a 1878). Sin embargo, desde la Gran Depresión, los Liberales han pasado más tiempo en el gobierno que cualquier otro partido canadiense.

Para 1957, los Liberales llevaban 22 años en el poder. Las elecciones generales de ese año dieron como resultado un gobierno Conservador de minoría. Los Liberales sufrieron una de sus peores derrotas durante las elecciones generales del año siguiente. Durante el transcurso de los siguientes años y bajo el liderazgo de Lester Pearson, los Liberales desarrollaron nuevas políticas y reclutaron nuevo personal para su sede. Ganaron las elecciones generales de 1963 pero no lograron garantizar una mayoría en el Parlamento. Eventualmente, los Liberales se quedarían con el poder de manera continua hasta 1984, con la excepción del corto gobierno Conservador Progresista liderado por Joe Clark. Los Conservadores Progresistas lograron una resonante victoria en las elecciones de 1984: 211 escaños comparado con 40 de los Liberales.

En 1982 los Liberales establecieron un Comité sobre Reforma interno para consultar con los militantes del partido y recomendar un paquete integral de reformas. La derrota electoral en 1984 le dio mayor ímpetu a esta renovación. En 1985 el partido convocó una Conferencia de Reforma, aprobando varios cambios a la constitución del partido para modernizarlo e incrementar la participación de las mujeres, jóvenes y aborígenes canadienses. Las reformas también influyeron en las políticas modificadas del partido. En 1990, con los Liberales aún en la oposición, se ordenó una Comisión de Reforma para revisar la constitución del partido y recomendar cambios

ESTUDIO DEL CASO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Mayoría Relativa
- Regulación federal extensa del financiamiento de campaña, incluyendo límites de gastos para el proceso de nominación.

Características Principales del Proceso de Selección

- Reglas partidarias de selección a nivel federal con la opción de variaciones en oficinas provinciales.
- Medidas incluidas para asignación directa de candidaturas a discreción del Líder.
- El proceso de reclutamiento de militantes es una parte integral del proceso de nominación.

para mejorar la democracia, la equidad y la transparencia dentro del partido. El Reporte de la Comisión, “Plan de Ruta hacia la Reforma”, le dio forma a las enmiendas constitucionales de 1992.

Los Liberales regresaron al poder en 1993, obteniendo eventualmente cuatro victorias consecutivas en las elecciones generales. Tres años después de la fusión de los Conservadores Progresivos y la Alianza Canadiense, el nuevo Partido Conservador pasó a formar un gobierno de minoría en 2006. A raíz de la disolución del Partido Conservador Progresivo, el Partido Liberal es ahora el partido más antiguo operando a nivel federal en Canadá.

Como es típico en Canadá, la unidad organizacional básica del Partido Liberal es la Asociación del Distrito Electoral (EDA). Como el nombre lo sugiere, las EDAs operan a nivel de distritos electorales para la Cámara de los Comunes. Éstas se enlazan con el nivel nacional a través de Asociaciones Provinciales y Territoriales (PTAs). Igual que Canadá, el partido opera una estructura federal que combina grados considerables de descentralización a las PTAs con medidas que buscan coherencia y disciplina a nivel nacional. Por ejemplo, mientras que el partido central determina los procedimientos de selección, las PTAs pueden adoptar algunas modificaciones.

Elecciones en Canadá. Canadá es una democracia parlamentaria federal que comprende 10 provincias y tres territorios. El parlamento federal comprende un Senado (la Cámara Alta) y la Cámara de los Comunes (la Cámara Baja). El país también es una monarquía constitucional: siguiendo el consejo del Primer Ministro Canadiense, la Corona designa un Gobernador General que lleve a cabo en su nombre sus deberes cotidianos en Canadá. Bajo la recomendación del Primer Ministro, el Gobernador General nombra los 105 miembros del Senado. Los 308 miembros de la Cámara de los Comunes son elegidos para representar distritos electorales uninominales (llamados *ridings*) usando el sistema de mayoría relativa. Como es común en democracias parlamentarias, el líder del partido con el mayor número de escaños en la Cámara de los Comunes forma el gobierno. Los miembros de la Cámara de los Comunes son elect por un período de cuatro años. Sin embargo, si el gobierno pierde un voto de confianza antes del término de cuatro años, o si el Primer Ministro solicita la disolución del parlamento, se llama a elecciones tempranas. Este caso de estudio se enfocará en la selección de candidatos para las elecciones de la Cámara de los Comunes. Canadá tiene extensas regulaciones para el financiamiento de campañas y en 2003 introdujo límites de gastos para las campañas de nominación.

Selección de Candidatos en una Perspectiva Histórica. Durante el siglo XIX, los partidos políticos canadienses estaban conformados principalmente de grupos selectos de notables y redes locales informales atadas a partidos políticos a través de figuras de líderes comunitarios. En ausencia de una afiliación formal al partido y de estructuras partidarias a nivel nacional, la idea de que las redes locales escogieran a sus propios candidatos se popularizó y continúa siendo hasta la fecha un principio importante en la selección de candidatos. En las primeras décadas de la Confederación, los candidatos legislativos eran seleccionados típicamente por convenciones locales de delegados. Sin embargo, durante la

primera mitad del siglo XX, los jefes regionales de los partidos comenzaron a jugar un papel importante en los procedimientos de selección, rayando algunas veces en lo autocrático.

Al llegar los años 70, los partidos políticos se habían tornado más institucionalizados y se habían establecido nuevas regulaciones estatutarias e intrapartidarias. Para las elecciones federales de 1972, las nuevas enmiendas a la Ley Electoral de Canadá dispusieron que las boletas de papel incluyeran la afiliación partidaria de los candidatos. Para evitar cualquier controversia sobre la afiliación de los candidatos, a través de una nueva disposición se les exigió a los líderes de los partidos firmar los documentos de registro de los candidatos, confirmándolos así como candidatos oficiales del partido.

Sin embargo, un estudio de la selección de candidatos para las elecciones de 1988 en todos los partidos encontró que sólo en una pequeña parte de la muestra de distritos electorales, las agencias del partido a nivel nacional decidían quiénes serían los candidatos. De hecho, la dirigencia nacional del partido Liberal se vio forzada a desistir de sus esfuerzos de reservar tres distritos en Québec para unos candidatos en particular. El mismo estudio encontró que en el 90 por ciento de los casos, las selecciones se decidieron por el voto de militantes (Erickson y Carty 1991). Desde principios de los años 90, sin embargo, ha habido reportes de una creciente influencia nacional en la selección de candidatos en el Partido Liberal.

Selección de Candidatos

Elegibilidad del Candidato. El procedimiento nacional de selección de candidatos del Partido Liberal asignó los siguientes criterios de elegibilidad:

- Afiliación actualizada (debe cumplir con todos los requisitos del partido);
- Diligenciar por completo y con veracidad los formatos relevantes;
- Elegibilidad bajo las leyes de Canadá;

- Cumplir con cualquier deuda con el partido y sus elementos constituyentes;
- Cumplir con las reglas federales y de la PTA que sean relevantes;
- Las firmas de 25 militantes que estén al día con sus obligaciones con el partido;
- Disposición de pasar por una revisión de antecedentes so pena de encarar sanciones; y
- Aprobación como competidor calificado por parte del presidente provincial o territorial. (Esta aprobación puede ser revocada por el Líder en cualquier momento y bajo su única discreción.)

Los jefes de la campaña provincial o territorial pueden dispensar o variar algunos de estos requisitos. Además, las reglas de selección incluyen requisitos financieros impuestos por ley.

En años recientes, el partido ha tomado medidas para aumentar el número de candidatas. Sin embargo, no hay una cuota de género establecida.

Pasos Principales. A continuación se describen los pasos principales establecidos en las reglas nacionales del partido.

1. *El Comité Nacional de Preparación de Elecciones (NERC) establece los procedimientos de selección de candidatos.* El NERC está conformado por el Presidente Nacional y dos Copresidentes de Campaña designados por el Líder en consulta con el Presidente Nacional. Además, las Reglas Provinciales o Territoriales pueden otorgar al Líder la autoridad de nombrar candidatos sin pasar por el procedimiento de selección normal. Los Comités de Campaña Provincial o Territorial también pueden determinar que no hace falta realizar una búsqueda. Además, en situaciones de urgencia electoral (ya sea en todo el país o en una EDA específica), según lo determine un Presidente Nacional de Campaña, éste puede alterar a discreción propia las reglas de selección para cualquier EDA.

2. *Los Comités de Campaña de las PTA adoptan variaciones a las reglas nacionales, según sea apropiado.* Las variaciones se desarrollan en consulta con ejecutivos de la PTA y deben ser consistentes con las reglas nacionales. La Tabla 5 compara los procedimientos de los Partidos Liberales de Québec y Ontario para ilustrar algunas de las variaciones.
3. *Individuos interesados presentan su solicitud usando formatos nacionales y/o de la PTA de su área.* En Canadá, los solicitantes que buscan ser nominados por el partido deben reclutar nuevos militantes como parte de su campaña. Como resultado, los paquetes de solicitud incluyen los formatos que deben diligenciar los individuos interesados al igual que formatos para nuevos militantes. En los formatos de nominación, los solicitantes suministran información sobre sus antecedentes y firman un documento, permitiendo que el partido verifique dichos antecedentes. Los individuos que se niegan a firmar el documento permitiendo que el partido verifique sus antecedentes pueden encarar sanciones. Adicionalmente, algunas PTAs requieren un depósito o imponen una cuota. Debido a las regulaciones de financiamiento de campaña de Canadá, se le exige a los solicitantes designar agentes financieros para su campaña de nominación.
4. *Las solicitudes se revisan a nivel nacional y al nivel apropiado de PTA.* Se requiere la aprobación del líder nacional para que cualquier solicitante proceda a la siguiente etapa.
5. *Se convocan reuniones de selección a nivel de la EDA cuando sea necesario.* Un Presidente Nacional de Campaña debe aprobar la convocatoria a reuniones de selección de la EDA. Las EDAs deben demostrar que ha llevado a cabo una búsqueda aceptable o que no se requiere una reunión. Sujeto a las reglas de la Provincia o de la PTA, el

Coordinador de Preparación de Elecciones (quien es designado por el Líder) nombra un oficial quien debe permanecer neutral hasta pasadas 72 horas después de haber concluido la selección.

6. *Las EDAs llevan a cabo las reuniones de selección para escoger un nominado.* El grupo de selección incluye a militantes que cumplan con todos los requisitos y que hayan sido militantes al menos los últimos siete días antes que se haya convocado la reunión de selección. Las PTAs tienen la opción de establecer sus propios requisitos de participación de militantes. Los militantes sólo pueden votar en persona. Se requiere una mayoría absoluta de los votos para obtener la nominación. Las EDAs tienen la opción de usar boletas tradicionales (con disposiciones para vueltas de votación adicionales) o boletas únicas con voto preferencial.
7. *El nominado es aprobado por el Comité Nacional de Campaña o el Líder.* Según el Artículo 49 de la Constitución, el Comité Nacional de Campaña o el Líder pueden negarse a aprobar a una persona como candidato. Su decisión es final.

Fortalezas y Debilidades del Sistema Actual.

Los procedimientos de selección del Partido Liberal reflejan una considerable descentralización hacia las PTAs, pero incorporan medidas de influencia nacional. Esto incluye el poder del Líder para nombrar candidatos directamente. Aunque estas prerrogativas permiten a la dirigencia nacional del partido a tener una lista equilibrada de candidatos (ayudando así a acomodar a varios grupos dentro de la sociedad canadiense), el lado negativo es que la EDA pierde la habilidad de influenciar la selección de su candidato. Como se ilustra en la Tabla 6, el Partido Conservador también permite que las EDAs participen de manera significativa pero no tiene disposiciones para que las estructuras del partido a nivel provincial definan variaciones a las reglas.

En elecciones recientes, el Líder del Partido Liberal ha utilizado sus poderes para garantizar la nominación de candidatos de alto perfil y para aumentar el número de candidatas. En otros casos, los Presidentes Provinciales de Campaña han disuadido a individuos de buscar la nominación, arguyendo que serían inaceptables para el partido y no deberían arriesgar la vergüenza pública de ver su solicitudes o su nominación rechazada. Muchas nominaciones, especialmente aquellas donde el legislador en funciones busca la reelección, no son disputadas.

Como se indicó anteriormente, las campañas para reclutar militantes son parte integral de los procedimientos para la nominación de candidatos y ayudan a incorporar nuevos militantes de manera rutinaria. Además de los procedimientos que gobiernan el acceso a formatos de afiliación, el partido establece directrices específicas para ayudar a garantizar que cada nuevo militante tenga en realidad la intención de ingresar al partido y pagar su cuota de afiliación. Sin embargo, hay preocupación sobre el abuso de los procesos de reclutamiento. Muchos individuos parecen ingresar al partido simplemente para participar en los procedimientos de selección. En años recientes, las campañas para reclutar militantes ligadas a las nominaciones se han vuelto más y más controversiales. Todos los partidos políticos están bajo la presión de algunos de sus más antiguos activistas para reformar las reglas de nominación, para hacer que este tipo de esfuerzos de movilización sea más difícil.

A pesar de la importancia de estas campañas de afiliación, una porción relativamente pequeña de ciudadanos que votan en la elección general participa en los procedimientos de selección. Como tal, los procedimientos de selección pueden no suministrar una indicación significativa sobre quién tiene mayor posibilidad de generar el mayor atractivo en la elección general. Además, los requisitos de afiliación al partido son a menudo laxos. El resultado es que las campañas de reclutamiento a menudo registran nuevos militantes que no tienen derecho al voto en las elecciones canadienses (comunidades de inmigrantes por ejemplo.)

TABLA 5: EJEMPLOS DE VARIACIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE LAS ASOCIACIONES PROVINCIALES Y TERRITORIALES (PTA)

	Québec	Ontario
<i>¿Quién determina las Reglas de Selección de la PTA?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La constitución empodera al Consejo General para adoptar las reglas de selección. Sin embargo, las reglas de 2005 fueron adoptadas por la convención y pueden ser enmendadas por el Consejo General o una convención. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité de Campaña de Ontario.
<i>¿Quién administra el proceso de selección?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La Comisión Electoral del partido, la cual es presidida conjuntamente por el Presidente del Partido Liberal de Québec y el Líder, quienes nombran miembros adicionales. • La Comisión nombra al presidente y al secretario de reuniones de selección. El presidente decide cómo manejar la reunión y los procedimientos de voto. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Presidente de la Campaña nombra presidentes y oficiales para las reuniones de selección después de una consulta con el ejecutivo de la circunscripción. • El Presidente de la Campaña también determina la fecha, lugar y horario de votación para las reuniones de selección.
<i>¿Hay criterios de elegibilidad además de los definidos en las reglas nacionales?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación al Partido Liberal de Québec. 	<ul style="list-style-type: none"> • No.
<i>¿Cuál es el umbral para que una EDA convoque una reunión de selección?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere una afiliación mínima de 500 militantes que cumplan con todos los requisitos para que la asociación de la circunscripción lleve a cabo una reunión de selección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere una afiliación mínima de 400 militantes o el 2 por ciento del voto Liberal en la última elección federal, cualquiera sea más baja. Debe demostrar una búsqueda satisfactoria.
<i>¿Hay variaciones al proceso nacional de solicitud?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere un depósito de \$1,000 para obtener el paquete de solicitud para la nominación. El depósito es reembolsable 30 días después del concurso o 30 días después de notificar la decisión de no presentar la solicitud. • Los prospectos pueden diligenciar y firmar los formatos sólo después de recibir autorización de la comisión electoral. • Los documentos diligenciados deben ser presentados con un cheque no reembolsable por \$1,000. 	<ul style="list-style-type: none"> • No.
<i>¿Cuáles son las reglas para reclutar militantes durante las campañas de nominación?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Los aspirantes a la nominación no deben recibir más de 250 formatos de inscripción de militantes con su paquete de solicitud. • Pueden obtener 250 formatos de inscripción de militantes adicionales después de haber diligenciado las primeras 250. • Ningún competidor recibirá más de 500 formatos de inscripción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si lo solicitan, quienes compiten por la nominación pueden recibir 300 formatos. • Por cada formato diligenciado y acompañado del pago de la inscripción, quienes compiten por la nominación pueden recibir dos formatos adicionales.

TABLA 5: EJEMPLOS DE VARIACIONES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE LAS ASOCIACIONES PROVINCIALES Y TERRITORIALES (PTA)

	Québec	Ontario
<i>¿Cuál es el umbral para la participación de los militantes en el proceso de selección?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Militantes que cumplan con todos los requisitos. • Nuevos militantes que lleven por lo menos 30 días previos a la fecha oficial de la reunión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los militantes nuevos deben firmar su propio formato o diligenciar un formato de aplicación en línea a más tardar tres meses antes de la fecha en que se convocó la reunión. • Los individuos que tengan su afiliación vencida por menos de tres meses pueden renovar su afiliación antes o durante la reunión.
<i>¿Cuáles son los procedimientos de votación en la reunión de selección?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere más del 50 por ciento para obtener la nominación. • Si no se determina el ganador durante la primera ronda, el individuo con el menor número de votos es eliminado. • Si hay más de tres competidores, los individuos deben obtener por lo menos el 10 por ciento de los votos para poder participar en las siguientes rondas. • Si hay dos empates consecutivos, la decisión final se determina al azar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Donde haya más de dos competidores por la nominación, se usan boletas preferenciales.

TABLA 6: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS PARTIDOS LIBERAL Y CONSERVADOR CANADIENSES		
	Partido Conservador	Partido Liberal
<i>¿Quién define las reglas?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El Consejo Nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité Nacional de Preparación de Elecciones (NERC), con opción de variaciones realizadas por las Asociaciones Provinciales y Territoriales (PTAs).
<i>¿Quién administra el proceso a nivel nacional?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité Nacional de Selección de Candidatos (NCSC) del Consejo Nacional, en asociación con Comités de Nominación de Candidatos a nivel de distrito electoral. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité Nacional de Campaña, en asociación con la PTA y Asociación de Distrito Electoral (EDA) correspondientes.
<i>¿Quién administra el proceso a nivel sub-nacional?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El Comité de Nominación de Candidatos (CNC) nombrado por el ejecutivo de la EDA. • Los miembros del CNC deben firmar y comprometerse a no buscar la nominación y a mantenerse imparciales durante el proceso de selección para su EDA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficiales de la PTA en asociación con la EDA.
<i>¿Cómo se involucra el liderazgo nacional?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo el NCSC puede no permitir una inscripción. • El NCSC puede no permitir la candidatura de un individuo en cualquier momento antes o después de la nominación por parte de la EDA. • El presidente nacional de campaña puede alterar las reglas a su entera discreción para cualquier EDA en caso de emergencia electoral. 	<ul style="list-style-type: none"> • El líder nacional debe aprobar todas las pre-candidaturas. • El presidente nacional de campaña debe aprobar la convocatoria a la reunión de selección de la EDA. • El líder nacional puede designar un candidato sin pasar por el proceso de selección. • El presidente nacional de campaña puede alterar las reglas en caso de emergencia electoral.
<i>¿Cuál es el umbral para la participación de las EDAs?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Por lo menos dos tercios del más alto número de militantes desde la creación del partido en 2003. • Un saldo en el banco de por lo menos el 50 por ciento del total gastado por el candidato durante la última elección general. • La presentación de planes de campaña, presupuesto y recolección de fondos. • Evidencia de que se llevó a cabo una búsqueda razonable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia de que se llevó a cabo una búsqueda razonable. • Variaciones de la PTA, como por ejemplo militancia mínima requerida.
<i>¿Cuáles son los criterios de elegibilidad?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación de mínimo seis meses. • No debe haber sido un candidato fallido en las dos elecciones federales previas. • Los dos criterios previos pueden ser suspendidos por el director de operaciones políticas en acuerdo con el presidente del Consejo Nacional. • La petición de nominación firmada por al menos 25 militantes • Los legisladores en funciones que cumplan con todos los requisitos califican automáticamente para competir por la 	<ul style="list-style-type: none"> • Afiliación al partido • La petición de nominación firmada por al menos 25 militantes • Pagar cualquier deuda que se tenga con el partido. • Cualquier otro requisito establecido por el NERC.

TABLA 6: SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN LOS PARTIDOS LIBERAL Y CONSERVADOR CANADIENSES		
	Partido Conservador	Partido Liberal
	nominación a no ser que presenten por escrito su intención de retirarse.	
<i>¿Se requieren bonos o depósitos?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Una fianza de buena conducta por \$1,000, reembolsable si no es aceptado como competidor por la nominación y se determina que ha seguido las reglas hasta ese momento; si es aceptado para competir por la nominación, después de terminar la elección federal; o una vez que obtenga la nominación. • Fianza no frívola de \$1,000, reembolsable si no es aceptado como competidor por la nominación o si es aceptado para competir por la nominación y recibió ya sea la nominación o al menos el 10 por ciento de la primera votación. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se requiere ninguno a nivel nacional. • Variaciones al nivel de PTA.
<i>¿Cuál es el umbral para la participación de los militantes?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Militantes que cumplan con todos los requisitos por lo menos 21 días antes del evento de nominación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Militantes que cumplan con todos los requisitos por lo menos 7 días antes de la reunión de selección con opción de variación por parte de la PTA.
<i>¿Cuáles son las directrices para campañas de inscripción de militantes?</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Las directrices requieren que cada individuo pague sus propias cuotas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variaciones por PTA, por ejemplo el número de formatos en blanco por candidato. • Las directrices requieren que cada individuo pague sus propias cuotas con excepción de familiares.

EL NUEVO PARTIDO PATRIÓTICO (GHANA)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. Más de 50 años después de que Ghana obtuvo su independencia de Gran Bretaña (en 1957), la política del país continúa siendo definida por la ideología de los partidos que estuvieron al frente de la lucha por la independencia. La Convención Unida de la Costa de Oro (United Gold Coast Convention - UGCC), registrada en 1947 como el primer partido de la entonces colonia, estableció los fundamentos para partidos políticos orientados hacia el mercado. Las políticas del Partido de la Convención del Pueblo y su líder, el primer presidente del país, Kwame Nkrumah, estableció el tono para partidos políticos con tendencias de izquierda. A través del tiempo (y de períodos de gobierno militar o de un solo partido, así como de fragmentación) a pesar de que los nombres y la composición de los partidos de Ghana han cambiado, y los partidos se han acercado más hacia el centro ideológico, la mayoría continúa encontrando sus raíces o afiliaciones en estas dos tradiciones. Así, aunque el Nuevo Partido Patriótico (NPP) se registró formalmente como partido político en 1992 (después de que Ghana regresó a la democracia multipartidista constitucional bajo la cuarta república) encuentra sus raíces en partidos anteriores de la tradición de la UGCC.

Después de perder la primera elección presidencial bajo la cuarta república en 1992, el NPP, citando preocupación por la administración del proceso, boicoteó las elecciones legislativas a finales de ese año. El partido participó en y perdió las elecciones presidenciales y legislativas de 1996, pero derrotó al entonces partido gobernante, Congreso Democrático Nacional (NDC), en las elecciones de 2000, para obtener tanto la presidencia como la mayoría de los escaños en el parlamento. Las elecciones de 2004 regresaron al Presidente Kufuor al poder (con el 52.45 por ciento de los

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Mayoría relativa

Características Principales del Proceso de Selección

- Selección por convenciones de delegados a nivel de oficina local
- Preocupación sobre el uso de dinero para influenciar la decisión de los delegados

votos) y mantuvieron al NPP con la mayoría en el parlamento (128 de los 230 escaños).

La unidad organizacional básica del partido es a nivel de circunscripción, correspondiente a los distritos electorales. En cada circunscripción hay varias áreas de centros de votación, cada una de las cuales tiene generalmente un oficial del partido. Las organizaciones de circunscripción le reportan a la sede del partido a través de oficinas regionales.

Elecciones en Ghana. Las elecciones nacionales se llevan a cabo cada cuatro años y los ciudadanos eligen legisladores y presidente nacional el mismo día. Los legisladores son elegidos para representar distritos electorales uninominales bajo el sistema de mayoría relativa.

Desde el regreso a la política multipartidista, el NPP y el NDC tienen todos los escaños del parlamento con excepción de una pequeña minoría. Otros dos partidos y un independiente tienen actualmente ocho de los 230 escaños. El NPP y el NDC tienen sus respectivas áreas geográficas “fuertes”, mientras que ciertas áreas son consideradas distritos electorales en disputa.

Procedimientos Actuales de Selección de Candidatos

Elegibilidad del Candidato. De acuerdo con el Artículo 11(4) de la constitución del partido, para postularse a la nominación del partido, un individuo debe:

- Ser militante conocido y activo por lo menos durante los últimos dos años;

CUADRO 15: REFORMANDO LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS EN EL CONGRESO DEMOCRÁTICO NACIONAL DE GHANA

En el proceso electoral de 1992, el primero después de que Ghana regresara a la democracia multipartidista, la selección de candidatos en el Congreso Democrático Nacional (NDC) era algo *ad hoc* y caótica, en parte debido al corto período de tiempo entre el registro oficial de partidos políticos y el comienzo del período de campaña. Para las elecciones de 1996 el proceso estaba mejor definido y estaba principalmente basado en el uso de congresos a nivel de distrito electoral.

Los nuevos procedimientos aprobados en el congreso partidario de 1998 involucraban una serie de consultas informales a nivel local, regional y nacional para evaluar el desempeño de los legisladores en funciones y para reclutar nuevos candidatos donde fuere necesario, pero le dieron al NEC autoridad final para decidir. Algunos oficiales del partido justificaron este cambio aparente del poder hacia el centro, arguyendo la necesidad de disciplina dentro del partido. En el período previo a las elecciones, los medios reportaron divisiones dentro del partido a raíz del proceso (incluyendo acusaciones de que se estaban imponiendo candidatos en algunos distritos electorales). Esto no sólo contribuyó a una imagen negativa del partido sino que también llevó a los votantes a cambiar su apoyo y darlo a candidatos independientes (algunos de ellos miembros del NDC que perdieron la nominación del partido) o a otros partidos. Luego de la derrota, el partido se embarcó en esfuerzos por reorganizar y renovar la organización. Los procedimientos de selección de candidatos fueron modificados durante el Congreso de 2002. Como resultado, las reglas del partido fueron enmendadas para requerir el uso de conferencias de delegados a nivel del distrito electoral en la selección de candidatos legislativos. Más tarde se emitieron más instrucciones en “Directrices para la Elección de Candidatos Parlamentarios del NDC para las Elecciones de 2004”.

En contraste, el Nuevo Partido Patriótico de Ghana, el cual ganó las elecciones de 2000, ha utilizado el mismo sistema de selección de candidatos (de acuerdo a lo que especifican las reglas) desde que se regresó a la política multipartidista en 1992. Algunos alegan que ya que el NPP está basado en estructuras partidarias previas y tiene en sus filas mucha gente con experiencia previa en organizar partidos, tiene menos necesidad de experimentar que el NDC, un partido que surgió del régimen militar y de varias estructuras populistas (Öhman 2004).

- Ser militante registrado y votante en la circunscripción que busca representar;
- Ser una persona de bien;
- Cumplir con todos los requisitos del partido;
- Cumplir con los requisitos de las leyes electorales del país;
- Pagar la cuota prescrita por el Consejo Ejecutivo Nacional del partido (NEC); y
- Firmar el “Compromiso de Candidatos Parlamentarios.”

El NEC está autorizado a eximir los requisitos de afiliación consultando con los ejecutivos regionales y de circunscripción del partido. Los partidos políticos en Ghana rutinariamente requieren que los aspirantes a candidatos paguen una cuota de nominación. En algunos casos hay dos cuotas diferentes: una por el formato de solicitud y una segunda por presentar la solicitud al partido. En 2007/2008 las tarifas de nominación del NPP eran el equivalente a USD\$500.

Procedimientos para Legisladores en Funciones. Las reglas del partido no tienen disposiciones específicas para legisladores en

funciones. Sin embargo, hay reportes de intentos por parte de la oficina central del partido de promover la reelección de Miembros del Parlamento en funciones. Por ejemplo, para las elecciones de 2000, el Secretario General y otros oficiales del partido hicieron declaraciones públicas para apoyar la reelección de legisladores en funciones. Ellos arguyeron que “sería en favor del interés supremo del partido si a todos los 61 legisladores se les permitía competir en las elecciones de 2000 sin pasar por las primarias” para que pudieran “continuar invirtiendo su dinero y recursos en la reorganización de sus respectivas circunscripciones, en lugar de usar los recursos solo en ser nominados” (Öhman 2004).

Las razones de los oficiales del partido para alentar la reelección de los legisladores en funciones incluían los costos financieros de organizar convenciones de circunscripción y preocupación por que la competencia interna creara división. Según un estudio, aunque estos oficiales del partido no tienen manera formal de imponer a los legisladores en funciones en las circunscripciones, hubo casos de presión informal para garantizar la reelección de los legisladores.

Sin embargo, la presión de la dirigencia del partido no siempre era suficiente para evitar que los legisladores no fueran reelegidos. En el distrito electoral de Bekwai, por ejemplo, a pesar del llamado por parte de altos oficiales del partido (por escrito y en persona), eventualmente se llevó a cabo una convención de delegados y el legislador perdió. Por otro lado, en los distritos electorales de la región de Ashanti, un oficial regional del partido reclamó que se disuadió a varios participantes de presentar sus solicitudes, permitiendo que los legisladores de toda la región compitieran sin oposición. En otra entrevista, el presidente nacional del partido confirmó que la dirigencia del partido disuadió a aspirantes para que los legisladores pudieran competir sin oposición (Öhman 2004). En el proceso electoral de 2000, la tasa de reelección de legisladores en funciones fue del 90 por ciento. Además, en el proceso de selección de candidatos para las elecciones de 2008, la dirigencia del partido dio declaraciones públicas sugiriendo que se presentarían procedimientos especiales para la selección de candidatos en escaños controlados por el NPP. Como se reportó en un artículo en un periódico local (*Chronicle*, Junio 15, 2007), los líderes también le recordaban a los solicitantes que el partido tenía derecho a rechazar aspirantes calificados por “razones estratégicas”.

Pasos Principales.

1. *Siguiendo la instrucción del NEC, los Comités Ejecutivos de Circunscripción invitan a solicitar la nominación.* La constitución del partido requiere que se publique un aviso en “un lugar conspicuo en la oficina de circunscripción del partido”. La constitución requiere que la selección se lleve a cabo a más tardar doce meses antes de la elección general.
2. *Los oficiales del partido a nivel nacional viajan a las regiones para investigar a los solicitantes.* El NEC da la aprobación final para la lista de individuos que pasan a la siguiente etapa.

3. *Los Comités Ejecutivos de Circunscripción convocan Conferencias de Delegados de Circunscripción para escoger un candidato.* Los delegados incluyen militantes del comité ejecutivo de circunscripción y el presidente de cada comité ejecutivo del centro de votación. (El número de delegados varía pero típicamente son 100). Los delegados votan por boleta secreta y se requiere una mayoría absoluta para garantizar la nominación. En caso de que ningún aspirante logre una mayoría absoluta en la primera vuelta de votación, se lleva a cabo una segunda vuelta entre los dos candidatos que hayan tenido el mayor número de votos.

Fortalezas y Debilidades del Sistema Actual.

En general, se ha comprobado que la selección por delegados es efectiva en permitir la participación de las oficinas locales en los procesos de selección. Como lo muestra el Cuadro 15, los procedimientos de selección de candidatos del NPP han sido más institucionalizados, más descentralizados y más estables que aquéllos de su competidor principal, el NDC. Mientras que los oficiales a nivel circunscripción y de centro de votación son elegidos por los militantes del partido, estos individuos son delegados ex-oficio en las conferencias de selección. En otras palabras, los delegados a la convención de selección no son elegidos directamente con ese propósito. Aunque hay algunos reportes de delegados que consultan con los militantes, ellos no tienen obligación formal de considerar las opiniones de los militantes al emitir su voto.

Adicionalmente, aunque el proceso de votación en la conferencia de delegados es relativamente formal y por boleta secreta, se ha expresado preocupación sobre el rol del clientelismo en los procesos de selección. Una encuesta entre legisladores sobre sus gastos de campaña encontró que “el NPP también tuvo que pasar por las primarias y muchos de ellos testificaron que hasta en estas competencias internas el clientelismo jugó un papel importante” (Lindberg 2003). Otros partidos se ven afectados por problemas similares.

EL MOVIMIENTO SOCIALISTA PANHELÉNICO (GRECIA)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Movimiento Socialista Panhelénico, mejor conocido como PASOK, fue establecido cuando Grecia regresó a la democracia en 1974, después de 10 años de dominio militar. Después de quedar en tercer lugar (con 13,5 por ciento del voto y sólo 15 de los 300 escaños) en las elecciones de noviembre de 1974, el partido expandió rápidamente su base de votantes. Para las elecciones de 1977, PASOK había doblado su participación de votos, obteniendo 92 escaños y convirtiéndose en la oposición oficial. En las elecciones de 1981 el partido ganó 173 escaños y formó el gobierno. Sin embargo, a finales de los años 80 PASOK sufrió una derrota electoral de la cual se recuperó rápidamente, regresando al poder en 1993.

Para 2004, el partido llevaba en el poder 19 de los 22 años anteriores. El pobre desempeño de la economía y la percepción generalizada de que el partido era corrupto presentó una amenaza al éxito electoral. Durante los meses previos a las elecciones legislativas de marzo de 2004, las encuestas de opinión ponían al partido 10 puntos detrás de Nueva Democracia (ND), su principal contrincante. Mientras tanto, impulsado por la creciente desilusión con el sistema político, comenzó a surgir un movimiento de reforma dentro del partido. Costas Simitis renunció al liderazgo del partido, llamando a los militantes del partido a dar apoyo al Ministro de Relaciones Exteriores, George Papandreou, para que lo reemplazara.

En el pasado, un poderoso Comité Central de 180 miembros elegía al presidente de partido. Capitalizando las exigencias de reformas internas, Papandreou apoyó los esfuerzos para introducir un sistema más participativo y directo para seleccionar al líder del partido. Como resultado de los cambios en las reglas del partido, Papandreou fue electo presidente del partido por el voto universal y directo de

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Representación Proporcional por listas: 56 distritos uninominales y plurinominales; una lista nacional; 40 escaños adicionales para el partido con el mayor número de votos.

Principales Características del Proceso de Selección

- A través de reuniones de militantes, se consulta a las oficinas locales para determinar las listas de candidatos para 56 distritos electorales.
- La comisión electoral interna determina la lista final de candidatos para los 56 distritos después de consultar los informes de las reuniones de las oficinas locales.
- La lista nacional es creada por el presidente del partido y aprobada por el ejecutivo nacional.

militantes registrados y simpatizantes de PASOK. A pesar de que Papandreou no tuvo oposición, esta elección de un presidente del partido por voto abierto al público en general marcó un hito en la política Griega. Más de un millón de personas votaron en el proceso de selección. Aunque el apoyo del partido comenzó a mejorar después de la selección de Papandreou, el ND ganó eventualmente las elecciones de 2004 con un margen de 5 por ciento del voto nacional.

Bajo el liderazgo de Papandreou, PASOK ha llevado a cabo reformas adicionales para diversificar el liderazgo, mejorar la disciplina partidaria, ampliar y fortalecer la militancia e incrementar la transparencia y la comunicación interna. Por ejemplo, se estableció una nueva cuota de género para posiciones de liderazgo y delegados y se ha abierto la militancia del partido a inmigrantes. PASOK también ha establecido un instituto de capacitación y una oficina de defensoría del militante (ombudsman), esta última para investigar las quejas de los militantes y resolver problemas.

Bajo las reformas lideradas por Papandreou, las estructuras del partido se simplificaron: donde en el pasado múltiples unidades podían operar en una localidad, estas entidades ahora están consolidadas, dejando una unidad del

CUADRO 16: EXPERIMENTO DE PASOK EN MAROUSSI: SELECCIÓN DE CANDIDATOS POR ENCUESTA DELIBERATIVA

En preparación para las elecciones para la alcaldía en Maroussi, Grecia en 2006, PASOK utilizó un método innovador y experimental para seleccionar a su candidato: la encuesta deliberativa, un método desarrollado por el Centro para la Democracia Deliberativa de la Universidad de Stanford. La encuesta deliberativa es un proceso en el cual una muestra aleatoria científica responde preguntas antes y después de tener oportunidad de deliberar. Un grupo de expertos internacionales llevó a cabo la encuesta a nombre del partido. Inicialmente, 15 individuos se inscribieron para la nominación del partido. Los oficiales del partido los filtraron reduciendo el número de solicitantes calificados a seis. A un grupo de 160 ciudadanos de Maroussi seleccionados aleatoriamente se les solicitó escoger entre los seis finalistas por medio de una encuesta deliberativa. Se entregó material a todos los participantes sobre un amplio rango de asuntos que afectaban a la ciudad al igual que la posición de cada uno de los aspirantes. Durante 10 horas, en plenaria y en grupos más reducidos los participantes discutieron los múltiples temas y cuestionaron directamente a los aspirantes. El primer voto secreto produjo dos líderes entre los aspirantes. En la segunda vuelta Panagiotis Alexandris logró la mayoría absoluta y fue declarado el candidato del partido. Aunque eventualmente Alexandris perdió las elecciones a la alcaldía, PASOK sostiene que fue una experiencia exitosa. El partido está considerando expandir el uso de encuestas deliberativas para la selección de candidatos y en otras actividades del partido.

Quienes apoyan el uso de la encuesta deliberativa de esta forma arguyen que permite una elección informada en lugar de las frases de cajón que son típicas en las primarias. Una comparación de las opiniones de los participantes antes y después del ejercicio deliberativo muestra que las discusiones realmente afectaron la opinión del ciudadano. Por ejemplo, Alexandris era el menos conocido de los candidatos antes del ejercicio pero logró obtener la nominación. Además, después del ejercicio los ciudadanos estaban mucho más preocupados por ciertos asuntos locales como presupuestos para educación, el principal centro comercial de la ciudad y la rendición pública de cuentas de los empleados oficiales, y menos preocupados por otros como el desempleo. Parece ser que los participantes también encontraron el ejercicio útil: en una escala de cero a diez, siendo diez extremadamente valioso, el 94 por ciento de ellos calificó el proceso con siete o más. Sin embargo, los costos asociados pueden ser demasiado altos para ciertos partidos y la encuesta deliberativa podría hacer el proceso de selección aún más largo.

partido por municipio. Las oficinas que atendían a diferentes grupos profesionales se han abolido, así como también los comités que coordinaban las relaciones del partido con los sindicatos y con los movimientos de agricultores y las cooperativas.

A pesar de estas reformas, un escándalo sobre el manejo de los fondos de pensión estatales y cierta crítica sobre cómo el gobierno manejó los incendios forestales durante el verano, el ND fue reelecto en 2007 por un margen de 3.5 por ciento del voto nacional. Sin embargo, el partido en el poder y PASOK perdieron votos contra otros partidos pequeños y quedaron con 152 y 102 escaños respectivamente.

Elecciones en Grecia. Los 300 miembros del Parlamento Griego son electos por un período de cuatro años. Para poder participar en el parlamento, cada partido debe obtener por lo

menos el tres por ciento del voto nacional. Se asignan 248 escaños entre 56 distritos electorales. (Estos incluyen circunscripciones tanto uninominales como plurinominales). Usando listas nacionales se distribuyen otros 12 escaños entre los partidos políticos en proporción con el total del voto nacional que obtengan. Finalmente, de acuerdo con las reformas electorales aprobadas en 2004, partido que reciba la mayor cantidad de votos recibe un “bono” de 40 escaños. El Parlamento elige al presidente.

Selección de Candidatos en una Perspectiva Histórica. Históricamente, la selección de candidatos en PASOK estaba muy centralizada en las manos de la dirigencia del partido. Sin embargo, como parte del paquete de reformas aprobado en el congreso de 2004 bajo el liderazgo de Papandreou, se enmendaron las reglas del partido para establecer las primarias

como el modo de selección para las elecciones locales. Cortando aún más con el pasado, la autoridad para seleccionar candidatos legislativos se transfirió a un comité cuyos miembros serían elegidos por el Consejo Nacional del partido.

Procedimientos Actuales para la Selección de Candidatos

Elegibilidad del Candidato. No hay requisitos formales de elegibilidad para candidatos legislativos. Sin embargo, las reglas del partido requieren que los oficiales electos (el alcalde, por ejemplo), terminen su período actual antes de buscar la nominación para posiciones legislativas. Adicionalmente, los asesores políticos sólo pueden postularse si renuncian a sus posiciones por lo menos dos años antes de buscar su nominación. Aunque el partido tiene una cuota del 40 por ciento para mujeres, ha sido muy difícil cumplir con ese requisito en los distritos electorales uninominales.

Procedimientos para Legisladores en Funciones. No hay disposiciones especiales para legisladores en funciones. Sin embargo, el Comité Nacional Electoral toma en cuenta su desempeño en la legislatura durante la revisión de aspirantes a candidatos.

Pasos Principales.

Para Distritos Electorales uninominales y plurinominales.

1. *Los individuos interesados presentan su hoja de vida y su declaración de impuestos a las oficinas a nivel de prefectura.* (La declaración de impuestos es un requisito interno del partido y no es obligatorio para registrar candidatos con la comisión electoral).
2. *Los oficiales de la oficina de la prefectura revisan todas las solicitudes y pueden reclutar o añadir individuos de interés*
3. *Se lleva a cabo una reunión pública de la oficina local donde se discuten varios solicitantes.* Los oficiales de la oficina local preparan un

informe y lo envían al Comité Nacional Electoral con una lista completa de todos los solicitantes y cualquier recomendación. En algunos casos se utilizan encuestas de opinión para medir la aceptación de los aspirantes.

4. *El Comité Nacional Electoral, cuyos miembros son escogidos en los congresos del partido, revisan los informes de las oficinas locales y toman decisiones finales sobre las listas de candidatos.* El presidente del partido también es miembro del Comité Nacional Electoral y puede hacer recomendaciones sobre posibles añadiduras a las listas. Esta prerrogativa aplica generalmente para escoger o añadir candidatos para distritos electorales políticamente sensibles o plurinominales.

Para la Lista Nacional:

El presidente del partido elabora el primer borrador de la lista y la presenta al Presidium del partido para su aprobación. Generalmente, la lista incluye individuos que es estratégicamente mejor nominar en la lista nacional en lugar de un distrito electoral específico. Por ejemplo, dadas las regulaciones sobre acceso por igual a los medios, sería difícil para el secretario general o vocero de un partido competir por uno de los 288 escaños: cualquier cobertura de los medios contaría como parte de su tiempo al aire. La lista nacional se utiliza a menudo para nominar personalidades y figuras simbólicas y, generalmente, para equilibrar la lista completa de candidatos del partido.

Fortalezas y Debilidades del Sistema Actual.

Por ahora, la selección de candidatos para elecciones legislativas se mantiene relativamente centralizada. Sin embargo, las reformas recientes representan un alejamiento de los enfoques aún más centralizados del pasado. En 2006, Papandreou declaró que “entre las muchas innovaciones que hemos introducido en nuestra constitución, hemos llevado a cabo una democratización radical de los procedimientos para la toma de decisiones. Por primera vez,

para PASOK y para la sociedad griega en general, los candidatos no serán seleccionados por un comité designado por el líder del partido, sino por un comité completamente independiente elegido por el Consejo Nacional de nuestro movimiento”.

De cierta forma, PASOK continúa siendo un partido en transición. Papandreou y otros oficiales han declarado que el partido planea experimentar con un número de proyectos piloto antes de hacer cambios drásticos. Por ejemplo, mientras que el uso de encuestas deliberativas para la selección de candidatos fue para elecciones municipales en lugar de las legislativas, los oficiales del partido dejaron en claro que era un experimento el cual, si era exitoso, podía ser duplicado para seleccionar candidatos para otras elecciones. (Ver Cuadro 16).

Inmediatamente después de las elecciones parlamentarias de 2007, Papandreou sobrevivió un fuerte reto por el liderazgo del partido, ganando impulso en las últimas etapas de la campaña para obtener el 55 por ciento del voto. Muchas de las críticas contra Papandreou durante la lucha por el liderazgo se enfocaron en el resultado de la elección legislativa, pero también incluía dudas sobre posiciones de políticas públicas y reformas internas del partido. De acuerdo con un reporte de prensa, Papandreou dijo haberse equivocado al no “enfrentar de frente las prácticas, personas e ideas que representaban aspectos negativos de nuestra política” (*Athens News*, Septiembre 28, 2007). La renovación del liderazgo de Papandreou podría establecer el escenario para reformas aún más extensas sobre el diseño de políticas públicas así como también en otras áreas, incluyendo la selección de candidatos.

EL PARTIDO SOCIAL DEMÓCRATA (BOSNIA-HERZEGOVINA)

Antecedentes

Breve Historia del Partido. El Partido Social Demócrata de Bosnia-Herzegovina (SDP BiH) se describe a sí mismo como un partido moderno, orientado hacia la izquierda que representa a los trabajadores y sus dependientes. Aunque se fundó en 1991, el partido encuentra sus raíces en el SDP original, establecido en 1909 para satisfacer las necesidades políticas de la clase obrera y combatir la polarización y confrontación interétnicas.

Durante la guerra de BiH y los subsecuentes Acuerdos de Dayton, el partido propuso el establecimiento de un estado democrático basado en justicia social, calidad, solidaridad y responsabilidad hacia los demás. Con la introducción del pluralismo político, el SDP obtuvo y ha logrado mantener escaños en la legislatura federal. También tiene representación en los cuerpos legislativos en todos los niveles. El SDP participó en la coalición de partidos moderados que conformó el gobierno de BiH entre 2000 y 2002 y es ahora un partido líder en la oposición. En 2006, el partido obtuvo 5 de los 42 escaños en la Asamblea Parlamentaria de la Cámara de Representantes de BiH. Uno de los tres miembros de la presidencia de BiH pertenece al SDP.

SDP BiH está activo y tiene estructuras organizacionales en todo BiH y tiene aproximadamente 50,000 militantes. Las unidades del partido a nivel de comunidad local se enlazan al nivel estatal a través de estructuras municipales y cantonales. Las unidades funcionales dentro del partido incluyen organizaciones para mujeres, jóvenes, comerciantes y pensionados. La Junta Principal, cuyos miembros son elegidos en congresos, es la entidad política de toma de decisiones más alta del partido entre dos congresos. Existen juntas similares, también elegidas, a nivel sub-nacional.

CASO DE ESTUDIO EN RESUMEN

Sistema Electoral

- Representación proporcional por listas.
- Cuota estatutaria: cualquiera de los dos sexos debe tener una de cada tres posiciones.

Características Principales del Proceso de Selección

- Las oficinas locales y unidades funcionales del partido (por ejemplo, grupos de mujeres jóvenes, alas de pensionados) nominan candidatos potenciales.
- Los ejecutivos del partido a nivel municipal, cantonal y nacional consolidan y determinan las listas finales.
- El partido tiene cuotas internas para mujeres y jóvenes (35 por ciento cada uno).
- Esfuerzos para garantizar la representación multiétnica.
- Discusiones continuas sobre la posibilidad de introducir convenciones de delegados.

Elecciones a la Cámara de Representantes.

Bosnia-Herzegovina (BiH) es un estado complejo que consiste de dos entidades – la Federación de Bosnia-Herzegovina (Federación BiH) y la Republika Srpska (RS) – y el Distrito de Brcko. La Asamblea Parlamentaria de BiH – la legislatura bicameral para todo el estado – comprende la Cámara de los Pueblos, cuyos miembros son seleccionados por las legislaturas de las dos entidades y una Cámara de Representantes, electa directamente por votantes de las dos entidades. Este caso de estudio se enfocará en la selección de candidatos para la Cámara de Representantes.

Hay 42 escaños en la Cámara de Representantes. De estos, 28 miembros son electos por los votantes en la Federación BiH; los 14 restantes los eligen votantes en la RS. Aproximadamente dos tercios de los miembros para cada territorio son electos de listas de representación proporcional para representar distritos electorales plurinominales. Los escaños restantes se asignan como mandatos compensatorios. Por ejemplo, 21 de los miembros de la Federación BiH representan circunscripciones, mientras que las siete restantes

sirven como mandatos compensatorios. Sólo aquellos candidatos o listas que obtengan más del tres por ciento de los votos válidos en un distrito electoral en particular son elegibles para la asignación de escaños.

La ley electoral de BiH establece cuotas de género neutrales para listas de candidatos para todas las elecciones. Los candidatos con menor representación de género deben representar por lo menos un tercio de todas las listas y debería ocupar por lo menos uno de los dos primeros puestos, dos de los cinco primeros, tres de los primeros ocho y así sucesivamente.

Procedimientos Actuales para la Selección de Candidatos

Elegibilidad del Candidato. No hay criterios de elegibilidad en los estatutos del partido. Sin embargo, bajo el Artículo 85 de los Estatutos del SDP, la Junta Principal del Partido adopta reglas de selección de candidatos antes de cada elección y estos pueden incluir criterios para elecciones específicas.

El Artículo II.2 de los procedimientos para 2006 simplemente dice que cada candidato debe:

- Tener la habilidad de proponer proyectos parlamentarios de acuerdo con los objetivos generales y plataforma electoral del partido;
- Contribuir significativamente a la reputación del partido y al éxito electoral;
- Tener una experticia;
- Ser creativo;
- Tener habilidades de trabajo en equipo y gestión;
- Tener prueba de pago de la cuota de afiliación y resolución de cualquier otra deuda con el partido; y
- Satisfacer los criterios morales y de credibilidad.

Los individuos deben indicar su disposición para actuar de acuerdo con los programas y políticas del SDP y que, una vez nominados, estarán redispuestos a presentar su renuncia si así

lo requiere el SDP o si es despedido por el partido.

Otros lineamientos requieren que las listas del partido:

- Sean multiétnicas y reflejen la estructura étnica de la población de acuerdo con el censo de 1991 y los militantes del SDP en el distrito electoral en cuestión;
- Incluyan a cada género en un mínimo del 35 por ciento de las posiciones (por lo menos cada tercer candidato debe pertenecer al género menos representado de acuerdo con la Ley Electoral de BiH);
- Incluyan a jóvenes (individuos de menos de 35 años) en por lo menos el 35 por ciento de las posiciones y estos individuos deben estar dispersos de manera similar en toda la lista;
- Reflejen la estructura social de la población;
- Consistan de individuos con trayectorias profesionales diferentes que permitan una cobertura adecuada de todas las funciones de los cuerpos legislativos; y
- Sean geográficamente representativas, teniendo en mente resultados de elecciones previas y el tamaño del electorado.

Procedimientos para Legisladores en Funciones.

No hay procedimientos específicos o especiales para los legisladores en funciones. Sin embargo, bajo los procedimientos de selección del partido, la junta principal y las cantonales deben tener en cuenta los informes presentados por los comités del partido. Los informes de comité incluyen evaluaciones de las contribuciones y el desempeño de legisladores actuales o pasados. De esta forma, el desempeño anterior puede tenerse en cuenta durante el proceso de selección.

Pasos Principales en el Proceso.

1. *La Junta Principal del Partido, cuyos miembros son elegidos en congresos partidarios, adoptan los*

procedimientos de selección para esa elección en particular.

2. *Las unidades de base del partido (incluyendo oficinas locales al nivel más básico, organizaciones del partido de mujeres, jóvenes, comerciantes y pensionados) nominan candidatos y envían sus propuestas al nivel municipal.* Los individuos también pueden nominarse a sí mismos.
3. *Las juntas municipales de los partidos voten sobre una lista de preselección.* Basándose en la propuesta del líder del partido a nivel municipal, las juntas nombran Comisiones de Personal. Estas Comisiones de Personal a nivel municipal reciben las nominaciones y hacen propuestas a la junta municipal del partido. La junta municipal del partido vota en secreto para determinar la lista de preselección. La lista resultante, que debe ser consistente con las cuotas y directrices del partido, se envía al nivel cantonal.
4. *Las juntas cantonales del partido votan basándose en las listas de preselección consolidadas.* Basados en la propuesta del líder del partido a nivel cantonal, las juntas cantonales del partido nombran Comisiones de Personal. Estas comisiones revisan las listas de preselección presentadas por las estructuras municipales y elaboran una lista de preselección consolidada basada en el voto secreto de la junta cantonal del partido. Las listas de preselección cantonales, que deben reflejar las cuotas y otras directrices del partido, se presentan a la Junta Principal del Partido en la sede.
5. *La Junta Principal del Partido, compuesta de aproximadamente 90 individuos, vota para determinar la lista final consolidada.* En la sede del partido, basada en la propuesta de la Comisión de Personal nombrada por la Junta Principal del Partido, y de acuerdo con los procedimientos de selección, la Presidencia elabora la lista de candidatos

que incluye un tercio más de lo solicitado por cada distrito electoral. La Junta Principal del Partido discute todas las nominaciones y vota en secreto sobre la lista final. Donde sea adecuado, la Comisión de Personal procede a ajustar la lista para garantizar el cumplimiento de la ley electoral y de los criterios del partido. La lista actualizada se presenta a la Junta Principal del Partido para voto abierto.

6. *Se requiere que los candidatos seleccionados firmen un compromiso de renunciar a su posición si el partido lo solicita o si son despedidos del partido.* Cumpliendo con la ley electoral de BiH, el Presidente del partido y otro oficial de alto rango (un Vicepresidente o Secretario General autorizado por el Presidente) firman las listas finales. El Presidente puede hacer correcciones finales a la lista si la ley electoral, la estrategia electoral del partido o las reglas del partido han sido violadas.

Fortalezas y Debilidades del Sistema Actual.

Los procedimientos actuales de selección del SDP le permiten a las unidades del partido a todo nivel participar en los procedimientos de selección de candidatos e incluye medidas para garantizar un equilibrio étnico y de otras índoles en un país que se recupera de una guerra y donde los partidos nacionalistas (con base étnica) continúan operando. Sin embargo, en años recientes, ha habido una creciente discusión dentro del partido sobre la expansión del electorado. Una de las opciones en consideración es el uso de delegados en lugar de miembros de la junta, para determinar listas en cada etapa del proceso (municipal, cantonal y estatal). Un número de partidos políticos de BiH consideran el modelo de delegados como el modelo futuro en la selección de candidatos. Otra reforma posible sería introducir la nominación o formatos de solicitud formales para aspirantes a nominados. Actualmente, los nominados simplemente presentan su hoja de vida.

IV. APÉNDICES

SIGLAS

ANC	African National Congress (<i>Congreso Nacional Africano</i>)
BAME	Black, Asian or Minority Ethnic (<i>Negro, Asiático o Minoría Étnica</i>)
BiH	Bosnia-Herzegovina
CEN	Comité Ejecutivo Nacional
CLP	Constituency Labour Party (<i>Partido Laborista a nivel de circunscripción</i>)
CNC	Candidate Nomination Committee (<i>Comité de Nominación del Candidatos</i>)
CNEVC	Central Nomination Examination and Verification Committee (<i>Comité Central de Examen y Verificación de Nominaciones</i>)
CNPI	National Commission for Internal Processes (<i>Comisión Nacional de Procesos Internos</i>)
COSATU	Congress of South African Trade Unions (<i>Congreso de Sindicatos Sudafricanos</i>)
CPN	Consejo Político Nacional
DA	Democratic Alliance (<i>Alianza Democrática</i>)
DPP	Democratic Progressive Party (<i>Partido Progresivo Demócrata</i>)
EDA	Electoral District Association (<i>Asociación de Distrito Electoral</i>)
FCEC	Federal Candidates' Election Committee (<i>Comité Federal de Elección de Candidatos</i>)
KMT	Kuomintang
LY	Legislative Yuan (<i>Yuan Legislativa</i>)
MP	Member of Parliament (<i>Miembro del Parlamento</i>)
ND	New Democracy (<i>Nueva Democracia</i>)
NDC	National Democratic Congress (<i>Congreso Nacional Democrático</i>)
NEC	National Executive Committee (<i>Comité Ejecutivo Nacional</i>)
NERC	National Election Readiness Committee (<i>Comité Nacional de Preparación Electoral</i>)
NPP	New Patriotic Party (<i>Nuevo Partido Patriótico</i>)
NCSC	National Candidate Selection Committee (<i>Comité Nacional de Selección de Candidatos</i>)
PAN	Partido Acción Nacional
PASOK	Panhellenic Socialist Movement (<i>Movimiento Socialista Panhelénico</i>)
PRD	Partido de la Revolución Democrática
PRI	Partido Revolucionario Institucional
PTA	Provincial and Territorial Association (<i>Asociación Provincial y Territorial</i>)
SACP	South African Communist Party (<i>Partido Comunista Sudafricano</i>)
SDP	Social Democratic Party (<i>Partido Social Demócrata</i>)
SNTV	Single Non-Transferable Vote (<i>Voto Único No Transferible</i>)
STV	Single Transferable Vote (<i>Voto Único Transferible</i>)

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Alternancia (*zippering*) generalmente se refiere al requisito de que candidatos hombres y mujeres se alternen en la lista de candidatos. En el caso de las listas de representación proporcional, por ejemplo, la alternancia, combinada con una cuota del 30 por ciento de representación de candidatas requeriría que hubiera mujeres ubicadas en cada tercera posición de la lista. Esto ayudaría a garantizar que las mujeres sean incluidas en las posiciones “seguras” de la lista.

Candidatura aborda la pregunta de quién puede presentarse como el representante escogido por el partido para un puesto dentro del partido o en una elección en un momento dado. Las restricciones que aplican a candidatos potenciales son a menudo clasificadas en un continuo de acuerdo al nivel de inclusión o exclusión. Del lado de la inclusión, cualquier votante puede ser candidato del partido. En el lado de exclusión, hay una serie de condiciones (ver Cuadro 4, página 17) que tienen diferentes grados de restricción.

Convenciones o congresos son generalmente reuniones del partido político para seleccionar candidatos u oficiales del partido – a menudo a nivel nacional, regional o provincial – que involucran a delegados que representan a oficinas locales y/o otros grupos de interés dentro del partido. Las reuniones a menudo se utilizan para decidir otros asuntos del partido tales como la aprobación de cambios a las reglas del partido o la aprobación de documentos de políticas públicas.

Cuotas involucran el uso de objetivos o requisitos numéricos para garantizar la participación de grupos meta. Son generalmente utilizadas como herramienta de acción afirmativa para garantizar una más amplia representación en términos de género, geografía, personas discapacitadas, jóvenes, grupo étnico, raza o

grupos marginados. El uso de cuotas y otras formas de acción afirmativa es a menudo altamente controversial (ver página 25). Para ver un ejemplo del uso de cuotas, ir al Cuadro 8 en la página 26.

Descentralización se usa comúnmente para describir cuánta descentralización *territorial* existe o el nivel de control que se le otorga a las oficinas locales del partido. En cuanto a la selección de candidatos, la descentralización se refiere al nivel o grado en que los oficiales del partido controlan los procesos a nivel local. En un extremo (el descentralizado), los procesos de selección de candidato lo controlan los órganos locales o de circunscripción del partido sin información del órgano central del partido. En el otro extremo (centralizado), un órgano central del partido o hasta un individuo controla la selección de candidatos. Aunque este documento utiliza la interpretación territorial del término, en algunos casos la descentralización también se refiere a hasta qué punto se le delega el poder a los grupos *funcionales* dentro del partido. Por ejemplo, algunos partidos establecen distritos sectarios o de grupos sociales, donde los candidatos y los seleccionadores son todos miembros del mismo sector o del mismo grupo social (religioso, por ejemplo). Otro ejemplo es el mecanismo de lugar reservado, el cual garantiza una posición mínima en la lista (o un número mínimo de escaños seguros en el caso de distritos uninominales).

Equilibrio de la candidatura se refiere a los intentos por parte de los partidos políticos de hacer sus campañas más atractivas asegurando una representación adecuada de todos los grupos meta de votantes, definidos por género, geografía, grupo étnico, religión u otros medios.

Inclusión se refiere al nivel o grado de apertura del grupo de selección. En el lado incluyente del

proceso, todo el electorado participa en el proceso. En el otro extremo de exclusión los seleccionadores (mejor dicho el seleccionador), se compone de un solo líder del partido.

Institucionalización se refiere al grado de formalización (y transparencia) de los procedimientos de selección de candidatos. Del lado institucionalizado del proceso, dichos procesos están anclados en la constitución o reglamentos del partido en gran detalle. Del otro lado del espectro (no institucionalizado), dichos procedimientos se determinan *ad hoc* “a puerta cerrada”.

Métodos o procedimientos para la selección de candidatos son los procesos o mecanismos internos con los que los partidos políticos escogen a sus candidatos para elecciones presidenciales, legislativas, locales u otras.

Oficinas Locales del Partido se refiere a las oficinas subnacionales del partido político. Generalmente representan un área geográfica específica como una circunscripción (distrito electoral), un municipio, una región o una provincia.

Reglas del partido se refiere a las regulaciones y principios fundamentales codificados con los cuales opera y/o se gobierna un partido. Dependiendo del partido y del país, pueden también llamarse estatutos, constituciones, reglamentos, etc. En la mayoría de los casos, los partidos tienen regulaciones adicionales que definen en mayor detalle asuntos que no están completamente definidos en sus estatutos fundamentales. También pueden llamarse reglas.

Seleccionadores o grupo de selección se refiere a la(s) persona(s) que participa(n) directamente en los procedimientos de selección de candidatos votando o expresando su preferencia por un candidato u otro. Se puede componer de una o varias personas, hasta cubrir el electorado completo de una nación dada. Los grupos de selección a menudo se describen en

términos de su grado de inclusión o exclusión (Ver la definición de “inclusión”)

Voto Universal Directo generalmente describe la selección de candidatos y otros procesos de toma de decisiones del partido que permiten la participación directa de todos los militantes (y en los que cada militante tiene un voto). A menudo se percibe como la forma más pura de “democracia interna”, una antítesis de la selección de candidato en los famosos “salones a puerta cerrada” por parte de la dirigencia del partido.

SISTEMAS ELECTORALES Y ALGUNAS CONSECUENCIAS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Los sistemas electorales generalmente se agrupan en tres grandes familias: proporcional, de mayoría relativa o simple y mixta. En general, bajo sistemas proporcionales, un bloque de escaños legislativos se distribuye entre los partidos y/o candidatos que compiten en proporción al porcentaje de los votos emitidos que hayan obtenido. Por otro lado, en los sistemas de mayoría sólo los partidos y candidatos que obtengan la mayoría de los votos aseguran los escaños. Como el nombre lo sugiere, los sistemas mixtos combinan elementos de la representación proporcional y de los sistemas de mayoría. Dentro de cada una de estas familias, variaciones adicionales incluyen si se le pide al electorado escoger entre candidatos o entre partidos y el número de opciones/preferencias que cada votante puede expresar. A continuación se presenta una visión general de algunos sistemas electorales y su impacto potencial en la selección de candidatos. (Para mayor información sobre varios sistemas electorales, ver Reynolds et al. 2005).

Sistemas Proporcionales

La Representación Proporcional por listas utilizada en Benín y Sudáfrica entre otros, requiere que los partidos o grupos presenten una lista de candidatos para distritos electorales plurinominales. Los electores votan por un partido o un grupo. A cada lista se le asigna un número de escaños en proporción a su participación de los votos. En la mayoría de los sistemas con listas “cerradas”, los escaños se asignan a los candidatos según su posición en la lista inscritas por los oficiales del partido. (En una variación inusual en Guyana, los escaños solo se asignan a individuos una vez que se sabe el resultado de la elección. Los partidos simplemente publican sus listas en orden alfabético y los líderes tienen una flexibilidad

considerable para asignar escaños para premiar la lealtad o castigar la independencia). Los sistemas de Representación Proporcional con Lista Cerrada pueden facilitar el equilibrio de las listas debido a la coordinación requerida, la flexibilidad que proporciona mandatos públicos y el hecho de que los votantes no tienen la opción de escoger candidatos individuales.

El proceso para ordenar las posiciones en la lista es clave para la selección de candidatos. Algunos partidos usan el voto de los militantes o delegados para determinar la posición de cada individuo en la lista. En otros, se presentan las listas conformadas para que los miembros o delegados voten por su ratificación. En el Congreso Nacional Africano de Sudáfrica y el Partido de la Revolución Democrática de México, las oficinas locales presentan borradores de listas al cuerpo central que está a cargo de compilar la lista unificada. Las reglas de selección del partido incluyen directrices sobre cómo la unidad central ordena las listas.

En sistemas “abiertos” o “libres”, los votantes en la elección pueden influenciar el orden de los otros candidatos al expresar preferencias individuales. El reconocimiento de los nombres de candidatos en particular puede ser tan importante como los identificadores del partido, requiriendo que los partidos hagan mayor énfasis en reclutar candidatos con perfiles personales que atraigan votos. Los partidos pueden considerar tomar medidas para garantizar coordinación y prevenir campañas divisivas entre sus candidatos y/o emitir instrucciones estratégicas a sus colaboradores sobre cómo votar. Dependiendo de cómo se asignen los escaños, los partidos pueden tener que determinar el número óptimo de candidatos a postular en un distrito electoral en particular.; demasiados candidatos o muy pocos podrían costarle al partido posiciones electas.

Bajo el **Voto Único Transferible**, los votantes en distritos electorales plurinominales ordenan a los candidatos por orden de preferencia. Los candidatos que reciben una cuota específica de votos de primera preferencia son elegidos. En conteos subsecuentes, los votos de los candidatos menos exitosos se redistribuyen de acuerdo a la siguiente preferencia del votante y los votos en “exceso” de la cuota de candidatos ya electos es redistribuido hasta que todos los escaños hayan sido ocupados.

Sistemas de Mayoría

Bajo el **Sistema de Mayoría Relativa** los electores en distritos electorales uninominales dan su voto por el candidato que escojan. Los países que usan este método incluyen a Canadá, India, Kenia y el Reino Unido. Ya que los votantes escogen un individuo en particular de la boleta, el atractivo del candidato puede ser tan importante como el partido al que pertenece. Los partidos deben tener en cuenta qué tipo de candidato es atractivo para la población en cada distrito electoral. Una forma de lograr esto es asegurando que las unidades del partido se involucren de forma significativa. Ya que sólo hay un escaño disponible por distrito electoral, producir un grupo de candidatos equilibrado que requiera que ciertas oficinas locales elijan a su nominado de un grupo social en particular, puede ser más controvertido que en aquellos sistemas con mayores magnitudes distritales. Sin embargo, el Partido Laborista del Reino Unido ha usado exitosamente listas de preselección exclusivamente de mujeres y el sistema de hermanar distritos electorales (ver el Cuadro 14 en la página 67).

El **Sistema de Dos Vueltas** – una variación del Sistema de Mayoría Relativa – requiere que los candidatos aseguren una mayoría absoluta. En caso de que ninguno de los candidatos obtenga una mayoría absoluta en la primera vuelta, se pueden eliminar algunos candidatos antes de la segunda vuelta. Aunque esto es típico durante elecciones presidenciales (en Benín y en Perú por ejemplo), este enfoque se utiliza para las

elecciones legislativas en Francia. Después que los partidos políticos hacen el primer filtro, se puede utilizar el sistema estratégicamente para postular diferentes candidatos de un partido o coalición en particular durante la primera vuelta.

El Voto en Bloque le otorga a los electores en distritos electorales plurinominales tantos votos como haya candidatos por elegir. Por ejemplo, si se van a ocupar cinco escaños, cada votante elige cinco candidatos en la boleta. En el pasado se ha utilizado este sistema en Jordania, Mongolia, las Filipinas y Tailandia. Los candidatos con la mayor cantidad de votos ganan los escaños. (En el caso de los cinco escaños, los cinco candidatos con mayor número de votos son elegidos para la legislatura).

Los procedimientos de selección deben producir un número estratégico de candidatos con una aceptación amplia. Con muy pocos candidatos, el partido puede “perder” votos que van para otros partidos; por otro lado, con demasiados candidatos el apoyo del partido se puede diluir demasiado dejando menos escaños. Como resultado de procedimientos controvertidos de selección de candidatos, el movimiento Fateh de Gaza y Cisjordania presentó múltiples candidatos (más que el número de escaños) en varios distritos electorales durante las elecciones legislativas de 2006. La división resultante en el voto de Fateh le costó al movimiento escaños en el Consejo Legislativo Palestino. Los partidos también pueden tomar medidas para prevenir una campaña divisiva entre sus propios candidatos.

Bajo el sistema de **Voto en Bloque del Partido**, los electores en distritos plurinominales presentan un solo voto partiendo de las listas de candidatos del partido. De esta manera, el riesgo de dividir el voto del partido es mínimo. En Djibouti y Singapur, la ley requiere que los partidos presenten listas que incluyan una mezcla de candidatos de diferentes grupos étnicos. Aún donde no existen dichos requisitos, el enfoque de la lista puede facilitar la presentación de candidaturas equilibradas.

El Voto Alternativo, también llamado *Voto Preferencial* o *Segunda Vuelta Instantánea* permite a los votantes clasificar a los candidatos en orden de elección. Se aplica generalmente en elecciones en distritos uninominales. El candidato que obtenga una mayoría absoluta de votos de primera intención es elegido. Si ningún candidato logra una mayoría absoluta de votos de primera intención, el candidato con el menor número de primeras intenciones es eliminado y sus votos son reasignados a la segunda intención de cada votante y así sucesivamente hasta que un candidato obtenga la mayoría requerida.

A diferencia del Voto Único Transferible, el sistema se basa en “sumarle” votos de segunda o tercera intención a los votos de primera intención hasta lograr una mayoría absoluta, en lugar de transferir votos “de sobra” a otros candidatos que los necesiten. Este sistema es utilizado en Australia, Fiji, Papúa Nueva Guinea, y para elecciones presidenciales en Irlanda. Ya que el sistema alienta a los candidatos a obtener tanto la primera como la segunda intención de los votantes, es importante el reconocimiento de nombre y la amplia aceptación de la gente. Los partidos políticos pueden tomar medidas para garantizar una campaña coordinada o emitir instrucciones estratégicas de votación a sus colaboradores.

Bajo el ***Voto Único No Transferible***, los votantes en distritos electorales plurinominales votan por el candidato de su elección. Los candidatos con el mayor número de votos obtienen un escaño. El sistema se utiliza actualmente en Afganistán, en elecciones para la Cámara Segunda en Indonesia, en Jordania y en Tailandia. Ya que los partidos postulan múltiples candidatos, en ausencia de una campaña unificada o coordinada y de instrucciones efectivas sobre votación estratégica, pueden presentarse campañas divisivas entre candidatos del mismo partido.

REFERENCIAS Y OTRAS FUENTES

- Alianza Democrática. (2004). *Constitución Federal*, según lo adoptado por el Congreso Federal el 13 de abril de 2002 y enmendado por el Congreso Federal el 21 de noviembre de 2004.
- Alianza Democrática. (2007). *Constitución Federal*, según lo adoptado por el Congreso Federal el 13 de abril de 2002 y enmendado por el Congreso Federal el 21 de noviembre de 2004 y el 5 de mayo de 2007.
- Alianza Democrática. (2007). *Reglamento para la Nominación de Candidatos*, según su enmienda y aprobado por el Consejo Federal el 30 de julio de 2006 y el 11 de febrero de 2007 y el 27 de octubre de 2007.
- Baldez, Lisa. (2004). *Obedecieron y Cumplieron? The Impact of the Gender Quota Law in Mexico*. Papel de trabajo presentado durante la asamblea anual de la Asociación Norteamericana de Ciencias Políticas. Chicago: Hilton Chicago y el Palmer House Hilton. 2 de septiembre de 2004.
- Barnea, Shlomit y Gideon Rahat. (2007). Reforming Candidate Selection Methods: A Three-Level Approach. *Party Politics*, 13 (3). Londres: Sage Publications. pp. 375-394.
- Bille, Lars. (2001). Democratizing a Democratic Procedure: Myth or Reality? Candidate Selection in Western European Parties, 1960-1990. *Party Politics*, 7 (3). Londres: Sage Publications. pp. 363-380.
- Carty, R.K. y Donald E. Blake. (1999). The Adoption of Membership Votes for Choosing Party Leaders – The Experience of Canadian Parties. *Party Politics*, 5(2). Londres: Sage Publications. pp. 211-224.
- Cheng, Tun-jen. (2006). Strategizing Party Adaptation. The Case of the Kuomintang. *Party Politics* 12(3). Londres: Sage Publications. pp.367-394.
- Congreso Nacional Africano. (2007). *ANC Constitución*, según las enmiendas adoptadas durante la 52ª Conferencia Nacional en diciembre de 2007.
- Congreso Nacional Africano. *A History of the African National Congress*. Disponible en: <http://www.anc.org.za/ancdocs/about/umzabalazo.html>. Consultado el 26 de abril de 2008.
- Congreso Nacional Africano. (2003). *Lineamiento para el Proceso de Listas*, según lo adoptó el Comité Ejecutivo Nacional el 22-24 de mayo de 2003.
- Congreso Nacional Africano. (2003). *National List Conference*, declaración emitida por el ANC el 19 de noviembre de 2003.
- Congreso Nacional Africano. (2006). *Statement of the ANC National Executive Committee*. 29 de mayo de 2006. Disponible en: <http://www.anc.org.za/ancdocs/pr/2006/pr0529.html>. Consultado el 26 de abril de 2008.
- Congreso Nacional Africano. (2007). Through the Eye of a Needle? Choosing the Best Cadres to Lead Transformation. *Umbralo No. 11*. Disponible en: <http://www.anc.org.za/ancdocs/pubs/umrabelo/umrabelo11d.html>. Consultado el 26 de abril de 2008.
- Courtney, John C. (1995). *Do Conventions Matter? Choosing National Party Leaders in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Cross, William. (2004). *Political Parties*. Canadá: UBC Press.
- Davidson-Schmich, Louise K. (2006). Implementation of Political Party Gender Quotas: Evidence from the German Länder 1990-2000. *Party Politics* 12(2). Londres: Sage Publications. pp.211-232.
- Demócratas Liberales. (2006). *La Constitución de los Demócratas Liberales*.
- Denver, David. (1988). "Britain: Centralized Parties with Decentralized Selection." En Gallagher, Michael y Michael Marsh (Ed.), *Candidate Selection in Comparative Perspective: The Secret Garden of Politics* (pp. 47-71). Londres: Sage Publications.

- Erickson, Lynda y R. K. Carty. (1991). Parties and Candidate Selection in the 1988 Canadian General Election. *Canadian Journal of Political Science*, 24(2). Ottawa: Canadian Political Science Association. pp. 331-349.
- Farrell, David M. (1994). "Ireland: Centralization, Professionalization and Competitive Pressures." En Katz, Richard S. y Peter Mair (Ed.). *How Parties Organize*. pp. 216-241. Londres: Sage Publications.
- Faull, Jonathan. *Floor Crossing is Bad News for Democracy*. (2005). Pretoria/Ciudad del Cabo: Institute for Democracy in South Africa (IDASA).
- Fianna Fáil. (2003). *Constitution and Revised Rules 2003*.
- Fianna Fáil. (2000). *Standards in Public Life. Mandatory Code for Officeholders and Candidates*.
- Fine Gael. (2003). *Constitution and Rules 2003*.
- Fine Gael. (2000). *Party Pledge*.
- Fisher, Justin. (1996). *British Political Parties*. Gran Bretaña: Prentice Hall Europe.
- Gallagher, Michael. (1980). Candidate Selection in Ireland: The Impact of Localism and the Electoral System. *British Journal of Political Science*, 10(4). Essex: University of Essex. pp. 489-503.
- Gallagher, Michael (1988). "Introduction." En Gallagher, Michael y Michael Marsh (Ed.), *Candidate Selection in Comparative Perspective: The Secret Garden of Politics* (pp. 1-19). Londres: Sage Publications.
- Gallagher, Michael (1988). "Ireland: The Increasing Role of the Centre." En Gallagher, Michael y Michael Marsh (Ed.), *Candidate Selection in Comparative Perspective: The Secret Garden of Politics* (pp. 119-144). Londres: Sage Publications.
- Gallagher, Michael (1988). "Conclusion." En Gallagher, Michael y Michael Marsh (Ed.), *Candidate Selection in Comparative Perspective: The Secret Garden of Politics* (pp. 236-283). Londres: Sage Publications.
- Gallagher, Michael. (1988). The Political Impact of Electoral System Change in Japan and New Zealand, 1996. *Party Politics* 1998; 4. Londres: Sage Publications. pp. 203-228.
- Gallagher, Michael y Michael Marsh. (2004). Party Membership in Ireland: The Members of Fine Gael. *Party Politics*, 10(4). Londres: Sage Publications. pp. 407-425.
- Hopkin, Jonathan. (2001). Bringing the Members Back in?: Democratizing Candidate Selection in Britain and Spain. *Party Politics*, 7(3). Londres: Sage Publications. pp. 343-361.
- Horowitz, Shale y Sunwoong Kim. (2002). Public Interest 'Blackballing' in South Korea's Elections. *Party Politics*, 8(5). Londres: Sage Publications. pp. 541-562.
- Instituto de Estadística de la Universidad de Economía y Negocios en Atenas y el Centro para la Democracia Deliberativa de la Universidad de Stanford. (2006). *Joint Press Release: First Deliberative Polling for Candidate Selection in Maroussi, Greece*. Ithakis: Departamento de Estadística de la Universidad de Economía y Negocios en Atenas. Disponible en: http://www.aueb.gr/statistical-institute/deliberative-polling/index_en.htm. Consultado el 15 de mayo de 2008.
- Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral e Instituto Electoral de Sudáfrica. (2006). *South Africa Country Report Based on Research and Dialogue with Political Parties*. Estocolmo: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.
- Instituto Nacional Demócrata. (2008). *Minimum Standards for the Democratic Functioning of Political Parties*. Washington: Instituto Nacional Demócrata.

- Instituto para la Democracia en Sudáfrica (*Institute for Democracy in South Africa – IDASA*). (2004). *Floor Crossing at a Glance*. Pretoria/Ciudad del Cabo: (IDASA). Disponible en: http://www.idasa.org.za/index.asp?page=output_details.asp%3FRID%3D132%26PID%3D10%26OTID%3D2. Consultado el 15 de mayo de 2008.
- Jenkin, Bernard. (2006). *Letter to David Cameron*. Correspondencia Personal. Disponible en: http://conservativehome.blogs.com/goldlist/2006/11/will_associatio.html. Consultado el 13 de mayo de 2008.
- Katz, Richard S. (2001). The Problem of Candidate Selection and Models of Party Democracy. *Party Politics*, 7(3). Londres: Sage Publications. pp. 277-296.
- Kuomintang. (2007). *Reglas para la Selección de Candidatos*, según su enmienda del 18 de julio de 2007.
- Kuomintang. (2005). *Constitución del Partido*, según su enmienda de agosto de 2005.
- Langston, Joy. (2004). "Legislative Recruitment in Mexico." En Morgenstern, Scott y Peter M. Siavelis (Ed.), *Political Recruitment and Candidate Selection in Latin America*. University Park (PA): Pennsylvania State University Press.
- Langston, Joy. (2006). The Changing Party of the Institutional Revolution: Electoral Competition and Decentralized Candidate Selection. *Party Politics*, 12(3). Londres: Sage Publications. pp. 395-413.
- Larserud, Stina y Rita Taphorn. (2007). *Designing for Equality: Best-fit, Medium-Fit and Non-Favorable Combinations of Electoral Systems and Gender Quotas*. Estocolmo: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.
- LeDuc, Lawrence. (2001). Democratizing Party Leadership Selection. *Party Politics*, 7(3). Londres: Sage Publications. pp. 323-341.
- Lindberg, Stefan I. (2003). It's our 'Time to 'Chop': Do Elections in Africa Feed Neo-Patrimonial Rather than Counter-Act It? *Democratization*, 10(2). Nueva York: Rutledge. pp. 121-140.
- Lovenduski, Joni y Pippa Norris. (1995). *Political Recruitment – Gender, Race and Class in the British Parliament*. Gran Bretaña: Cambridge University Press.
- Mancuso, Maureen, Richard Price y Ronald Wagenberg (Ed.). (1994). *Leaders and Leadership in Canada*. Toronto: Oxford University Press.
- Manikas, Peter y Laura Thornton (Ed.). (2003). *Political Parties in Asia*. Washington: Instituto Nacional Demócrata.
- McSweeney, D. (1999). Changing the Rules Changed the Game. *Party Politics*, 5(4). Londres: Sage Publications. pp. 471-483.
- Norris, Pippa. (1996). "Legislative Recruitment." En LeDuc, Lawrence, Richard Niemi, y Pippa Norris (Ed.), *Comparing Democracies* (pp. 184-216). Londres: Sage Publications.
- Norris, Pippa. (2004). *Building Political Parties: Reforming Legal Regulations and Internal Rules*. Estocolmo: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.
- Nuevo Partido Patriótico. (1998). *Constitución del Nuevo Partido Patriótico*, según enmienda de agosto de 1998.
- Öhman, Magnus. (2004). *The Heart and Soul of the Party: Candidate Selection in Ghana and Africa*. Uppsala: Uppsala University Press.
- Panaretos, John y George Papandreou. (2006). Conferencia de Prensa sobre Procedimientos para la Selección de Candidatos a Alcalde: Preguntas y Respuestas. 5 de abril de 2006. Disponible en: http://www.aueb.gr/statistical-institute/deliberative-polling/index_en.htm. Consultado el 15 de mayo de 2008.
- Papandreou, George A. (2006). Procedimientos para la Selección de Candidatos a Alcalde y Prefecto, Atenas. Declaración de Prensa. 5 de abril de 2006. Disponible en: http://www.aueb.gr/statistical-institute/deliberative-polling/index_en.htm. Consultado el 15 de mayo de 2008.

- Partido Acción Nacional. *Reforma de los Estatutos Generales del PAN Aprobada por la XVI Asamblea Nacional Extraordinaria*.
- Partido Acción Nacional. (2002). *Reglamento de Elección de Candidatos a Cargos de Elección Popular*, según lo aprobado por el Comité Ejecutivo Nacional, 8 de noviembre de 2002.
- Partido Conservador de Canadá. (2006). *Candidate Nomination Rules and Procedures*, según adoptado y modificado por el Consejo Nacional en octubre de 2006.
- Partido Conservador de Canadá. (2005). *Constitution*, según su enmienda del 19 de marzo de 2005.
- Partido Conservador (UK). (2002). *Constitution of the Conservative Party*, según su enmienda de julio de 2002.
- Partido Conservador (UK). (2005). *A 21st Century Party: A Consultation Paper Setting Out Proposals to Reform the Conservative Party's Organisation*. Winchester, Hampshire: Culverlands Press Ltd.
- Partido Conservador (UK). (2006). How to Become a Conservative MP.
- Partido de la Revolución Democrática. (2005). *Estatuto del Partido de la Revolución Democrática, Reformas Aprobadas por el IX Congreso Nacional del Partido de la Revolución Democrática*.
- Partido de la Revolución Democrática. (2005). *Estatuto del Partido de la Revolución Democrática, Reformas Aprobadas por el IX Congreso Nacional*, según la enmienda realizada por el 9º Congreso Nacional del Partido.
- Partido Laborista (Irlanda). (2005). *Constitución del Partido Laborista*, según su enmienda de mayo de 2005.
- Partido Laborista (UK). (2003). *El Libro de Reglas del Partido Laborista 2003*.
- Partido Laborista (UK). (2007). *El Libro de Reglas del Partido Laborista 2007*.
- Partido Laborista (UK). (2003). *Paquete de Solicitud al Panel Nacional Parlamentario*.
- Partido Laborista (UK). (2007). *Formato de Solicitud para el Panel Nacional Parlamentario*.
- Partido Laborista (UK). (2006). *Lineamientos del Comité Ejecutivo Nacional para la Selección de Candidatos Parlamentarios 2006*.
- Partido Liberal de Canadá. (2006). *Constitución*, según lo adoptado y enmendado en la Convención Bienal el 30 de noviembre-1 de diciembre de 2006.
- Partido Liberal de Canadá. (2006). *Reglas Nacionales para la Selección de Candidatos para el Partido Liberal de Canadá*, según lo adoptado por el Comité Nacional de Campaña el 29 de septiembre de 2006.
- Partido Liberal de Canadá. (2007). *Reglas Nacionales para la Selección de Candidatos para el Partido Liberal de Canadá*, según lo adoptado por el Comité Nacional de Preparación de Elecciones, 5 de febrero de 2007 y enmienda del 17 de abril de 2007.
- Partido Liberal de Canadá (Ontario). (2006). *Reglas para la Provincia de Ontario para la Selección de Candidatos del Partido Liberal de Canadá*.
- Partido Liberal de Canadá (Québec). (2005). *Reglas para Elegir Candidatos para una Elección del Partido Liberal de Canadá (Québec)*, según lo adoptado en la Convención Bienal de 2005.
- Partido Revolucionario Institucional. *Estatutos del Partido Revolucionario Institucional, aprobados en la XIX Asamblea Nacional*.
- Partido Revolucionario Institucional. *Estatutos del Partido Revolucionario Institucional, aprobados en la XIX Asamblea Nacional*.
- Partido Revolucionario Institucional. (2005). *Partido Revolucionario Institucional: Reglamento para la Elección de Dirigentes y Postulación de Candidatos*, 12 julio de 2005.
- Partido Social Demócrata de Bosnia y Herzegovina. (2006.) *Las Reglas sobre los Criterios para la Nominación y Selección de Candidatos del SDP BiH para la Elección General de 2006*. Sarajevo: SDP Número 002-04-428-1/05, traducido informalmente por el equipo en Bosnia y Herzegovina del Instituto Nacional Demócrata.

- Pennings, Paul y Reuven Y. Hazan. (2001). Democratizing Candidate Selection: Causes and Consequences. *Party Politics*, 7(3). Londres: Sage Publications. pp. 267-275.
- Peschard-Sverdrup, Armand. (2003). *Mexico Alert, July 6, 2003 Midterm Elections, Pre-election Analysis*. Washington, DC: Center for Strategic and International Studies.
- Rahat, Gideon. (2007). Candidate Selection: The Choice Before the Choice. *Journal of Democracy*, 18(1). Washington: Fundación Nacional para la Democracia y Johns Hopkins University Press. pp. 157-170.
- Rahat, Gideon y Reuven Y. Hazan. (2001). Candidate Selection Methods. *Party Politics*, 7(3). Londres: Sage Publications. pp. 297-322.
- Ranney, Austin. (1981). "Candidate Selection." En Butler, David, Howard R. Penniman, y Austin Ranney (Ed.), *Democracy at the Polls: A Competitive Study of Competitive Elections* (pp. 75–106). Washington, D.C.: American Enterprise Institute.
- Reynolds, Andrew, Ben Reilly y Andrew Ellis. (2005). *Electoral System Design: The New International IDEA Handbook*. Estocolmo: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.
- Rori, Lamprini. (2005). *Electoral Defeat as Stimulus for Party Change: The Consolidation of PASOK's Internal Change Process from the Extraordinary to the 7th Congress*. Documento presentado en el 2º Simposio Doctoral sobre la Grecia Moderna de LSE. Londres: London School of Economics. 10 de junio de 2005.
- Rose, David y Shannon O'Connell. *Candidate Selection Processes: An Options Paper*. Sin Publicar. Instituto Nacional Demócrata - Gaza y Cisjordania.
- Scarrow, Susan. (2005). *Political Parties and Democracy in Theoretical and Practical Perspectives: Implementing Intra-Party Democracy*. Washington, D.C.: Instituto Nacional Demócrata.
- Seyd, Patrick. (1999). New Parties/New Politics? A Case Study of the British Labour Party. *Party Politics*, 5(3). Londres: Sage Publications. pp. 383-405.
- Sitoe, Eduardo J., Zefanias Matsimbe y Amilcar F. Pereira. (2005). *Parties and Political Development in Mozambique*. Johannesburg: Instituto Electoral para África del Sur.
- Spourdalakis, Michalis y Christantos Tassis. (2006). Party Change in Greece and the Vanguard Role of PASOK. *South European Society & Politics*, 11(3-4). Londres: Routledge. pp. 497-512.
- Squires, Judith. (2005). *The Implementation of Gender Quotas in Britain*. Bristol: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.
- Valen, Henry, Hanne Marthe Narud y Audun Skare. (2002). "Norway: Party Dominance and Decentralized Decision-Making." En Narud, Hanne Marthe, Mogens N. Pedersen y Henry Valen (Ed.), *Party Sovereignty and Citizen Control: Selecting Candidates for Parliamentary Elections in Denmark, Finland, Iceland and Norway*, (pp. 169-214). Odense: Odense University Press.
- Webb, Paul D. (1994). "Party Organizational Change in Britain: The Iron Law of Centralization?" En Katz, Richard S. y Peter Mair (Ed.), *How Parties Organize: Change and Adaptation in Party Organizations and in Western Democracies*. Gran Bretaña: Sage Publications.
- Wu, Chung-li. (2001). The Transformation of the Kuomintang's Candidate Selection System. *Party Politics*, 7(1). Londres: Sage Publications. pp.103-118.
- Wuhs, Steven T. (2003). *Candidate Selection, Participation and Democratic Consolidation in Mexico*. Documento presentado en la Conferencia "Retos para la Consolidación Democrática de México" auspiciada por American University, la Agencia de Desarrollo Internacional de los Estados Unidos y el Centro para la Democracia y la Administración Electoral. Washington, D.C. 13-14 de noviembre de 2003.

Young, Lisa y William Cross. (2002). The Rise of Plebiscitary Democracy in Canadian Political Parties. *Party Politics*, 8(6). Londres: Sage Publications. pp. 673-699.

Zutic, Elvis. (Sin Fecha). Political Party Practices in Selection of Candidates and Leaders: The Degree of Centralization in Comparative Perspective. Instituto Nacional Demócrata-Bosnia-Herzegovina. Sin Publicar.

Instituto Nacional Demócrata
2030 M Street, NW
Fifth Floor
Washington, DC 20036
Teléfono: 202-728-5500
Fax: 202-728-5520
Sitio: www.ndi.org



Instituto Nacional Demócrata – Colombia
Calle 69 A N°. 4 - 88 of. 401
Tel. 2490093
Fax: 3254025
ndicolombia@ndi.org