



Consejo de Administración

341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales
del Trabajo

LILS

Actas de la Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

Índice

	Página
Segmento de Cuestiones Jurídicas	3
1. Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia: proyecto de texto refundido (GB.341/LILS/1).....	3
Decisión	3
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	3
Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos	4
2. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato (GB.341/LILS/2 (Rev. 1))	4
Decisión	4
Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia	4
3. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) (GB.341/LILS/3 (Rev. 1))..	5
Decisión	5

4.	Enmiendas propuestas al formulario para las memorias que se han de solicitar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (GB.341/LILS/4).....	5
	Decisión	5
5.	Segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GB.341/LILS/5).....	6
	Decisión	11
6.	Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.341/LILS/6)	11
	Decisión	18

Segmento de Cuestiones Jurídicas

1. Examen exhaustivo del Reglamento de la Conferencia: proyecto de texto refundido (GB.341/LILS/1)

1. A fin de preparar la adopción de una decisión por correspondencia, la Oficina celebra una reunión de información para los miembros del Consejo de Administración sobre este punto el 31 de marzo de 2021.
2. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de abril de 2021.

Decisión

3. **El Consejo de Administración decide, por correspondencia, transmitir a la Conferencia el texto refundido del Reglamento enmendado de la Conferencia Internacional del Trabajo que figura en el anexo del documento GB.341/LILS/1 para su adopción en su 109.ª reunión (junio de 2021).**

(GB.341/LILS/1, párrafo 22)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ¹

4. **El grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)** felicita a la Oficina por el excelente trabajo efectuado desde 2013, que ha incluido la realización de numerosos cuestionarios, propuestas y consultas a fin de lograr un resultado de calidad que cuente con el apoyo de todos los grupos, y expresa su reconocimiento a los interlocutores tripartitos por su dedicación y aportaciones a lo largo de los años. Todas las partes han mostrado un gran sentido de avenencia en las negociaciones finales y han conseguido elaborar un texto refundido, simplificado y actualizado que refleja acertadamente tanto las prácticas de larga data como las disposiciones adoptadas recientemente para facilitar las labores de la Conferencia en el formato abreviado de una reunión de dos semanas. El grupo confía en que la reunión de la Conferencia de 2022 pueda ser presencial y espera poder comprobar si el Reglamento enmendado responde a las expectativas.
5. **Cuba** considera que lo dispuesto en el artículo 10, 2) no tiene precedentes. Aunque la intención es armonizar la práctica con la letra del Reglamento, es necesario aclarar qué informes puede transmitir el Consejo de Administración para que los examine la Comisión de Aplicación de Normas. Teniendo en cuenta que dicha Comisión es un órgano de control de la OIT, la facultad del Consejo de Administración para transmitirle dichos informes debe ajustarse a lo establecido en la Constitución de la OIT y en el Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración.

¹ En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo de cada comentario en el idioma original, junto con la decisión.

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

2. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en 2022 en virtud de los párrafos 5, e), y 6, d), del artículo 19 de la Constitución de la OIT sobre los instrumentos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato (GB.341/LILS/2 (Rev. 1))

6. El documento preparado por la Oficina en relación con este punto se publicó en la página web del Consejo de Administración el 22 de febrero de 2021 y los miembros del Consejo de Administración tuvieron la posibilidad de enviar comentarios sobre los formularios propuestos hasta el 25 de marzo.
7. Sobre la base de los comentarios recibidos, la Oficina publica una versión revisada del documento y el Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de mayo de 2021.

Decisión

8. **Por correspondencia, el Consejo de Administración:**
 - a) **solicita a los Gobiernos que, con arreglo al artículo 19 de la Constitución de la OIT, presenten en 2022 memorias acerca del Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, así como el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000, y**
 - b) **aprueba el formulario de memoria relativo a dichos instrumentos, que figura en el anexo al documento GB.341/LILS/2 (Rev. 1).**

(GB.341/LILS/2 (Rev. 1), párrafo 4)

Resumen del comentario escrito recibido durante el examen del punto por correspondencia ²

9. **El PIEM** da las gracias a la Oficina por haber preparado y facilitado el proceso de elaboración del formulario para las memorias solicitadas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, y expresa su reconocimiento a los interlocutores sociales por su colaboración y el espíritu de compromiso que han mostrado en todo momento. El hecho de que los cuestionarios sean concisos y concretos contribuye a que presenten respuestas precisas, claras y pertinentes. El PIEM recuerda que formuló varias propuestas a ese respecto que fueron respaldadas por todos los mandantes. Señala que los esfuerzos desplegados por la Oficina para tener en cuenta las distintas opiniones expresadas en las reuniones anteriores del Consejo de Administración, entre otras cosas mediante la organización de consultas y la utilización de una plataforma virtual para presentar comentarios por escrito, han facilitado los debates y contribuido a alcanzar un acuerdo.

² En la [página web del Consejo de Administración](#) se puede consultar el texto completo del comentario en el idioma original, junto con la decisión.

10. El PIEM está dispuesto a examinar la manera de seguir mejorando el proceso de preparación de los cuestionarios en virtud del artículo 19 y tiene varias sugerencias. En particular, considera que sería útil que la Oficina organizara una consulta informal antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2022 para intercambiar opiniones preliminares. Asimismo, en esa consulta se podría incluir un tutorial que explique cómo utilizar la plataforma virtual para que resulte eficaz, transparente e inclusiva. De esa forma se podrían subsanar algunas de las dificultades con que han tropezado los mandantes y facilitar el proceso de preparación de futuros cuestionarios.

3. Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) (GB.341/LILS/3 (Rev. 1))

11. El documento preparado por la Oficina en relación con este punto se publicó en la página web del Consejo de Administración el 22 de febrero de 2021 y los miembros del Consejo de Administración tuvieron la posibilidad de enviar comentarios sobre los formularios propuestos hasta el 25 de marzo.
12. Sobre la base de los comentarios recibidos, la Oficina publica una versión revisada del documento y el Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de mayo 2021.

Decisión

13. **El Consejo de Administración, por correspondencia, aprueba el formulario de memoria relativo al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que figura en el anexo del documento GB.341/LILS/3 (Rev. 1).**

(GB.341/LILS/3 (Rev. 1), párrafo 2)

4. Enmiendas propuestas al formulario para las memorias que se han de solicitar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT en relación con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) (GB.341/LILS/4)

14. El documento preparado por la Oficina en relación con este punto se publicó en la página web del Consejo de Administración el 22 de febrero de 2021 y los miembros del Consejo de Administración tuvieron la posibilidad de enviar comentarios sobre los formularios propuestos hasta el 25 de marzo. La Oficina no ha recibido ningún comentario sobre el documento.
15. El Grupo de Selección acuerda someter el punto a una decisión por correspondencia. La decisión se aprueba por consenso y se anuncia a todos los miembros del Consejo de Administración en una comunicación de 13 de abril de 2021.

Decisión

16. **El Consejo de Administración aprueba, por correspondencia, las enmiendas que se propone introducir en el formulario de memoria para el Convenio sobre el trabajo**

marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), que debe utilizarse para preparar las memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

(GB.341/LILS/4, párrafo 9)

5. Segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GB.341/LILS/5)

- 17.** El Consejo de Administración pasa a examinar una enmienda al apartado c) del proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores, así como una subenmienda al mismo proyecto, propuesta por el PIEM. La enmienda y la subenmienda han sido distribuidas por la Oficina.
- 18.** La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores está redactada como sigue:
 - c) pide al GTT del MEN que tenga en cuenta sus orientaciones al proseguir su labor y que lo siga manteniendo informado del funcionamiento del Grupo, sobre la base de un análisis detallado y completo de las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y las oportunidades de mejora, a fin de poder realizar otra evaluación a más tardar en marzo de 2022.
- 19.** La subenmienda propuesta por el PIEM está redactada como sigue:
 - c) pide al GTT del MEN que tenga en cuenta sus orientaciones al proseguir su labor y que lo siga manteniendo informado del funcionamiento del Grupo, incluyendo sobre la base de un análisis detallado y completo de las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y las oportunidades de mejora, que preparará la Oficina, en consulta con la Mesa, a fin de poder realizar otra evaluación a más tardar en marzo de 2022.
- 20.** **La Presidenta** invita a los miembros del Consejo de Administración a que indiquen si apoyan el apartado *b1)* o el apartado *b2)* del proyecto de decisión.
- 21.** **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que su grupo calibrará el éxito del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), así como la utilidad de seguir participando en el mismo, en función de su capacidad para inscribir un punto sobre nuevas normas en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la tasa de ratificación de las normas actualizadas. El plazo que transcurre entre la formulación de las recomendaciones por el GTT del MEN y la respuesta de la Organización implica que persisten lagunas en la protección de los trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica. Las actividades de seguimiento del GTT del MEN son una prioridad institucional importante y la elaboración de nuevas normas debe inscribirse en el orden del día de la Conferencia con la mayor brevedad posible.
- 22.** La oradora agradece la información sobre las tasas de ratificación que se facilita en el informe de la Mesa del GTT del MEN y solicita que en el futuro la Oficina incluya también una lista de los convenios ratificados. Invita a los Estados Miembros a que sigan el ejemplo de aquellos que ya han ratificado convenios y pide que se confirme si las recomendaciones formuladas por el GTT del MEN han sido integradas en los Programas de Trabajo Decente por País y en las actividades de cooperación para el desarrollo. Para evitar lagunas en términos de protección jurídica, los Estados Miembros deben plantearse ratificar los instrumentos actualizados relacionados con los seis convenios superados que se propone derogar o retirar. La oradora pide que se presente información adicional sobre la promoción de las normas actualizadas en relación con dichas normas superadas.

23. Las discusiones sobre el GTT del MEN no han sido fáciles. Sin una actividad de seguimiento eficaz, dotada con los recursos y la atención necesarios, seguirá habiendo dudas respecto al compromiso de la OIT de asegurar que el GTT del MEN cumpla su mandato. Aunque el apoyo general expresado por los Gobiernos con miras a la aplicación de las recomendaciones del GTT del MEN es digno de encomio, la persistente falta de apoyo por parte del Grupo de los Empleadores es sumamente preocupante.
24. Su grupo apoya el texto inicial de los apartados *a)*, *b1)* y *c)* del proyecto de decisión. La enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores resulta inaceptable para su grupo y, además, socava directamente la función fundamental del GTT del MEN, a saber: proporcionar un corpus de normas internacionales del trabajo sólido y actualizado. Para que puedan aplicarse las recomendaciones del GTT del MEN sobre la derogación y el retiro de los instrumentos superados y puedan subsanarse las consiguientes deficiencias gracias a las nuevas normas se requiere el compromiso de todos los mandantes. El Grupo de los Empleadores ha declarado que la función del GTT del MEN se limita a formular recomendaciones, que no todos los miembros de su Mesa son miembros del Consejo de Administración y que corresponde a este órgano decidir si han de aplicarse las recomendaciones del GTT del MEN. No está claro por qué el Grupo de los Empleadores trata de minimizar la importancia de las recomendaciones del GTT del MEN cuando él mismo nombró, para que participasen en el GTT del MEN, a portavoces del Grupo de los Empleadores de la Comisión de Aplicación de Normas y del Comité de Libertad Sindical muy bien considerados. No obstante, la oradora coincide en que corresponde al Consejo de Administración resolver con carácter definitivo sobre las recomendaciones del GTT del MEN, como ya se ha señalado en diversas ocasiones.
25. La preferencia del Grupo de los Empleadores por el apartado *b2)*, según el cual el Consejo de Administración señalaría simplemente la información facilitada en el informe sobre las enseñanzas extraídas y las posibles orientaciones futuras, contradice decisiones previas del Consejo de Administración en las que se instaba a aplicar medidas para dar seguimiento a las recomendaciones del GTT del MEN. La negativa del Grupo de los Empleadores a considerar las recomendaciones del GTT del MEN con seriedad cuestiona la existencia misma de este último. La oradora solicita urgentemente que el Grupo de los Empleadores reconsidere su postura y respalde claramente el apartado *b1)*. De lo contrario, su grupo se verá obligado a reconsiderar su compromiso con la labor del GTT del MEN.
26. La oradora celebra el apoyo sistemático que prestan el PIEM y otros grupos gubernamentales al GTT del MEN, y que espera se traduzca en un apoyo al programa normativo relativo a las cuatro lagunas normativas dejadas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su grupo respaldará la subenmienda del PIEM a la enmienda del apartado *c)* del proyecto de decisión propuesta por el Grupo de los Empleadores, en la que, según entiende, se solicita que el GTT del MEN examine más explícitamente las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y los ámbitos que admiten mejora.
27. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo habría agradecido obtener información más detallada sobre la labor del GTT del MEN, incluidas las diferencias de opinión manifestadas en ella. Si se restableciera la práctica del Grupo de Trabajo Cartier consistente en reflejar en los informes del GTT del MEN las diferencias de opinión y los desacuerdos de los mandantes, mejorarían la comprensión, las evaluaciones y la toma de decisiones del Consejo de Administración, y aumentaría la eficacia del GTT del MEN, en el que es cada vez más difícil alcanzar el consenso. El reconocimiento de otros mecanismos y herramientas distintas de las normas permitiría crear un sistema más eficiente y coherente.

28. Hay ideas erróneas con respecto a la función del GTT del MEN. Esperar que la información presentada por este al Consejo de Administración incluirá recomendaciones relativas a la creación de normas, sin oportunidad de discutir las más a fondo, genera diversos problemas, en particular respecto a la competencia exclusiva del Consejo de Administración para inscribir puntos en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y para determinar las prioridades normativas. El GTT del MEN debería tener en cuenta la situación de los diferentes Estados Miembros cuando promueva convenios, en lugar de partir del principio de que estos serán ratificados por el mero hecho de ser los más actualizados. Convendría utilizar una formulación más prudente con referencia a las lagunas que el retiro o la derogación de una norma puedan generar en términos de protección jurídica, y aclarar que esas medidas no crearán invariablemente lagunas con respecto a todos los Estados Miembros.
29. Su grupo apoya el apartado *b2)* porque las recomendaciones del GTT del MEN no deben restringir la capacidad del Consejo de Administración para definir las prioridades del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, su grupo no apoya la subenmienda propuesta por el PIEM, porque el análisis no debería ser efectuado por la Oficina, sino por el GTT del MEN. La labor del GTT del MEN es fundamental para asegurar que el corpus de normas esté actualizado y refleje el mundo del trabajo, la necesidad de proteger a los trabajadores y las realidades de las empresas sostenibles. El orador refuta la manera en que el Grupo de los Trabajadores interpreta las opiniones de su grupo, las cuales son perfectamente coherentes con su anterior enfoque respecto a los informes del GTT del MEN. El orador insta a los Gobiernos a que apoyen el apartado *b2)* y las propuestas de enmienda de su grupo.
30. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Namibia respalda la función y labor que debe seguir desempeñando el GTT del MEN. Este lleva desde septiembre de 2019 sin poder reunirse a causa de la pandemia de COVID-19 y preocupa que todavía queden pendientes de examen 68 de los 235 instrumentos incluidos en su programa de trabajo. Su grupo recomienda por tanto que el GTT del MEN prosiga su labor. La Oficina debería seguir enviando cartas a los Estados Miembros sobre las decisiones del Consejo de Administración relativas a las medidas de seguimiento en virtud de la Campaña de ratificación del Centenario de la OIT. Su grupo apoya el apartado *b2)* del proyecto de decisión y propone una enmienda al apartado *c)*, que no es secundada y, por lo tanto, se desestima.
31. **Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, un representante del Gobierno de Arabia Saudita declara que su grupo reafirma el objetivo general del GTT del MEN y señala con interés los esfuerzos y la importante función que este ha cumplido en la consolidación y la modernización de las normas de la OIT. Aunque acoge favorablemente las recomendaciones del GTT del MEN, la limitada frecuencia de sus reuniones podría limitar los avances en el examen previsto de los instrumentos restantes. Las actividades de seguimiento deben seguir financiándose mediante los recursos existentes y la aplicación de las recomendaciones del GTT del MEN debería considerarse como un conjunto de elementos interrelacionados, complementarios y que se refuerzan mutuamente. Su grupo apoya el proyecto de decisión original y el apartado *b2)*.
32. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de Barbados aplaude la labor actual del GTT del MEN, que reviste particular importancia para su grupo, como lo evidencia el elevado número de ratificaciones de normas internacionales del trabajo correspondiente a los Estados Miembros de la región. La ratificación de nuevos convenios implica decisiones complejas en cada país a la hora de aplicar o fortalecer la legislación vigente, además de

una carga para los ministerios de trabajo. El mecanismo de examen de las normas aporta claridad para superar los obstáculos a la ratificación de los nuevos instrumentos. Su grupo todavía no está preparado para manifestar su opinión sobre el apartado *b)* del proyecto de decisión.

- 33. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América expresa el apoyo incondicional de su grupo respecto al GTT del MEN, en particular por la importancia que las normas revisten para la recuperación de la pandemia de COVID-19. Considerando los avances que el GTT del MEN ha logrado en sus cinco primeras reuniones y las recomendaciones que ha formulado sobre los enfoques de la futura actividad normativa, la oradora observa que el diálogo social ha permitido presentar cada año recomendaciones consensuadas. Pero todavía queda mucho trabajo pendiente, entre otras cosas, el examen de 68 instrumentos. Alienta pues al GTT del MEN a mostrarse ambicioso en la programación de las discusiones a fin de acelerar su labor, y acoge favorablemente la participación de los consejeros gubernamentales en el examen de los instrumentos altamente técnicos. El GTT del MEN ha recalcado una y otra vez la necesidad de adoptar medidas prácticas para dar seguimiento a sus recomendaciones en plazos definidos. La oradora pide a la Oficina información sobre el avance de las medidas de seguimiento planificadas para 2020 o 2021 y sobre el efecto que la pandemia de COVID-19 ha tenido en ellas, y anima a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a implementarlas con rapidez. Apoya los apartados *a)* y *b1)* del proyecto de decisión original. Con respecto al apartado *c)*, su grupo ha propuesto una subenmienda a la propuesta del Grupo de los Empleadores.
- 34. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania declara que Montenegro, Albania y Noruega suscriben su declaración. Remarcando la importancia del mecanismo de examen de las normas, la oradora señala la amplísima trascendencia de las cinco primeras reuniones del GTT del MEN. No obstante, todavía quedan 68 instrumentos por examinar y siguen pendientes algunas actividades destinadas a dar seguimiento a las recomendaciones. La oradora destaca que es necesario contar con la participación de los consejeros gubernamentales en el examen de los instrumentos técnicos. El proceso normativo debería considerarse una prioridad institucional, máxime a la luz de la pandemia de COVID-19 y de la necesidad de lograr una recuperación sostenible, equitativa e incluyente tras la crisis.
- 35.** La oradora lamenta que la pandemia haya retrasado la labor del GTT del MEN y las medidas de seguimiento adoptadas por de la Oficina. Apoya el enfoque de la integración temática con respecto a las normas de seguridad y salud en el trabajo y considera necesario que se realicen actividades preparatorias para su aplicación; también es partidaria de que se adopten medidas para asegurar el oportuno seguimiento de todas las recomendaciones ya formuladas por el GTT del MEN. La oradora espera con interés la próxima evaluación, que debería realizarse a más tardar en marzo de 2022. La Unión Europea y sus Estados Miembros respaldan los apartados *a)* y *b1)* del proyecto de decisión inicial y el apartado *c)* en su versión enmendada por el PIEM.
- 36. Una representante del Gobierno de Cuba** reconoce la importancia del GTT del MEN, al que anima a proseguir su labor. Señala que la pandemia de COVID-19 ha retrasado la segunda evaluación del GTT del MEN. Apoya el apartado *b2)* del proyecto de decisión.
- 37. Un representante del Gobierno del Brasil** declara que su Gobierno apoya el mandato del GTT del MEN, acoge con agrado sus recomendaciones y reconoce que es necesario darles seguimiento. Con todo, el Consejo de Administración no debería limitarse a validar las recomendaciones, sino tener además la posibilidad de mantener un debate

genuino sobre las mismas y la mejor manera de aplicarlas. Por consiguiente, el orador apoya la propuesta de enmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

- 38. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que en las actas de las reuniones del GTT del MEN, que están a disposición de todos los grupos, se reflejan las distintas posturas expresadas en el grupo y se puntualiza que las decisiones se adoptan por consenso, de conformidad con el mandato del GTT del MEN. No se propone en modo alguno que el Consejo de Administración se limite a validar las recomendaciones del GTT del MEN, pero estas han sido formuladas de buena fe y deben tomarse en serio. El Consejo de Administración ha adoptado decisiones soberanas para confirmar las recomendaciones anteriores del GTT del MEN, que es importante aplicar. El mecanismo de examen de las normas forma parte de un acuerdo tripartito que se alcanzó con gran dificultad y mucho tiempo, y cuya ejecución de buena fe requiere que la actividad del GTT del MEN arroje resultados. El Consejo de Administración está facultado para decidir cómo y cuándo procede dar curso a las recomendaciones del GTT del MEN.
- 39. El portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que su grupo se toma muy en serio las discusiones y los análisis del GTT del MEN, y que siempre ha obrado de buena fe. En marzo de 2017, cuando se presentó el primer informe del GTT del MEN, el Consejo de Administración se limitó a tomar nota de su contenido y solicitó que se lo mantuviera informado del funcionamiento del Grupo. Sin embargo, en el presente proyecto de decisión se anticipa erróneamente la reacción de los miembros del Consejo de Administración y se incluyen elementos de los informes del GTT del MEN. Debe establecerse una distinción clara entre las discusiones técnicas mantenidas por los expertos en esos temas y el debate de las implicaciones prácticas y políticas de las recomendaciones en el seno del Consejo de Administración. Por esta razón, el Grupo de Empleadores propone que se someta al Consejo de Administración un análisis pormenorizado y completo de las enseñanzas extraídas, los retos que se plantean y las correspondientes oportunidades de mejora.
- 40. La Presidenta** señala que ninguna de las opciones presentadas en relación con el apartado *b)* del proyecto de decisión goza del respaldo de una mayoría clara, y propone que los interlocutores sociales y los Gobiernos interesados se reúnan por separado para acordar una nueva redacción a fin de lograr el consenso.
- 41. Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica, en respuesta a las preguntas formuladas por el Consejo de Administración, que la situación relativa a la ratificación de los convenios actualizados observada desde el inicio de la Campaña de ratificación del Centenario se ilustra en el cuadro 3 del anexo al documento GB.341/LILS/5. Desde la publicación de ese documento, se han registrado ocho ratificaciones más y otros Estados han manifestado que contemplan la posibilidad de ratificar instrumentos enumerados. La Oficina ha tomado nota de que los futuros informes deberían incluir información sobre los convenios y los países relacionados con las ratificaciones.
- 42.** Durante la pandemia, la Oficina ha proseguido sus actividades relativas a la labor del mecanismo de examen de las normas. Ha dado curso a las cartas personalizadas relativas a las recomendaciones derivadas de la evaluación del mecanismo de examen de las normas ofreciendo asistencia técnica a los Gobiernos nacionales siempre que ello resultó necesario o útil. Los especialistas en normas que se hallan presentes en las oficinas exteriores han completado 30 planes de acción y se están finalizando otros 28 para impulsar el seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración. La Oficina también ha proseguido las actividades indirectamente relacionadas con las normas, como preparar pautas y estudios técnicos destinados a promover las normas.

43. También se sigue dando curso a las recomendaciones en el contexto de los PTDP y la Oficina estudia la mejor manera de agilizar las actividades de seguimiento en los PTDP.
44. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** señala que, para lograr el consenso sobre el proyecto de decisión, es fundamental asegurar que se cumplan los acuerdos. Es preciso velar no solo por el cumplimiento de las recomendaciones del GTT del MEN, incluso en lo referente al proceso normativo, sino también por el cumplimiento de las decisiones del Consejo de Administración.
45. Después de las discusiones informales dirigidas por la persona responsable de presidir el debate relativo a este punto, el Consejo de Administración examina una versión revisada del proyecto de decisión.
46. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** expresa a esa persona la gratitud de su grupo por los esfuerzos dedicados a lograr el consenso. Su grupo refrenda la versión revisada del proyecto de decisión.

Decisión

47. **En el marco de su segunda evaluación del funcionamiento del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN), el Consejo de Administración toma nota de la información proporcionada por la Mesa del GTT del MEN y:**
 - a) **expresa su agradecimiento al GTT del MEN por la labor permanente que realiza para asegurar un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo;**
 - b) **reitera la importancia del GTT del MEN y, por consiguiente, insiste en la necesidad de que los Estados Miembros, los interlocutores sociales así como la Oficina den curso a sus recomendaciones, tal como fueron adoptadas por el Consejo de Administración, y**
 - c) **pide al GTT del MEN que tenga en cuenta sus orientaciones al proseguir su labor y que lo siga manteniendo informado del funcionamiento del Grupo, a fin de poder realizar otra evaluación a más tardar en marzo de 2022.**

(GB.341/LILS/5, párrafo 3, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

6. Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.341/LILS/6)

48. El Consejo de Administración examina una enmienda al proyecto de decisión que ha propuesto el GRULAC y cuyo texto es el siguiente:

El Consejo de Administración, en aras de seguir mejorando y fortaleciendo el sistema de control de la OIT a fin de que se respeten plenamente la transparencia, el tripartismo y el equilibrio geográfico, decide adoptar el siguiente procedimiento para el nombramiento de futuros miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR):

- I. La CEACR se compondrá de 20 miembros independientes, esto es, cinco miembros por región geográfica con distintos sistemas jurídicos;
- II. Cada miembro será elegido para un mandato de seis años, que solo podrá renovarse una vez, excepto si se decide su no renovación en virtud de un acuerdo tripartito;

- III. En el periodo de seis meses previo a la expiración del mandato de un miembro de la CEACR, el Consejo de Administración establecerá un comité tripartito *ad hoc* que se encargará de formular recomendaciones en relación con el nombramiento de un nuevo experto o la renovación del mandato del experto cuyo periodo de ejercicio haya finalizado. El comité tripartito se compondrá de dos miembros de cada grupo y desempeñará su labor conforme a las modalidades siguientes:
- a) las vacantes deberían difundirse lo más ampliamente posible en la región geográfica pertinente para que pueda presentarse el mayor número posible de candidatos cualificados;
 - b) el comité tripartito debería identificar y entrevistar a los candidatos idóneos de distintos países de la región geográfica concernida;
 - c) al deliberar sobre los posibles candidatos cuyo nombramiento desea recomendar al Consejo de Administración, el comité tripartito deberá dar la debida consideración a la necesidad de lograr el equilibrio adecuado entre los países de la región geográfica concernida, y
 - d) si no alcanzara el consenso en cuanto al nombre de una única persona, el comité tripartito podrá presentar al Consejo de Administración una lista que comprenda hasta tres nombres.

49. El Consejo de Administración también examina una subenmienda que ha propuesto el Grupo de los Empleadores y cuyo texto es el siguiente:

El Consejo de Administración, en aras de seguir mejorando y fortaleciendo el sistema de control de la OIT a fin de que se respeten plenamente la transparencia, el tripartismo y el equilibrio geográfico, decide adoptar el siguiente procedimiento para el nombramiento de futuros miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR):

- ~~I. La CEACR se compondrá de 20 miembros independientes, esto es, cinco miembros por región geográfica con distintos sistemas jurídicos;~~
- III. Cada miembro será elegido para un mandato de tres seis años, que solo podrá renovarse dos veces una vez, excepto si se decide su no renovación en virtud de un acuerdo tripartito;
- ~~IIII. En el periodo de seis meses previo a la expiración del mandato de un miembro de la CEACR, el El Consejo de Administración establecerá un comité tripartito *ad hoc* que tendrá el mandato se encargará de identificar la necesidad de nombrar a nuevos expertos o renovar el mandato de los expertos y formular recomendaciones al respecto en relación con el nombramiento de un nuevos expertos o la renovación del mandato de los expertos cuyo periodo de ejercicio haya finalizado. El comité tripartito estará compuesto por dos miembros de cada grupo y desempeñará su labor conforme a las modalidades tareas siguientes:~~
 - ~~a) examinar los criterios existentes para la selección de nuevos expertos;~~
 - ~~ab) las vacantes deberían difundirse dar a las vacantes la difusión más amplia lo más ampliamente posible en las regiones geográficas pertinentes para que pueda presentarse el mayor número posible de candidatos cualificados;~~
 - ~~bc) el comité tripartito debería identificar y entrevistar a los candidatos idóneos de distintos países de la región geográfica concernida;~~
 - ~~ed) presentar propuestas para el nombramiento de nuevos expertos o la renovación del mandato de los expertos al deliberar sobre los posibles candidatos cuyo nombramiento desea recomendar al a la Mesa del Consejo de Administración, el comité tripartito deberá dar la debida consideración a la necesidad de lograr el equilibrio adecuado entre los países de la región geográfica concernida, y.~~

~~d) si no alcanzara el consenso en cuanto al nombre de una única persona, el comité tripartito podrá presentar al Consejo de Administración una lista que comprenda hasta tres nombres.~~

- 50. La portavoz del Grupo de los Empleadores** declara que, aunque la división de competencias entre la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas sigue siendo formalmente válida, el paso del tiempo ha ido inclinando significativamente la balanza hacia la CEACR. El informe de esta última ha dejado de ser un mero documento preparatorio de las labores de la Conferencia y se ha convertido en un documento autónomo que, para muchos, refleja la opinión oficial de la OIT sobre el cumplimiento de los convenios ratificados y ha pasado a fundamentar decisiones de gran alcance. La influencia tripartita que existía sobre el control del cumplimiento de las normas de la OIT ha disminuido porque la Comisión de Aplicación de Normas ya solo puede discutir una fracción de las evaluaciones realizadas por la Comisión de Expertos.
- 51.** El Grupo de los Empleadores considera, por tanto, que el proceso de nombramiento de los miembros de la CEACR debe revisarse para que responda a las necesidades de gobernanza tripartita en el control de la aplicación de las normas de la OIT. Los criterios actualmente aplicados para seleccionar y nombrar a los expertos se refieren a las diversas competencias requeridas, pero no a la imparcialidad y a la independencia necesarias. La identificación de los nuevos expertos queda hoy en manos de la Oficina, la misma que ayuda a los expertos a preparar sus evaluaciones y, en consecuencia, tiene una influencia considerable en ellos. No parece adecuado, en términos de gobernanza y de transparencia, que la responsabilidad de identificar a los expertos futuros y la responsabilidad de preparar el trabajo de estos últimos se concentren en las mismas personas. En cuanto a la duración del mandato de los expertos, el máximo actual de quince años es demasiado largo; el mandato de tres años solo debería poder renovarse en dos ocasiones. El máximo resultante de nueve años significaría que, por término medio, deberían cubrirse dos vacantes al año, lo cual es administrativamente factible. Por otra parte, el Grupo de los Empleadores propone que se instituya un comité tripartito *ad hoc* encargado de examinar el perfil profesional de los futuros expertos, identificar nuevos candidatos, recoger propuestas de los mandantes tripartitos, preseleccionar y entrevistar a los candidatos, y presentar propuestas de nuevos expertos para su aprobación por el Consejo de Administración. Después de casi cien años, ha llegado el momento de revisar el proceso de nombramiento de los miembros de la CEACR en aras de la buena gobernanza tripartita y de la transparencia. Su grupo presenta esta subenmienda para abrir camino a tal proceso.
- 52. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** celebra la práctica paridad de género y el equilibrio geográfico que se han logrado en la CEACR. Además de insistir en los conocimientos técnicos de los expertos, la Conferencia y el Consejo de Administración han defendido sistemáticamente los principios de independencia, objetividad e imparcialidad como piedra angular de la CEACR, y la Oficina debe seguir desempeñando un papel esencial en la identificación de los candidatos adecuados. La duración del mandato de los miembros de la CEACR debería mantenerse en un máximo de quince años, duración que permite a los expertos amoldarse a su nueva función, garantiza continuidad y estabilidad en la Comisión, y propicia que cada experto desarrolle los conocimientos especializados que necesita sobre las normas de la OIT de la que es responsable.

53. La enmienda y la subenmienda propuestas apuntan a cambiar drásticamente los procedimientos y las prácticas actuales, lo cual es inapropiado e inaceptable. El Grupo de los Trabajadores no puede aceptar la enmienda del GRULAC, pues politiza todo el procedimiento de selección, redundaría en detrimento de la imparcialidad, la independencia y los conocimientos técnicos de los expertos, y socavaría la credibilidad del sistema de control. El Consejo de Administración ya interviene en el nombramiento de los expertos, en la medida en que los miembros de su Mesa formulan recomendaciones sobre la base de las propuestas de la Oficina. No debería implicarse más en el proceso nombrando un comité tripartito ad hoc, como se propone en la enmienda; el proceso de selección debería quedar en manos de la Oficina. Si los mandantes tripartitos organizaran las entrevistas, los expertos se expondrían a las presiones de los grupos descontentos con las observaciones de la Comisión. Además, los conocimientos técnicos, la imparcialidad y la independencia bien podrían dejar de figurar entre los principales criterios de selección. Es inaceptable que la enmienda pueda privar a la Oficina del menor papel en la identificación de los expertos.
54. Por las mismas razones, el Grupo de los Trabajadores no puede apoyar la subenmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. Los trabajadores están satisfechos con el proceso y los criterios de selección actuales. El único cambio que estarían dispuestos a suscribir consistiría en que la Oficina anunciase los puestos vacantes en la CEACR conforme a los criterios actuales, a fin de obtener la más amplia oferta posible de candidatos cualificados. También podría apoyar la propuesta de que la Oficina facilite más detalles sobre los candidatos cuando proponga al Consejo de Administración su nombramiento o la renovación de su mandato. Por consiguiente, la oradora apoya el proyecto de decisión original.
55. **Hablando en nombre del grupo de África**, una representante del Gobierno de Lesotho declara que, para atender las preocupaciones suscitadas desde antiguo por el nombramiento de los expertos, el Consejo de Administración debería poder tomar parte en él desde sus primeras etapas. El aspecto de la diversidad geográfica resulta problemático para las subregiones de África, dada la distribución geográfica del continente. Los procedimientos actuales de selección y nombramiento son subjetivos y obstaculizan pues, por varios conceptos, una contratación basada en una amplia gama de expertos de todo el mundo. Algunos criterios de selección deben revisarse por su falta de transparencia y claridad, a saber: «la capacidad para aceptar la naturaleza administrativa esencial del trabajo combinada con agudeza intelectual», «la sensibilidad y apertura en lo que respecta a las opiniones de los mandantes tripartitos de la OIT» y «la capacidad para influir o añadir una dimensión a la labor de la OIT en el país donde vive el experto». Para incrementar la transparencia y el carácter inclusivo, las vacantes deberían comunicarse tanto a las oficinas pertinentes de las regiones como a las oficinas regionales de la OIT. El grupo de África no apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina, pero colaborará con los grupos que han presentado las enmiendas para formular un nuevo proyecto de decisión con el objeto de lograr el consenso. La Oficina debería elaborar un nuevo proyecto de decisión que incorpore las subenmiendas de otros grupos para someterlo a la 343.^a reunión del Consejo de Administración.
56. **Hablando en nombre de una gran mayoría de países de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Barbados declara que se debería revisar y fortalecer el actual proceso de selección para aumentar la transparencia, la rendición de cuentas, la eficacia y la eficiencia, con una colaboración tripartita y con la voluntad de evitar retrasos indebidos en los nombramientos. En fechas recientes, el proceso de selección de un experto llegó a tardar más de un año en completarse. Deben subsanarse estas deficiencias para mejorar y fortalecer el sistema de control. Es fundamental conferir un

significado concreto al compromiso de la Declaración del Centenario de garantizar una participación plena, equitativa y democrática de los mandantes en la gobernanza de la OIT. Por este motivo, su grupo ha propuesto la enmienda al proyecto de decisión en busca de un consenso de todos los interlocutores tripartitos. Todavía no ha terminado de examinar la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores.

- 57. Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Australia coincide en que es esencial que los miembros de la CEACR sean expertos de renombre, imparciales, técnicamente competentes e independientes, para que dicho órgano pueda seguir gozando de un grado máximo de autoridad y reconocimiento en el sistema de control de la OIT. El grupo apoya el actual proceso de nombramiento, competitivo y transparente, que garantiza que los expertos sean elegidos exclusivamente por sus cualificaciones. Los nombramientos se basan por definición en el principio del tripartismo, en la medida en que se efectúan según los criterios definidos por la Mesa del Consejo de Administración y en que la decisión final siempre es adoptada por el propio Consejo de Administración; no se basan en las propuestas de los países de donde son nacionales los candidatos. El PIEM respalda los métodos de selección actuales, pero también es partidario de que se instaure un proceso de difusión más amplio y transparente cuando se produzcan vacantes. La Comisión de Expertos es la que ha fijado en quince años la duración máxima del mandato de sus expertos, que brinda a estos la oportunidad de comprender plenamente las cuestiones de las que son responsables y de mantener con los mandantes un diálogo que en ocasiones puede durar muchos años. El PIEM apoya a la Oficina para que siga coordinando el proceso de contratación de conformidad con los protocolos existentes, a fin de que el nombramiento y la renovación del mandato de los expertos se realicen oportunamente. En consecuencia, su grupo apoya el proyecto de decisión original.
- 58. Hablando en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Alemania dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Albania y Noruega hacen suya su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros refrendan la declaración del PIEM. Su grupo considera que el actual proceso de selección atiende adecuadamente la necesidad de que la imparcialidad y la independencia de los nuevos expertos no ofrezcan la menor duda. Subraya la importancia de proveer las vacantes recientes y futuras de manera oportuna, según los principios expuestos en el documento, y de darles una difusión más activa y participativa, de forma que la CEACR pueda proseguir sus labores sin trabas. Dado que la Unión Europea no ve la necesidad de cambiar el sistema, la oradora apoya el proyecto de decisión propuesto por la Oficina.
- 59. Un representante del Gobierno de la India** declara que el proceso de selección debería acompañarse de un programa de divulgación que incluya la publicación de una convocatoria de manifestación de interés en revistas y periódicos internacionales de renombre, así como en línea. La OIT podría enviar información sobre las vacantes a los Estados Miembros de que se trate a fin de que la trasladen a las personas dotadas de las cualificaciones y experiencia adecuadas; también podría y consultar a esos Estados Miembros antes de finalizar la selección de los candidatos por entrevistar. El mandato de la CEACR, dondequiera que esté recogido, debería modificarse para conferir un carácter más inclusivo y transparente al proceso de selección de sus expertos.
- 60. Una representante del Gobierno de Cuba** apoya la enmienda propuesta por una amplia mayoría de países de América Latina y el Caribe, y suscribe en particular el criterio de distribución geográfica equitativa para la selección de los expertos. Recalca además la importancia de respetar los principios de independencia, objetividad e imparcialidad en el proceso de selección de los Expertos de la Comisión, lo que ayudaría a garantizar

su autoridad y credibilidad. Aunque su Gobierno entiende la reticencia de algunos mandantes a modificar el proceso de selección, no se debería descartar la posibilidad de debatir al respecto.

- 61. Un representante del Gobierno del Brasil** declara que el actual procedimiento de selección no se ajusta a los principios de transparencia, eficiencia, rendición de cuentas, equilibrio regional y tripartismo, y se aparta en gran medida de las mejores prácticas y normas que otras organizaciones internacionales han adoptado en procedimientos similares. Es hora de que la OIT entable un debate serio y abierto sobre la mejora de este proceso de selección. La enmienda y la subenmienda propuestas, al igual que las opiniones expresadas por varios Estados Miembros, dan fe de las legítimas preocupaciones y expectativas de los mandantes, así como de un interés constructivo en debatir un nuevo procedimiento. Su Gobierno no acepta el proyecto de decisión propuesto por la Oficina. En cambio, apoya sin reservas tanto la enmienda propuesta por una amplia mayoría de países de América Latina y el Caribe como la subenmienda presentada por los Empleadores. Sugiere que se suspenda el examen de este punto y se celebren consultas informales para buscar la mejor solución tripartita.
- 62. El Director General** señala que el debate muestra la importancia que esta cuestión reviste para todos y el papel determinante que la CEACR desempeña en la vida de la Organización. Desde que asumió el cargo de Director General, el mandato de la Comisión de Expertos ha suscitado cierta controversia respecto a un amplio abanico de cuestiones. Unos documentos de 1926, año en que se instituyó la Comisión, ya mostraban una distinción clara entre la función técnica correspondiente a los expertos y la función indiscutiblemente política correspondiente a los órganos tripartitos, como la Comisión de Aplicación de Normas. Esta división de responsabilidades es fundamental en el funcionamiento de la Organización y de su sistema de control, y también en la manera de seleccionar a los expertos. Aunque ha habido cierto grado de evolución para mejorar aspectos como la diversidad geográfica y el equilibrio de género en el seno de la Comisión de Expertos, la Oficina ha promovido y presentado siempre las recomendaciones al Consejo de Administración, que tiene la autoridad final sobre los nombramientos.
- 63.** El Director General no entiende ni acepta que tal participación de la Oficina y la responsabilidad de esta en cuanto proveedora de servicios de secretaría en las labores de la Comisión puedan tacharse de improcedentes o inadecuadas. El Director General y la Secretaría están sujetos a determinadas normas de comportamiento, como las de mantener su imparcialidad e independencia respecto a los mandantes, para preservar la integridad y la competencia de la Oficina. Esto mismo es predicable de la Comisión de Expertos desde hace casi un siglo, no así de los mandantes tripartitos, que tienen por misión representar intereses políticos.
- 64.** Las propuestas de enmienda al proyecto de decisión, que implicarían trasladar responsabilidades del Director General y de la Oficina hacia los mandantes, no son compatibles con la mejor manera de preservar la independencia y la integridad de los expertos. Esta propuesta fundamental, que no tiene parangón en la historia reciente de la Organización, requiere cuando menos un examen minucioso.
- 65.** Ello no obsta a que se introduzcan mejoras; de hecho, se han presentado varias propuestas para perfeccionar los procesos de identificación y selección, acompañadas de interesantes ideas para conferir mayor alcance y apertura a los procesos. Sería sensato explorar esas ideas al máximo y en la medida en que no socaven la integridad y la independencia de los expertos, ni la protección de estos frente al riesgo de politización. El Consejo de Administración podría examinar esta cuestión con mayor

detenimiento en noviembre de 2021. Conviene recordar sin embargo que, para poder seguir desempeñando su función esencial, la Comisión debe renovar el mandato de ocho de sus miembros y seleccionar a dos miembros nuevos antes de noviembre de 2021.

- 66. La portavoz del Grupo de los Empleadores** aclara que la propuesta de su grupo no tiene por objeto criticar a la Oficina. En la Declaración del Centenario se señala que la OIT deriva su fuerza de la participación y la responsabilidad de sus mandantes tripartitos en la Organización. Las buenas prácticas actualmente aplicadas por otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas consisten en identificar a los expertos a través de un grupo consultivo, que en el contexto de la OIT debería ser tripartito. La propuesta de su grupo es razonable y oportuna. Tomando nota de que tanto sus colegas como el Director General coinciden en que esta cuestión merece un examen más detenido, su grupo desea que se tome una decisión consensuada y que se reanude la discusión en noviembre para encontrar un proceso de selección más moderno, inclusivo y transparente.
- 67. La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera que esta cuestión tan importante no debería plantearse sin previo aviso. Ya se ha celebrado una discusión extensa sobre el sistema de control, especialmente sobre el funcionamiento de la CEACR y de la Comisión de Aplicación de Normas, así como sobre otros aspectos. Los criterios de selección de los expertos no figuran en el orden del día de las discusiones. En el debate actual se contraponen la transparencia a la independencia. Los trabajadores se niegan a tomar parte en un ejercicio que pueda comprometer la necesaria integridad e independencia de los expertos, y que pueda socavar la integridad e independencia indispensables a la credibilidad del sistema de control de la OIT, que figura entre los mejores del mundo.
- 68.** Reiterando que en 2021 se deberá renovar el mandato de varios expertos y también se deberán nombrar expertos nuevos, la oradora exhorta a la Oficina a velar por que se dé la difusión más amplia posible a las vacantes, según se sugiere en el inciso iii) del apartado a) de la enmienda propuesta por el GRULAC. En cuanto a las demás enmiendas propuestas, todas se refieren a una cuestión que, amén de ser demasiado compleja y delicada, no se ha debatido en profundidad. Su grupo no aceptará que se adopte una decisión susceptible de impedir un debate más detenido sobre la cuestión. El Grupo de los Trabajadores es partidario de que, en lugar de plantearse cambios potencialmente trascendentes y perjudiciales para el proceso de selección, se busque una manera de mejorar la práctica habitual, tal como propone el Director General.
- 69. Un representante del Gobierno del Brasil** declara que, pese a no suscribir todos los comentarios formulados por el Director General, celebra la propuesta de que el Consejo de Administración siga examinando la cuestión. No está de acuerdo en que haya faltado tiempo para preparar la discusión, pues la actual reunión va a durar dos semanas y algunos puntos de su orden del día se debatirán, inevitablemente, al final de ese periodo.
- 70.** Con respecto al argumento según el cual la modificación del proceso de selección podría atentar contra la imparcialidad o la independencia de los expertos, es importante señalar que el Consejo de Administración, de composición tripartita, es también el órgano responsable de seleccionar al Director General, y nadie puede afirmar que su imparcialidad, objetividad o independencia puedan verse afectadas por tal proceso. La propuesta del GRULAC se asienta firmemente en las garantías que deben rodear todo proceso de selección para que no puedan cuestionarse la imparcialidad, la objetividad y la independencia de los expertos. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas selecciona a sus expertos independientes con la participación de los Estados Miembros, y el orador reta a cualquiera a afirmar que tal proceso pueda desembocar en

la selección de expertos dependientes, parciales y carentes de objetividad. Las propuestas de su grupo pretenden mejorar un sistema que tiene casi cien años de antigüedad, porque las cosas cambian y se reforman, y la presente discusión se desarrolla en un contexto de búsqueda de mayor coherencia a nivel multilateral. Su Gobierno está dispuesto a debatir sobre la mejor manera de avanzar en esta cuestión en beneficio de todos.

71. **La Presidenta** recuerda que el documento presentado tenía por objeto informar al Consejo de Administración del actual proceso de selección. Parece existir un consenso amplio sobre la necesidad de que las vacantes se comuniquen más ampliamente en el futuro. Ahora no parece factible entablar una discusión sobre cambios eventuales en los sistemas y procedimientos. Por tanto, la oradora propone que el proyecto de decisión se enmiende con la inserción de la siguiente frase al final del mismo: «y pide a la Oficina que prepare un documento sobre la discusión celebrada para su 343.^a reunión (noviembre de 2021)».
72. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que, si bien su grupo no tiene inconveniente en aceptar el proyecto de decisión recién propuesto por la Presidenta para salir del paso, lo hará en la inteligencia de que la nueva discusión prevista para noviembre no se utilice para bloquear la renovación de los mandatos y la provisión de las vacantes de la Comisión de Expertos, y de que así lo garanticen claramente los grupos que han propuesto las enmiendas —el GRULAC y el Grupo de los Empleadores— a fin de que el Consejo de Administración pueda proseguir sus labores en sintonía y en un clima de confianza absoluta y de buena fe.
73. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Barbados conviene en que esta cuestión requiere un examen más detenido. Por ello, su grupo propone la siguiente subenmienda al proyecto de decisión enmendado que ha leído la Presidenta: después de las palabras «que prepare» deberían insertarse las palabras «en consulta con los mandantes tripartitos».
74. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya esta propuesta de subenmienda del GRULAC al proyecto de decisión enmendado. Parece harto evidente que el documento deberá prepararse en consulta con los mandantes tripartitos.
75. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** declara que no es partidaria de que se mantengan amplias consultas con los mandantes tripartitos. Lo que se debe preparar está claro. El proyecto de decisión enmendado debería aprobarse tal y como lo ha leído la Presidenta.

Decisión

76. **El Consejo de Administración toma nota de la información facilitada por la Oficina en el documento GB.341/LILS/6 y pide a la Oficina que prepare un documento sobre la discusión celebrada para su 343.^a reunión (noviembre de 2021).**

(GB.341/LILS/6, párrafo 21, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)