



Consejo de Administración

343.ª reunión, Ginebra, noviembre 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 Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos	3
1. Informe de la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Ginebra, 13 a 17 de septiembre de 2021) (GB.343/LILS/1).....	3
Decisión	8
2. Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2023 (GB.343/LILS/2).....	9
Decisión	13
3. Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.343/LILS/3).....	13
Decisión	23
4. Informe de la cuarta reunión (parte I) del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (19-23 de abril de 2021), presentado por la Presidenta del Comité (GB.343/LILS/4)	24
Decisión	25
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	27

Segmento de Cuestiones Jurídicas	28
5. Proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional y proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Africana (GB.343/LILS/5).....	28
Decisión	28
Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia	28

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

1. Informe de la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas

(Ginebra, 13 a 17 de septiembre de 2021) (GB.343/LILS/1)

1. **La Presidenta del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN)** dice que la sexta reunión del GTT del MEN se celebró en septiembre y que en ella se examinaron cinco instrumentos sobre seguridad social. En esa reunión se analizaron las medidas de seguimiento que habían de adoptarse respecto de otros cinco instrumentos relacionados con el mismo tema y que anteriormente habían sido considerados como superados, y se propusieron medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos. A la Presidenta le había impresionado el compromiso demostrado por los miembros del GTT del MEN, que compartían un marcado sentido de la responsabilidad. Las medidas de seguimiento recomendadas están interrelacionadas, son complementarias y se refuerzan mutuamente. El GTT del MEN también recomendó al Consejo de Administración que preparara un documento sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en los instrumentos relativos a la seguridad social, para su examen por el Consejo de Administración a la mayor brevedad posible.
2. El GTT del MEN no había logrado llegar a un consenso sobre todos los instrumentos examinados, y por consiguiente algunos de ellos mantuvieron su estatus anterior. El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) y la Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176) seguían clasificados en la categoría de instrumentos actualizados, y el Convenio (núm. 44) y la Recomendación (núm. 44) sobre el desempleo, 1934, en la de instrumentos superados. Se agradecería recibir orientaciones del Consejo de Administración, también en lo relativo a la fecha de su séptima reunión. Se sugirió que en su séptima reunión el GTT del MEN examinara los instrumentos relativos a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y prosiguiera la discusión sobre la política normativa, incluyendo la posibilidad de simplificar el proceso de enmienda y de actualización periódica, y los medios para alentar la ratificación, en particular de las normas mediante las cuales se revisan normas anteriores.
3. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** dice que el GTT del MEN ha puesto de manifiesto el papel central de la protección social en el mundo del trabajo presente y futuro, en particular a la luz de la pandemia de COVID-19. El Grupo de los Trabajadores destaca la importancia del seguimiento previsto con respecto a la Recomendación sobre el seguro social (agricultura), 1921 (núm. 17), habida cuenta de que el GTT del MEN ha reconocido que los trabajadores agrícolas suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de los derechos de seguridad social en la ley o en la práctica.
4. En la reunión, el Grupo de los Trabajadores estuvo dispuesto, junto con los representantes gubernamentales, a recomendar un paquete de medidas completo para los cuatro instrumentos sobre prestaciones de desempleo, en la medida en que consideraban que el Convenio núm. 168 y la Recomendación núm. 176 debían clasificarse en la categoría de instrumentos actualizados. Ahora bien, el Grupo de los Empleadores no se sumó al consenso. Su principal argumento fue que el Convenio núm. 168 no podía considerarse como actualizado debido a su bajo nivel de ratificación. La oradora reitera que la tasa de ratificación no es un criterio aceptable para determinar si una norma está actualizada, puede serlo. Según había constatado la Comisión de Expertos y según habían señalado varios Gobiernos durante la reunión, el Convenio núm. 168 sigue siendo

relevante y proporciona importantes orientaciones para que los países puedan adoptar universalmente medidas de seguridad social, incluso si los Estados Miembros no lo han ratificado. En la reunión, la Oficina confirmó que el Convenio núm. 168 sirvió como punto de referencia para orientar a los Estados Miembros que habían solicitado asistencia para modernizar sus sistemas de seguridad social. Los Gobiernos, en quienes recae la responsabilidad de ratificar los convenios, apoyaron firmemente la clasificación del Convenio núm. 168 en la categoría de instrumentos actualizados. El Grupo de los Empleadores había propuesto un compromiso que consistía en mantener temporalmente esos instrumentos en la categoría de normas actualizadas, lo cual provocaría incertidumbre jurídica para los Estados Miembros, plantearía obstáculos adicionales a la ratificación e introduciría a una nueva clasificación de instrumentos que no se correspondería con la clasificación acordada por el GTT del MEN. La propuesta posterior del Grupo de los Empleadores de tomar en consideración únicamente algunos elementos del paquete de medidas propuesto por el Grupo de los Trabajadores y los Gobiernos, sin dejar claro cuál era el estatus del Convenio núm. 168 y la Recomendación núm. 176, hubiera creado confusión y hubiera sido contraproducente.

5. La derogación y el retiro de convenios y recomendaciones superados solo debería efectuarse cuando los países hubieran dispuesto de suficiente tiempo para ratificar, con el apoyo de la Oficina, un instrumento más actualizado, de modo que no se produjeran lagunas en la protección jurídica. Los trabajadores perderían la protección prevista por el sistema de control de la OIT si se derogara un convenio sin que este fuera sustituido por un nuevo instrumento ratificado. Por ese motivo, el Grupo de los Trabajadores siempre había apoyado las recomendaciones de seguimiento del GTT del MEN, que deben considerarse como un conjunto de elementos interrelacionados, complementarios y que se refuerzan mutuamente. Establecer una fecha para la derogación del Convenio núm. 44 al tiempo que se pone en duda la pertinencia del Convenio núm. 168 y de la Recomendación núm. 176 —que se habían adoptado precisamente para revisar el Convenio núm. 44— generaría incertidumbre jurídica y plantearía obstáculos a la ratificación, lo cual en última instancia conduciría a la existencia de lagunas en la protección de los trabajadores. Ello contradice el objetivo del GTT del MEN de asegurar que la OIT cuente con un corpus sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo.
6. En la sexta reunión del GTT del MEN, la portavoz del Grupo de los Trabajadores indicó que necesitaría consultar con su grupo antes de concertar una fecha para la siguiente reunión. El desafortunado resultado de la sexta reunión es preocupante y tiene efectos perniciosos que van más allá de la discusión de esos instrumentos concretos. Aunque nunca son fáciles, los debates del GTT del MEN requieren el compromiso de buena fe de todos los grupos para lograr el consenso respecto de las acciones encaminadas a fortalecer las normas internacionales del trabajo. El Grupo de los Trabajadores seguirá midiendo el éxito de la labor del GTT del MEN en términos de su capacidad para proponer nuevas normas con respecto a las lagunas de protección identificadas, apoyar las normas actualizadas y su ratificación, y evitar la creación de lagunas en la protección como consecuencia de la derogación o el retiro de instrumentos superados. Cualquier otro intento del Grupo de los Empleadores de descalificar y poner en entredicho normas que están claramente actualizadas únicamente porque su tasa de ratificación es baja se considerará un ataque a los objetivos acordados por el GTT del MEN y podría motivar que el Grupo de los Trabajadores reconsidere su decisión de participar en él.
7. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** subraya que, para asegurar que la OIT cuente con un cuerpo normativo claro, sólido y actualizado, es necesario considerar cómo simplificar las normas y lograr que estas sean equilibradas, universalmente relevantes y ampliamente ratificadas y aplicadas, y que puedan ser sometidas a un control efectivo de un modo equilibrado. El consenso difiere de la unanimidad. La imposibilidad de confirmar la clasificación

del Convenio núm. 168 y la Recomendación núm. 176 como actualizados no supone un revés a la labor del GTT del MEN, sino que evidencia la complejidad de los asuntos que se tratan y la seriedad de los esfuerzos por lograr decisiones consensuadas a fin de dar cumplimiento al mandato del GTT del MEN. Para llegar a un consenso se necesita una escucha activa y creatividad. En situaciones en las que no es posible el consenso, es importante que el informe presentado al Consejo de Administración refleje con exactitud las opiniones divergentes y las propuestas de decisión debatidas por el GTT del MEN, de modo que el Consejo de Administración pueda tomar sus propias decisiones. Sería útil que el GTT del MEN asumiera una mayor responsabilidad respecto de la redacción de sus recomendaciones, y que sus miembros elaboraran ellos mismos las conclusiones en lugar de trabajar sobre la base de un texto preparado por la Oficina.

8. El orador señala la relación particular existente entre el GTT del MEN y el Consejo de Administración, y pone de relieve que no existe ningún mecanismo automático que garantice que el Consejo de Administración siempre aceptará las recomendaciones del GTT del MEN. La derogación o retiro de los instrumentos obsoletos debería producirse tan pronto como sea posible cuando se hayan clasificado como tales y quede claro que ya no son relevantes. Además, la derogación de un convenio obsoleto no supone necesariamente ni automáticamente una laguna en la protección jurídica en los países que han ratificado dicho convenio. El Grupo de los Empleadores considera que en las discusiones y documentos del GTT del MEN se confunden los términos «lagunas o vacío en la cobertura» y «lagunas o vacío en la protección», que tienen significados distintos, y que se refieren respectivamente al conjunto de normas internacionales del trabajo y a la legislación nacional. El Grupo de los Empleadores acepta el proyecto de decisión.
9. **Hablando en nombre del Grupo Gubernamental**, un representante del Gobierno de Filipinas expresa su satisfacción por que se hubiera podido celebrar la sexta reunión del GTT del MEN de forma virtual. No obstante, confía en que se reanudarán cuanto antes las reuniones presenciales, teniendo en cuenta la importancia de los contactos personales en las negociaciones complejas. Lamenta que el GTT del MEN no haya sido capaz de acordar recomendaciones con respecto a algunos de los puntos del orden del día. El Grupo Gubernamental seguirá trabajando de manera proactiva con los interlocutores sociales para encontrar un terreno común y llegar a acuerdos que sean aceptables para todos los mandantes. Concede una gran importancia a la continuidad de la labor del GTT del MEN relativa al examen del corpus normativo de la OIT. El Consejo de Administración debería seguir comprometiéndose a dar el seguimiento apropiado a las recomendaciones del GTT del MEN, y en particular a los esfuerzos de la Oficina por prestar asistencia técnica oportuna, efectiva y adaptada a las necesidades de los Estados Miembros, especialmente aquellos que hayan manifestado su intención de ratificar las normas actualizadas. El Grupo Gubernamental apoya el proyecto de decisión.
10. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Camerún señala, en referencia a la lamentable falta de consenso en la reunión, que el diálogo social y el tripartismo son medios apropiados para superar las dificultades que pudieran plantearse, y que la relevancia de la labor de la OIT aumentaría si se llegara a una solución consensuada. La Oficina debería seguir proporcionando asistencia técnica efectiva a todos los Estados Miembros que deseen ratificar y aplicar los convenios de la OIT. El grupo de África apoya el proyecto de decisión.
11. **Hablando en nombre del grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC)**, un representante del Gobierno de Chile alienta a todos los mandantes a que continúen contribuyendo a la labor que lleva a cabo el GTT del MEN. Recuerda que en los últimos años se ha nombrado a un portavoz gubernamental a fin de separar las tareas de la presidencia del

papel de representar a los Gobiernos en aras de la neutralidad. Dado el potencial de los Gobiernos para asumir un papel proactivo en la creación de consenso dentro de una estructura tripartita, la inclusión temprana del portavoz gubernamental en el proceso de redacción de recomendaciones puede ser útil para alcanzar un consenso tripartito. El GRULAC apoya el proyecto de decisión.

- 12. Hablando en nombre del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM)**, una representante del Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte dice que, a pesar de que los avances logrados por el GTT del MEN tienen un impacto institucional de gran alcance y son importantes para la elaboración de normas del trabajo, aún queda mucho por hacer. Todavía faltan por revisar varios instrumentos y se requieren esfuerzos para asegurar la aplicación eficiente y efectiva de sus recomendaciones. La imposibilidad de llegar a un consenso acerca de los instrumentos sobre prestaciones de desempleo no debería ser un obstáculo para que el GTT del MEN siga trabajando para cumplir su mandato y finalizar las tareas pendientes, buscando siempre el consenso en el futuro. La baja tasa de ratificación de un instrumento no significa necesariamente que este no esté actualizado, y por consiguiente no debería utilizarse como criterio para determinar el estatus de los instrumentos. Aunque los debates del GTT del MEN fueron intensos y en ocasiones laboriosos, no puede negarse que dieron sus frutos. La labor del GTT del MEN es especialmente relevante en el contexto de la pandemia de COVID-19, en la medida en que las normas del trabajo son una base de probada eficacia para las respuestas de política centradas en una recuperación sostenible y equitativa. Es más necesario que nunca mantener actualizadas las normas. La oradora acoge con agrado la solicitud de elaboración de un documento de referencia sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en ciertos instrumentos relativos a la seguridad social para su examen en una reunión futura del Consejo de Administración. El PIEM apoya sin reservas el proyecto de decisión.
- 13. Hablando en nombre del grupo de Asia y el Pacífico (ASPAG)**, un representante del Gobierno de Arabia Saudita pide a la Oficina que aclare cuáles serán los siguientes pasos con respecto a la falta de recomendaciones consensuadas sobre todos los instrumentos examinados en la sexta reunión del GTT del MEN, puesto que ello incidiría en el progreso de su programa de trabajo inicial. Observa que la inclusión temprana de un portavoz gubernamental en el proceso de redacción de las recomendaciones podría ser útil para alcanzar un consenso tripartito. Al ASPAG le preocupa que la escasa frecuencia con la que se reúne el GTT del MEN pueda tener consecuencias en su capacidad para examinar todos los instrumentos en el plazo previsto. Por lo tanto, es importante seguir financiando medidas de seguimiento de la labor del GTT del MEN dentro de los recursos existentes. La baja ratificación de algunas normas internacionales del trabajo no disminuye su importancia ni su capacidad para prestar apoyo a los mandantes. Se alienta a la Oficina a que elabore un plan más efectivo para promover la ratificación de normas, que incluya la prestación de asistencia técnica oportuna, efectiva y adaptada a los Estados Miembros. El ASPAG apoya el proyecto de decisión.
- 14. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Albania, Serbia, Islandia, Noruega y Suiza suscriben su declaración. El amplio impacto institucional que tiene la labor del GTT del MEN ha creado oportunidades para el diálogo tripartito y la realización de estudios completos sobre el estatus y la promoción de los instrumentos; además, en la última reunión se avanzó en el examen de varios instrumentos. La oradora apoya el proyecto de decisión y acoge con satisfacción la solicitud de que la Oficina prepare un documento de información sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en ciertas disposiciones de las normas de la OIT sobre seguridad social para su examen por el Consejo de Administración, pero lamenta que no se haya logrado

el consenso acerca de los instrumentos relativos a las prestaciones de desempleo, entre ellos el Convenio núm. 168, especialmente en el contexto actual.

15. En la reunión más reciente del GTT del MEN, algunos de sus miembros sugirieron que se utilizara la tasa de ratificación de los convenios para determinar su estatus. Sin embargo, sería más apropiado evaluar la pertinencia del contenido del instrumento para el mundo del trabajo y después determinar y abordar las razones de su bajo nivel de ratificación con el fin de promoverla. Por consiguiente, alienta a la Oficina a emprender una investigación más rigurosa para detectar los posibles obstáculos a la ratificación e insta a asumir un compromiso constructivo y constante de buscar el consenso en circunstancias difíciles.
16. **Una representante del Director General** (Directora, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo), en respuesta a una pregunta del ASPAG, dice que el GTT del MEN seguirá con su programa de trabajo inicial, según fue adoptado, lo que significa que la falta de consenso acerca de un instrumento no afectará al examen de los instrumentos que aún no han sido considerados. Tales instrumentos mantendrán la clasificación vigente, y las opiniones divergentes de los mandantes se harán constar en el informe de la reunión.
17. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece al Grupo Gubernamental por las observaciones efectuadas por este en relación con los criterios que deben utilizarse para determinar el estatus de los convenios. Subraya que la opinión del Grupo de los Empleadores de que las tasas de ratificación y la simplificación de las normas son criterios relevantes para la determinación del estatus de los convenios está en contradicción con el mandato del GTT del MEN y no forma parte del enfoque conjunto adoptado por este; lo mismo puede decirse de la sugerencia de que las opiniones divergentes se sometan al Consejo de Administración para su discusión. También disiente de la opinión del Grupo de los Empleadores de que la Oficina no debería orientar la labor del GTT del MEN, en la medida en que esta proporciona un apoyo completo e indispensable.
18. Una vez ratificados, la importancia de los convenios trasciende ese momento. Por ese motivo, su derogación resulta complicada; un convenio ratificado por un Gobierno es vinculante para los sucesivos Gobiernos de ese país, hasta y a menos que uno de ellos lo denuncie. Si un convenio derogado no se sustituye por un nuevo instrumento ratificado se corre el riesgo de que un futuro Gobierno, que no está sujeto a ningún convenio ratificado, apruebe leyes que no mantengan las condiciones de trabajo anteriormente vigentes. El Convenio núm. 168 sustituye al Convenio núm. 44, y la ratificación de este último implica automáticamente la denuncia del primero. Por lo tanto, es difícil contemplar la derogación del Convenio núm. 44 sin prever también la promoción del Convenio núm. 168.
19. El Grupo de los Trabajadores está dispuesto a aceptar las fechas propuestas para la séptima reunión del GTT del MEN, en el entendido de que no se dedicará tiempo a considerar las tasas de ratificación como una medida de la relevancia de un instrumento de la OIT.
20. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** expresa su satisfacción por haber llegado a un consenso respecto del proyecto de decisión. Reitera el aprecio del Grupo de los Empleadores por la labor del GTT del MEN y su compromiso de que la OIT cuente con normas modernas, simplificadas y claras, no solo en interés de los Estados Miembros de la OIT que puedan ratificarlas, sino también del mundo académico, de los miembros de la judicatura y los actores de la sociedad civil.
21. Es importante que las normas más modernas de la OIT tengan una amplia cobertura, y que los Estados Miembros reciban apoyo para la aplicación, aunque sea parcial, de los instrumentos ratificados. No obstante, eso no significa que las normas más antiguas dejen de

ser relevantes. Por ese motivo, el Grupo de los Empleadores ha propuesto en reiteradas ocasiones criterios objetivos que podrían sustentar las discusiones del GTT del MEN, si bien nunca se ha llegado a ninguna conclusión acerca de esas propuestas. Uno de esos criterios es la tasa de ratificación de los instrumentos; la discusión técnica del contenido de una norma es irrelevante si no se analiza cómo se pone en práctica su contenido en el terreno. Los instrumentos de la OIT no necesitan seguir en vigor hasta que los Estados Miembros que los hayan ratificado se hayan comprometido a ratificar un instrumento más reciente de última generación. Por consiguiente, invita al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental a que consideren una vez más criterios objetivos para facilitar los debates y la elaboración de conclusiones. Es natural que cada grupo tenga una posición distinta, pero también es importante escuchar a los demás y trabajar de manera creativa para formular recomendaciones consensuadas.

22. Al orador le complació escuchar a los Gobiernos expresar su voluntad de participar más activamente en la labor del GTT del MEN. En otros órganos de la OIT, como la Comisión de Aplicación de Normas, se ha llegado a un acuerdo acerca del procedimiento de preparación de conclusiones. Insta a los mandantes a que consideren si es necesario que la Oficina prepare conclusiones para el examen del GTT del MEN.
23. Inicialmente se pidió al GTT del MEN que detectara las lagunas en la cobertura; ello no tiene nada que ver con las lagunas en la protección, que corresponden al ámbito nacional. Dado que no hay pruebas de que una laguna en la protección sea la consecuencia inmediata de que se clasifique a un instrumento como superado, no existe ningún motivo que justifique que haya que esperar varios años para derogarlo, teniendo en cuenta la velocidad a la que avanza el mundo y la importancia de contar con un cuerpo de normas claro, sólido y actualizado. Si bien es importante ayudar a los Gobiernos a armonizar su legislación nacional con los avances normativos, no se puede obligar a los Estados Miembros a ratificar convenios. El portavoz del Grupo de los Empleadores pide a la Presidenta del GTT del MEN que proporcione más orientaciones para que sus miembros puedan llegar a un consenso en la siguiente reunión.

Decisión

24. **El Consejo de Administración toma nota del informe de la Mesa relativo a la sexta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) y, al aprobar las recomendaciones del mismo:**
 - a) **agradece al GTT del MEN que haya examinado los instrumentos en cuestión y lamenta que no le haya sido posible adoptar recomendaciones consensuadas sobre todos los instrumentos cuyo examen estaba previsto en el orden del día de su sexta reunión;**
 - b) **decide que los instrumentos relativos a la seguridad social que han sido examinados por el GTT del MEN deberían tener la clasificación recomendada por este;**
 - c) **exhorta a la Organización y a sus mandantes tripartitos a que adopten medidas concertadas a fin de dar seguimiento a todas las recomendaciones, que el GTT del MEN ha organizado en paquetes de medidas prácticas y con plazos definidos, teniendo en cuenta en particular los planes de acción que tienen por objeto alentar a los Estados parte en el Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm 24) y en el Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25) a ratificar los convenios actualizados conexos;**

- d) pide a la Oficina que, con carácter de prioridad institucional, tome las medidas necesarias para dar seguimiento a las recomendaciones adoptadas por el GTT del MEN en su sexta reunión y en reuniones anteriores;
- e) toma nota de que determinadas medidas de seguimiento requeridas deberán discutirse lo antes posible en una futura reunión del Consejo de Administración, concretamente en relación con:
 - i) las recomendaciones del GTT del MEN relativas a la derogación y el retiro de ciertos instrumentos, con respecto a la inscripción en el orden del día de la 118.ª reunión (2030) de la Conferencia Internacional del Trabajo de un punto relativo a la derogación de los Convenios núms. 24 y 25 y al retiro de la Recomendación sobre el seguro de enfermedad, 1927 (núm. 29), y
 - ii) la recomendación del GTT del MEN relativa a la acción de la Oficina con respecto a la aplicación de la seguridad social a los trabajadores agrícolas, que se debería llevar a cabo en el contexto del próximo plan de acción sobre protección social (seguridad social) a fin de dar efecto a las conclusiones relativas a la discusión recurrente adoptadas por la Conferencia en 2021;
- f) pide a la Oficina que prepare un documento de información sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en ciertas disposiciones de las normas de la OIT sobre seguridad social, y en particular en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), con miras a la inscripción de un punto en el orden del día del Consejo de Administración para que este lo examine lo antes posible y tome una decisión acerca de las medidas de seguimiento oportunas;
- g) decide convocar la séptima reunión del GTT del MEN del 12 al 16 de septiembre de 2022, en cuyo marco se examinaría un instrumento relativo a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como el seguimiento de seis instrumentos superados sobre ese tema contenidos en el conjunto de instrumentos 5 del programa de trabajo inicial, y se discutirían determinadas cuestiones de política normativa, y
- h) decide que el costo de la reunión del GTT del MEN, estimado en 957 500 dólares de los Estados Unidos, se financie en primer lugar con los ahorros que puedan obtenerse en la parte I del presupuesto para 2022-2023 o, en su defecto, con cargo a la partida de gastos imprevistos (parte II). Si ello no fuera posible, el Director General propondría otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio.

(GB.343/LILS/1, párrafo 6)

2. Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud de los párrafos 5, e) y 6, d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2023 (GB.343/LILS/2)

- 25. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que su grupo apoya la segunda opción, en el entendido de que en 2025 comenzará un nuevo ciclo de discusiones recurrentes que abordarán primero el objetivo estratégico del diálogo social, con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.
- 26. La realización de un Estudio General relativo al Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), y a la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), sería sumamente importante para poner de relieve el papel que los sistemas nacionales de

administración del trabajo deben desempeñar para asegurar una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que se base en los derechos y sea inclusiva, sostenible y resiliente. Asimismo, permitiría efectuar un balance de cuál ha sido la función de los interlocutores sociales en la respuesta a la pandemia y qué función deben asumir para reconstruir mejor. La necesidad que se señala en el Convenio núm. 150 de que los sistemas de administración del trabajo formulen, apliquen y supervisen las normas nacionales del trabajo es muy pertinente en un mundo del trabajo pospandémico; en ese sentido, el Estudio General permitiría realizar una evaluación oportuna del funcionamiento de tales sistemas. Por otra parte, dicho Estudio General contribuiría a poner de relieve los importantes desafíos a los que se enfrentan los Estados Miembros cuyos mercados de trabajo son menos formales o están menos desarrollados, y aportaría una visión general de cómo los órganos encargados de la administración del trabajo están examinando las políticas y las legislaciones nacionales en materia de empleo, lo cual es esencial para abordar la doble necesidad de acelerar la creación de trabajo decente y de preservar los derechos de los trabajadores para protegerlos de las vulnerabilidades causadas por la pandemia. Además, el Estudio General facilitaría la detección de los obstáculos a la ratificación y brindaría orientaciones para superarlos, teniendo presentes los avances registrados en el ámbito de la administración del trabajo en varios Estados Miembros desde 1997, año en que se efectuó el último Estudio General sobre el Convenio núm. 150 y la Recomendación núm. 158. A ello hay que añadir que impulsaría la participación de trabajadores y empleadores en el diálogo social y la gestión de las políticas laborales nacionales.

27. La oradora dice que su grupo apoya la segunda opción dado que la primera no ofrece valor añadido en cuanto a la detección de obstáculos a la ratificación porque el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), ha sido ratificado por numerosos países. Por otro lado, su grupo no está de acuerdo con la tercera opción, pues la cuestión de la agravación de las desigualdades, que es anterior a la pandemia, exige un examen más detenido de la recuperación mundial y de la función de la negociación colectiva como herramienta clave. Además, opina que, en comparación con las ventajas que presenta el Estudio General siguiendo la segunda opción, centrarse en la representación y la cooperación en el lugar de trabajo no es una alternativa adecuada.
28. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** afirma que todas las opciones son pertinentes y merecen ser examinadas en profundidad, si bien para su grupo la primera y la segunda son particularmente importantes en igual medida. Como es imperativo elegir una opción, se decanta, no sin dificultad, por la primera, pues propiciaría una mayor fortaleza y flexibilidad ante cualquier crisis futura. El diálogo social es la piedra angular de la Organización, tal como se reconoce explícitamente en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. El Convenio núm. 144 es un instrumento de gobernanza que ha sido ratificado por 156 Estados Miembros y la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) son también instrumentos actualizados. Pero, sobre todo, un Estudio General sobre el Convenio núm. 144, la Recomendación núm. 152, y la Recomendación núm. 205 mostraría la forma en que los Estados Miembros gestionan las consultas tripartitas sobre las normas de la OIT en el contexto de un mundo del trabajo en rápida evolución y cuáles son los desafíos a los que se enfrentan en este ámbito. Por otra parte, sería conveniente disponer de información sobre el Convenio núm. 144 de manera más regular, así como de un análisis de su aplicación en la legislación y en la práctica; asimismo, señala que la Recomendación núm. 152 impulsa las consultas tripartitas y la Recomendación núm. 205 subraya el papel fundamental de las consultas, fomentando la

participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en marcha y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia.

29. En resumen, su grupo considera que sería oportuno proceder a un examen exhaustivo de la consulta tripartita y mantener una discusión al respecto a fin de facilitar la comprensión colectiva de esta cuestión y llamar la atención en mayor grado sobre su importancia en el camino hacia la recuperación tras la crisis de la COVID. Si bien su grupo está dispuesto a apoyar el consenso en cuanto a la segunda opción en caso necesario, prefiere la primera opción. El orador manifiesta la esperanza en que el Grupo de los Trabajadores se muestre igualmente flexible si a nivel tripartito la preferencia general se orienta a la primera opción.
30. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria reafirma la voluntad de su grupo de asegurar que los estudios generales proporcionen los vínculos esperados entre las discusiones recurrentes y los resultados relativos a las normas, sin aumentar las obligaciones de los Estados Miembros. Como se va a iniciar un nuevo ciclo de discusiones recurrentes, su grupo es partidario de seleccionar la primera opción. El Convenio núm. 144 promueve las consultas efectivas entre los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto a la elaboración de normas, facilitando así los procesos de consulta y de diálogo social tripartitos, que probablemente tendrán una función crucial en la recuperación de la crisis de la COVID-19, sobre todo para las economías en desarrollo. Además, la primera opción permitirá comprender mejor las legislaciones y prácticas vigentes relacionadas con el Convenio y las dos Recomendaciones que abarca el Estudio General, y percibir claramente las deficiencias que se deben examinar sin demora.
31. Asimismo, su grupo destaca las oportunidades y posibilidades que conlleva la primera opción, las cuales contribuirán de manera decisiva a reforzar la relación tripartita de la OIT e impulsarán la celebración de consultas constructivas sobre la concepción y la puesta en marcha de planes, políticas y pactos sociales a nivel nacional para una pronta recuperación de la crisis de la COVID-19. El formulario de memoria debería tener un diseño sencillo y contener preguntas y explicaciones de términos técnicos redactadas con claridad, a fin de facilitar la comunicación de respuestas adecuadas, ya sea por medios electrónicos o en papel. Su grupo respalda el proyecto de decisión, tomando debidamente en cuenta las opiniones y las orientaciones formuladas por los Estados Miembros que están a favor de la primera opción.
32. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile dice que para su grupo la segunda opción es la más adecuada, en vista de los desafíos que se plantean en la etapa de recuperación tras la pandemia en la región. Señala las ventajas de esta opción, según se exponen en el documento, en particular la relación entre el Convenio núm. 150, y la Recomendación núm. 158 con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
33. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de los Estados Unidos de América manifiesta el apoyo de su grupo a la segunda opción; señala su particular pertinencia en el contexto de la recuperación tras la pandemia y el hecho de que facilitará el examen de la función que los sistemas de administración del trabajo desempeñan en el desarrollo de respuestas inmediatas y a largo plazo a la pandemia, y en las consultas con los interlocutores sociales. La oradora alienta a la Oficina a que organice consultas informales sobre el proyecto de formulario de memoria antes de la reunión del Consejo de Administración que tendrá lugar en marzo de 2022.
34. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que la República de Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania, Islandia y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros están a favor de que se haga un mejor uso del artículo 19 de la Constitución de la

OIT. El proceso de selección de convenios y recomendaciones ayuda a armonizar el Estudio General con el seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Los esfuerzos desplegados para superar los obstáculos a la ratificación contribuyen en gran medida a mantener un corpus sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo, mientras que los vínculos entre las discusiones sobre el Estudio General con otras discusiones recurrentes y el mecanismo de examen de las normas, así como con las discusiones sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo ayudan a reforzar el sistema de control.

35. En lo tocante a las opciones que se exponen en el documento, la oradora dice que es necesario prestar especial atención a las repercusiones de la pandemia de COVID-19. Si bien las tres opciones son oportunas y pertinentes y contribuirían a las discusiones sobre el diálogo social, su grupo se decanta por la segunda opción, debido al nivel relativamente bajo de ratificación de los dos instrumentos correspondientes, y al hecho de que estos fueron examinados por última vez en 1997. Un Estudio General al respecto puede promover el diálogo social al identificar los desafíos, facilitar el intercambio de experiencias y buenas prácticas, y promover estrategias, políticas y programas de recuperación tras la pandemia. No obstante, su grupo permanece dispuesto a sumarse a cualquier forma de consenso que surja.
36. **El Presidente** invita al portavoz del Grupo de los Empleadores a formular nuevas observaciones, dado que parece haber un apoyo mayoritario a la segunda opción.
37. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** explica que la dificultad de su grupo para elegir entre la primera y segunda opciones indica que ambas son absolutamente pertinentes. No obstante, su grupo sigue prefiriendo la primera opción, pues permite una visión más amplia y más centrada en las personas de lo que sería posible con la segunda opción, perspectiva que es esencial en el contexto de la recuperación tras la pandemia. Además, la primera opción reforzaría la eficacia de los procesos de consulta y de diálogo social tripartitos y permitiría abordar cuestiones relacionadas con el marco normativo.
38. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria resalta la dificultad de su grupo para escoger entre las opciones propuestas. Si bien considera que la primera opción es la más racional en vista de la recuperación tras la pandemia, está dispuesto a ser flexible con el fin de que se alcance el consenso.
39. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** indica que su grupo respalda la segunda opción porque aportará una visión global del impacto de la pandemia en los sistemas nacionales y facilitará el examen de cómo construir mejor. Además, el menor nivel de ratificación de los instrumentos comprendidos en la segunda opción supone que esta ofrece el mayor valor añadido. Habida cuenta de la dificultad de algunos grupos para alcanzar una decisión y de las opiniones expresadas por otros miembros, la oradora cree que la mayoría está a favor de la segunda opción.
40. **Hablando en nombre del GRULAC**, un representante del Gobierno de Chile destaca que su grupo prefiere la segunda opción por ser esta la que mejor puede ayudar en la etapa de recuperación tras la pandemia, y debido a la necesidad de fortalecer las instituciones de la inspección del trabajo y de vincular los instrumentos correspondientes con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
41. **El portavoz del Grupo de los Empleadores** dice que la dificultad de su grupo para decidir entre la primera opción y la segunda muestra la plena pertinencia de ambas. Por consiguiente, en aras del consenso, no se pondría a la segunda opción.

42. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno de Nigeria indica que su grupo no desea bloquear el consenso, por lo que está dispuesto a aceptar la segunda opción.

Decisión

43. **El Consejo de Administración solicita a la Oficina que elabore, con miras a su examen en su 344.ª reunión (marzo de 2022), el formulario de memoria en virtud del artículo 19 sobre el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158) para el Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones deberá preparar en 2023 para que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia lo examine en 2024.**

(GB.343/LILS/2, párrafo 27, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

3. Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (GB.343/LILS/3)

44. El Consejo de Administración examina dos versiones enmendadas del proyecto de decisión. La primera de ellas ha sido propuesta por el Grupo de los Empleadores y dice así:

El Consejo de Administración pide al Director General que:

- 1) aplique las siguientes modificaciones al procedimiento de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para que:
 - a) una vacante en la composición de la Comisión de Expertos se difunda ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT nueve meses antes del inicio de la reunión de la Comisión de Expertos en la que se sepa que habrá una vacante;
 - b) el procedimiento de selección lo lleve a cabo el Director General en estrecha consulta con los mandantes tripartitos durante todo el proceso;
 - c) ~~en el procedimiento de selección no se acepte ningún tipo de respaldo por parte de los mandantes de la OIT, o intervención o declaración pública sobre los candidatos o el procedimiento de selección~~ los mandantes de la OIT no interfieran en el buen desarrollo del proceso de selección apoyando a candidatos concretos o haciendo intervenciones o declaraciones públicas sobre ellos;
 - d) el Director General realice propuestas ~~a la Mesa del Consejo de Administración~~ los mandantes tripartitos con el fin de aclarar y ~~dar a conocer mejor~~ reforzar los criterios para la selección de expertos, ~~preservando~~ incluidos los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;
 - e) el Director General presente a la Mesa del Consejo de Administración un informe detallado ~~sobre el procedimiento de selección en el que se propongan hasta cinco~~ con los datos completos de los perfiles de los candidatos que el Director General haya preseleccionado en consultas estrechas mantenidas previamente con los mandantes tripartitos para cada vacante en la Comisión de Expertos;
 - f) la Mesa presente un informe al Consejo de Administración ~~proponiendo el nombramiento de un experto por cada vacante;~~
 - g) los expertos sean nombrados por un periodo de cinco años, renovable ~~des una vez~~ de una vez veces;
 - h) ~~el Director General~~ los mandantes tripartitos propongan al Consejo de Administración la renovación de los mandatos, salvo cuando un miembro no cumpla

con sus obligaciones en tiempo y forma o no asista a las reuniones de la Comisión, o cuando un miembro no cumpla los criterios de selección, tales como los de independencia o imparcialidad;

- i) ~~el Consejo de Administración proceda al nombramiento de tres expertos y a la renovación de los mandatos de cuatro expertos en 2022 sobre la base de los procedimientos actuales para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de la Comisión de Expertos y aplique sin demora las nuevas normas y procedimientos para lograr una mayor transparencia y gobernanza tripartita en el nombramiento de nuevos expertos, y~~
- 2) ~~prepare propuestas para su 344.^a reunión (marzo de 2022), sobre la base de sus orientaciones, a fin de aumentar el número de miembros y ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con miras a garantizar que se proporcione a la Comisión tiempo suficiente para hacer frente a su carga de trabajo.~~

45. La segunda versión enmendada ha sido propuesta por una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe, y dice lo siguiente:

El Consejo de Administración pide al Director General que ~~decide:~~

- 1) pedir al Director General que aplique los siguientes modificaciones ajustes al procedimiento de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el entendido de que el procedimiento seguirá siendo conforme a la práctica establecida con respecto a todos los demás aspectos para que:
 - a) las tres vacantes actualmente abiertas en la composición de la Comisión de Expertos se difunden ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT lo antes posible;
 - b) las futuras una vacantes en la composición de la Comisión de Expertos se difunden ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT nueve meses antes del inicio de la reunión de la Comisión de Expertos en la que se sepa que habrá una vacante;
 - ~~b) el procedimiento de selección lo lleve a cabo el Director General;~~
 - ~~c) en el procedimiento de selección no se acepte ningún tipo de respaldo por parte de los mandantes de la OIT, o intervención o declaración pública sobre los candidatos o el procedimiento de selección;~~
 - ~~cd) el Director General realiza e~~ propuestas a la Mesa del Consejo de Administración con el fin de aclarar y dar a conocer mejor los criterios para la selección de expertos, preservando los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;
 - ~~de) el Director General presente a~~ la Mesa del Consejo de Administración un informe detallado sobre el procedimiento de selección en el que se propongan hasta cinco candidatos para cada vacante en la Comisión de Expertos;
 - ~~ef) la Mesa presente a~~ un informe al Consejo de Administración proponiendo el nombramiento de un experto por cada vacante;
 - ~~fg) Los expertos sean nombrados por un periodo de cinco años, renovable dos veces;~~
 - ~~gh) el Director General proponga al Consejo de Administración la renovación de los mandatos, salvo cuando un miembro no cumpla con sus obligaciones en tiempo y forma o no asista a las reuniones de la Comisión;~~
 - ~~i) el Consejo de Administración proceda al nombramiento de tres expertos y a la renovación de los mandatos de cuatro expertos en 2022 sobre la base de los procedimientos actuales para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de la Comisión de Expertos, y~~

- 2) establecer un grupo de trabajo tripartito que mantenga discusiones y presente su primer informe al Consejo de Administración en noviembre de 2022 para que este siga tomando decisiones acerca de las siguientes cuestiones, sobre la base de un documento de referencia y de propuestas presentadas por el Director General y elaboradas mediante consulta tripartita:
- a) evaluación y seguimiento del procedimiento modificado aplicado a las vacantes actualmente abiertas;
 - b) propuestas para la formalización y publicación de los criterios de selección de expertos, preservando los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;
 - c) propuestas para seguir mejorando los procedimientos de selección, nombramiento y renovación de los mandatos de los miembros de la CEACR, con el fin de que el proceso resulte más claro, abierto, transparente, democrático, inclusivo y regionalmente equilibrado, teniendo en cuenta la naturaleza tripartita de la Organización, y
 - d) prepare propuestas para su 344.ª reunión (marzo de 2022), sobre la base de sus orientaciones, a fin de aumentar el número de miembros y ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con miras a garantizar que se proporcione a la Comisión tiempo suficiente para hacer frente a su carga de trabajo.

46. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** subraya el importante papel que corresponde a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el marco de los preparativos técnicos para la labor de control de la Conferencia Internacional del Trabajo, y lamenta que no se haya consultado a su grupo para la preparación del documento. Lamenta asimismo que el documento no recoja la propuesta formulada por su grupo en la 341.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2021) con respecto al establecimiento de un comité tripartito *ad hoc* que se encargaría de mejorar el procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
47. Con respecto a la sección A del documento, la oradora está de acuerdo con la propuesta de dar amplia difusión a las vacantes nueve meses antes de que finalice el mandato de los expertos. Aunque comparte la necesidad de aumentar la transparencia, señala que el proceso de selección no debería estar exclusivamente a cargo del Director General sino que los mandantes tripartitos deberían participar en él de principio a fin. De esa forma, también se contribuiría a mejorar la gobernanza y fortalecer el sistema de control de la OIT. Por lo que respecta a la sección B, conviene en la importancia de la diversidad geográfica y el equilibrio de género y en que deberían tenerse en cuenta otras formas de diversidad. No obstante, la competencia sigue siendo el criterio más importante.
48. En cuanto a la propuesta presentada en el párrafo 22 (sección C), señala que, para lograr un mayor equilibrio entre la necesaria continuidad de los expertos y la exigencia de reflejar los cambios que se producen en el mundo del trabajo, podría establecerse un mandato de una duración máxima de diez años, sobre la base de un mandato de cinco años renovable una única vez. Entre las razones que podrían aducirse para denegar la renovación del mandato de un experto debería figurar el incumplimiento sobrevenido de los criterios de selección. En referencia a la información proporcionada en la sección D, la oradora subraya que los expertos designados para formar parte de los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas son personas propuestas por los Gobiernos nacionales o representantes de los propios Gobiernos, lo cual no es compatible con la independencia y la naturaleza tripartita de la Comisión de Expertos.
49. En relación con las posibles mejoras que figuran en el párrafo 39 (sección E), suscribe las propuestas que se detallan en los apartados *a)*, *b)* y *d)*, y sugiere que se proponga un mínimo

de dos candidatos por cada vacante. No está de acuerdo con los apartados c) y f), por las razones que ya ha indicado. Con relación al apartado e), conviene en que la Mesa del Consejo de Administración debería someter un informe con recomendaciones al Consejo de Administración y que los expertos deberían ser nombrados a título personal, pero no habría que limitar el número de candidatos por vacante, que debería quedar a la discreción de la Mesa del Consejo de Administración.

50. En el caso de las tres vacantes existentes, la oradora sugiere que se aplique un enfoque diferenciado. Los actuales miembros de la Comisión de Expertos deberían regirse por los procedimientos vigentes, mientras que los nuevos procedimientos convenidos durante la presente reunión del Consejo de Administración se aplicarían de inmediato a los nuevos nombramientos. La oradora está en desacuerdo con la propuesta de aumentar el número de expertos y ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión, que considera insostenible. El tamaño de la Comisión no debería obedecer al creciente número de ratificaciones de las normas internacionales del trabajo, sino a la necesidad de garantizar una interacción eficaz entre los miembros y velar por la representación de las diferentes zonas geográficas y la diversidad. Habría que considerar la posibilidad de adoptar otras medidas a fin de estabilizar la carga de trabajo de la Comisión, en particular la refundición de las normas de la OIT o la aplicación de un enfoque centrado en las normas más pertinentes y actualizadas.
51. En cuanto a la versión enmendada propuesta por una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe, la oradora apoya la propuesta contenida en el apartado 2) de establecer un grupo de trabajo tripartito que lleve a cabo una evaluación del procedimiento y, por consiguiente, podría aceptar también el apartado 2), a)-c), pero está en desacuerdo con el apartado 2), d), por las razones ya señaladas. Insiste en que toda mejora del procedimiento que se acuerde en la presente reunión del Consejo de Administración debería ponerse en práctica sin demora y aplicarse también a los tres puestos vacantes en la Comisión.
52. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** reitera la necesidad de que la Comisión de Expertos sea un órgano independiente, objetivo e imparcial, y de que sus miembros sean nombrados a título personal. Manifiesta su apoyo a la propuesta de procedimiento que se describe en el párrafo 39, así como a los criterios de selección de candidatos y el procedimiento de selección que figuran en los párrafos 14 a 16. Debería seguir haciéndose hincapié en el fomento de la diversidad geográfica y de género entre los candidatos y en la búsqueda de un equilibrio entre la experiencia judicial y académica. Su grupo no contempla que los mandantes tripartitos ejerzan función alguna en la organización de las entrevistas a los candidatos, a fin de evitar que se politice el procedimiento de selección. Las propuestas a ese respecto formuladas por el Grupo de los Empleadores conducirían a un proceso público de contratación ante el Consejo de Administración, lo cual probablemente generaría un descenso del número de candidaturas. Los tres puestos que actualmente están vacantes en la Comisión deberían cubrirse con carácter urgente siguiendo el procedimiento en vigor. En ese sentido, la oradora conviene en que sería necesario aplicar las medidas transitorias que figuran en el párrafo 40. Toma nota de la información proporcionada con respecto a la selección de expertos en los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas y subraya que se deben tener en cuenta las diferencias en la naturaleza y las funciones de las organizaciones.
53. En principio, el Grupo de los Trabajadores respalda la propuesta contenida en el párrafo 41 de ampliar la duración de las reuniones de la Comisión de Expertos, lo cual aumentaría su eficiencia, y podría apoyar preliminarmente la propuesta relativa al examen preparatorio a distancia de los expedientes y el grupo de trabajo previo. Su grupo también apoya la propuesta de incrementar el número de expertos y considera que el aumento de los costos asociados a los honorarios, los gastos de viaje y las dietas sería razonable teniendo en cuenta la labor

esencial que realizan los expertos. La Oficina debería presentar propuestas específicas en ese sentido al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2022.

54. Su grupo apoya el proyecto de decisión que figura en el párrafo 42 del documento de la Oficina sin enmiendas.
55. La oradora expresa la profunda preocupación de su grupo con respecto a la versión enmendada propuesta por el Grupo de los Empleadores, que pretende cambiar radicalmente el sistema actual concediendo un papel central a los mandantes tripartitos y limitando la participación en el proceso de selección del Director General y la Oficina. Si se permite que los mandantes tripartitos propongan la renovación de los mandatos y se amplían los criterios para denegar la renovación, el proceso quedaría sujeto a presiones políticas e ideológicas y se socavaría la independencia, la imparcialidad y la autoridad de los expertos. Además, no queda claro a quién correspondería la responsabilidad final y la rendición de cuentas del proceso si esta no recae en el Director General. Estos cambios darían lugar a un proceso caótico que, en última instancia, acarrearía un debilitamiento de la Comisión de Expertos. Por consiguiente, su grupo no aceptará ninguna de las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores.
56. Las enmiendas propuestas por una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe reflejan un enfoque más matizado y, con cambios menores, mantienen el proceso actual. La oradora entiende que, según esa propuesta, se aplicaría el procedimiento actual para cubrir las tres vacantes existentes. Su grupo indicará su postura respecto a las enmiendas propuestas al apartado 1) después de haber escuchado los puntos de vista de los demás representantes. No obstante, no puede aceptar las propuestas contenidas en el apartado 2) relativas al establecimiento de un grupo de trabajo tripartito. El procedimiento actual funciona adecuadamente y no requiere adaptaciones adicionales más allá de una mayor divulgación de las vacantes. Muchas de las enmiendas propuestas parecen dar respuesta a problemas en el funcionamiento de la Comisión de Expertos que nunca antes se habían planteado en la discusión del Consejo de Administración.
57. **Hablando en nombre de una significativa mayoría de países de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile subraya la importante función que cumple la Comisión de Expertos. Participar en el sistema de control de la OIT significa mantenerlo actualizado salvaguardando al mismo tiempo su integridad y la independencia e imparcialidad de sus miembros. En lo que respecta a las propuestas de mejoras, su grupo conviene en que mediante la organización oportuna de los procedimientos, una mayor divulgación de las vacantes y la publicación de convocatorias públicas de manifestación de interés se logrará un proceso más democrático y transparente, en consonancia con las mejores prácticas de la buena gobernanza. Para seguir modernizando el proceso de selección, será necesario efectuar un examen más detallado de los criterios de selección y de las formas de garantizar que el proceso responda a las necesidades de los mandantes, preservando al mismo tiempo la imparcialidad, las competencias técnicas, la independencia y el equilibrio regional.
58. Las prácticas que en otras organizaciones hayan dado buenos resultados no son directamente aplicables en la OIT, debido a su singular carácter tripartito. No obstante, es cada vez más común que los mandantes participen en los nuevos procesos, y podría resultar útil examinar detenidamente los procedimientos que se aplican en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas, así como la participación de los Estados Miembros en los mismos.
59. En consecuencia, su grupo propone que se establezca un grupo de trabajo tripartito encargado de elaborar propuestas a fin de seguir mejorando el proceso de selección y de examinar otras cuestiones pertinentes, incluida la ampliación de la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos y el aumento del número de expertos.

60. Su grupo propone que se adopte un procedimiento provisional basado en las propuestas que se presentan en el documento de la Oficina para que los tres puestos vacantes puedan cubrirse antes de la siguiente reunión anual de la Comisión, que se celebrará en noviembre de 2022. Este procedimiento provisional será examinado por el grupo de trabajo tripartito propuesto más adelante.
61. **Hablando en nombre del grupo de África**, un representante del Gobierno del Gabón destaca que la selección de expertos debe ser un proceso transparente e inclusivo. Su grupo acoge con agrado las propuestas de dar mayor publicidad a las vacantes y de hacerlo con la suficiente antelación, y alienta a la Oficina a que refuerce la labor preliminar de divulgación para que las vacantes se cubran a tiempo. El proceso de selección debe basarse en criterios claros sobre aspectos como, por ejemplo, la experiencia y la representación geográfica, y debería estar dirigido por el Director General en consulta con los mandantes tripartitos a fin de fomentar la independencia y la imparcialidad de la Comisión de Expertos. La Oficina debería presentar propuestas específicas para mejorar esos criterios a fin de que el Consejo de Administración las examine en su 344.ª reunión. Su grupo está a favor de que el mandato de los expertos sea de cinco años, y sigue mostrándose flexible con respecto a la cuestión de su renovación. Está de acuerdo en que deberían tenerse en cuenta otras formas de diversidad, y en que la Oficina debería fomentar las candidaturas de personas con discapacidad. El grupo de África apoya el proyecto de decisión presentado por la Oficina.
62. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno de Australia dice que su grupo valora los esfuerzos de la Oficina para tener en cuenta los puntos de vista expuestos durante la discusión de ese punto en la 341.ª reunión. Su grupo apoya el proceso actual de nombramiento de expertos, mediante el cual se asegura que la selección de candidatos se basará en sus cualificaciones y experiencia. Se muestra no obstante abierto a algunos de los cambios propuestos en el proceso de nombramiento, como pueda ser la propuesta de divulgar más ampliamente las vacantes. La oradora señala la importancia de la diversidad y la inclusión, en particular en lo que respecta a cuestiones de género, etnia y discapacidad, y añade que es necesario que el proceso se lleve a cabo de manera eficiente y oportuna. Debido al carácter singular de la Comisión de Expertos, el proceso de nombramiento de sus miembros no puede compararse con el que se aplica en otros organismos del sistema de las Naciones Unidas. Es la Comisión la que ha fijado en quince años la duración máxima del mandato de sus expertos, y la Oficina ya ha indicado que tratará de asegurar que exista diversidad geográfica entre sus miembros.
63. El PIEM apoya la propuesta de publicar una convocatoria de manifestación de interés en las vacantes, y está de acuerdo en que es importante potenciar la capacidad de la Comisión de Expertos para que pueda hacer frente a la creciente carga de trabajo mediante la mejora de la eficiencia, en particular, facilitando la labor preparatoria a distancia y ampliando la duración de su reunión anual. La posibilidad de aumentar el número de miembros deberá considerarse solamente en caso de que dichas medidas no resulten satisfactorias. Su grupo apoya un mandato de cinco años, renovable dos veces, pero es contrario a la politización del proceso de nombramiento, en el que los mandantes no deben intervenir. La imparcialidad, las competencias técnicas y la independencia de la Comisión de Expertos son fundamentales. Su grupo apoya el proyecto de decisión presentado por la Oficina, pero propone que, en el apartado 2), se supriman las palabras «a fin de aumentar el número de miembros [...] de la Comisión de Expertos».
64. **Hablando en nombre del ASPAG**, una representante del Gobierno del Pakistán señala que para que los Estados Miembros sigan confiando en la labor de la Comisión de Expertos es fundamental preservar la independencia, objetividad, neutralidad, competencia y transparencia

de su proceso de selección. Estos principios, junto con el objetivo de fomentar su eficiencia y eficacia, deberían orientar las deliberaciones del Consejo de Administración. La oradora indica que deben mantenerse la representación geográfica equitativa y la igualdad de género, y que su grupo apoya una mayor difusión de las vacantes.

- 65. Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia dice que Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia, Albania y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan plenamente la iniciativa de divulgar las vacantes más ampliamente, lo que mejorará la puntualidad y la transparencia del proceso de selección. La ampliación del mandato de los expertos permitirá aprovechar durante un periodo más largo los conocimientos técnicos que estos poseen y dará a los expertos recién nombrados la posibilidad de adaptarse a su nueva función, comprender a fondo y en detalle las cuestiones examinadas y aportar una contribución más sustantiva a la labor de la Comisión. No puede hacerse una comparación entre el proceso de selección en vigor en la OIT y los procesos que se aplican en otros organismos de las Naciones Unidas sin tener en cuenta la singular estructura tripartita de la OIT y su mandato constitucional en relación con las normas internacionales del trabajo. La objetividad, imparcialidad e independencia de la Comisión de Expertos son fundamentales para garantizar que la labor de la Comisión goce de la máxima autoridad y credibilidad en el marco del sistema de control de la OIT. Debería seguir nombrándose a sus miembros a título personal como personas independientes e imparciales, con destacadas trayectorias como juristas y una experiencia directa en los sistemas jurídicos, económicos y sociales pertinentes.
- 66.** La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el actual proceso de selección y los esfuerzos invertidos por la Oficina para aumentar su transparencia. Sin embargo, rechazan toda tentativa de socavar el proceso de selección que afecte a la imparcialidad y la independencia de los expertos, porque iría en detrimento de la credibilidad del sistema de control en su totalidad. El proceso de selección debe garantizar la imparcialidad y la independencia de los miembros. El actual proceso de selección y los cambios propuestos por la Oficina son garantías suficientes a ese respecto. La Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el apartado 1) del proyecto de decisión original y no respaldan ninguna de las versiones enmendadas propuestas. No obstante, no pueden apoyar el apartado 2) por los motivos expuestos por el PIEM, y piden que se facilite información sobre el modo en que se gestionará el aumento del número de expertos propuesto.
- 67. Una representante del Gobierno de China** dice que en el proceso de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos deberían respetarse los principios de representación geográfica equitativa, imparcialidad, transparencia y tripartismo, y que entre los criterios de selección de expertos deberían figurar la objetividad, la imparcialidad, el profesionalismo y la competencia. La ampliación del número de miembros y la reducción de la duración máxima de mandatos facilitarán el respeto de esos principios. Su Gobierno apoya la enmienda propuesta por una mayoría significativa de países de América Latina y el Caribe en lo que respecta a la constitución de un grupo de trabajo tripartito.
- 68. Un representante del Gobierno de la India** expresa su satisfacción por el hecho de que la Oficina haya incorporado la propuesta formulada por la India en la 341.ª reunión del Consejo de Administración de divulgar más ampliamente las vacantes de la Comisión de Expertos. Además, las vacantes deberían divulgarse en todos los Estados Miembros a fin de atraer a los mejores talentos en la materia. Las convocatorias de manifestación de interés con respecto a las tres vacantes actuales deberían publicarse lo antes posible en el sitio web público mundial y regional de la OIT. Los miembros de la Comisión deberían pertenecer a ámbitos profesionales diversos y contar con las cualificaciones, la independencia, la imparcialidad y la

integridad requeridas. Ha de procurarse que los miembros se seleccionen siguiendo un proceso justo, competitivo y transparente.

69. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** aclara que no ha sugerido que el Director General o la Oficina deban dejar de participar en el procedimiento de nombramiento; lo que propone es que el Director General cumpla la importante función de consultar a los mandantes tripartitos. El Grupo de los Empleadores no desea debilitar el sistema, sino fortalecerlo mediante el establecimiento de un procedimiento que garantice la aceptación de los expertos y su imparcialidad. Propone que se consulte a los mandantes, no con objeto de politizar el proceso de selección, sino porque considera que podría proporcionar información adicional relevante sobre los candidatos.
70. El Grupo de los Empleadores estima que la versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por la mayoría de Estados de América Latina y el Caribe brinda una buena base para futuros debates. Otros oradores han señalado que es necesario celebrar un debate más exhaustivo a fin de llegar a un consenso sobre la forma de mejorar el proceso de selección para que sea más transparente e imparcial, y de aumentar el grado de aceptación del resultado por parte de los mandantes.
71. **Una representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) explica que el objeto del apartado 2) del proyecto de decisión es sondear la opinión del Consejo de Administración sobre la mejor forma de gestionar el aumento de la carga de trabajo que afronta la Comisión de Expertos. La propuesta tiene dos partes. La primera consiste en prorrogar formalmente dos semanas la duración de la reunión de la Comisión de Expertos para ocuparse de la labor preparatoria a distancia efectuada por los miembros de la Comisión antes de reunirse en Ginebra. De esa forma se aprovecharía plenamente la inversión realizada en la informatización de la gestión de los casos y en la facilitación del trabajo a distancia de los miembros de la Comisión. La segunda parte de la propuesta consiste en aumentar el número de miembros de la Comisión de Expertos, que es una medida que ya se ha aplicado en la Organización. Si se apoya la propuesta, habría que definir algunas formalidades precisas, como el número de expertos, las garantías de equilibrio geográfico y la posible rotación de puestos.
72. **La portavoz del Grupo de los Trabajadores** acoge con satisfacción que haya acuerdo general en la importancia de que la Comisión de Expertos goce de la máxima independencia, imparcialidad y competencias técnicas. No le parece que la mayoría de los miembros del Consejo de Administración quiera seguir examinando la forma de conseguir ese objetivo, y señala que algunos Gobiernos son partidarios de que se mantenga el procedimiento actual con los cambios propuestos por la Oficina.
73. La oradora acoge favorablemente que el Grupo de los Empleadores preconice que el Director General cumpla una importante función en el proceso de selección, pero no considera que esa idea se haya reflejado en la versión enmendada del proyecto de decisión propuesta por el Grupo, que no ha obtenido el respaldo de otros miembros del Consejo de Administración. Por otra parte, solo un miembro gubernamental ha apoyado un aspecto de la propuesta formulada por una mayoría de Estados de América Latina y el Caribe. En cambio, el proyecto de decisión original ha recibido un claro apoyo.
74. En lo que respecta al apartado 2) del proyecto de decisión, el Grupo de los Trabajadores está dispuesto a ser flexible. La oradora propone que, en primer lugar, se amplíe la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con carácter experimental. Toma nota del firme apoyo dado a la divulgación amplia e inmediata de las tres vacantes actuales, y pregunta a la Oficina si para ello será necesario modificar el proyecto de decisión.

75. **La representante del Director General** (Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo) responde que la Oficina se encargará de divulgar ampliamente las vacantes actuales sin modificar el proyecto de decisión. Sin embargo, no será posible publicarlas nueve meses antes del inicio de la próxima reunión de la Comisión de Expertos.
76. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia aclara, en respuesta a la portavoz del Grupo de los Trabajadores, que ha manifestado su apoyo al apartado 1), pero no ha respaldado el apartado 2).
77. **Hablando en nombre de una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile solicita que se aplase la discusión a fin de disponer de más tiempo para examinar las diferentes contribuciones, que podrían enriquecer el proyecto de decisión.
78. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** apoya firmemente la solicitud de aplazamiento para disponer de más tiempo.
- (El Consejo de Administración reanuda el examen del punto en una sesión ulterior).*
79. **La Presidenta** anuncia que, tras mantener extensas consultas, y a la luz de las propuestas presentadas por varios grupos y países, la Oficina ha distribuido una versión revisada del proyecto de decisión para que el Consejo de Administración la examine. Señala a la atención de los presentes la cláusula que figura entre corchetes en el apartado 3):
- le informe en su 347.ª reunión (marzo de 2023) acerca de la puesta en práctica de los ajustes introducidos en el procedimiento vigente y de otras posibles mejoras, si se estima necesario, tras la celebración de consultas tripartitas [que deberá convocar la Presidenta del Consejo de Administración].
80. **La Portavoz del Grupo de los Trabajadores** agradece al Grupo de los Empleadores su voluntad de colaborar con el Grupo de los Trabajadores para superar las diferencias y alcanzar el consenso, y subraya la capacidad del diálogo social para contribuir a conciliar las diferencias cuando hay opiniones divergentes. La versión revisada del proyecto de decisión dista mucho de ser la ideal, pero refleja cierto grado de acuerdo.
81. Su grupo apoya plenamente el actual proceso de nombramiento de expertos y solo quiere que se introduzcan pequeños cambios, pero, habida cuenta de las diferentes opiniones de otros miembros del Consejo de Administración, está dispuesto a apoyar la versión revisada del proyecto de decisión, sin el texto que figura entre corchetes en el apartado 3). Ya existen procedimientos apropiados para la celebración de consultas tripartitas con anterioridad a la presentación de un informe de la Oficina al Consejo de Administración, y su grupo no cree que sea necesario modificar esos procedimientos.
82. **La portavoz del Grupo de los Empleadores** agradece al Grupo de los Trabajadores y al Grupo Gubernamental su espíritu de compromiso, y acoge favorablemente la versión revisada del proyecto de decisión, que contiene ajustes que servirán para actualizar el proceso de nombramiento de la Comisión de Expertos y para que guarde mayor conformidad con el principio de tripartismo y sea más transparente. La oradora apoya las nuevas disposiciones previstas con respecto a la divulgación de las vacantes y la selección de nuevos miembros de la Comisión. Dichas disposiciones aportan importantes mejoras que garantizarán la transparencia y la buena gobernanza, que en cierta medida eran insuficientes en el procedimiento actual.
83. La oradora comunica que su grupo está dispuesto a seguir discutiendo la presente cuestión en el marco de consultas tripartitas exhaustivas y provechosas. Su grupo apoya la versión

revisada del proyecto de decisión y está de acuerdo en que el texto entre corchetes debería suprimirse.

84. **Hablando en nombre de una significativa mayoría de Estados de América Latina y el Caribe**, un representante del Gobierno de Chile agradece a todos los mandantes tripartitos los esfuerzos desplegados para redactar un texto que englobe una amplia diversidad de opiniones y proporcione un punto de partida para llegar al consenso. La versión revisada del proyecto de decisión incorpora importantes elementos de las propuestas que ha presentado su grupo.
85. Tras reiterar la importancia que su grupo atribuye al sistema de control de la OIT, el orador reconoce el papel fundamental que cumple la Comisión de Expertos en cuanto que órgano independiente constituido por expertos imparciales y competentes. En consecuencia, podrían hacerse nuevas mejoras en el proceso de selección en relación con la transparencia, la rendición de cuentas, la buena gobernanza y la participación de los mandantes. Por ejemplo, su grupo acoge con satisfacción el apoyo general que se ha dado a la propuesta de divulgar más ampliamente las vacantes mediante una convocatoria pública de manifestación de interés, pero también considera fundamental que se garantice un seguimiento adecuado que comprenda una evaluación atenta del procedimiento enmendado. Un grupo de trabajo tripartito sería el marco institucional más adecuado para examinar la introducción de posibles nuevos cambios. Sin embargo, su grupo está dispuesto a aceptar que sea el Consejo de Administración el que se encargue de revisar, en su reunión de marzo de 2023, el procedimiento modificado y las nuevas mejoras que se introduzcan. De conformidad con el proyecto de decisión revisado, todas las consideraciones al respecto han de basarse en consultas tripartitas, que deberán ser exhaustivas, transparentes e incluyentes, y abiertas a la participación de todos los mandantes tripartitos, cuyas opiniones deben recogerse debidamente en los documentos preparatorios que se presenten al Consejo de Administración. Además, la Oficina debe mantener informado a la Presidenta del Consejo de Administración de todo avance que se produzca en dichas consultas tripartitas.
86. En el entendimiento de que las opiniones expresadas en la presente reunión del Consejo de Administración serán orientativas, su grupo está dispuesto a apoyar el proyecto de decisión revisado sin el texto entre corchetes.
87. **Hablando en nombre del PIEM**, una representante del Gobierno del Canadá afirma que el actual proceso de selección es adecuado y ha respondido a las necesidades de la OIT durante muchos años. Desde hace largo tiempo, su grupo es partidario de que los mandantes de la OIT no participen de ninguna forma en el proceso de nombramiento de expertos de la Comisión de Expertos, que corre a cargo del Director General. Sin embargo, habida cuenta de que otros miembros del Consejo de Administración han pedido que se introduzcan algunos ajustes, el PIEM está de acuerdo con el proyecto de decisión revisado, siempre que se suprima el texto entre corchetes.
88. **Hablando en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros**, una representante del Gobierno de Eslovenia señala que Macedonia del Norte, Albania y Noruega suscriben su declaración. La Unión Europea y sus Estados miembros refrendan la declaración del PIEM. Agradece a la Oficina que haya presentado nuevas aclaraciones y que haya mantenido consultas sobre el procedimiento de nombramiento de expertos, y agradece también las contribuciones de los interlocutores sociales y los Gobiernos en aras de lograr un acuerdo.

89. La oradora celebra los ajustes introducidos en los métodos de trabajo de la Comisión de Expertos, en particular, la ampliación de la duración de su reunión anual, lo que facilitará una gestión eficaz de la creciente carga de trabajo que afronta la Comisión. Subraya que para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de la Comisión, es muy importante que el nombramiento de tres nuevos expertos y la renovación de los mandatos de cuatro expertos en 2022 se realicen oportunamente y de acuerdo con los principios establecidos en el proyecto de decisión revisado.
90. La Unión Europea y sus Estados miembros reiteran su compromiso con los principios de independencia, objetividad e imparcialidad, que sustentan la labor de la Comisión de Expertos, y seguirán apoyando a la Comisión y al sistema de control de la OIT en su conjunto. Señalan que, tras la introducción de los ajustes, el proceso de selección seguirá guardando conformidad con dichos principios, y consideran que la Oficina debería seguir cumpliendo una función principal para garantizar que los expertos de la Comisión no sean nombrados por ningún grupo en particular. Consideran que en la versión revisada del proyecto de decisión se tienen debidamente en cuenta las preocupaciones manifestadas por todos los mandantes, pero no ven la necesidad de mantener el texto entre corchetes. Por tanto, la Unión Europea y sus Estados miembros apoyan el proyecto de decisión revisado una vez suprimido el texto entre corchetes.
91. **Hablando en nombre de una serie de países, la mayoría de ellos pertenecientes al ASPAG**, una representante del Gobierno del Pakistán recuerda que es necesario preservar la independencia, la objetividad, la neutralidad, la competencia y la transparencia del sistema de control, manteniendo al mismo tiempo una representación geográfica equitativa y la igualdad de género. Permitir que los interlocutores sociales lleguen a un consenso excluyendo a los Gobiernos puede tener ventajas prácticas, pero tal medida es contraria al principio del tripartismo. Los Gobiernos deben contribuir a la búsqueda de consensos tripartitos y participar activamente en los procesos que les imponen obligaciones. Esa cuestión es especialmente relevante para el debate en curso, dado que son los Gobiernos los que han de responder ante la Comisión de Expertos.
92. La función de control debería corresponder al Consejo de Administración a fin de asegurar el fortalecimiento de las instituciones y no de cargos individuales. Por tanto, la revisión del procedimiento de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos debería dirigirla la Presidenta del Consejo de Administración, y no la Oficina. La oradora propone que la Presidenta ponga en marcha ese proceso y lo supervise. No obstante, su grupo no bloqueará el consenso sobre el proyecto de decisión.
93. **La Vicepresidenta trabajadora** señala que el Grupo de los Trabajadores siempre discutirá las cuestiones planteadas al Consejo de Administración con el Grupo Gubernamental.

Decisión

94. **Con miras a asegurar la transparencia, el equilibrio geográfico, la inclusividad y la eficacia del procedimiento de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, al tiempo que se preserva su independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos, el Consejo de Administración pide al Director General que:**
- 1) **aplique los siguientes ajustes al procedimiento de nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el entendido de que todos los demás aspectos del procedimiento deberían llevarse a cabo conforme a la práctica establecida:**

- a) las tres vacantes actualmente abiertas en la composición de la Comisión de Expertos se difunden ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT lo antes posible;
 - b) las futuras vacantes en la composición de la Comisión de Expertos se difunden ampliamente anunciando la convocatoria de manifestación de interés en el sitio web público mundial y regional de la OIT nueve meses antes del inicio de la reunión de la Comisión de Expertos en la que se sepa que habrá una vacante;
 - c) en el procedimiento de selección no se acepta ningún tipo de intervención o declaración pública por parte de los mandantes de la OIT sobre los candidatos o el procedimiento de selección;
 - d) el Director General realiza propuestas a la Mesa del Consejo de Administración con el fin de aclarar y dar a conocer mejor los criterios para la selección de expertos respetando los criterios esenciales de independencia, imparcialidad y conocimientos técnicos;
 - e) el Director General mantiene informada a la Mesa del Consejo de Administración y le presenta un informe detallado sobre el procedimiento de selección para su consideración en una sesión especial;
 - f) el Director General mantiene informada a la Mesa del Consejo de Administración sobre la próxima renovación de los mandatos y propone al Consejo de Administración la renovación de los mandatos, salvo cuando un miembro no cumpla con sus obligaciones en tiempo y forma o no asista a las reuniones de la Comisión;
- 2) prepare propuestas para su 344.^a reunión (marzo de 2022), sobre la base de sus orientaciones, a fin de ampliar la duración de la reunión anual de la Comisión de Expertos con miras a garantizar que se proporcione a la Comisión tiempo suficiente para hacer frente a su carga de trabajo, y
 - 3) le informe en su 347.^a reunión (marzo de 2023) acerca de la puesta en práctica de los ajustes introducidos en el procedimiento vigente y de otras posibles mejoras, si se estima necesario, tras la celebración de las consultas tripartitas.

(GB.343/LILS/3, párrafo 42, en su versión enmendada por el Consejo de Administración)

4. Informe de la cuarta reunión (parte I) del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (19-23 de abril de 2021), presentado por la Presidenta del Comité (GB.343/LILS/4)

95. 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 19 de octubre de 2021.
96. 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 el 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

97. El Consejo de Administración toma nota del informe de la Presidenta del Comité Tripartito Especial establecido de conformidad con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), relativo a la cuarta reunión (parte I, 19-23 de abril de 2021), acoge con satisfacción la labor del Comité en relación con el examen de 39 instrumentos internacionales sobre trabajo marítimo, y decide:
- a) designar al Sr. Martin Marini (Singapur) como Presidente del Comité por un periodo de tres años (2021-2024);
 - b) clasificar los Convenios núms. 55, 56, 68, 69, 70, 75, 92, 108, 133, 134, 147, 163, 164, 165, 178, y el Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, así como las Recomendaciones núms. 9, 10, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185 como normas «superadas», y pedir a la Oficina que adopte las medidas de seguimiento necesarias;
 - c) pedir a la Oficina que lleve a cabo una iniciativa para promover, con carácter prioritario, la ratificación del MLC, 2006 entre los Estados Miembros que siguen vinculados por convenios superados, a saber: Angola, Azerbaiyán, Camerún, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Chequia, Dominica, Egipto, Estados Unidos de América, Georgia, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Guyana, Iraq, Israel, Kirguistán, Mauritania, México, Macedonia del Norte, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Perú, República de Moldova, Sierra Leona, Somalia, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Turquía, Ucrania, Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de);
 - d) pedir a la Oficina que lleve a cabo una iniciativa para promover, con carácter prioritario, la ratificación del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) entre los Estados Miembros que siguen vinculados por los Convenios núms. 55, 56, 134, 164 y 178, a saber: Azerbaiyán, Costa Rica, Chequia, Dominica, Estados Unidos de América, Iraq, Egipto, Guinea, Israel, Kirguistán, Macedonia del Norte, México, Perú, Tayikistán, Trinidad y Tabago, Turquía y Uruguay;
 - e) alentar a los Estados que ya hayan ratificado el MLC, 2006, o el Convenio núm. 188, o ambos, pero que siguen vinculados por convenios superados relacionados con territorios no metropolitanos, a saber, China, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, a extender la aplicación del MLC, 2006 o del Convenio núm. 188 o ambos, según el caso, a esos territorios;
 - f) convocar una reunión tripartita de expertos de cuatro días en 2024 destinada a compartir los conocimientos sobre la aplicación del Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), para la cual se asignarían fondos de manera prioritaria, sobre la base de la composición 8-8-8, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025;
 - g) alentar a los Estados Miembros que siguen vinculados por el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108) a que ratifiquen el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185), y a tal efecto, convoque una reunión tripartita de expertos de cuatro días en 2023 para examinar los desafíos que se siguen planteando para la aplicación y la ratificación de este convenio, y decida que el costo de esta reunión, prevista con una composición de 8-8-8, se financie, en primer lugar, con cargo a los ahorros que puedan obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su

defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General podrá proponer otros métodos de financiación en una etapa ulterior del bienio 2022-2023;

- h)* alentar a un Estado Miembro (Francia) que ya ha ratificado el Convenio núm. 185, pero que sigue vinculado por el Convenio núm. 108 en lo que respecta a los territorios no metropolitanos, a extender la aplicación del Convenio núm. 185 a estos territorios;
- i)* tomar nota de las recomendaciones del Comité sobre el retiro de los Convenios núms. 70, 75, 165, 178, y del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, y sobre el retiro de las Recomendaciones núms. 9, 10, 28, 48, 75, 76, 78, 105, 106, 108, 138, 140, 141, 142, 155, 173 y 185, normas con respecto a las cuales considerará la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la 111.^a reunión (2023) de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase GB.343/INS/2);
- j)* tomar nota de las recomendaciones del Comité sobre la derogación del Convenio núm. 163, con respecto al cual considerará la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la 111.^a reunión (2023) de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase GB.343/INS/2);
- k)* tomar nota de las recomendaciones del Comité sobre la derogación de los Convenios núms. 22, 23, 55, 56, 58, 68, 69, 92, 133, 134, 146, 164 y 166, con respecto a los cuales considerará la posibilidad de inscribir un punto en el orden del día de la 118.^a reunión (2030) de la Conferencia Internacional del Trabajo (véase GB.343/INS/2);
- l)* aprobar el establecimiento de un grupo de trabajo tripartito OIT-OMI para determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos, de conformidad con la resolución contenida en el anexo I, compuesta por ocho Gobiernos que ha de designar la OMI, ocho representantes de los armadores y ocho representantes de la gente de mar, y decidir que los costos pertinentes de las reuniones anuales de tres días de 2022 y 2023 se financien, en primer lugar, con cargo a los ahorros que puedan obtenerse de la Parte I del Presupuesto o, en su defecto, con cargo a la Parte II, en el entendido de que, si posteriormente esto no resultara posible, el Director General podrá proponer otros métodos de financiación en una etapa ulterior del 2022-2023; la financiación de la reunión de 2024 tendría prioridad en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025, y
- m)* pedir que el resultado de los trabajos del grupo de trabajo tripartito OIT-OMI se comuniquen en un informe al Consejo de Administración y al órgano competente de la OMI.

(GB.343/LILS/4, párrafo 15)

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

98. **El Grupo de los Trabajadores** reitera que la derogación o el retiro de los instrumentos superados debería acompañarse de una promoción activa de la ratificación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) y del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188). La Oficina debería dar prioridad a estas iniciativas en los Estados Miembros que todavía se hallan vinculados por convenios superados. La Oficina debería seguir trabajando con los Estados Miembros obligados por el MLC, 2006, y por el Convenio núm. 188 para garantizar la aplicación de dichos instrumentos en los territorios no metropolitanos.
99. El Grupo respalda las recomendaciones propuestas en el anexo II en relación con el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108) y el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), y espera que la reunión de expertos sobre este último instrumento allane el camino para futuras actividades.
100. Al tiempo que agradece la información facilitada sobre el seguimiento de las resoluciones adoptadas por el Comité Tripartito Especial sobre la aplicación y puesta en práctica del MLC, 2006 durante la pandemia de COVID-19 y la vacunación contra la COVID-19 para la gente de mar, información de la que el Consejo de Administración ha tomado nota, el Grupo exhorta a los Estados Miembros a que intensifiquen la aplicación de esas resoluciones para mitigar las repercusiones sufridas en las cadenas mundiales de suministro y en la vida de la gente de mar, en particular respecto al acceso a la atención médica en tierra y a la repatriación.
101. La OIT debería incrementar su colaboración con la Organización Marítima Internacional en relación con el abandono de la gente de mar y el trato justo de la gente de mar detenida como sospechosa de haber cometido delitos marítimos.
102. **Los Estados Unidos** suscriben las conclusiones del Comité Tripartito Especial relativas a los instrumentos que podrían derogarse o retirarse. Toman nota de que la OIT ha explicado que la derogación de un convenio, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 19, párrafo 9, de la Constitución de la OIT, solo implica el fin del papel que la OIT desempeña en apoyo de la aplicación del convenio considerado, pero no el fin de este ni la extinción de los derechos y obligaciones derivados de él. Así pues, las medidas que la OIT pueda adoptar para derogar determinados convenios no tendrán trascendencia en el estatus jurídico de los mismos entre los Estados que sean parte en ellos.

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 Cuestiones Jurídicas

5. Proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional y proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Africana (GB.343/LILS/5)

- 103.** 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 19 de octubre de 2021.
- 104.** 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 el 1.º de noviembre de 2021.

Decisión

- 105. El Consejo de Administración aprueba el texto del proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y el del proyecto de acuerdo entre la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Africana, y autoriza al Director General o a su representante a firmar los acuerdos en nombre de la OIT.**

(GB343/LILS/5, párrafo 11)

Resumen de los comentarios escritos recibidos durante el examen del punto por correspondencia ²

- 106. El Grupo de los Trabajadores** acoge favorablemente el proyecto de acuerdo entre la OIT y la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), ya que la pandemia de COVID-19 ha incrementado la necesidad de que exista mejor entendimiento entre ambas organizaciones. Aunque considera satisfactorio el ámbito de aplicación del acuerdo, el Grupo señala que no alcanza a aportar la respuesta coordinada que el sistema de las Naciones Unidas requiere para abordar los retos laborales existentes en la industria de la aviación. La ejecución del acuerdo debería garantizar que la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y las cuestiones de salud y seguridad se traten de manera oportuna, antes de que se entablen las futuras discusiones sobre una recuperación económica verde, sostenible e inclusiva para el sector de la aviación civil.
- 107.** Aunque el Grupo aprueba el proyecto de acuerdo entre la OIT y la Unión Africana, opina que el lenguaje utilizado en el tercer párrafo de su preámbulo para describir la OIT podría reflejar mejor el singular valor añadido que representan las normas internacionales del trabajo y el tripartismo. Este aspecto debería tratarse durante la aplicación del acuerdo.

² 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.