



Consejo de Administración

343.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas
Internacionales del Trabajo

LILS

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos
Humanos

Fecha: 11 de octubre de 2021

Original: inglés

Tercer punto del orden del día

Procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones acerca del procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 42).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo.

Repercusiones en materia de políticas: Reforzar el control reconocido y efectivo de las normas internacionales del trabajo mejorando aún más la transparencia del sistema de control.

Repercusiones jurídicas: Ninguna

Repercusiones financieras: La decisión de ampliar el número de miembros de la Comisión de Expertos y de establecer un sistema de solicitud en línea para los candidatos a expertos tendría implicaciones financieras que aún no se han estimado.

Seguimiento requerido: Aplicación de la decisión del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo; GB.334/INS/5; GB.334/PV; GB.335/INS/5; GB.335/PV; GB.341/LILS/6; GB.341/PV.

▶ Índice

	Página
Introducción	5
A. Mayor transparencia del procedimiento competitivo de selección.....	5
Autoridad para seleccionar expertos	5
Organización oportuna, publicidad de las próximas vacantes y difusión preliminar del proceso de selección.....	7
Criterios para la selección de candidatos	7
Procedimiento de selección	7
B. Equilibrio geográfico, diversidad e inclusividad	8
C. Duración y renovación del mandato de los expertos	8
D. Prácticas de selección de expertos en los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas	9
Procedimiento de selección y nombramiento de los expertos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (relatores especiales que tienen mandatos temáticos o por países)	9
Procedimiento de selección y nombramiento de los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos	10
E. Posibles mejoras del procedimiento de selección para su examen por el Consejo de Administración	12
Proyecto de decisión	13

▶ Introducción

1. En su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración tomó nota de la información facilitada por la Oficina en el documento [GB.341/LILS/6](#) sobre el procedimiento para el nombramiento de miembros de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones («la Comisión de Expertos») y pidió a la Oficina que preparara un documento para su 343.^a reunión (noviembre de 2021) teniendo en cuenta la discusión celebrada ¹.
2. En general, los comentarios realizados durante la discusión pueden resumirse en los cuatro epígrafes siguientes:
 - Mayor transparencia del proceso competitivo de selección dando publicidad a las próximas vacantes y realizando una labor de divulgación preliminar; organización oportuna del proceso de selección y publicación de los criterios de selección;
 - Equilibrio geográfico, diversidad e inclusividad en el proceso de selección;
 - Examen de la duración y de la renovación de los mandatos de los expertos;
 - Buenas prácticas que se siguen en otros órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas.

▶ A. Mayor transparencia del procedimiento competitivo de selección

Autoridad para seleccionar expertos

3. En la 341.^a reunión del Consejo de Administración se realizó un importante debate sobre el procedimiento de selección para la Comisión de Expertos, en el que se plantearon diversas opiniones. El Grupo de los Empleadores consideró necesario revisar el proceso de nombramiento de los miembros de la Comisión de Expertos para garantizar que responda a las necesidades de la gobernanza tripartita en materia de control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. El Grupo también observó que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se señala que la Organización deriva su fuerza de la participación y la responsabilidad de sus mandantes tripartitos en la Organización. Además, el Grupo de los Empleadores consideró problemático que la identificación de los nuevos expertos quede hoy en manos de la Oficina, que ayuda a los expertos a preparar sus evaluaciones y, en consecuencia, tiene una influencia considerable sobre ellos. Asimismo, el Grupo de los Empleadores indicó que no parece adecuado, en términos de gobernanza y de transparencia, que la responsabilidad de identificar a los futuros expertos y de preparar el trabajo de estos se concentre en las mismas personas ².
4. El Grupo de los Trabajadores consideró que el Consejo de Administración no debería desempeñar ningún papel en el procedimiento de selección ni establecer un comité

¹ [GB.341/PV](#), párr. 787.

² [GB.341/PV](#), párrs. 762 y 777.

tripartito *ad hoc* compuesto por miembros del Consejo. La tarea de seleccionar a los expertos debería seguir en manos de la Oficina para garantizar que los criterios de selección sigan siendo los expuestos en el documento de la Oficina y que los expertos se seleccionen en función de sus conocimientos técnicos, su imparcialidad y su independencia. La politización de la selección, que resultaría inevitablemente de la presión ejercida por los grupos sobre los miembros de un comité tripartito, socavaría la independencia, la imparcialidad y la autoridad de los expertos.

5. El grupo de los Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC) consideró que el procedimiento de selección debería modernizarse para aumentar la transparencia, la rendición de cuentas, la eficacia y la eficiencia a fin de garantizar el nombramiento oportuno de expertos. El grupo pidió que se cumpliera el compromiso de la Declaración del Centenario de garantizar una participación plena, equitativa y democrática de los mandantes en la gobernanza de la OIT.
6. El grupo de África señaló que debería incrementarse la transparencia e inclusividad del procedimiento de selección y que en este procedimiento se debería tener en cuenta la diversidad geográfica de las subregiones de África. El grupo también pidió que se revisaran algunos de los actuales criterios de selección para aumentar la claridad.
7. Otros miembros (del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM) y la Unión Europea) subrayaron la importancia de que se reconozca que los expertos son imparciales, técnicamente competentes e independientes a fin de garantizar que la Comisión de Expertos pueda seguir gozando de un grado máximo de autoridad y reconocimiento en el sistema de control de la OIT. Ambos grupos dieron su apoyo al actual proceso transparente de selección, que garantiza que los expertos son elegidos exclusivamente por sus cualificaciones. También señalaron que son partidarios de que se utilice un proceso de divulgación más amplio y transparente cuando se produzcan vacantes y destacaron la importancia de cubrir las vacantes en los plazos previstos.
8. Todos los miembros del Consejo de Administración reconocieron que la independencia es el atributo fundamental de la Comisión de Expertos y que el método de selección de los expertos debería continuar preservando la independencia de la Comisión o incluso reforzarla.
9. El reparto de responsabilidades entre el Consejo de Administración y el Director General se ha consolidado a través de una práctica constante desde que hace casi cien años se realizaron los primeros nombramientos. El Consejo de Administración ha procedido sistemáticamente al nombramiento de expertos por recomendación de su Mesa a partir de las propuestas del Director General. Este procedimiento siempre se ha considerado adecuado para garantizar que los miembros de la Comisión de Expertos se eligen en función de sus conocimientos especializados, su independencia y su imparcialidad. Desde el principio —con cierta evolución para abordar mejoras como la composición geográfica y de género de la Comisión de Expertos— el Director General ha llevado a cabo el proceso de selección de expertos cualificados y ha presentado propuestas a la Mesa del Consejo de Administración para que recomiende al Consejo de Administración un único candidato. El Consejo de Administración ha conservado la autoridad final sobre los nombramientos. Desde 2009, el Consejo de Administración realiza los nombramientos por recomendación de su Mesa a partir de una lista ampliada de cuatro a cinco candidatos seleccionados y propuestos por el Director General.

10. En este contexto, el Consejo de Administración podría considerar las siguientes propuestas con el fin de seguir reforzando la buena gobernanza y la transparencia del actual procedimiento de selección.

Organización oportuna, publicidad de las próximas vacantes y difusión preliminar del proceso de selección

11. Varios miembros del Consejo de Administración se refirieron a la necesidad de dar una amplia publicidad a la convocatoria de manifestación de interés para que pueda presentarse el mayor número posible de candidatos cualificados. El grupo de África propuso que, para incrementar la transparencia y el carácter inclusivo, las vacantes se comunicaran tanto a las oficinas pertinentes de las regiones como a las oficinas regionales de la OIT. El grupo de los PIEM y la Unión Europea señalaron que estaban a favor de un proceso de divulgación más amplio y transparente que se realice de forma más activa e inclusiva. Un representante del Gobierno de la India declaró que el procedimiento de selección debería ir acompañado de un programa de divulgación que incluya la publicación de las convocatorias de manifestación de interés en revistas y periódicos internacionales de renombre, así como en línea.
12. Algunos miembros (del GRULAC y del PIEM) también se refirieron a la necesidad de asegurarse de que el procedimiento de selección se lleve a cabo de manera oportuna. El GRULAC propuso que el procedimiento de selección comenzara seis meses antes de que finalizara el mandato de un miembro saliente. La Unión Europea subrayó la importancia de proveer las vacantes recientes y futuras de manera oportuna de forma que la Comisión de Expertos pueda proseguir sus labores sin trabas.
13. Teniendo en cuenta este debate, el Consejo de Administración podría considerar la posibilidad de solicitar a la Oficina que publique la vacante nueve meses antes de que finalice el mandato de un experto y que difunda ampliamente la convocatoria de candidaturas a través de diversos medios, incluidas las páginas web mundiales y regionales de la OIT.

Criterios para la selección de candidatos

14. Teniendo en cuenta las opiniones del Consejo de Administración en relación con la clarificación y la mejora de los criterios de selección de expertos, y de conformidad con la práctica constante seguida desde la creación de la Comisión de Expertos, la Oficina podría preparar propuestas, en consulta con la Mesa del Consejo de Administración, para que el Consejo de Administración las examine en su 344.^a reunión (marzo de 2022).
15. En cuanto a la experiencia relevante que se requiere para formar parte de la Comisión, parece adecuado que el procedimiento de selección trate de mantener el actual equilibrio entre la experiencia judicial y académica, y la experiencia profesional de los expertos que poseen un profundo conocimiento de las condiciones de trabajo y de la aplicación de la legislación laboral.

Procedimiento de selección

16. Teniendo en cuenta el debate que tuvo lugar en la 341.^a reunión del Consejo de Administración, el Director General seguiría presentando las solicitudes de hasta cinco expertos por cada vacante a la consideración de la Mesa del Consejo de Administración.

► B. Equilibrio geográfico, diversidad e inclusividad

17. En la 341.^a reunión del Consejo de Administración, el GRULAC propuso que entre los criterios de selección se tuviera en cuenta la necesidad de lograr el equilibrio adecuado entre los países de la región geográfica concernida ³. El grupo de África señaló que la diversidad geográfica resulta problemática para las subregiones de África, dada la distribución geográfica del continente ⁴.
18. Si bien los expertos no son representantes de Estados Miembros y desempeñan sus funciones a título personal, la diversidad geográfica es importante para que la Comisión se beneficie de una experiencia directa en diferentes sistemas jurídicos, económicos y sociales. Aunque en un principio el criterio esencial para la selección de los expertos era únicamente su experiencia, la Conferencia también señaló la importancia de que en la composición de la Comisión estuvieran representados diversos sistemas industriales y jurídicos y niveles de desarrollo de los Estados Miembros ⁵.
19. En consecuencia, en el procedimiento de selección se ha prestado y se seguirá prestando especial atención al mantenimiento de la diversidad geográfica. Cuando se produce una vacante en una región determinada, se cubre mediante la selección de un candidato de la misma región. El equilibrio geográfico se mantenía bien en la última composición completa de la Comisión de Expertos, que en 2020 tenía cinco expertos de África (Camerún, Madagascar, Marruecos, Sierra Leona y Sudáfrica), cinco de las Américas (Argentina, Brasil, los Estados Unidos de América, Panamá y Trinidad y Tabago), cuatro de Asia (Australia, India, Japón y Tailandia), uno de los Estados Árabes (Líbano) y cinco de Europa (Alemania, Federación de Rusia, Francia, Grecia, y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).
20. Con el tiempo, también se han introducido otras consideraciones en materia de diversidad. Por ejemplo, en el procedimiento de selección se busca sistemáticamente la paridad de género, lo que ha llevado al actual equilibrio de género de la Comisión.
21. Podrían tenerse en cuenta otras formas de diversidad e inclusión, por ejemplo, en relación con la selección de personas con discapacidad.

► C. Duración y renovación del mandato de los expertos

22. El Consejo de Administración también examinó la duración de los mandatos de los expertos y el número máximo de renovaciones. Se realizaron tres propuestas:
 - nombramiento para un mandato de seis años, renovable una vez (doce años máximo),
 - nombramiento para un mandato de tres años, renovable dos veces (nueve años máximo), o

³ GB.341/PV, párr. 759.

⁴ GB.341/PV, párr. 766.

⁵ OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, octava reunión, Ginebra, 1926, 401. La Conferencia confirmó la opinión de la Oficina de que los miembros de la Comisión de Expertos deberían conocer profundamente las condiciones de trabajo y la aplicación de la legislación laboral. Debería tratarse de personalidades independientes y representar en la medida de lo posible los distintos grados de desarrollo industrial y la diversidad de métodos industriales existentes entre los Estados Miembros de la Organización.

- nombramiento para un mandato de tres años, renovable cuatro veces (quince años máximo, que es la práctica actual).
23. El Consejo de Administración nunca ha debatido la posibilidad de limitar la renovación de los mandatos de los expertos. En 2002, la Comisión de Expertos examinó la cuestión y adoptó directrices internas para disuadir a los expertos de volver a presentarse después de haber completado un máximo de quince años en la Comisión (es decir, si su mandato ya había sido renovado por el Consejo de Administración cuatro veces). La Comisión de Expertos tomó esta decisión de forma independiente, en virtud de su autoridad para determinar sus propias normas internas y métodos de trabajo.
24. Los mandatos más largos -como un mandato de cinco años renovable dos veces- tendrían la ventaja de permitir al Consejo de Administración gestionar las renovaciones a intervalos más amplios, al tiempo que permitirían a los expertos recién nombrados acumular más experiencia y hacer una mayor contribución sustantiva al trabajo de la Comisión antes de que su mandato se renovara.

▶ D. Prácticas de selección de expertos en los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas

25. En esta sección se resumen los procedimientos de selección y nombramiento que siguen los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas. Al examinar las prácticas de los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas y considerar su idoneidad para la Comisión de Expertos, debe tenerse en cuenta la naturaleza diferente de las organizaciones que las utilizan y las diferentes funciones que tienen estas organizaciones.

Procedimiento de selección y nombramiento de los expertos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (relatores especiales que tienen mandatos temáticos o por países)

26. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas supervisa una serie de «procedimientos especiales». Básicamente estos «procedimientos» son mandatos para presentar informes y asesorar sobre derechos humanos que ejecutan expertos en la materia, desde una perspectiva temática o en relación con un país específico. Los titulares nombrados no perciben ninguna remuneración y son elegidos por un mandato de tres años, que puede ser prorrogado por otros tres años.
27. Los titulares de mandatos son nombrados a través de proceso competitivo y transparente. Los criterios aplicados en el curso de la designación, la selección y el nombramiento de los titulares de mandatos incluyen la transparencia en la estipulación de los criterios generales que se consideran de importancia primordial⁶:
- experiencia en la esfera del mandato;
 - independencia;
 - imparcialidad;

⁶ Resolución 5/1 del Consejo de Derechos Humanos de 18 de junio de 2007

- integridad personal;
 - objetividad.
- 28.** En el procedimiento de selección se debe tener en cuenta el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa, así como una representación adecuada de los diferentes sistemas jurídicos.
- 29.** El procedimiento de selección establece claramente requisitos objetivos para los candidatos seleccionables, en particular en relación con las calificaciones, los conocimientos especializados pertinentes, la competencia reconocida y la flexibilidad/disponibilidad y tiempo suficiente para cumplir eficazmente las funciones del mandato ⁷.
- 30.** El procedimiento de solicitud incluye:
- una convocatoria de candidaturas publicada en el sitio web del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ⁸;
 - estadísticas de los actuales titulares de mandatos de procedimientos especiales (por región geográfica y género) e información sobre los anteriores titulares de mandatos ⁹;
 - el requisito de presentar un formulario de solicitud que contenga los datos personales y una carta de motivación ¹⁰.

Procedimiento de selección y nombramiento de los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos

- 31.** Los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos son comités de expertos que han recibido un mandato de supervisar la aplicación de los principales tratados internacionales de derechos humanos ¹¹.
- 32.** Los tratados establecen diversos criterios para orientar a los Estados partes en la designación y elección de miembros de los órganos creados en virtud de tratados ¹². La Asamblea General de las Naciones Unidas ¹³ y las Directrices sobre la independencia y la imparcialidad de los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos («directrices de Addis Abeba») proporcionan orientaciones adicionales ¹⁴. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH), que es la Secretaría

⁷ Decisión 6/102 del Consejo de Derechos Humanos de 27 de septiembre de 2007.

⁸ Véanse, por ejemplo, los [nombramientos](#) en el 48.º periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos (13 de septiembre a 8 de octubre de 2021).

⁹ Véase la página web del [Grupo Consultivo](#) pertinente que asesora al Presidente del Consejo de Derechos Humanos sobre la selección de candidatos.

¹⁰ [Resolución 16/21 del Consejo de Derechos Humanos](#) de 12 de abril de 2011.

¹¹ Actualmente existen [nueve órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos](#), uno para cada uno de los nueve tratados internacionales fundamentales en materia de derechos humanos.

¹² Véase, por ejemplo, la [29.ª reunión de los Estados partes](#) (Nueva York, 24 de junio de 2021): Elección de miembros del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial para sustituir a aquellos cuyo mandato expira el 19 de enero de 2022.

¹³ Véase la Resolución 68/268 de la Asamblea General de las Naciones Unidas: [Fortalecimiento y mejora del funcionamiento eficaz del sistema de órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos](#).

¹⁴ Asamblea General de las Naciones Unidas, [Informe de los presidentes de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos sobre su 24.ª reunión](#), anexo I, A/67/222, 2 de agosto de 2012.

de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, proporciona una nota informativa sobre la situación actual de la composición del órgano creado en virtud de un tratado ¹⁵.

- 33.** Aunque existen diferencias entre los distintos tratados, los criterios del procedimiento de designación, selección y nombramiento de titulares de mandatos incluyen:
- gran integridad moral;
 - reconocida competencia en materia de derechos humanos o experiencia profesional en el ámbito cubierto por el tratado;
 - independencia;
 - prestar los servicios a título personal;
 - imparcialidad reconocida.
- 34.** Los procedimientos de selección exigen, por lo general, que se preste la debida atención a una distribución geográfica equitativa, a la representación de las diferentes culturas y de los principales sistemas jurídicos, a una representación equilibrada de los sexos y a la participación de expertos con discapacidad en la composición de los órganos de tratados.
- 35.** Los requisitos de selección incluyen evitar cualquier conflicto de intereses, incluso haciendo que el nombramiento esté sujeto al principio de no acumulación de funciones simultáneas en materia de derechos humanos.
- 36.** La Secretaría (la OACDH) prepara la plantilla para el *curriculum vitae* de los candidatos a expertos. Estos *curriculum vitae* se publican en el sitio web del órgano creado en virtud del tratado, junto con el resto de la documentación pertinente, como el reglamento y la información sobre la composición actual y pasada del órgano de vigilancia del tratado.
- 37.** En relación con la información proporcionada anteriormente, puede ser relevante señalar que el Consejo de Derechos Humanos es un organismo de revisión por pares compuesto por representantes gubernamentales ¹⁶, y, en este sentido, tiene cierta semejanza con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. El Consejo de Derechos Humanos tiene la facultad de nombrar a expertos independientes para llevar a cabo mandatos especiales. Estos procedimientos especiales tienen una naturaleza muy diferente a la de la Comisión de Expertos, ya que constituyen procedimientos de carácter *ad hoc* y temporales establecidos a discreción del Consejo de Derechos Humanos, que puede decidir, si así lo desea, interrumpirlos o sustituirlos por otros mandatos en cualquier momento. Además, y esto es muy importante, estos mandatos especiales suelen centrarse en la determinación de los hechos más que en la supervisión de la aplicación de los tratados ratificados ¹⁷.
- 38.** En términos más generales, cabe señalar que, aunque los miembros del Consejo de Derechos Humanos —al igual que todos los demás miembros de los órganos de supervisión de tratados de las Naciones Unidas— son siempre nombrados mediante procedimientos de elección ¹⁸, ninguno de los órganos de control de la OIT nombra a sus

¹⁵ Véase el ejemplo de las elecciones más recientes en el [Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial](#).

¹⁶ Véase, [Resolución 5/1 sobre la construcción institucional del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#).

¹⁷ Véase, [Decisión 6/102 sobre el seguimiento de la resolución 5/1](#) del Consejo de Derechos Humanos.

¹⁸ Véanse OACDH, [Manual para los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos](#), diciembre de 2015, 12-29.

miembros mediante elecciones, a saber, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Libertad Sindical, los comités tripartitos *ad hoc* que examinan las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 y las comisiones de encuesta establecidas de conformidad con el procedimiento de quejas en virtud de los artículos 26 a 33 de la Constitución de la OIT.

▶ E. Posibles mejoras del procedimiento de selección para su examen por el Consejo de Administración

39. Sobre la base del análisis anterior, se someten a la consideración del Consejo de Administración las siguientes propuestas:
- a) Cuando queda vacante un puesto en la Comisión de Expertos, es decir, cuando un experto llega al final de su mandato o dimite, y en principio nueve meses antes de la siguiente reunión de la Comisión de Expertos, el Director General lanza una convocatoria pública de manifestación de interés invitando a los candidatos de la región del experto saliente a presentar su candidatura. En la convocatoria se alienta la diversidad geográfica y de género de los candidatos de la región correspondiente a la vacante, así como la inclusión de personas con discapacidad. La convocatoria de manifestación de interés se publica en los sitios web públicos mundiales y regionales de la OIT e incluye información sobre los criterios y el procedimiento de selección.
 - b) El Director General establece un plazo de tres meses para presentar solicitudes a través de una plataforma en línea. Se invitará a los candidatos a que presenten sus solicitudes exclusivamente a título personal y a que se abstengan de solicitar o aceptar cualquier tipo de respaldo de los mandantes tripartitos de la OIT.
 - c) El Director General organiza el procedimiento de selección.
 - d) El Director General presenta un informe detallado a la Mesa del Consejo de Administración, que contiene todos los detalles de los perfiles de los candidatos y del procedimiento de selección, y propone hasta cinco candidatos por cada vacante.
 - e) La Mesa del Consejo de Administración examina las propuestas del Director General y presenta un informe al Consejo de Administración con una recomendación para el nombramiento de un experto por vacante. Los expertos siguen siendo nombrados a título personal como personas independientes e imparciales que tienen la competencia técnica, la categoría profesional y la integridad moral requeridas.
 - f) Los nombramientos los realiza el Consejo de Administración por un periodo de cinco años renovable dos veces. La renovación de los mandatos se propone al Consejo de Administración, excepto cuando un miembro no cumple con sus obligaciones en tiempo y forma o no asiste a las reuniones de la Comisión.
40. En cuanto a las posibles medidas transitorias, como indicó el Director General en la 341.^a reunión del Consejo de Administración, mientras se establecen mejoras para las futuras selecciones y nombramientos de expertos, existe la necesidad urgente de nombrar a dos nuevos expertos para sustituir a los dos expertos cuyo mandato en la Comisión de Expertos expiró a finales de 2020 y a un experto para sustituir al experto que dimitió en abril de 2021 al ser nombrado titular de un mandato especial de las

Naciones Unidas ¹⁹. Resulta esencial que estos tres nombramientos tengan lugar sobre la base del actual procedimiento de selección a fin de garantizar la continuidad de la labor de la Comisión de Expertos. Además, si el Consejo de Administración acepta la propuesta de ampliar los mandatos de los expertos de tres a cinco años para que sean renovables dos veces en lugar de cuatro, serán necesarias medidas transitorias para los mandatos actuales, que deberán seguir teniendo una duración de tres años y ser renovables cuatro veces.

41. Teniendo en cuenta la carga de trabajo que implica el mandato de la Comisión, el Consejo de Administración también podría considerar la posibilidad de aumentar el número de expertos y/o ampliar la duración de la reunión anual, que podría organizarse en dos partes, un periodo de dos semanas para el examen preparatorio a distancia de los expedientes y un periodo de dos semanas para la deliberación colectiva en Ginebra, precedido por un grupo de trabajo previo de tres días para el examen del Estudio General. De hecho, aunque el número de ratificaciones de los convenios de la OIT ha aumentado exponencialmente en las últimas décadas, el número de miembros de la Comisión de Expertos no ha variado desde 1983 ²⁰. Observando la práctica de otros órganos de las Naciones Unidas, cabe señalar que el periodo de sesiones anual de cada uno de los ocho órganos de tratados, que supervisan un único tratado, dura entre ocho y diez semanas, con reuniones adicionales de grupos de trabajo previas al periodo de sesiones durante dos o tres semanas más al año ²¹. En comparación, la Comisión de Expertos cumple su mandato en una reunión anual que dura dos semanas y media, más un grupo de trabajo previo a la reunión de tres días para el examen del Estudio General. A la luz de lo anterior, el Consejo de Administración podría considerar la posibilidad de aumentar el número de puestos en la Comisión de Expertos y/o de ampliar la duración de su reunión anual, como se ha indicado anteriormente.

► Proyecto de decisión

42. 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;**

¹⁹ El mandato del Juez Abdul Koroma (Sierra Leona) y del Juez Bentes Correa (Brasil) alcanzó su plazo máximo de quince años en diciembre de 2020 y el Profesor Vitit Muntarbhorn (Tailandia) presentó su dimisión en abril de 2021 al aceptar un mandato de Relator Especial de las Naciones Unidas.

²⁰ Véase GB.222/16/6, párrs. 4 y 5

²¹ Véase el *Manual para los miembros de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos*, 50-51.

- 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;
 - d) el Director General realice 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;
 - 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 candidatos 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 dos veces;
 - h) 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) 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.