

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.16

Commission de l'application des normes

10.06.24

Comisión de Aplicación de Normas

112th Session, Geneva, 2024

112^e session, Genève, 2024112.^a reunión, Ginebra, 2024

Warning: this document is a draft and may contain omissions or errors. It is made available solely for the purpose of verification and correction. Persons referred to in this document are not to be regarded as bound by statements attributed to them. The ILO declines all responsibility for any errors or omissions which this document may contain, or for any use which may be made of it by third parties.

Avertissement: ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Solo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

Seventeenth sitting, 10 June 2024, 4.15 p.m.**Dix-septième séance, 10 juin 2024, 16 h 15****Decimoséptima sesión, 10 de junio de 2024, 16.15 horas**

Chairperson: Mr Różycki

Président: M. Różycki

Presidente: Sr. Różycki

Discussion of individual cases (*cont.*)**Discussion des cas individuels (*suite*)****Discusión de los casos individuales (*cont.*)****España (ratificación: 1984)**

Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Chairperson – The third individual case in our agenda today is Spain on the application of the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144).

I have the honour to invite the representative of the Government of Spain, his Excellency, Mr Joaquín Pérez Rey, State Secretary for Labour, Ministry of Labour and Social Economy, to take the floor.

Representante gubernamental (Sr. PÉREZ REY) - Es un gran honor para mí estar en esta Comisión, aunque obviamente a ningún país le gusta integrar esta lista corta. Para un país como España, que hace de su relación con la OIT una prioridad política y que considera que precisamente pertenecer a la Organización que difunde las normas y derechos y principios fundamentales en el trabajo, y que enarbola una bandera con la cual España se siente absolutamente comprometida, la bandera del trabajo decente y del diálogo social y del modelo de la OIT del tripartismo pues, está posibilidad de estudiar el Convenio núm. 144 de la OIT, me permite además de abordar el caso particular, sobre todo me permite de alguna manera ilustrar o aprovechar el encuentro para decir la importancia que tiene tener una estrecha relación con la Organización y además con los órganos de control y funcionamiento normativo de la OIT.

España ratifica los convenios de la OIT para cumplirlos fielmente, al pie de la letra y, por lo tanto, no tiene ningún inconveniente en comparecer ante este órgano para establecer cuales son sus progresos en materia de cumplimiento de convenios; progresos en las recomendaciones y en el diálogo social en general. En definitiva para nosotros esto es una oportunidad de explicar que el sometimiento al control de la OIT y a sus casos y al cumplimiento estricto de todos los convenios de la OIT es una prioridad para el Gobierno español.

España es el país que más convenios internacionales del trabajo ha ratificado del mundo, 139 convenios ratificados tras las dos ratificaciones que mañana seguramente la Vicepresidenta Segunda del Gobierno hará en esta misma sede. Ratificaremos el Convenio

sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); y vamos a anunciar además la ratificación del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Hemos ratificado convenios decisivos y cumplidos, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) del que me siento especialmente orgulloso porque ha sido traspuesto con el reconocimiento a las empleadas de hogar de todos los derechos de protección social de cualquier otra relación laboral común.

Hemos ratificado el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), o el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Por lo tanto, el historial de España en sus relaciones con la OIT es un historial ejemplar. De hecho, debo decirles que España había paralizado hace una década su política de ratificación de convenios y hemos vuelto a reactivar esa política de ratificación porque no es posible que un país que comparte los valores del trabajo decente y de las normas y principios fundamentales en el trabajo, un país que, por cierto, impulsa desde su academia, doctrina y órganos administrativos que las normas y principios fundamentales en el trabajo han de cumplirse con independencia de que se ratifique o no se ratifique los convenios internacionales, entonces, este país tenía que seguir dando ejemplo con esta política de ratificación que había estado suspendida provisionalmente durante más de una década.

Es un país que en los últimos cuatro años ha llevado a cabo una intensa política de diálogo social basada precisamente en la relación entre los interlocutores sociales nacionales con las organizaciones sindicales y con las organizaciones patronales de mi país.

Creo, y seguramente no me dejarán mentir los interlocutores sociales nacionales que nos acompañan en esta sala, cuando les digo que he pasado la mayor parte de mi vida en los

últimos cuatro años sentado en una mesa de diálogo social en el Ministerio de Trabajo donde hemos alcanzado más de una decena de acuerdos con los interlocutores sociales. De hecho, de una u otra manera con todos los interlocutores, con la patronal, los sindicatos y el Gobierno. En otras ocasiones solo con los sindicatos tras un intensísimo proceso de diálogo social que ha tenido también en cuenta las aportaciones de las organizaciones patronales como ha ocurrido en materia de salario mínimo interprofesional, o como ha ocurrido, por ejemplo, en materia de desempleo, donde hemos alcanzado acuerdos también bipartitos. Casi 20 acuerdos de diálogo social que jalonan los últimos cuatro años en España.

Me gustaría aprovechar esta sede para agradecer a los interlocutores sociales de mi país. La grandísima contribución que han hecho al salvar a nuestro país en la peor crisis que hemos vivido nunca.

España tiene hoy récord de empleo, trabajo estable, tiene más mujeres trabajando que nunca en la historia, más trabajo estable, decente y con derechos que nunca y eso fue gracias a que los interlocutores sociales españoles y el Gobierno español a través de acuerdos tripartitos sortearon la crisis de la pandemia. Hicimos toda una serie de acuerdos tras múltiples horas de negociación que nos llevaron a encontrar mecanismos adecuados para sortear las grandes dificultades que el trabajo atravesó durante aquellos días.

El gran acuerdo de la reforma laboral en España, de alguna manera ha cambiado el mercado de trabajo español; caracterizado por una agudísima inestabilidad en el empleo y por una gran temporalidad, eso ha cambiado radicalmente gracias a un gran acuerdo de la reforma laboral donde participaron también los interlocutores sociales, los sindicatos y las organizaciones empresariales.

Acabamos de alcanzar un acuerdo hace apenas unos días; un acuerdo para garantizar los derechos de las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales

(LGTBI) en las empresas, un gran acuerdo para evitar la discriminación de este colectivo de personas en las empresas españolas y también hemos contado con la suscripción de ese acuerdo por parte de las organizaciones patronales y las organizaciones sindicales; es decir, hemos avanzado muchísimo de la mano del diálogo social y lo vamos a seguir haciendo.

En este momento en España hay tres mesas de diálogo social abiertas, una referida a la prevención de riesgos laborales, queremos reformar nuestra normativa de seguridad y salud en el trabajo, precisamente a través del acuerdo y el diálogo social.

Hay una mesa abierta decisiva sobre un debate importantísimo que es la reducción de la jornada de trabajo. El Gobierno español quiere reducir la jornada legal de trabajo en el marco del diálogo social para garantizar mayor bienestar a los trabajadores, para hacer frente a esa pobreza, que es la pobreza del tiempo, de la mayoría de la gente que entiende que no tiene tiempo para vivir y eso también está en el seno del diálogo social o está como os decía hasta hace muy poco la protección de las personas LGTBI en el trabajo. Por cierto haciéndonos eco de una colaboración con la OIT, con la que hemos trabajado ampliamente para llevar la primera guía de personas LGTBI en el ámbito laboral.

Qué ocurre en concreto con el caso que trae aquí hoy al Gobierno español con el Convenio núm. 144, es un caso que arrastra a España desde hace más de una década en el que hemos llevado a cabo notables avances, que me gustaría poner de manifiesto.

En primer lugar, teníamos un problema con el Convenio: una de las organizaciones empresariales españolas, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), se sentía excluida de las consultas. Esto es algo que nosotros podemos considerar perfectamente sustanciado y arreglado, no hay ningún trámite tripartito en España que no incorpore a la organización empresarial de la pequeña y mediana empresa.

No solo es que lo hagamos regularmente con el Convenio sino que lo hacemos en todas las mesas de diálogo social.

Las mesas de diálogo social en España siempre incorporan desde el punto de vista empresarial a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), a la patronal de la grande y mediana empresa, pero también incorporan a la CEPYME, y a la patronal de la pequeña y mediana empresa regularmente.

No hay ninguna comunicación del Gobierno español que no incorpore a las dos organizaciones patronales, por lo tanto, este reproche que ya se aclaró en la memoria de 2022, podemos entender que está absolutamente solucionado.

En segundo lugar, se pedía detalle de cómo consultar a las organizaciones empresariales y patronales en el marco del Convenio. Esta consulta tripartita, que por cierto normalmente siempre nos había puesto de manifiesto las organizaciones sindicales, para el Gobierno español ha sido un tanto sorpresivo que las organizaciones patronales también se consideraran excluidas del sistema de consulta tripartito, porque normalmente no lo habían puesto de manifiesto en los trámites internos, pero nos hemos tomado muy en serio que el trámite del Convenio cumpla escrupulosamente con el tripartismo de la OIT.

Hemos mejorado los plazos para que las organizaciones sindicales y patronales puedan tener el tiempo suficiente para analizar las memorias.

Hemos incluido en esas memorias los comentarios que hacen tanto las organizaciones patronales como las organizaciones sindicales, esto también lo hacemos en los expedientes de ratificación y sumisión de los convenios. En España no se ratifica ningún convenio sin previamente abrir un diálogo tripartito con los interlocutores sociales más representativos, y lo hacemos incluso para la preparación de la Conferencia, donde llevamos a cabo una reunión

con carácter anual con nuestros interlocutores sociales nacionales para llevar a cabo la preparación de esta.

Hemos avanzado todavía más para clarificar el funcionamiento del Convenio, que efectivamente hace más de diez años no funcionaba adecuadamente. Hemos elaborado un documento consultado también con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas al que llamamos mecanismo de información y consulta tripartita reforzada en asuntos de la OIT.

Qué quiere decir esto, que no solo mejoramos los plazos, que no solo mandamos la información con antelación sino que, además, compartimos entre todos los interlocutores sociales los comentarios que hacen cada uno de ellos. Enviamos los borradores de las memorias antes de remitirlos a la OIT y hacemos una reunión previa a la remisión de esa memoria a la OIT, permitiendo por lo tanto llevar a cabo las observaciones que sean adecuadas.

Se trata, por tanto, de dejar claro que el Gobierno español siente un absoluto compromiso con el Convenio, como lo siente con el resto de los principios y normas fundamentales en el trabajo.

Para España no hay un convenio menor, todos los convenios de la OIT son igual de importantes, y si lo que está en juego, en un país que se caracteriza por el respeto al diálogo social, por su compromiso con la OIT y sus compromisos con sus principios y normas fundamentales, si hay cualquier atisbo de duda en que los interlocutores sociales no estén presentes en cualquiera de los trámites que tenemos con la OIT, estaremos absolutamente encantados y deseosos de reparar esos problemas.

En el caso concreto del Convenio hemos logrado resolver todos esos problemas a través de un documento dialogado, mejorando los plazos, garantizando el intercambio de

información, y permitiendo en una reunión previa que los interlocutores sociales se pronuncien sobre la memoria antes de ser remitida a la OIT

Por lo tanto, una vez más, les agradezco la posibilidad, no solo, de participar en este foro, sino además, entender que en buena medida el caso concreto del Convenio ha quedado o está en vías de ser absolutamente solucionado y desde luego, permítanme que aproveche para darle las gracias y que el espíritu tripartito de la OIT, el respeto a los principios y normas fundamentales en el trabajo y que el trabajo decente sea una bandera en el mundo, siga siendo la bandera que agrupe a Estados e interlocutores sociales, y darle las gracias a la OIT por patrocinar esta noble labor de civilización.

Chairperson – I give the floor to Mr Paul Noll, Employer spokesperson to make his statement.

Employer members – The Employers' group has taken note of the oral and written information on this case provided by the Government and would like to thank the distinguished representative for the explanations.

Spain ratified the Convention in 1984. The Committee of Experts has made observations on this case in 2014, 2017 and 2023. Today is the first time that the Committee on the Application of Standards examines the application of the Convention by Spain.

From the outset, the Employers' group wants to highlight the importance of the Convention, which is one of the four ILO Governance Conventions, which has received 157 ratifications. The Convention promotes at the national level the application of the principle of tripartism through effective consultation with representative employers' and workers' organizations on international labour standards.

The case consists of two parts. The first is about the effective consultation of representative employer organizations. Representative employer organizations in Spain are

the Confederation of Employers' Organisations (CEOE), and the Confederation of Small and Medium-Sized Enterprises (CEPYME). The Employers argue that the Government had not applied the Convention correctly, as the SME organization was not included on the Government's Report on international labour standards as a consulted organization. On 5 July 2022, the CEOE and the CEPYME requested the Government to include the SME organization in the Government Report on ratified ILO Conventions.

The request was based on Article 2, Paragraph 1 of the Convention according to which States must operate procedures which "ensure effective consultations" between representatives of the Government, Employers and Workers on issues covered in Article 5, paragraph 1. In addition, under the terms of Article 3, Paragraph 2, of the Convention Employers and Workers must "be represented on an equal footing on any bodies through which consultations are undertaken".

The General Survey on Convention No. 144 and Recommendation No. 152 from the year 2000 stressed that for consultations to be meaningful, they should not be merely a token gesture, but should be given serious consideration by the competent authority. In order to be "effective", consultations should take place before final decisions are taken, irrespective of the nature or form of the procedures adopted. The General Survey highlighted that the effectiveness of consultations presupposes in practice that employers' and workers' representatives have all the necessary information far enough in advance to formulate their own opinions.

Regarding the frequency of the consultations, Article 5, Paragraph 2, of the Convention foresees that "consultations shall be undertaken at appropriate intervals fixed by agreement, but at least once a year". The purpose of the wording "at least once a year" in this respect is to ensure against the possibility that no consultations are held for years at a time. According to

the report of the Committee of Experts, the Government argued that it sent copies of the Report on ratified Conventions to the Confederation of Small and Medium-Sized Enterprises. However, according to Recommendation No. 152, Paragraph 2, section (3)(d), consultations through written communications should be undertaken only “where those involved in the consultative procedures are agreed that such communications are appropriate and sufficient”. In this case, the Employers believe that it is not sufficient for the Government to send to employers’ and workers’ organizations copies of the reports they send to the ILO Office.

It should also be noted that the Committee of Experts in 2023 and the General Survey from the year 2000 recalled that the obligation to consult the representative organizations on the reports concerning the application of ratified Conventions must be clearly distinguished from the obligation to communicate these reports under article 23, paragraph 2 of the ILO Constitution. Instead, consultations with the representative employers’ and workers’ organizations have to be held during the preparation of the Government’s reports

For all these reasons, the Committee of Experts requested, in its recent report, the Government to provide updated and detailed information on how consultation is guaranteed with employers’ organizations, including the Confederation of SME Enterprises in the procedures required by the Convention.

The second part of this case deals with effective tripartite consultations. The Trade Union Confederation of Workers’ Commissions (CCOO) and the General Union of Workers (UGT) argued that the Government continues to conduct consultation procedures in writing, despite the opposing position expressed by the workers’ organizations in this respect. Also, they claimed that employers’ and workers’ organizations are not aware of the other parties’ observations and the Government responses to those until they receive the final version of the

reports. They considered it useful to explore procedures to guarantee effective tripartite consultations. The Committee of Experts noted the detailed information provided by the Government concerning the consultations held with the social partners between June 2017 and June 2022 on matters relating to international labour standards. The Employers' group welcomes such information and urges the Government to resume such social dialogue and double its efforts regarding tripartite consultations on international labour standards. Specifically, the period given to workers' and employers' organizations to analyse the texts of reports effectively and prepare comments on them should be sufficient. However, last year the Government sent 24 reports to the social partners in the months in which many workers enjoy their vacation period, more specifically: nine reports dated 26 June, requesting observations before 7 August; five reports on 11 July, asking for contributions before 16 August; ten reports on 19 July, asking for observations before 18 August. The Employers' group emphasizes that employers' and workers' organizations must have sufficient time in order to analyse the reports and prepare relevant and quality observations and to carry out consultations with their respective member organizations, which takes a fair amount of time. Already the General Survey in the year 2000 highlighted that governments should "ensure effective prior consultations within reasonable time limits" with a view to the preparation of reports on the application of ratified Conventions.

Moreover, as already mentioned according to the Recommendation No. 152, Paragraph 2, section 3(d), consultations through written communications should be undertaken only "where those involved in the consultative procedures are agreed that such communications are appropriate and sufficient".

To conclude, the Employers' group would like to stress that for this part of the case the Committee of Experts recommended in its recent report the following: First, the Committee of Experts requests the Government to indicate how it takes into account the opinions expressed

by the representative workers' organizations on the working of effective prior consultative procedures provided for in the Convention, as well as on the possibility of establishing amended procedures in response to the concerns expressed by the trade union organizations in their observations. Second, the Committee of Experts also requests the Government to continue to provide detailed and updated information on the content and outcome of the tripartite consultations held on all matters related to international labour standards covered by the Convention. Third, the Committee of Experts also requests the Government to indicate whether, in accordance with Article 6, it has consulted the representative organizations to draft an annual report on the working of the consultative procedures provided for in the Convention and, if so, to indicate the outcome of these consultations and provide a copy of the relevant report.

Chairperson – Now I give the floor to Mr Marc Leemans, Worker Vice-Chairperson to make his statement.

Membres travailleurs – Nous avons l'opportunité de discuter aujourd'hui de l'application de la convention n° 144 par l'Espagne. Il est connu que cette convention énumère de manière claire et précise les thématiques qui doivent faire l'objet d'une consultation tripartite. Dans le cas d'espèce, le rapport de la commission d'experts traite essentiellement de deux problèmes.

La première problématique porte sur la participation de la CEPYME aux consultations tripartites. La commission d'experts a relevé que la simple communication des rapports à cette organisation n'est pas suffisante.

Cependant, il convient de relever que cette confédération est affiliée à la Confédération espagnole des organisations d'employeurs, la CEOE. Il n'est pas discuté que la CEOE participe pleinement aux consultations tripartites, c'est reconnu. L'article 1 de la convention prévoit que, lorsque celle-ci parle d'organisations représentatives, cela signifie «les organisations les

plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale».

On peut se demander si, du fait de son affiliation à la CEOE, la CEPYME n'est pas dûment consultée en vertu de la convention. Nous laissons à la commission d'experts le soin d'apprécier les conséquences à tirer de ces éléments. En tout état de cause, nous avons bien noté les affirmations du gouvernement indiquant que cette question a été réglée.

Le rapport revient également sur une seconde problématique. En effet, les organisations syndicales espagnoles avaient exprimé ces dernières années des préoccupations sur la manière dont les consultations tripartites étaient menées.

Le groupe des travailleurs a pris note avec intérêt des explications apportées par le gouvernement espagnol. En particulier, on tient à souligner les éléments relatifs aux améliorations de la procédure de consultation. À cet effet, plusieurs modifications sont mises en œuvre afin d'améliorer le processus. Il s'agit par exemple de l'indication selon laquelle le gouvernement transmettra aux partenaires sociaux les observations des autres partenaires sociaux. Dès lors, toutes les parties prendront connaissance des différentes contributions apportées tout au long du processus et pas seulement au terme de celui-ci. De même, il convient de relever que, dorénavant, une réunion sera tenue avant l'envoi au BIT des documents finaux afin que les partenaires sociaux et le gouvernement puissent échanger informations et points de vue.

Le groupe des travailleurs est persuadé que le gouvernement espagnol mettra tout en œuvre pour concrétiser ces engagements.

Chairperson – There are 22 speakers registered to take the floor. In this regard, I would like to inform all delegates that the Officers of the Committee have decided to reduce the speaking time for individual members of the Committee from five to three minutes.

I give the floor to Ms Isabel Santos Fernández, Employers' delegate from Spain.

Miembro empleadora, España (Sra. SANTOS FERNÁNDEZ) - Es un honor para mí hacer uso de la palabra en mi calidad de delegada de los empleadores de España, en nombre de la CEOE y la CEPYME.

Los empleadores españoles también estamos profundamente comprometidos con los principios y valores del tripartismo que inspiran a la OIT y orgullosos de los 17 acuerdos alcanzados en el diálogo social tripartito en nuestro país desde 2020 y a los que se ha hecho referencia previamente.

Hemos trabajado con lealtad en contextos de máxima dificultad, primero para mantener el empleo, y después para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad de nuestras empresas y sí, juntos hemos conseguido hacer más resiliente, más estable, más inclusivo, más seguro y más diverso el mercado laboral español.

Se trata de acuerdos de muy diverso calado, que van desde la seguridad y salud en el trabajo hasta el sistema de seguridad social, pasando por el trabajo a distancia o por regulaciones de vanguardia referidas al uso de algoritmos o a los derechos de los trabajadores de plataformas. El último, como ya se ha dicho, hace apenas unos días, sobre las personas LGTBI en las empresas.

Acuerdos, en fin, muy laboriosos y extraordinariamente difíciles de alcanzar.

También el diálogo social bipartito ha sido fructífero, por todos, citaré el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva alcanzado en 2023 con los sindicatos, a los que aprovecho para reconocer públicamente nuestra consideración. Un acuerdo para 2023 a 2025, que ha desplegado como esperábamos un enorme liderazgo, impulsando la modernización de la negociación colectiva en España y el incremento de salarios en un contexto fuertemente inflacionista.

Justamente, son la legitimidad ganada a través de la lealtad y un trabajo sin límite del que nos sentimos orgullosos, los que nos traen hoy a debatir el Convenio, con ánimo constructivo y de permanente mejora.

Como decía en su intervención el portavoz de los empleadores, puede haber una amplia variedad de procedimientos y métodos de consulta tripartita que cumplan los objetivos del Convenio pero para ser eficaces no pueden limitarse a enfoques meramente formales, sino que, como establece el artículo 2, 1), deben recibir toda la atención de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Lo cierto es que en relación con las memorias sobre convenios ratificados solicitadas a España por la OIT, el actual Gobierno tan solo ha llevado a cabo un cumplimiento formal de las consultas; me sabe mal decirlo, pero esto es así.

Los plazos otorgados son exigüos e impiden llevar a cabo la consulta a nuestras organizaciones y a nuestros órganos consultivos de manera que hagan posible la configuración de una posición colegiada, como corresponde hacer a nuestras organizaciones que defienden y representan los intereses de las empresas de todos los territorios y sectores de nuestro país.

Así, en 2023, en 24 días de verano, se enviaron 24 memorias de la OIT, casi 1 000 páginas, para responder entre la segunda quincena de julio y la primera de agosto, de tradición vacacional en España.

Se trata de consultas individuales y separadas a las organizaciones empresariales y sindicales. En ningún caso conocemos unos las aportaciones de los otros, ni tienen retorno del Gobierno. Tampoco conocemos la memoria final, por lo cual difícilmente puede ser tenido en cuenta este procedimiento como una consulta tripartita eficaz en el sentido del Convenio.

En efecto, el Gobierno ha remitido a esta Comisión el nuevo mecanismo de información y consulta tripartita reforzada con los interlocutores sociales que pretendía poner en marcha a partir del 13 de mayo, pero pocos días después se ha saltado de nuevo la consulta en el contenido de su aportación a la Corte Internacional de Justicia respecto del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Lo cierto es que no estaríamos aquí si esta no fuera una práctica habitual del Gobierno desde 2022.

El uso selectivo y a la carta del diálogo social, incluso de los procedimientos de consulta, vienen siendo un lugar común del Gobierno en la última etapa.

Conseguidos ya los hitos vinculados al Plan de recuperación y resiliencia que obligaba al Estado español con Europa, ha habido una treintena de normas que no se han sometido al diálogo social y tampoco se han consultado, y, cuando excepcionalmente se ha hecho, nos han otorgado plazos exiguos.

A modo de ejemplo, no se han consultado las normas que modifican el régimen de nulidades variando sustancialmente la institución del despido; o la que crea un nuevo ilícito penal para las empresas con ocasión de la contratación.

También a modo de ejemplo, y por su evidente importancia, se nos otorgó un plazo de tan solo ocho días para hacer aportaciones a la Ley de Incentivos a la Contratación.

Pero el caso más sorprendente y reciente ha sido la modificación inminente, por parte del Gobierno, de las normas que regulan la concurrencia de los convenios colectivos a través de un Decreto Ley publicado el pasado miércoles 22 de mayo, en vigor desde el día siguiente.

Los medios nacionales se han hecho eco de esta circunstancia que ha sido denunciada por las organizaciones patronales a las que tengo el honor de representar y también por los sindicatos.

El 23 de mayo, el Gobierno enturbia el diálogo social para amarrar el subsidio del paro.

El pasado 21 de mayo, empresarios y sindicatos arremeten contra el Gobierno por aprobar cambios no negociados en los convenios colectivos.

Esta injerencia del Gobierno en la autonomía de los interlocutores sociales otorga prioridad a los convenios autonómicos, y en determinadas circunstancias a los provinciales, frente a los convenios sectoriales de ámbito estatal y frente a acuerdos nacionales, pese a que dicha intención había sido rechazada de forma expresa por los interlocutores sociales en los trabajos relativos a la reforma laboral acordada en 2021.

Se trata de una intromisión sin precedentes del Gobierno en la negociación colectiva, que contraviene claramente el artículo 7 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT, ratificado por España en septiembre de 1985, que expresamente indica que «las medidas adoptadas por las autoridades públicas sobre negociación colectiva deben ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos».

Por si lo anterior fuera poco, el mismo Decreto Ley modifica la composición del grupo de los empleadores del Consejo Económico y Social mediante la incorporación de organizaciones que, pudiendo ser más representativas en su ámbito, incumplen los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, nuevamente sin consultar a los interlocutores sociales ni al propio Consejo Económico y Social pese a ser preceptivo según indica su propia ley reguladora.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESC) carga contra la unilateralidad del Gobierno en el cambio de su reglamento.

Termino mi intervención con las conclusiones de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptada en la Conferencia de 2018, que expresamente dice: «El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, desempeña un papel fundamental en la formulación de políticas para promover la justicia social y constituye un medio para alcanzar el progreso económico y social. El diálogo social y el tripartismo son esenciales para la democracia y la buena gobernanza». La existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas, junto con el respeto por los Gobiernos de la autonomía de los interlocutores sociales y de los resultados del diálogo social son condiciones indispensables para que el diálogo social sea eficaz».

La justicia social y el progreso social y económico son objetivos compartidos por los interlocutores sociales y el Gobierno de España, como lo son los principios que inspiran el surgimiento de la OIT, pero es importante entender que el diálogo social y el tripartismo no pueden ser selectivos ni deben estar al albur de los intereses de los Gobiernos, porque son esenciales para la democracia y la buena gobernanza.

Por ello, instamos al Gobierno de España a cumplir con los convenios de OIT, y a mejorar los procedimientos de consultas para que el tripartismo resulte verdaderamente eficaz a los principios de la democracia.

Chairperson – Now, on my list there are two Workers’ delegates from Spain sharing the time. I give the floor to Mr Jesús Gallego García.

Miembro trabajador, España (Sr. GALLEGO GARCÍA) - Agradecemos a la Comisión de Expertos el haber recogido las reiteradas quejas de las organizaciones sindicales españolas que efectivamente, desde 2012, han venido remitiendo de manera sistemática sus

observaciones sobre el desarrollo y cumplimiento del Convenio Asimismo, agradezco mucho al portavoz de los empleadores su sorprendente y loable interés en las quejas de los sindicatos.

Efectivamente, hace ya más de doce años que el Gobierno conservador llevó a cabo una absoluta deconstrucción del tripartismo, del diálogo social y de la negociación colectiva que fue estudiada en esta misma sala. El mismo Gobierno que restringió la participación de las y los trabajadores en las Conferencias de la OIT, y que llevó a la Comisión de Verificación de Poderes a intervenir.

En los comentarios remitidos por mi organización en 2022, ya apuntamos a una mejora en relación con los realizados anteriormente, cuando afirmábamos ni siquiera poder hacer aporte alguno a las memorias remitidas por España, y cito: «desde el año 2017 el Gobierno viene remitiendo sus memorias para que podamos realizar nuestras observaciones y anexarlas a las suyas». Ciertamente es que el pleno desarrollo del espíritu y contenido del Convenio adolecía de un mecanismo regulado que, por ejemplo, fuese más allá de la comunicación escrita, que se ha mencionado aquí, y estableciese el mecanismo recogido en la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152) que dice que las consultas no deben efectuarse por escrito excepto en contadas ocasiones.

Comprendemos que la lamentable situación del diálogo social y la negociación colectiva en la que estaba España entonces obligase a centrarse en la situación nacional, aunque el Gobierno no debería haber desatendido, como se le vino recordando, las obligaciones que emanan de tener ratificado un convenio de la OIT.

Pero no sería justo si a esta crítica que arrastramos desde la época del devastador Gobierno conservador no añadiésemos también, como se verá más adelante, que la calidad del diálogo social y la negociación colectiva en mi país ha cambiado radicalmente, como ha

manifestado el Director General de la OIT y ahora mismo la delegada de los empleadores de España. Y que con respecto al Convenio se ha puesto, como también se ha dicho, en marcha un instrumento el pasado mes de mayo, cuando se supo que España se encontraba entre los países que podrían ser objeto de estudio en esta Comisión, que no solo restaura el mecanismo de consultas tripartitas objeto de este Convenio, sino que, gracias al proceso de información y consulta, me atrevo decir que lo supera.

A modo de ejemplo, al incluirse algunas propuestas de las organizaciones sindicales, cualquiera de los mandantes podrá convocar para tratar no solo sobre cualquier asunto de la OIT que estime oportuno, desde los instrumentos, a iniciativas, presupuesto de la organización, etc.

La puesta en marcha de este mecanismo, durante tantos años reclamada por las organizaciones sindicales, garantizará el pleno cumplimiento de este Convenio y, por lo tanto, el caso que aquí se debate deberá darse por resuelto de manera satisfactoria.

Reitero lo expresado. La calidad del diálogo social en España ha mejorado enormemente tras casi una década en la que este brilló por su ausencia, y gracias a la reforma laboral que acordamos, los interlocutores sociales hemos hecho del concierto nuestro día a día, como se explicará más adelante.

Consideramos que aún queda camino para seguir avanzando y aprovecho la ocasión para recordar con lealtad al Gobierno de España que la información y la consulta, más allá de los asuntos de la OIT, deben regir en todas y cada una de sus acciones políticas, especialmente las que afectan directamente a las organizaciones sindicales, de manera que estas no entiendan que el Gobierno esté haciendo lo que sería considerado una injerencia en su autonomía y en su trabajo.

Si se entiende bien que colaborando conseguiremos que todas las fuerzas rememos en la misma dirección, mi país seguirá ofreciendo cifras admirables en muchos ámbitos.

En ese espíritu, y como denunciantes recurrentes del incumplimiento del Gobierno de España del Convenio, ruego a esta Comisión recoja como ya zanjado el objeto de esta queja.

Chairperson – I kindly invite the second Workers' delegate from Spain, Ms Cristina Faciabén Lacorte.

Miembro trabajadora, España (Sra. FACIABÉN LACORTE) - Desde los sindicatos españoles queremos traer a esta sesión de la Comisión la mención al muy reciente oficio emitido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España y remitido con fecha de 16 de mayo de 2024 a la OIT.

Y lo citamos por su importancia central a efectos de lo que hoy aquí se debate.

El oficio establece un mecanismo de información y consulta tripartita reforzada con interlocutores sociales en asuntos relacionados con la OIT que viene a subsanar el déficit que existía en el cumplimiento del Convenio de la OIT de consultas efectivas tripartitas sobre el seguimiento de las actividades de esta institución, y que veníamos consignando reiteradamente en nuestros comentarios a las memorias presentadas por España.

Por lo tanto, las trabajadoras y los trabajadores españoles representados en esta 112.^a reunión de la Conferencia, consideramos que el Gobierno de España ha realizado un paso adelante muy innovador en la aplicación del Convenio y ello satisface nuestras expectativas en esta materia, si es que realmente discutimos sobre el Convenio y no sobre otras cuestiones que exceden el ámbito de esta Comisión.

La satisfacción corresponde, en primer lugar, a que este mecanismo da respuesta a los requerimientos establecidos en el propio Convenio; en segundo lugar, porque tiene naturaleza

de continuidad en el tiempo y, por último, porque prevé reuniones a petición de alguna de las partes para tratar cualquiera de las cuestiones previstas en el artículo 5 del mencionado Convenio.

Es fundamental destacar ante esta Comisión que el Gobierno español ha implementado el instrumento, previa información y consulta con los interlocutores sociales, dando respuesta así a las preocupaciones que los sindicatos expresamos en nuestras opiniones respecto de los procedimientos de consulta eficaz.

Es necesario poner en valor a la institución del diálogo social en España.

Los acuerdos tripartitos, y repito tripartitos, en nuestro país han contribuido a lograr avances sociales, mejoras del mercado laboral y de las condiciones de vida y trabajo, y, al tiempo, mejoras de la economía.

Aun con dificultades y perfectible, el diálogo social en España es un ejemplo para otros países de nuestro entorno.

Múltiples han sido los acuerdos tripartitos que se han logrado los últimos años en España; desde las medidas de urgencia para dar respuesta a la crisis provocada por la pandemia, y mantener así la actividad económica y el empleo, pasando por el pacto social que dio pie a la reforma laboral, que se ha demostrado muy positiva para las personas trabajadoras, para la mejora del empleo, y, especialmente, de la calidad de la contratación laboral en España y al mismo tiempo ha contribuido al incremento de los beneficios empresariales.

Sin olvidar las sucesivas reformas de pensiones, la regulación del teletrabajo, el trabajo en plataforma de reparto y el control de los algoritmos, entre muchos otros.

Los interlocutores sociales y el Gobierno estamos negociando actualmente, como ya se ha dicho, la reducción de la jornada de trabajo.

Por todo lo expuesto anteriormente, reiteramos que la consulta tripartita prevista en el Convenio está ya garantizada en nuestro país, reforzando con ello el acervo del diálogo social en España.

Chairperson – I give the floor to Mr Benoit Roch, Employers' delegate from France.

Membre employeur, France (M. ROCH) – Que faisons-nous ici ? Nous sommes obligés de nous réunir tous les ans, parce que trop d'États Membres font encore preuve de négligence dans l'application des normes de l'OIT. Aujourd'hui, nous examinons le cas de l'Espagne, en violation de la convention. Les éléments juridiques viennent de vous être exposés, je me contenterai de vous fournir quelques observations. La convention, ratifiée par l'Espagne en 1984, s'applique dans le cadre des consultations tripartites relatives aux normes internationales qui ont vocation à s'imposer à chacun des États Membres. Qu'est-ce que le tripartisme, sinon l'ADN de l'OIT? Négliger les règles du tripartisme, c'est fouler aux pieds un principe fondamental.

En premier lieu, l'Espagne écarte des consultations l'organisation qui représente les PME (la CEPYME), alors que la CEOE (l'autre organisation d'employeurs) réclame son inclusion dans les procédures de consultations tripartites. Le gouvernement espagnol s'est contenté de répondre qu'il avait envoyé copie des rapports sur les conventions à la CEPYME, or la commission d'experts rappelle qu'il ne faut pas confondre l'obligation de communiquer aux organisations d'employeurs les rapports adressés au Bureau en vertu de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT avec celle de consulter les organisations représentatives en vue de permettre leur participation active dans la formulation de leurs opinions respectives. Pourquoi, dès lors, écarter l'organisation qui représente les PME, quand on sait que les PME constituent 95 pour cent des entreprises dans toutes les économies du monde?

En deuxième lieu, le gouvernement espagnol continue de mener des procédures de consultation par écrit, malgré les oppositions exprimées par les employeurs et les travailleurs. Il est évident que ce modèle n'est nullement tripartite, puisqu'il ne permet pas la discussion à égalité des trois parties, les employeurs et les travailleurs n'étant pas instruits des informations formulées par l'autre partie, ni des réponses du gouvernement, avant la version finale du rapport. La commission d'experts rappelle, selon les termes du paragraphe 2, (3) *d*) de la recommandation n° 152, que les consultations ne sont toutefois possibles par écrit, si elles sont jugées appropriées et suffisantes, qu'avec l'approbation des parties, consentement qui n'est pas requis en l'espèce.

En résumé, nous demandons que l'Espagne procède à l'inclusion de toutes les organisations représentatives, notamment celle des PME, et qu'elle se conforme à des procédures de consultations tripartites efficaces, avec l'accord des autres parties.

Chairperson – I give the floor to Mr Samuli Hiilesniemi, Workers' delegate from Finland.

Worker member, Finland (Mr HIILESNIEMI) – I am speaking on behalf of the workers in the Nordic countries and the French trade union (CFDT).

As enshrined in the ILO Constitution, tripartite cooperation at the international level presupposes that it is supported by analogous dialogue at the national level. The established interpretation of governments' obligations to communicate their reports and their representative organizations of employers and workers does, at the very least, favour the active role of social partners in supervising the application of standards.

It is not a coincidence that the Convention is to be considered a priority one. Tripartism within the meaning of the Convention is drawing, in essence, from the spirit of the ILO and transforming this into a legally binding instrument concerning tripartite consultation of international obligations.

In comparison to the obligations following from the Constitution however, the Convention goes much further. Consultation can be established in law and in practice in different ways. What is required is that the methods chosen by the governments are considered acceptable and appropriate by the parties involved, which is, with respect to the current circumstances in Spain, materializing to a large extent. In other words, the States are expected to consider the opinions of the parties and here the Government of Spain is currently succeeding.

While the present-day consultation procedures in Spain should be considered satisfactory, we would like to use the opportunity to emphasize the importance and proper application of these principles. There are effectively no consultations unless these are taking place before final decisions are taken, irrespective of the nature or form of the procedures adopted. Under national practice, consultation can translate into exchanging communications, active formulation of proposals by tripartite bodies, or by other means considered appropriate by the parties. The essential element is that the consultations must exist prior to the final decision of the Government.

Unfortunately, and usually when inadequacy is detected, it is at the expense of the trade unions. In fact, this is well demonstrated by the situation under the previous Government and which is reflected in the report of the experts concerning this case, basically describing the situation as it existed in Spain only a few years ago. It is not enough to issue statements on behalf of the Member States if the process is deficient and does not take into account the views, opinions and concerns of the most representative social partners.

We welcome with gratitude the recent positive developments as reported by the CCOO and the UGT, the major trade unions in Spain. Nevertheless, we would like to note that, as expressed during the time of the reporting period and thus reflected in the report of the experts, that the very existence of tripartite consultation cannot be taken for granted. Active

promotion and recognition from governments is not automatic. And, as we have regrettably witnessed in certain occasions lately, circumstances can deteriorate quickly and thereby endanger the purpose and legitimate aim of the Convention.

Chairperson – I give the floor to Mr Michael Congiu, Employers' delegate from the United States of America.

Employer member, United States of America (Mr CONGIU) – I speak in my capacity as the Employers' delegate for the United States of America.

This case involves Spain's voluntary ratification of Convention No. 144. The Convention is a governance Convention that very much underlies all of the tripartite work done here in the ILO and it enshrines those principles of effective tripartite consultation on the implementation of international labour standards under national law. Non-compliance with this Convention jeopardizes the ability of national employers' and workers' organizations to meaningfully conduct their good work on international labour standards.

This case, as our able spokesperson has explained, focuses on what it truly means – in law and practice and per the text of the Convention – to “ensure effective consultation” with representative employers' and workers' organizations. Having voluntarily ratified Convention No. 144, the Government of Spain was and is obliged to meet this standard.

Representative employer organizations in Spain are SCEOE, and CEPYME.

We align with our Employer colleagues that “effective” consultation did not previously occur here, at least in part because it is not sufficient for the Government to simply send, to employers' and workers' organizations, copies of the reports they sent to the ILO Office. Simply sending reports (without more) is not sufficient, as the Committee of Experts has opined and as the basic tenets of common sense and mutual respect should instruct.

Proper and effective consultation deserves and demands more. We should always recall that we can do rich work in this house. But we need to further and always recall that this rich and meaningful work requires that we engage with one another with respect and humility and, of course, that every effort be made to comply with the Convention.

Chairperson – I give the floor to Ms Tala Khoury, the Employers' delegate from Canada.

Employer member, Canada (Ms KHOURY) – I present this statement on behalf of Canadian employers. Tripartism is a foundational principle of our work here at the ILO. This institution is built on shared understanding of the critical importance of cooperation between governments, employers' and workers' organizations, in fostering social and economic progress. We therefore note with concern the comments of the Committee of Experts, with respect to the apparent lack of meaningful tripartite consultation by the Government of Spain, with its social partners, including the most representative workers' and employers' organizations in that country.

The Committee of Experts, in its Report, has highlighted in particular the important distinction to be made between mere communication and real consultation. Consultation with employers' and workers' organizations requires their active participation in the formulation and communication of their respected views, before the Government finalizes its work.

As emphasized in paragraph 92 of the General Survey, 2000, on tripartite consultation and I quote "the obligation to consult the representative organizations on the reports to be made concerning the application of ratified conventions, must be clearly distinguished from the obligation to communicate these reports under article 23, paragraph 2 of the Constitution. To fulfil their obligations under this provision of the Convention, it is not sufficient for governments to communicate to employers' and workers' organizations, copies of the reports that they sent to the Office, since any comments that these organizations may subsequently

transmit to the Office on these reports cannot replace the consultations, which have to be held during the preparation of the reports.”

We, therefore, urge the Government of Spain to develop sustainable procedures to facilitate meaningful, active and robust consultations with the most representative workers’ and employers’ organizations in the country, regarding at a minimum, matters concerning the activities of the ILO, in compliance with the Convention.

Chairperson – I give the floor to Mr Andreas Arntzen, Employers’ delegate from Norway.

Employer member, Norway (Mr ARNTZEN) – In this particular case, the Norwegian employers wish to highlight the importance of social dialogue as a factor for economic progress and social cohesion. Tripartite social dialogue in Spain has led, in the past, to far-reaching agreements in the socio-labour field that have enabled progress towards a more dynamic, equal and inclusive labour market. This demonstrates that social dialogue is the key tool for reaching consensus that builds trust and leads to policies that contribute to creating favourable conditions for the creation of decent jobs, inclusive economic growth and sustainable development. We encourage the Government of Spain to resume the path of social dialogue with the most representative employers’ and trade union organizations in the country, to honour agreements and to implement effective tripartite consultations on national labour issues. We stress the need for the Government to respect and safeguard the representativeness of the employers’ organizations, both the CEOE and the CEPYME in order to achieve an effective social dialogue that will allow to continue forgoing compromises between the tripartite partners in a context of great complexity and uncertainty.

Chairperson – I now give the floor to Ms Mikyung Ryu, Workers’ delegate from the Republic of Korea.

Worker member, Republic of Korea (Ms RYU) – Convention No. 144 is a priority governance Convention. To date, it has been ratified by 157 States.

The Convention is based on the principle that the proper functioning of tripartite cooperation on international labour standards requires similar tripartite dialogue at national level. The tripartite consultations on international labour standards also needs a development of institutional procedures for regular social dialogue, which can help for social partners to resolve conflict and consolidate democracy.

In its General Survey of 2000, the Committee of Experts noted the wide dissemination of these procedures, including in countries that had not ratified the Convention. In particular, the Committee of Experts cited the questions linked to the choice of the most appropriate forms of consultation, and the determination of the representativeness of employers' and workers' organizations, such as those posed today in the case of Spain.

In its observation on this case, the Committee of Experts pointed out that the consultation of representative organizations must allow for the active participation of the social partners and must take place at the stage when the report is being drawn up by the State concerned. This should not be just a formality but must be a genuine process which should be done before making final decision. Providing information and sharing a report to be sent to the Office is not sufficient to satisfy the obligation of effective consultation, given the already definitive nature of the Government's position. The form of consultation should be determined in accordance with national practice, after consultation with representative organizations.

Recommendation No. 152 proposes several examples: via a committee specially set up for ILO matters; via a body with general competence in the economic, social or labour field; via several bodies with special competence; or by means of written communications where these are accepted as appropriate and sufficient by the participants. Most of the cases in the Republic

of Korea, for example, the prior consultation with social partners on the matters related to the ratification and application of the international labour standards is done by written communication. The Spanish workers expressed the view that the solution recently adopted in Spain, consisting of organizing a tripartite meeting before sending the final documents to the ILO, were appropriate.

We take note of the technical solutions and improvements implemented and wish to stress once again the importance of ensuring effective tripartite consultations in accordance with the Convention.

Chairperson – I give the floor to Ms Juliana Manrique Sierra, Employers' delegate from Colombia.

Miembro empleadora, Colombia (Sra. MANRIQUE SIERRA) - Me quiero referir a los comentarios de la Comisión de Expertos sobre la necesidad de contar con consultas tripartitas efectivas.

Frente a ello queremos resaltar que las consultas efectivas tienen como fundamento básico el diálogo social y resultan ser una herramienta esencial para la construcción de propuestas conjuntas entre los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos que promuevan el crecimiento, la paz y el bienestar general.

Las consultas efectivas implican, no solo la comunicación escrita de la información y la postura del Gobierno frente al cumplimiento de los convenios, sino la realización de un verdadero diálogo con los interlocutores sociales más representativos que permita la presentación de las diferentes perspectivas y un debate tripartito alrededor de los temas fundamentales en materia laboral.

Según la Comisión de Expertos, para dar cumplimiento a sus obligaciones con arreglo a esta disposición del Convenio no es suficiente que el Gobierno comunique a las organizaciones

de los empleadores y de los trabajadores una copia de las memorias que dirige a la Oficina. La consulta de las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores implica su participación activa en la formulación y comunicación de sus perspectivas respectivas. En ese sentido para lograr un verdadero diálogo y por ende el desarrollo de consultas efectivas se requiere de un clima de confianza, basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales.

Es por lo anterior que hacemos un llamado para que el Gobierno garantice el desarrollo de los espacios de diálogo social tripartito y el desarrollo de consultas tripartitas efectivas, con el reconocimiento de las organizaciones de los empleadores más representativas.

Chairperson – I give the floor to Ms Laura Gimenez, Employers' delegate from Argentina.

Miembro empleadora, Argentina (Sra. GIMENEZ) - El sector empleador argentino agradece la información suministrada por el Gobierno de España, tanto como el compromiso expresado con respecto al cumplimiento del Convenio cuya aplicación estamos discutiendo. Sin embargo, luego de oír a los interlocutores sociales, entendemos que aún existen brechas en la aplicación del Convenio.

Los trabajos de esta Comisión han expresado en forma reiterada que el reconocimiento de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, y su involucramiento en mecanismos efectivos de consulta y diálogo social son factores fundamentales para el funcionamiento de los mecanismos de adopción y revisión de normas de la OIT.

Definir las prioridades estratégicas a nivel nacional, es una tarea que solo debe llevarse adelante después del intercambio con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, con el objeto de identificar los desafíos, las oportunidades y las necesidades vinculadas a la implementación de las normas internacionales del trabajo.

Al respecto reiteramos las consideraciones de los expertos sobre cómo la obligación de consulta con las organizaciones representativas sobre las memorias que han de comunicarse en relación con la aplicación de los convenios ratificados debe distinguirse netamente de la obligación de comunicación de estas memorias en virtud del artículo 23, 2) de la Constitución.

La comunicación por escrito de las memorias, tanto como la invitación a hacer comentarios por escrito no son equiparables a una consulta efectiva en los términos del Convenio.

La calidad del seguimiento de la implementación de las normas internacionales del trabajo, está ligada al reconocimiento de la experiencia y perspectiva de los mandantes sobre la materia regulada y de la construcción de consensos básicos sobre la estrategia para implementar un convenio en el territorio.

En el caso que nos convoca, resulta de cardinal importancia la celebración de verdaderas consultas efectivas, a través de instancias institucionalizadas de diálogo tripartito con las organizaciones representadas en pie de igualdad. En particular, corresponde atender al pedido de la CEOE e incluir a la CEPYME en las consultas, como organización representativa de las pequeñas y medianas empresas del país en estas consultas.

Esperamos que a la luz de este debate el Gobierno de España implemente las medidas adecuadas para la celebración de consultas efectivas en los términos del Convenio y provea información detallada sobre tales procesos de consulta.

En particular lo alentamos a tomar medidas para asegurar el funcionamiento de mecanismos de consulta institucionalizados y transparentes, con la participación de organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores representadas en pie de igualdad que aseguren el cumplimiento en la ley y en la práctica del Convenio.

Chairperson – I give the floor to Mr Nuno Biscaya, Employers' delegate from Portugal.

Interprétation du portugais: **Membre employeur, Portugal (M. BISCAYA)** – Les employeurs portugais appuient pleinement l'argumentation des employeurs espagnols, de la CEOE et de la CEPYME concernant l'interprétation de la convention.

Cette convention a été ratifiée 157 fois et a été ratifiée par le Portugal en 1981 et, suite à cette convention et suite à l'intégration du modèle social européen dont les bases reposent sur un ensemble de principes fondamentaux, le Portugal a créé en 1984 la Commission permanente de concertation sociale (CPCS).

Le modèle de dialogue social tripartite a un double rôle – un rôle de consultation sur les rapports nationaux ou internationaux, mais aussi un rôle tripartite de concertation sociale. Ce rôle de concertation suppose l'autonomie collective et l'indépendance des partenaires sociaux et la crédibilité des institutions, ainsi qu'une confiance mutuelle entre les partenaires sociaux et les gouvernements. Cela veut dire que la participation des partenaires sociaux à la conception des politiques doit faire en sorte que ces mesures soient réalistes et pragmatiques. Ce n'est qu'ainsi que les partenaires sociaux, à partir des bases proches du terrain, peuvent permettre de négocier des solutions pour le dialogue social tripartite.

Les solutions concertées entre toutes les parties ont plus de chance d'être adoptées que des solutions imposées sans considération des intérêts respectifs. Le dialogue tripartite ne peut être étranger aux stratégies des États.

Les partenaires sociaux doivent fixer avec le gouvernement les programmes et assurer des engagements. Ceci est essentiel pour la paix sociale.

Chairperson – I give the floor to Mr Isaac Evangelista García, Employers' delegate from Mexico.

Miembro empleador, México (Sr. EVANGELISTA GARCÍA) - En principio se agradece al Gobierno de España por la información aportada en el presente caso y dada la relevancia del

contenido del Convenio es por lo que se resalta que España ratificó el mismo el 13 de febrero de 1984.

Relacionado con este caso cabe destacar que uno de los aspectos sobre los cuales versa la queja es el relativo a una observación realizada en 2017 por parte de los agentes sociales mediante la cual solicitaron la inclusión de la CEPYME en los procedimientos de consultas tripartitas sobre la elaboración de memorias sobre los convenios de la OIT ratificados.

Podemos observar en el portal oficial de la CEPYME que existe una publicación denominada: «Propuestas de CEPYME para el nuevo Gobierno» y respecto del comunicado de prensa relacionado con esa publicación, la propia CEPYME es quien solicita que se piense en la empresa a la hora de legislar, así como que se busque un marco fiscal, laboral y administrativo más amable para las pymes, de forma que se facilite una mayor inversión como sustento de la actividad productiva, el crecimiento empresarial, el empleo y el estado de bienestar.

Respecto del diálogo social, el comunicado de prensa indicado señala también lo siguiente: «En materia laboral, CEPYME aboga por fomentar el diálogo social y la negociación colectiva como ejes de la modernización del mercado laboral, así como por activar mejoras en las políticas activas y pasivas de empleo y considera necesario un mayor énfasis en la formación profesional, la recualificación y la formación continua, para enfrentar el problema de la falta de mano de obra que aqueja a sectores clave del tejido productivo español».

Resulta claro que la CEPYME externa su preocupación respecto del fortalecimiento del diálogo social y no obstante que el propio Gobierno español en la información previamente proporcionada a esta Comisión, ha indicado que la queja se considera superada pues la CEPYME forma tradicionalmente parte del proceso de consultas, es de resaltar que existen aún diversas acciones que deben ser determinadas a efecto de generar un diálogo social efectivo.

Como previamente este sector empleador lo ha manifestado, no debemos olvidar que el diálogo social constituye una forma de armonizar intereses opuestos y dado que tanto empleadores como trabajadores, son los principales proveedores de bienes y servicios y creadores de riqueza, constituyen dos importantes grupos de interés en toda economía de mercado que deben ser tomados en cuenta con la debida oportunidad.

Con motivo de lo anterior y dada la importancia del fortalecimiento de la consulta tripartita y por ende del diálogo social, es por lo que se solicita de la forma más respetuosa al Gobierno español que revise los plazos que ha otorgado a sindicatos y organizaciones empresariales con la finalidad de que puedan analizar los textos sobre las memorias de los convenios de la OIT.

Chairperson – I give the floor to Mr Luis Fernández Flores, Employers' delegate from Costa Rica.

Miembro empleador, Costa Rica (Sr. FERNÁNDEZ FLORES) – El sector empleador de Costa Rica manifiesta su inquietud por la violación al Convenio por parte del Gobierno de España, un Convenio considerado como de gobernanza por parte de la OIT.

La finalidad de la consulta a las organizaciones de empleadores más representativas en juntas, comisiones y otros espacios dentro de la institucionalidad estatal, busca aportar al desarrollo de los países a través de un ejercicio de control y rendición de cuentas, transparencia y democracia, además permite aportar experiencia y conocimientos, enriqueciendo las discusiones y las soluciones que se planteen para las diferentes temáticas.

En cuanto a la consulta de las memorias, la Comisión de Expertos ha requerido al Gobierno que envíe información actualizada y detallada sobre la manera en la que se garantiza la consulta de todas las organizaciones representativas de empleadores, incluida la CEPYME, en los procedimientos solicitados por el Convenio. La CEPYME ejerce un rol fundamental de

representación de las pequeñas y medianas empresas, que son la base productiva de nuestros países e importantes generadores de trabajo decente. La CEPYME defiende, representa y fomenta los intereses de la pequeña y mediana empresa y de los trabajadores autónomos y es reconocida, además, como la organización empresarial más representativa a nivel estatal.

Mediante la consulta tripartita se puede impulsar la productividad y la competitividad garantizando a su vez el trabajo decente. Por eso, respetuosamente solicitamos al Gobierno español que tome las medidas necesarias para que se consulte a las organizaciones de empleadores más representativas del país, tomando en consideración los aspectos logísticos necesarios a fin de que esta consulta garantice una participación efectiva y real del sector empleador español. Sin lugar a dudas, el respeto del diálogo social por medio de la consulta tripartita es un elemento básico para el desarrollo de cualquier democracia.

Chairperson – I give the floor to Mr Paul Mackay, Employers' delegate from New Zealand.

Worker member, New Zealand (Mr MACKAY) – I want to emphasize the importance of the Convention, which promotes at the national level the application of the principle of tripartism through effective consultation with representative employers' and workers' organizations on international labour standards. Tripartism is only effective when it exists in an environment of free and open social dialogue.

However, this appears to be somewhat lacking in that the CEPYME was not systematically informed or consulted on the Government's reports on international labour standards while the CEOE, was. And this was despite the CEOE having requested the inclusion of the CEPYME in the tripartite consultation process. The Convention sets out clear requirements about the quality and frequencies of consultation. These requirements have already been enunciated so I will not repeat them here.

However, here we note the Committee of Experts' observation that the Government sent copies of the report on ratified Conventions to the CEPYME. However, while sending reports is informative it cannot be considered to be consultation. We recall earlier comments by the Committee of Experts that the obligation to consult representative organizations on the reports concerning the application of ratified Conventions must be clearly distinguished from the obligation to communicate these reports under the ILO Constitution. We accordingly urge the Government to consult with the representative employers' and workers' organizations during the preparation of the Government reports.

In relation to concerns that employers' and workers' organizations have not been aware of the other parties' observations and the Government responses to these until they receive the final version of reports, we similarly urge the Government to be proactive and inclusive in its consultation with the social partners over international labour standards.

In this regard, the Employers' group also emphasize that employers' and workers' organizations must have sufficient time in order to analyse the reports and prepare relevant and quality observations and to carry out consultation with their respective member organizations.

Chairperson – I give the floor to Mr Marcelo Di Stefano, the representative of the Confederation of University Workers of Americas.

Observador, Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas (CONTUA) (Sr. DI STEFANO) - Desde el movimiento sindical tenemos como definición indicar para el tratamiento de casos en esta Comisión las situaciones en donde se presenta un incumplimiento grave y manifiesto de las normas internacionales del trabajo. Es por ello que la selección de España para su análisis por el Convenio núm. 144 nos ha sorprendido. Y esto es así porque creemos objetivamente que si nos pusiéramos a realizar un ranking global

ponderado entre los 157 países que ratificaron la norma desde 1976 a la fecha, España estaría entre el grupo más selecto en materia de diálogo social y consulta tripartita, a pesar de los cambios pendulares de sus Gobiernos en la última década.

Si los estándares fueran países sin consulta y sin diálogo; países con déficit de ellos, países con aceptables niveles, y países que cumplen la normativa, definitivamente ubicaríamos a España entre estos últimos. Ahora bien, más allá de esta observación inicial, las normas internacionales del trabajo, y entre ellas el Convenio, forman parte de los derechos humanos laborales en su relación con la protección del derecho a la libertad sindical y, por tanto, siempre debemos impulsar el mejor cumplimiento y la superación de los estándares.

Entonces, quizás este debate trate de analizar cómo, aun en un país en donde funciona aceptablemente el diálogo social y la consulta tripartita, siempre debemos trabajar en conjunto para profundizar el proceso democrático de toma de decisiones y las prácticas de participación social activas, oportunas y conducentes.

El Convenio se fundamenta en el principio de que la cooperación tripartita eficaz y operativa requiere la implementación de mecanismos de diálogo tripartito a nivel nacional. En el ámbito internacional, acordamos someternos a procesos de consulta y diálogo. Consultamos la información disponible, la intercambiamos y dialogamos para comprender nuestras posiciones, alcanzar acuerdos y diseñar hojas de ruta que nos permitan superar los problemas identificados.

El cumplimiento de la norma no se agota con la formalidad procesal del traslado de documentos.

Conviene subrayar que estas consultas favorecen también el desarrollo del diálogo social al permitir instaurar procedimientos de diálogo tripartito regular. También pueden contribuir

a resolver conflictos y a consolidar la democracia, un valor que tenemos que resaltar y proteger.

En mi país, la Argentina, si tuviéramos la situación que se presenta en España, podríamos hablar de un caso en progreso. Estamos varios pasos atrás, aunque paradójicamente, al menos hasta la llegada del Gobierno actual, nos ubicábamos entre los países con mayor diálogo en la región.

Los trabajadores españoles opinaron que las soluciones adoptadas recientemente en España, consistentes en organizar una reunión tripartita antes de enviar los documentos finales a la OIT, eran adecuadas. Insistimos, siempre se pueden superar los estándares, pero el caso que analizamos no presenta graves distorsiones.

Tomamos nota de las soluciones técnicas y de las mejoras aplicadas y deseamos subrayar una vez más la importancia de garantizar consultas tripartitas eficaces de conformidad con el Convenio.

Chairperson – I can see no more requests for the floor, so I now invite the Government representative of Spain, Mr Joaquín Pérez Rey, to take the floor.

Representante gubernamental (Sr. PÉREZ REY) - Me gustaría señalar que he tenido una extraña sensación de vacío como si mi intervención inicial no hubiese sido escuchada por ninguno de los intervinientes, especialmente de los intervinientes patronales que han señalado una y otra vez defectos en la aplicación del Convenio que el Gobierno español ya ha solucionado.

Y voy a insistir brevemente para ceñirme al Convenio, aquí se ha hablado de muchos otros convenios. En el caso español prácticamente se puede hablar de casi todos los convenios de la OIT porque, insisto, somos el país del mundo que más convenios ha ratificado.

Pero me gustaría insistir, la CEPYME no está excluida de ningún sistema de consultas en España, lisa y llanamente participa al mismo nivel que la CEOE en el diálogo social y especialmente en las consultas tripartitas que se producen en el Convenio. Por lo tanto, entendemos que está absolutamente superado y que esa exclusión no se produce.

Se ha reiterado por todos los intervinientes patronales la importancia de consultas materiales y efectivas. El Gobierno español lo ratifica, las consultas no son mera formalidad, las consultas no son mero traspaso de papel o de expedientes, las consultas son reales, hay que atender con precisión y hay que atender necesariamente lo que dicen los interlocutores sociales y en la medida de lo posible incorporarlo. Esto se hace también en España en el Convenio, con este documento negociado, se comparten las observaciones que interponen en conjunto los interlocutores sociales para que todos sepan lo que dicen los demás. Se comparten los borradores antes de enviarlos a la OIT y se incorporan los comentarios de los interlocutores y se realiza una reunión previa al envío de las memorias a la OIT.

Todo esto lo hace el Gobierno español y lo viene haciendo en los últimos años. Los plazos de julio y agosto son plazos casi necesarios por la dinámica de la propia Conferencia de la OIT, que se produce inmediatamente después del periodo estival, por cierto, en España no hay dos meses de vacaciones, tenemos ratificado el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) y garantizamos un mes de vacaciones retribuidas al conjunto de las personas trabajadoras en nuestro país, pero no podemos considerar julio y agosto como meses inhábiles en los que los interlocutores sociales no trabajan.

En definitiva, creo con sinceridad que este es un caso, como decía alguno de los intervinientes, zanjado, es un caso resuelto, pero el Gobierno español escuchará con atención cualquier recomendación de la Comisión que nos sirva para mejorar aún más nuestro cumplimiento del Convenio.

Fíjense en los últimos cuatro años, el Gobierno y el país que aquí represento, en esos acuerdos de diálogo social que ha llevado a cabo con sindicatos y organizaciones empresariales, ha respetado hasta tal punto el diálogo social que lo que ha negociado en las mesas de diálogo social, lo ha llevado exactamente igual al *Boletín Oficial* del Estado. Es decir, ha convertido en norma los acuerdos de diálogo social.

Con toda humildad, creo que es un ejemplo de legislación laboral pactada, que es extraña en el conjunto de los países, porque no ha habido básicamente intermediación pública. Los acuerdos alcanzados en el ámbito del tripartismo se han convertido en normas, en legislación, en leyes, han cambiado el estatuto de los trabajadores. Se ha establecido la primera ley que declara la laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto, hemos creado una Ley de Trabajo a Distancia, hemos llevado a cabo un mecanismo de reducción de la jornada para luchar contra las crisis empresariales y contra la crisis sanitaria, vamos a transformar en una norma los mecanismos de discriminación de las personas LGTBI. Insisto, lo que hemos negociado con los interlocutores sociales, le damos tanto valor, que lo hemos convertido directamente en normas públicas, en normas legales, en normas imperativas aplicables al conjunto del sistema productivo.

En definitiva, con esto quiero decir, y reitero una vez más lo que decía en mi intervención, que España tiene un compromiso permanente y constante con el diálogo social, con la interlocución social real y efectiva que sirve para llegar a acuerdos. España tiene un compromiso, además, especialmente intenso con la OIT, y desde luego no tiene ningún inconveniente en someterse las veces que sea necesario a la revisión de sus mecanismos de control para poder aprender, para mejorar los sistemas de diálogo social.

España en definitiva tiene un compromiso firme del que pretende hacer una característica singular de este país con los derechos humanos laborales, como se citaba por el último representante de los trabajadores.

Los derechos humanos laborales son lo que nos separa de la barbarie, son lo que constituye la civilización en el mundo, un mundo que garantice los derechos humanos laborales en el conjunto de los países, que impida la competencia a la baja en condiciones de trabajo, que en definitiva coja la bandera del estándar de la OIT, de su Declaración de Filadelfia.

España comparte la idea de que el trabajo no es una mercancía y para que el trabajo no sea una mercancía tiene que haber diálogo social, garantía de los derechos humanos y garantía del conjunto de normas y principios fundamentales en el trabajo.

Termino, además, dado que el caso español ha suscitado tanto interés por el conjunto de los empleadores del mundo, permitiéndome que uno de los elementos del diálogo social que va a llevar a cabo España en las próximas semanas, va a ser algo que también, por cierto, la Comisión de Expertos en un informe muy importante de hace un año recomiendan: que se hagan políticas públicas para reducir la jornada de trabajo, que empecemos a garantizar estándares de trabajo saludable que permitan a la gente combinar la vida privada y la vida familiar con la vida laboral.

Eso hay que hacerlo en el marco del diálogo social y ojalá los empleadores que hoy están tan preocupados por las consultas efectivas participen, como estoy seguro de que lo van a hacer en España, en rebajar la jornada laboral para que podamos seguir en un mundo de mayor bienestar en el trabajo.

Pongo aquí fin a mi intervención, no voy a agotar el tiempo pero sí me gustaría de nuevo agradecerles la oportunidad que nos han dado para escucharnos y decir que con toda humildad el Gobierno español está dispuesto a aprender de cualquier recomendación que

salga de esta Comisión de Expertos; que creemos firmemente en el tripartismo, creemos en el sistema de la OIT, creemos en el diálogo social y creemos en los derechos humanos laborales por encima de todo y, por lo tanto, pueden encontrar un aliado siempre en España para llevar a cabo las políticas de la OIT.

Lamentablemente, un caso de cierta urgencia me obliga a regresar a Madrid, tengo que coger un vuelo en apenas 50 minutos y no podré escuchar las réplicas ni de empleadores ni de empresarios. Les pido sinceras disculpas, se queda naturalmente el equipo de España para escucharles con atención y vuelvo a darles mi agradecimiento y quedo a su entera disposición para lo que creemos que es un caso zanjado pero que en todo caso nos da la oportunidad de volver a renovar nuestro compromiso con la OIT, que mañana haremos además de nuevo firme con la ratificación de nuevos convenios por la Vicepresidenta Segunda del Gobierno.

Chairperson – Thank you very much, Minister, for the information and the clarifications, as well as your participation in the work of this Committee. I now give the floor to Mr Marc Leemans, Worker Vice-Chairperson, to make his final statement.

Membres travailleurs – Je tiens d'abord à remercier tous les intervenants pour leur participation à cette discussion. Je salue en particulier les nombreuses interventions du groupe des employeurs, qui ont rappelé leur attachement aux observations de la commission d'experts et qui ont fait pleinement référence aux études d'ensemble. Je remercie également le gouvernement pour ses clarifications et démarches constructives.

Nous souhaitons ensuite réagir à certains points évoqués. Certains intervenants ont reproché au gouvernement espagnol de s'être immiscé dans des processus de négociation collective. Ces éléments sont dignes d'intérêt, mais tombent en dehors du périmètre de la convention et donc de notre discussion aujourd'hui.

Il en va de même des réflexions faites concernant l'intervention de l'Espagne devant la Cour internationale de justice concernant le droit de grève. Ce point ne fait pas partie des sujets énumérés à l'article 5 de la convention. En effet, comme je le disais en introduction, cette disposition énumère de manière précise les différents sujets, et les positions que les gouvernements adoptent au Conseil d'administration du BIT n'en font pas partie. Je répète: les positions que les gouvernements adoptent au Conseil d'administration du BIT n'en font pas partie.

Contrairement à ce que certains semblent soutenir, la convention ne porte pas sur le tripartisme ou la promotion du dialogue social de manière générale. Son objet est plus limité. Comme son intitulé l'indique clairement, elle porte spécifiquement sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail. On peut le regretter ou le déplorer mais, en attendant, c'est la réalité avec laquelle il faut composer.

Personne ici ne peut nier qu'il existe des mécanismes de dialogue social en Espagne. La discussion que nous venons d'avoir a pu illustrer les efforts consentis par le gouvernement afin de mettre en œuvre la convention n° 144 en droit et en pratique. Le gouvernement espagnol a par ailleurs pris des engagements précis concernant les points soulevés par la commission d'experts. Cette dernière aura l'occasion d'évaluer la situation lorsqu'elle sera amenée à connaître le prochain rapport des autorités espagnoles. En attendant, nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts dans la mise en œuvre de cette convention.

Chairperson –I now give the floor to Mr Paul Noll, Employer spokesperson, to make his final statement.

Employer members – The Employers' group would like to thank the Government and the various speakers who took the floor for their interventions and information provided of which we fully have taken note.

We reiterate the importance of Convention No. 144 as one of the four governance Conventions with a very high ratification rate, which promotes the application of the principle of tripartism through effective consultation with representative employers and workers organizations at national level. Tripartism is one of the pillars of the ILO, which distinguishes the ILO from any other international organizations.

The Employers' group recalls that it was within this Committee that the possibility of adopting an instrument dealing specifically with the creation of national tripartite bodies was first suggested in 1972, with the aim of involving more closely with employers' and workers' organizations in the standards-setting process. The Convention has the merit of including flexible elements. However, to be effective, consultations should not be limited to purely formal approaches, but representative employers' and workers' organizations should receive the full attention. The Employers' group considers it essential that the input of employers' and workers' organizations should be given serious consideration by the competent authority. Therefore, we welcome the willingness of the Government to further improve the process of tripartite consultation and encourage the Government to report on the progress being made.

The Employers' group recommends that national authorities take the necessary and appropriate measures to ensure that effective consultations are carried out with the representative employers' and workers' organizations.

Specifically, we recommend that the Government: First, guarantee effective consultation with the representative employers' organizations. Second, proceed to implement the announced mechanisms. Third, adopt other complementary measures so that effective and

permanent consultations are held on issues related to international labor standards. And finally, provide information to the Committee of Experts before its next meeting on the issues discussed and the frequency and content of tripartite consultations.

Chairperson – We have now concluded the discussion of this case. The conclusions will be adopted on Thursday, 13 June in the morning.

It concludes our afternoon sitting. We will continue on the case of Eswatini within 30 minutes. So, we reconvene our meeting at 6.30 p.m.

The sitting closed at 5.55 p.m.

La séance est levée à 17 h 55.

Se levantó la sesión a las 17.55 horas.