

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.8

Commission de l'application des normes

04.06.26

Comisión de Aplicación de Normas

114th Session, Geneva, 2026

114^e session, Genève, 2026114.^a reunión, Ginebra, 2026

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.

Novena sesión, 4 de junio de 2026, 16.22 horas

Ninth sitting, 4 June 2026, 4.22 p.m.

Neuvième séance, 4 juin 2026, 16 h 22

Presidenta: Sra. López

Chairperson: Ms López

Présidente: M^{me} López

Discusión de los casos individuales (cont.)

Discussion of individual cases (cont.)

Discussion des cas individuels (suite)

España (ratificación: 1984)

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

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

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Presidenta – Vamos a continuar con las labores de nuestra Comisión. En seguimiento a nuestras actividades tenemos ahora el caso que se refiere a la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) por parte de España.

Para la discusión sobre este caso contamos con 18 oradores inscritos en la lista, y sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Contamos con su comprensión y colaboración para adaptar su discurso al tiempo otorgado. Invito entonces ahora al representante gubernamental de España, Sr. Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Trabajo a que tome la palabra.

Representante gubernamental, España (Sr. PÉREZ REY) – Quiero, en primer lugar, agradecer a la Comisión la labor que hace, y destacar que un órgano clave para el buen funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alcanza , ni más ni menos, que su sesión número 100.

Muchas más sesiones son necesarias si queremos que la OIT siga siendo un instrumento clave en la defensa del trabajo decente. El respeto de España, de mi país y de mi Gobierno, por el sistema multilateral que la OIT representa, y en concreto, por su sistema de supervisión, es total y completo y, por lo tanto, nos sometemos al escrutinio de la Comisión para poder aprender y seguir mejorando nuestra forma de poner en marcha los instrumentos internacionales que España ha ratificado. Con el mayor de los respetos e insistiendo en la necesidad de poder aprender de lo que la Comisión tenga a bien decirnos, debo decir que creo que España hoy no debería estar aquí porque seguramente ha privado a un caso más grave de poder ser revisado por la Comisión. En todo caso, insisto que vamos a dar cumplida cuenta de todo lo que hemos hecho en relación con el Convenio, que ya tuvimos oportunidad de explicar justamente en esta misma Comisión hace dos años.

Para España, que es el país que más convenios de la OIT ha ratificado, ratificar un convenio, asumir una recomendación, no es un deporte recreativo. Asumir los convenios de la Organización es estar dispuesto a incorporar reformas internas que hagan que la legislación social y laboral del país crezcan en consonancia con los valores que los convenios reflejan. Fíjense, me gustaría reseñar esto con algunos ejemplos significativos de lo que hemos hecho en los últimos años. Hemos ratificado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y a partir de esa ratificación, España ha reconocido la prestación contributiva de desempleo a las empleadas de hogar, ha eliminado el libre desistimiento como fórmula de extinción del contrato de empleadas de hogar o les ha reconocido la protección frente a la insolvencia empresarial.

Ratificamos el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), y expresamos nuestro compromiso con la seguridad y salud laboral como norma fundamental, aprobando en el Consejo de Ministros de hace una semana, una norma de reforma integral de nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales para asumir la realidad de que la seguridad y salud en el trabajo son derechos y normas fundamentales, por cierto tras más de 19 meses de negociación con los interlocutores sociales. Ratificamos el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y también hemos aprobado en el Consejo de Ministros las definiciones de acoso y las fórmulas para proteger a las personas trabajadoras de las circunstancias que ese Convenio determina; para no incrementar demasiado el tiempo, ratificamos el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y cambiamos toda nuestra legislación para asegurar condiciones buenas y el bienestar de las personas que intervienen en el sector pesquero.

El Convenio núm. 144 es importante para España, porque el Convenio traslada el tripartismo de la OIT, a la gestión interna, al interior de cada uno de los Gobiernos. Es un Convenio que nos tomamos muy en serio, tan en serio que, conscientes de que Gobiernos anteriores habían incumplido sistemáticamente esta fórmula de tripartismo en la gestión nacional, el 16 de mayo de 2024, España aprobó un protocolo reforzado para la aplicación del

Convenio. Desde el 16 de mayo de 2024, en el que el protocolo reforzado entró en vigor, hemos tenido más de 20 iniciativas, sesiones con los interlocutores sociales, intercambio de documentación, reuniones, diálogos abiertos, que han ido tanto para colaborar en cómo debemos ratificar los convenios, como para intercambiar información sobre qué repercusión tienen las recomendaciones e informar puntualmente sobre cuál debería ser la posición del Gobierno español, tanto en los Consejos de Administración de la OIT, como en la Conferencia.

No se trata de un diálogo social formal, se trata de un diálogo social muy integrativo, muy agravado. Déjenme que les diga cómo funciona, no se trata de una mera formalidad. Toda la documentación que España recibe de la OIT se envía a los interlocutores sociales por escrito. Los interlocutores sociales tienen un tiempo para hacer observaciones a aquellos documentos que consideran importantes, y envían a su vez por escrito sus observaciones. Las observaciones que recibimos de los interlocutores sociales, tanto de los trabajadores como de los empleadores, se comparten. Por lo tanto, los interlocutores sociales saben perfectamente cuáles son las observaciones que han hecho las contrapartes. Cuando no hay tiempo suficiente por las razones que sean para enviar las observaciones, España otorga un plazo ampliado, que reconoce también a los otros interlocutores que hubieran enviado en plazo sus observaciones. Una vez recibidas todas las contribuciones, se unifican en un único documento con el formato y el procedimiento establecido por la OIT y se vuelven a compartir con los interlocutores sociales, tanto los trabajadores como los empresarios, interrogando y preguntando sobre si están de acuerdo con la unificación del documento o si quieren, a su vez, hacer alguna observación adicional. También se le pregunta si consideran necesario remitir ese documento unificado según las pautas de la Organización a la propia OIT. Cuestión, que por cierto, normalmente los interlocutores sociales nos han dicho que no.

Con todo el respeto a la posición empleadora, se nos dice que no ha habido una evaluación o una memoria final de ese documento. No puedo pasar por alto que el artículo 6 del Convenio no considera que el informe anual sea imperativo, sino que considera que se elabore cuando se considere apropiado. Pero, en todo caso, España va a hacer una memoria anual y una evaluación y lo vamos a hacer ahora que nuestro protocolo reforzado ha cumplido dos años. Quiero poner de manifiesto que se nos pidió una evaluación dos meses después de haber entrado en vigor el protocolo.

Creemos, con todo respeto, que no había todavía funcionamiento suficiente. No había aún una capacidad de evaluar si estaba funcionando o no. Yo creo que ahora sí es el momento, dos años después de un protocolo, que debo decir, es muy exigente con los tiempos, con el intercambio de documentación. En todo caso, España queda por completo a disposición de la Comisión para ampliar toda la información que sea necesaria, para enviar documentación adicional, pero sobre todo para que la Comisión nos diga de qué manera podemos cumplir o mejorar nuestra forma de abordar el Convenio, porque voy a ser muy preciso, para España el diálogo social constituye una pauta imprescindible de la legislación social del país. No hay ninguna norma que el Gobierno de España haya aprobado en materia de legislación laboral desde el año 2020 que no haya estado precedida de un diálogo social eficaz, efectivo imperativo, un diálogo social real. Le recuerdo que España ha negociado con empresarios y con trabajadores subidas del salario mínimo interprofesional, con acuerdo de las tres partes en 2021. Ha negociado seis acuerdos de defensa del empleo para proteger los intereses de los trabajadores y las empresas durante la pandemia. Llegó a un acuerdo con empresarios y trabajadores para regular el trabajo a distancia. Llegó a un acuerdo muy importante, precisamente en esta sesión de la Conferencia, con empleadores y trabajadores para regular el trabajo en plataformas digitales.

Una ley, que por cierto fue el antecedente de la directiva europea de trabajo en plataformas digitales y que contó con el consenso de trabajadores y empresarios. España negoció y acordó con la patronal española y con los sindicatos más representativos, la reforma laboral de 2021 que ha supuesto la gran transformación del mercado de trabajo español. España negoció la Estrategia de prevención de riesgos laborales con el consenso de empresarios y trabajadores. España negoció el Protocolo de igualdad y no discriminación LGTBI con empresarios y trabajadores, y España ha llegado a muchas más normas de desarrollo de su modelo de relaciones laborales que siempre han estado precedidas de un diálogo social eficaz.

Muchas veces no ha sido posible el acuerdo a tres bandas, pero nunca se ha legislado o tomado ninguna iniciativa normativa que no hubiera contado con el previo respaldo de los interlocutores sociales o en la que los interlocutores sociales no hubieran intervenido. Insisto, no de manera formal, sino de manera eficaz.

España llegó a un acuerdo con los interlocutores sociales para reformar, ni más ni menos que su sistema público de pensiones. Les diré, con toda humildad, que la época que empieza en 2020 en el sistema de relaciones laboral español, es seguramente la época más fructífera del diálogo social de la historia de nuestro país. Y es una época que se ha basado, precisamente, en los principios que fundan la OIT, cuyo tripartismo no solo alumbra nuestra acción política, sino que constituye para nosotros una característica de la que no se puede prescindir. Y esta época del diálogo social en nuestro país, ha creado consecuencias que me gustaría poner de manifiesto.

Hoy España tiene más trabajo que nunca. Los últimos datos nos dicen que 22,3 millones de personas están ocupadas. Hemos logrado reducir nuestra tasa de temporalidad de 10 puntos. Tenemos ahora la tasa de temporalidad en la media europea. Uno de los grandes problemas de España, que era la precariedad de sus relaciones laborales.

Hemos subido el salario mínimo interprofesional un 66 por ciento, situándolo en las recomendaciones que nos dice el Consejo de Europa, el 60 por ciento del salario medio del país. Hemos reducido la brecha salarial de género un 25 por ciento, entre otras razones, como consecuencia de la subida del salario mínimo interprofesional (SMI). Y todo esto ha sido compatible con que nuestras empresas, según los últimos datos de la Agencia Tributaria, mantengan beneficios récord sobre ventas -nunca han tenido tantos beneficios-, y que la productividad por hora trabajada en mi país esté incrementándose a un ritmo similar al 1 por ciento anual.

Insisto, creo que España está por completo dispuesta a resolver de una vez por todas los inconvenientes que existan acerca de la aplicación del Convenio, que para nosotros es esencial, y de esa fórmula de tripartismo, que creo que aplicamos con toda la fortaleza que podemos y con la colaboración de los interlocutores sociales, en la medida en que aún pueda ser reforzada y mejorada, seguramente las recomendaciones de esta Comisión serán muy útiles para el Estado español.

Les agradezco su atención y quedo desde luego a resultas, y voy a escuchar muy atentamente todas las intervenciones que se puedan dar en este sentido.

Presidenta – Doy la palabra ahora a la Sra. Annick Hellebuyck portavoz de los empleadores, para que realice su declaración inicial.

Employer members – I thank the representative of the Government for the explanation of the national situation and for its written information. Spain has ratified a total of 141 Conventions, including the 10 fundamental Conventions, 4 governance Conventions and 127

technical Conventions. Convention No. 144 on tripartite consultation related to international labour standards is one of the four ILO governance Conventions and Spain ratified it in 1984. More specifically, the Committee of Experts has already made observations in 2014, in 2017 and in 2024 regarding tripartite consultations.

Today is the second time, after 2024, that the Committee examines the application in law and in practice of this Convention by Spain. In May 2024, the Government adopted a strengthened tripartite consultation mechanism with the social partners on matters relating to the ILO. In June 2024, the Committee recalled that tripartite consultation to promote the implementation of international labour standards is of paramount importance.

The Committee requested the Government to: (i) continue to guarantee effective consultation with representative employers' and workers' organizations in the procedures required under the Convention and to provide information on the frequency of those consultations and working methods; and (ii) provide information on the measures taken to implement this recommendation. However, since then, the Spanish employers' organizations, the Spanish Confederation of Employers' Organizations (CEOE) and the Spanish Confederation of Small and Medium-Sized Enterprises (CEPYME), claim that the new consultation mechanism is merely complying with the Convention in a formal and not effective way.

Shortcomings persist in both form and substance, with the result that this Convention would still not be properly implemented. Their criticisms are as follows: (i) there is no genuine participation mainly due to insufficient time frames. This leads to extraordinary complexity when it comes to establishing agreed positions; (ii) lack of genuine social dialogue. The meetings mentioned by the Government are purely informative, not deliberative; (iii) the approach is extremely limited. Meetings focused on formal reports leaving out areas of undoubted relevance within the ILO framework such as the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), when the case was referred to the International Court of Justice (ICJ); and (iv) the mechanism lacks an effective evaluation of its functioning, which prevents the identification of its shortcomings, their correction and the granting of its continuous improvement. In its last observation, the Committee of Experts asked the Government to provide information on the evaluation of this new consultation mechanism on matters related to the ILO.

It also requested the Government to indicate the manner in which it takes into account the opinion expressed by representative employers' and workers' organizations on the functioning of the effective tripartite consultation required by the Convention. The Employer members attach great importance to Convention No. 144. They point out that, as proclaimed by the Constitution of the Organization, tripartism is one of the pillars of the ILO. It is what distinguishes it from other international organizations. The various changes that have affected the ILO over more than 100 years have never called into question the validity of the tripartite system which confers equal status on workers, employers and governments.

The Employer members also recalled that it was within the Committee that the possibility of adopting an instrument dealing specifically with the creation of national tripartite bodies was first suggested in 1972 in order to involve employers' and workers' organizations more closely in the standard-setting process. The Convention has the merit of flexibility in that it leaves it up to national practice to determine the nature and form of consultation procedures. A wide variety of tripartite consultation procedures and methods can just meet the objectives of the Convention. Nevertheless, to be meaningful, consultation must not be limited to purely formal approaches but must receive the full attention of representative employers' and workers' organizations in order to help the Government reach a decision. The tripartite

consultations by the Government cannot be limited to a purely written and separated consultation.

Good faith is essential for meaningful tripartite consultation as it fosters trust, credibility and a genuine willingness among governments, employers, and workers' representatives to engage constructively. Acting in good faith means coming to the table with openness, respect for different perspectives and a readiness to share relevant information transparently. It also implies a commitment to dialogue that goes beyond formalities, aiming for consensus or workable compromises rather than predetermined outcomes. In this sense, tripartism is not an easy path. It requires the establishment of appropriate means of information for organizations so that they have a sufficient basis for consultation, exchange of information on points of view, resolution of conflicts, taking into account the positions of the social partners before the final decision is made.

The Employer members consider it essential that the Government's final decisions regarding their obligation to the ILO take into account the views expressed by employers and workers.

Presidenta – Paso ahora la palabra al portavoz de los trabajadores el Sr. Tjalling Potsma.

Miembros trabajadores – Vamos a examinar ahora en esta Comisión el caso de España en relación con el Convenio relativo al diálogo tripartito. Ya tuvimos la ocasión de examinar la aplicación de este Convenio por parte de España durante la 112.^a reunión de la Conferencia, celebrada en 2024. A raíz de nuestros debates en dicha reunión, recordamos la importancia fundamental del diálogo tripartito para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Habíamos subrayado que el diálogo tripartito debía ser un diálogo efectivo y no meramente formal. Para ello, los Estados deben establecer mecanismos institucionales que permitan, en particular, a los interlocutores sociales disponer de tiempo suficiente para formular sus observaciones, poder tomar conocimiento de las aportaciones de las demás partes, no limitarse a un procedimiento escrito, y poder contar con momentos de intercambio antes de enviar los documentos finales a la OIT.

En nuestras conclusiones, habíamos pedido expresamente al Gobierno español que siguiera garantizando la consulta efectiva a los representantes de los trabajadores y de los empresarios en los procedimientos derivados de la aplicación del Convenio, y que facilitara información sobre la frecuencia de dichas consultas y los métodos de trabajo. Asimismo, solicitábamos al Gobierno español que nos facilitara información sobre las medidas adoptadas para aplicar estas recomendaciones.

Nos complace comprobar que el Gobierno español ha dado seguimiento a las recomendaciones formuladas por nuestra Comisión, y que estas han dado lugar, desde entonces, a numerosos avances destinados a garantizar la eficacia del diálogo social en relación con los informes sobre los convenios ratificados.

Como ya se mencionó en la 112.^a reunión, el Gobierno ha introducido, desde mayo de 2024, un nuevo mecanismo de consulta que refuerza de manera concreta y efectiva la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores en la presentación de informes sobre los convenios ratificados. Este nuevo mecanismo tiene por objeto conceder tiempo suficiente a todas las partes para que formulen sus observaciones, comunicar a cada parte las observaciones de los demás interlocutores, enviar a los interlocutores sociales los proyectos de informes finalizados antes de remitirlos a la OIT, y permitir a los interlocutores sociales exponer sus observaciones en las reuniones organizadas

al respecto. Observamos que los sindicatos españoles consideraron que este nuevo mecanismo constituía un avance significativo en la mejora del diálogo tripartito sobre el derecho internacional del trabajo.

Dada la novedad de este mecanismo, animamos al Gobierno español, tal como se ha comprometido a hacer, a que evalúe el nuevo procedimiento en colaboración con los interlocutores sociales, con el fin de determinar de forma objetiva las mejoras que aporta este nuevo mecanismo y ajustarlo en el caso de que sea necesario. Invitamos al Gobierno a seguir mejorando los mecanismos de consulta con el fin de reforzar aún más en el futuro el diálogo social y la consulta tripartita.

Presidenta – Vamos a pasar el uso de la palabra a la Sra. Ángela Miguel Sanz quien hablará en representación de los empleadores de España.

Miembro empleadora, España (Sra. MIGUEL SANZ) – Es un honor para mí hacer uso de la palabra en nombre de la CEOE, de la que soy Vicepresidenta, y en nombre de la CEPYME, que tengo el honor de presidir.

Los empleadores españoles estamos profundamente comprometidos con los principios y valores del tripartismo que inspira la OIT y orgullosos de los más de 20 acuerdos alcanzados en el diálogo social tripartito en nuestro país desde el año 2020.

Se trata de acuerdos diversos, muchos de los cuales ya se ha dicho aquí por parte del representante del Gobierno de España, que van desde la reforma laboral hasta el sistema de seguridad social, autónomos, trabajo a distancia o regulaciones de vanguardia referida al uso de algoritmos o a los derechos de los trabajadores de plataformas. El último acuerdo ha sido sobre las personas LGTBI en las empresas.

El diálogo social bipartito también ha sido fructífero en España. Cabe destacar el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva del año 2023-2025 alcanzado con los sindicatos, a quienes quiero trasladar públicamente nuestro reconocimiento. Este acuerdo ha contribuido a modernizar la negociación colectiva y el aumento de los salarios en un contexto altamente inflacionista.

Precisamente esa legitimidad construida desde la lealtad es lo que hoy nos permite debatir nuevamente sobre el Convenio con un espíritu constructivo y de mejora continua.

El Convenio se puede cumplir a través de una amplia variedad de procedimientos y métodos de consulta tripartita, pero para ser eficaces no puede limitarse única y exclusivamente a aspectos puramente formales, sino que —como establece el artículo 2.1— deben contar con una implicación real y sostenida de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

En mayo de 2024, como se ha dicho aquí, el Gobierno puso en marcha un mecanismo reforzado de consulta tripartita, precisamente como respuesta a las diferencias ya constatadas por esta Comisión en España, en relación con el proceso de consulta a los interlocutores sociales. Sin embargo, este mecanismo por desgracia sigue estando claramente lejos de garantizar consultas tripartitas verdaderamente eficaces.

Quiero recalcar la palabra eficaz que se ha dicho aquí con anterioridad. Es cierto que se han convocado reuniones tripartitas en relación con las memorias de los convenios ratificados, pero persisten carencias estructurales. Los plazos continúan siendo incompatibles con una participación real. Decenas de convenios analizados en apenas un mes nos impiden construir posiciones colegiadas.

Por otro lado, las reuniones siguen reduciéndose a un intercambio meramente formal de información, sin generar ese verdadero espacio de diálogo tan importante para un diálogo social efectivo. Además, el mecanismo permanece excesivamente centrado en las memorias dejando al margen otros asuntos de relevancia en el marco de la OIT.

Es imposible canalizar una cooperación tripartita eficaz en cuestiones sustantivas de la OIT que afectan a todos los mandantes. Nos referimos, por ejemplo, a asuntos de especial trascendencia como el Convenio núm. 87 y su remisión a la Corte Internacional de Justicia — que no fue objeto de consulta— o al seguimiento real y sistemático de las resoluciones y conclusiones adoptadas por la Conferencia y por el Consejo de Administración.

En su desarrollo actual, el mecanismo diseñado por el Ministerio de Trabajo se despliega exclusivamente para simular el cumplimiento del Convenio, quedándose en el terreno meramente formal, lo que dista de otorgar al diálogo social el papel central que debería desempeñar en el tratamiento de los asuntos laborales internacionales, como lo demuestra el hecho de que ni siquiera exista, como se ha reconocido aquí, una evaluación efectiva de su funcionamiento, como exige el Convenio.

Lo cierto es que no estaríamos aquí si esta no fuera una práctica indiciaria de la actuación habitual del Gobierno desde 2022 con raíces y derivaciones más profundas que voy a intentar explicar.

Las organizaciones empresariales hemos actuado siempre con propósito, buscando el progreso social a la vez que la competitividad de nuestras empresas, siempre con compromiso y lealtad. Así, hemos conseguido impulsar un mercado de trabajo más resiliente estable e inclusivo y reforzar la competitividad del país. Basta, como se ha dicho aquí, con comparar las cifras de temporalidad de los sectores público y privado para ilustrar la realidad que otorga a las empresas privadas españolas un liderazgo transformador evidente. Mientras el sector privado ha reducido su temporalidad por debajo del 12 por ciento, el sector público alcanza casi el 27 por ciento, más del doble, y en el caso de las mujeres casi el 31 por ciento, siendo por esta y otras razones, objeto permanente de censura por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Desgraciadamente, a partir de 2022, que expiró la vigencia exhaustiva de la Unión Europea sobre el cumplimiento de los hitos normativos vinculados al Plan de Recuperación y Resiliencia resultante de la COVID-19, el Ministerio de Trabajo, encargado de liderar e impulsar el diálogo social en materias laborales y preservar los acuerdos alcanzados, desplazó sus objetivos de intereses generales del país a otros intereses particulares y muy alejados de ese interés general.

De su estrategia ha resultado una asfixia normativa que se resume, entre septiembre de 2022 a diciembre de 2025, en 61 cambios en la norma básica que regula las relaciones laborales en España sin diálogo social real y en ocasiones, sin consulta o con consultas muy alejadas de ese espíritu tripartito que recoge esta casa o el Pacto para el Diálogo Social Europeo.

Este *tsunami* regulatorio ha alterado instituciones claves del derecho laboral a través de normas, en general de extraordinaria y urgente necesidad, vinculadas a catástrofes como la DANA sufrida en Valencia o la actual guerra del Golfo. Por ejemplo, se ha alterado la estructura de la negociación colectiva dando prioridad a los convenios autonómicos frente a los estatales; se ha alterado el contenido mínimo de los convenios colectivos; se han extendido las causas de nulidad de los despidos y de discriminación que brindan al trabajador ante cualquier decisión empresarial con extensión del derecho de indemnidad; se han creado permisos

climáticos a cargo de la empresa; y se ha obligado a crear planes de movilidad. Además de lo anterior, y ante la imposibilidad de obtener apoyo parlamentario a sus iniciativas una vez fracasada en el Congreso la reducción legal de la jornada, el Ministerio de Trabajo se ha instalado en el abuso permanente del reglamento para modificar el Estatuto de los Trabajadores habiendo obtenido, de momento, el reproche del Consejo de Estado por infracción del principio de legalidad y de jerarquía normativa en relación con el registro horario.

El mismo *modus operandi* se pretende aplicar para transponer la Directiva de Salarios Mínimos, que incluye la alteración de las reglas de compensación y absorción de salarios, profundamente asentadas en el Estatuto de los Trabajadores, o la Directiva de condiciones transparentes con claros excesos del Reglamento, desatendiéndose de que los principios de legalidad y jerarquía normativa no son meros instrumentos técnicos de derecho, sino expresiones directas del principio democrático sobre el que se construye el Estado de Derecho.

Esta avalancha normativa, se ha traducido en una inseguridad jurídica constante más perversa en la pequeña y mediana empresa (pyme) y en la microempresa, estrangulada también por el aumento de costes laborales. Como pequeña empresaria, tenemos que decir, que en un momento de crecimiento económico en España están desapareciendo nuestras microempresas, miles de microempresas menos que antes de la COVID-19, teniendo una situación realmente compleja para sobrevivir: una fuerte limitación de la libertad de empresa, de su capacidad de organización y dirección, y una constante intervención de la negociación colectiva hasta el punto de ralentizarla con anuncios de cambios normativos constantes fuertemente ideologizados.

Como consecuencia, reformas previamente acordadas en el marco del diálogo social, han sido objeto de una progresiva deconstrucción a través de disposiciones normativas no consultadas con los interlocutores sociales, que reabren debates ya intensamente tratados y expresamente descartados. Por ejemplo, entre las 100 medidas propuestas por el Ministerio en materia de responsabilidad social empresaria en el pasado 6 de mayo, se propone otra reforma laboral profunda sin contar con los interlocutores sociales. También se propone alterar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores sobre la subcontratación. En definitiva, el recurso selectivo al diálogo social, la ausencia de consulta o consulta estrictamente formal y el incumplimiento de los acuerdos alcanzados, han sido una constante de la actuación del Gobierno completamente alejada del espíritu tripartito de esta Organización.

Como bien señala las conclusiones de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo adoptada a la Conferencia de 2018, el diálogo social y el tripartismo, son esenciales para la democracia y la buena gobernanza.

La justicia social y el progreso social y económico son objetivos compartidos por las organizaciones empresariales españolas, 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 quedar al albur de los intereses coyunturales de los Gobiernos.

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

Presidenta – Entiendo que los representantes de los trabajadores de España tendrán un tiempo compartido. Doy ahora la palabra al Sr. Ramiro Ulises Vega Díaz quien habrá en representación de los trabajadores de España.

Miembro trabajador, España (Sr. VEGA DÍAZ) – Permítanme comenzar recordando que este caso fue examinado por esta Comisión, como se ha dicho, hace apenas dos años, en 2024.

En aquella ocasión, la Comisión recordó la importancia de la consulta tripartita para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y pidió al Gobierno que continuara garantizando consultas efectivas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, proporcionando además información sobre la frecuencia de dichas consultas, sus métodos de trabajo y las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones formuladas.

Ante eso, la cuestión que debemos plantearnos hoy es simple: ¿qué ha ocurrido desde entonces en estos dos años? La Comisión de Expertos informa en el Informe de este año, que, tras el debate de 2024, el Gobierno puso en marcha un mecanismo reforzado de información y consulta tripartita sobre asuntos relacionados con la OIT, tomando nota con interés de su adopción y reconociendo las mejoras que incorpora. Entre estas mejoras figuran el envío anticipado de borradores de memorias para su valoración por los interlocutores sociales, el intercambio de observaciones entre las distintas organizaciones representativas, la circulación de versiones finales antes de su remisión a la OIT, la celebración de reuniones específicas de intercambio, y la posibilidad de convocar reuniones adicionales cuando cualquiera de las partes lo solicite.

Por lo tanto, hay algo que resulta particularmente llamativo en el devenir de este caso en los últimos dos años. Si cualquiera relee las intervenciones realizadas por el Grupo de los Empleadores en 2024, y las compara con el Informe que hoy examinamos, encuentra una coincidencia casi perfecta. Entonces se reclamaban más reuniones, más intercambio de información, acceso a borradores, conocimiento de las observaciones de las demás partes y un procedimiento más estructurado. Hoy la Comisión de Expertos toma nota con interés y valora precisamente la adopción de un mecanismo que incorpora todos estos elementos. Por eso, entonces, la pregunta no es qué ha hecho España desde 2024, porque eso está claramente documentado en el Informe. Quizá la verdadera pregunta es por qué seguimos examinando en 2026 un caso respecto del cual la propia Comisión reconoce que se han adoptado las medidas solicitadas.

Por supuesto, eso no significa que no puedan seguir produciéndose mejoras en el mecanismo. Sabemos que el diálogo social y las consultas tripartitas son procesos dinámicos y perfectibles, pero precisamente por esta razón debemos cuestionar si estamos realmente ante un supuesto de incumplimiento que justifique la inclusión reiterada de este caso en los trabajos de esta Comisión. Los trabajadores españoles creemos que no estamos ante un caso de incumplimiento grave o persistente. No estamos ante una situación de ausencia de consultas tripartitas. No estamos ante una negativa del Gobierno a aplicar las recomendaciones formuladas hace dos años. Estamos ante un caso de seguimiento de mejoras implementadas.

Los trabajadores españoles defendemos firmemente el sistema de control de normas de la OIT. Lo defendemos porque creemos que constituye una de las mayores fortalezas de esta Organización y porque ha contribuido durante décadas a promover el respeto efectivo de las normas internacionales del trabajo. Precisamente por esto, consideramos importante que estos mecanismos continúen concentrándose en su finalidad principal: identificar incumplimientos, promover mejoras concretas, contribuir a la aplicación efectiva de los convenios, y reconocer adecuadamente los progresos cuando se producen. Utilizarlos para alimentar disputas políticas, no es un buen uso de este sistema.

Cuando una comisión formula recomendaciones, un Gobierno adopta medidas para responder y la propia Comisión reconoce los avances. Esos avances deben formar parte de la valoración que se realiza. De lo contrario, corremos el riesgo, no solo de transmitir el mensaje

equivocado de que los avances no importan, sino también de debilitar la percepción de estos mecanismos como instrumentos destinados a abordar los casos más preocupantes y persistentes de incumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Desde nuestra perspectiva, las preocupaciones que dieron origen a este caso han sido atendidas en el transcurso de los últimos años mediante la creación e implementación del nuevo mecanismo de consulta reforzada. Ante esto, seguiremos participando activamente en este mecanismo contribuyendo a su evaluación y mejora continua.

Miembro trabajadora, España (Sra. ORTEGA FUENTES) – Intervengo en relación con la aplicación del Convenio por parte de España a la luz de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos.

Deseamos comenzar recordando que el Convenio ocupa una posición central dentro del sistema normativo del OIT porque garantiza que Gobiernos, organizaciones sindicales y empresariales participen de manera efectiva en la elaboración, aplicación y seguimiento de las normas internacionales del trabajo.

El tripartismo no constituye únicamente un método de trabajo de la OIT, sino que representa también un principio esencial de gobernanza democrática de las relaciones laborales. Así, la Comisión de Expertos ha venido insistiendo en la importancia de asegurar consultas tripartitas regulares, eficaces e inclusivas, especialmente respecto de las obligaciones derivadas de las normas internacionales del trabajo.

En el caso de España, las observaciones recientes se refieren a la necesidad de seguir fortaleciendo la calidad y efectividad de dichas consultas, así como la participación equilibrada de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En este contexto, es importante reconocer que España dispone de una larguísima tradición de diálogo social institucionalizado y que, en los últimos años, dicho diálogo ha permitido alcanzar acuerdos relevantes en materias laborales, económicas y sociales. Los avances realizados en el fortalecimiento de los mecanismos de consulta y diálogo social reflejan un compromiso claro con los principios del Convenio y con el funcionamiento efectivo del tripartismo.

En Comisiones Obreras (CCOO), somos testigos y estamos convencidos, de que España ha realizado, además, avances significativos en el fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social y de consulta tripartita reforzada, en plena consonancia, insisto, en plena consonancia con las obligaciones derivadas del Convenio, objeto de este debate.

Los esfuerzos desarrollados en los últimos años demuestran una voluntad clara de consolidar espacios de participación institucional efectiva entre el Gobierno y los interlocutores sociales, así como de reforzar la calidad, regularidad y transparencia de las consultas relativas a las normas internacionales del trabajo.

Precisamente por ello, al igual que ya sostuvimos durante la discusión del mismo caso en 2024, consideramos que esta Comisión no debe ser utilizada con fines políticos ni para extrapolar debates nacionales ajenos por completo al objeto específico del caso examinado, o al adecuado control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

La legitimidad y la credibilidad de esta Comisión, es decir la de todos nosotros y nosotras, al fin y al cabo, dependen de que sus mecanismos de supervisión se mantengan centrados en criterios técnicos objetivos y equilibrados conforme al mandato constitucional de la OIT.

No debería aceptarse, ni en 2026, ni en el futuro, que se haga un uso instrumental o torticero de esta Comisión para trasladar controversias de la política interna de los Estados

que no guardan relación directa con las obligaciones derivadas del Convenio examinado, y ello no solo en el caso de España, sino respecto de cualquier otro Estado Miembro.

Preservar la integridad imparcialidad y naturaleza técnica del sistema de control normativo de la OIT constituye una responsabilidad compartida de todos los mandantes tripartitos. El fortalecimiento de los mecanismos de consulta no es una cuestión meramente procedimental sino una garantía para la vigencia efectiva de los derechos laborales fundamentales, y para la construcción de relaciones laborales estables y democráticas.

Por supuesto confiamos en que España va a continuar y continuará siempre avanzando en el fortalecimiento de sus mecanismos de consulta tripartita, en plena conformidad, vuelvo a insistir, en plena conformidad con el Convenio, y en cooperación con los interlocutores sociales y con la OIT.

Seguimos convencidas de que el diálogo social genuino y el respeto al tripartismo continúan siendo la mejor vía para fortalecer la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo y para consolidar instituciones laborales inclusivas representativas y eficaces.

Presidenta – Pasamos ahora la palabra al Sr. Gabriel Alejandro Tamariz Sánchez quien toma la palabra en nombre del Gobierno de México.

Miembro gubernamental, México (Sr. TAMARIZ SÁNCHEZ) - El Gobierno de México agradece la información proporcionada por el Gobierno de España, así como su disposición a mantener un diálogo abierto y constructivo con esta Comisión y con los órganos de control de la OIT.

Deseamos comenzar subrayando la importancia del Convenio como un instrumento clave para garantizar la participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Queremos ser muy claros y directos en decir que, aunque vemos con suma extrañeza que España haya sido incluida en la lista preliminar, y más aún en la lista definitiva, México reconoce el compromiso del Gobierno de España de comparecer aquí nuevamente, de respetar esta Comisión centenaria, y su compromiso reiterado con el fortalecimiento del diálogo social y con la plena implementación de este Convenio.

Valoramos, en particular, la adopción en 2024 de un mecanismo reforzado de información y consulta tripartita en los asuntos relacionados con la OIT, el cual constituye una medida concreta orientada a fortalecer la participación efectiva, representativa y oportuna de los interlocutores sociales. Este mecanismo introduce mejoras relevantes en los procedimientos de consulta, tales como la remisión anticipada de borradores de memorias, la circulación de observaciones entre los interlocutores sociales, la presentación de versiones finales antes de su envío a la OIT y la realización de reuniones específicas para el intercambio de opiniones.

México observa de manera positiva que estas medidas han sido implementadas de forma continua en los años 2024, 2025 y 2026, abarcando no solo las memorias sobre convenios ratificados, sino también otros procesos relevantes como la discusión de recomendaciones, la preparación del Consejo de Administración y de la Conferencia.

Asimismo, resulta significativo que las propias organizaciones sindicales hayan reconocido los avances derivados de la implementación de este nuevo mecanismo, señalando mejoras sustanciales en los procesos de consulta, lo cual aporta elementos valiosos para una apreciación equilibrada del caso.

Al mismo tiempo, tomamos nota de que algunos interlocutores sociales han señalado áreas de oportunidad en la aplicación del mecanismo, particularmente en relación con la sistematicidad de las reuniones y los procesos de evaluación. Consideramos que estos elementos forman parte natural de un proceso dinámico de consolidación institucional.

México estima que los avances reportados reflejan una voluntad clara del Gobierno de España para atender las observaciones de la Comisión de Expertos y fortalecer progresivamente los mecanismos de consulta tripartita.

En este contexto, consideramos que este caso debe seguir siendo abordado desde un enfoque de diálogo constructivo, que permita acompañar y consolidar las mejoras ya emprendidas, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales.

Vemos con entusiasmo el trabajo del Gobierno para profundizar estos esfuerzos, particularmente en lo relativo a la evaluación del funcionamiento del mecanismo de consulta y la plena incorporación de las opiniones de las organizaciones representativas en los procesos relacionados con la OIT.

México reitera su confianza en el valor del diálogo social como herramienta fundamental para la construcción de consensos y para el fortalecimiento de sistemas laborales sólidos, inclusivos y democráticos.

Finalmente, expresamos nuestro respaldo al Gobierno de España en su compromiso de seguir cumpliendo el Convenio, así como en el fortalecimiento continuo de los mecanismos de consulta tripartita.

Presidenta – Pasamos ahora la palabra al Sr. Juan Mailhos quien habla en representación de los empleadores de Uruguay.

Miembro empleador, Uruguay (Sr. MAILHOS) – Nos referimos a las observaciones que realiza la Comisión de Expertos en la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita respecto de España.

El Grupo de los Empleadores del Uruguay desea recordar que el propio Convenio establece explícitamente en su artículo 2, que todo Miembro de la OIT, que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores sobre los asuntos relacionados con las actividades de la OIT. Estas consultas deben realizarse, también según el propio Convenio, con las organizaciones representativas, es decir, las organizaciones más representativas de trabajadores, de empleadores y el propio Gobierno. Asimismo, el artículo 2 mencionado establece que la naturaleza y la forma de los procedimientos deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que estas existan, y tales procedimientos aún no se hayan establecido.

A juicio del sector empresarial uruguayo, el concepto de consulta efectiva es central para la correcta aplicación del Convenio. La efectividad de las consultas no depende únicamente del hecho de que estas tengan lugar, sino también, de la manera en que se llevan a cabo. Para que las consultas sean efectivas deben realizarse en una fase adecuada del proceso de toma de decisiones y desarrollarse de forma que permitan a las organizaciones representativas participar de manera informada y significativa en esas consultas aportando sus ópticas sectoriales. En este sentido, las consultas deben ofrecer una oportunidad real, para examinar las propuestas, para intercambiar opiniones, para formular observaciones que puedan ser debidamente consideradas antes de la adopción de las medidas. Cuando las

consultas se limitan a un ejercicio meramente formal o no tienen lugar, una vez que las decisiones ya han sido definidas difícilmente puedan cumplir con el objetivo previsto por el Convenio en su artículo 2.

Por ello, alentamos al Gobierno a seguir fortaleciendo procedimientos de consulta que sean no solo regulares sino también adecuados, inclusivos y capaces de permitir una participación efectiva de los interlocutores sociales. Solo así se concretará el diálogo social tripartito en esta manifestación específica que legitime las normas que se adopten.

Presidenta – Muchas gracias, señor. Paso ahora la palabra al Sr. Samuli Hiilesniemi quien hablará en representación de los trabajadores de Finlandia.

Worker member, Finland (Mr HIILESNIEMI) – I am speaking on behalf of the workers in the Nordic countries, Belgium and France. The case before us concerns the application of a governance Convention by Spain. The Convention gives a concrete expression to the principles that lie at the very core of the ILO, namely that the development, submission, ratification and supervision of international labour standards must be supported by meaningful tripartite dialogue at national level. This is precisely why tripartism under the Convention must never be understood as a matter of mere formality.

The existence of meetings, exchanges or institutional arrangements is not sufficient in itself. Consultation, if it is to satisfy the Convention, must be real, timely and capable of influencing the position of the Government before any final decisions are taken. Otherwise, what is presented as tripartism risks becoming no more than a procedural appearance. As was already evident in the previous discussions of this case, the situation in Spain shows that proper consultation procedures can in fact be maintained in law and in practice. That is to be welcomed.

It is also encouraging that following the previous discussion, the Committee called on the Government to continue guaranteeing effective consultation with the representative organizations of employers and workers on the procedures required under the Convention. And more so, it must be welcomed that it is precisely what we are observing with Spain today. At the same time, this case gives the Committee an opportunity to restate a broader concern. When the Convention is implemented inadequately, it is often the workers and their organizations who first experience these consequences. Consultation may take place too late, relevant information may not be shared in time or the views of the most representative organizations may be heard without being genuinely taken into account.

In such circumstances, the process may formally exist but the substance of tripartism is missing. For that reason, it is important to emphasize that the value of the Convention lies not only in this establishment of procedures but in the quality and effectiveness of the dialogue that those procedures make possible. Trade unions are not incidental participants in that process. They are an essential part of the tripartite structure on which the ILO is built, and the Convention requires that their participation be meaningful in both timing and substance. In the present case, it is heartening to see that Spain is delivering and that deserves recognition.

At the same time, the Committee should remain clear that proper application of the Convention can never be taken for granted. Genuine consultation rests on sustained political commitment and respect for the role of social partners and even hard-won progress can quickly be undone and turned into regression.

We welcome the continued positive direction in Spain while underlining the wider importance of this Convention. Meaningful consultation under the Convention is indispensable

to the legitimacy of the standard system itself, and where consultation is weakened or emptied of substance it is far too often the workers who bear the cost first.

Presidenta – Vamos a pasar ahora el uso de la palabra al Sr. Leonardo Batalla quien habla en representación del Gobierno del Uruguay.

Miembro gubernamental, Uruguay (Sr. BATALLA) – Los Gobiernos del Uruguay y Brasil han escuchado con atención la intervención del Gobierno de España y desean agradecer la información proporcionada en relación con la aplicación del Convenio.

Consideramos importante recordar que el objetivo central de este Convenio es promover consultas efectivas entre los Gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores respecto de las normas internacionales del trabajo. En este sentido, estimamos que la evaluación de su aplicación debe considerar tanto los desafíos identificados como los avances concretos realizados para fortalecer dichos mecanismos de consulta.

Observamos que España ha reiterado su compromiso con el diálogo social y con el pleno cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio, adoptando desde 2024, medidas destinadas a reforzar los procedimientos de información y consulta tripartita. Valoramos en particular la puesta en marcha de un mecanismo de consulta reforzada que ha ampliado y fortalecido la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, mediante mejoras concretas en los procesos de intercambio de información, formulación de observaciones y diálogo entre los interlocutores sociales. Asimismo, tomamos conocimiento que este mecanismo ha sido aplicado de forma continuada desde 2024, en relación con las distintas cuestiones vinculadas a las normas internacionales del trabajo, reflejando tanto la voluntad de España de institucionalizar y fortalecer los procedimientos de consulta previstos en el Convenio como su disposición a mantener un diálogo abierto con los interlocutores sociales, y a seguir evaluando y perfeccionando dichos mecanismos.

Deseamos destacar la larga tradición del diálogo social existente en España. A su vez entendemos que los procesos de consulta tripartita son por naturaleza dinámicos y susceptibles de perfeccionamiento permanente. Por ello, consideramos especialmente relevante que los esfuerzos realizados por el Gobierno para reforzar dichos mecanismos sean reconocidos y acompañados mediante el diálogo y la cooperación técnica.

En consecuencia, alentamos al Gobierno a continuar trabajando conjuntamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para seguir fortaleciendo los procedimientos de consulta previstos en el Convenio. Asimismo, alentamos a la Oficina Internacional del Trabajo a continuar brindando el apoyo técnico que pueda resultar útil para consolidar los avances ya alcanzados.

Presidenta – Pasamos el uso de la palabra al Sr. Benoit Roch que hablará en representación de los empleadores de Francia.

Membre employeur, France (M. ROCH) – Cette affaire revient devant notre commission après deux ans. Elle porte sur le respect par l'Espagne de la convention n° 144 de l'OIT, ratifiée en 1984 par l'État Membre. Nous le savons, ce texte établit la nécessité de consultations tripartites effectives entre le gouvernement, les syndicats de travailleurs et les organisations d'employeurs.

C'est le mot «effectif» qui retient ici notre attention.

Conformément à l'esprit de notre Organisation et à la doctrine de notre commission, l'engagement des employeurs en faveur du dialogue social est ferme, comme en témoignent les nombreux accords conclus ces dernières années.

Toutefois, selon les organisations d'employeurs espagnoles, d'importantes lacunes persistent encore en Espagne dans l'application de la convention. Un mécanisme spécifique a bien été mis en place pour renforcer ces consultations sur les questions internationales. Mais son fonctionnement reste inachevé: les délais sont trop serrés, les réunions sont plus informatives que délibératives et leur portée reste encore limitée.

Nous pensons qu'il s'agit d'un problème structurel, et non temporaire, lié à une approche procédurale imparfaite – selon le point de vue des employeurs –, qui réduit les consultations à de simples formalités au sein de processus généraux. Ce système insuffisant a pour effet d'affaiblir le rôle des partenaires sociaux et peut nuire, à terme, à la valeur des instruments de l'OIT.

Par ailleurs, il faut rappeler que l'Espagne est membre de l'Union européenne et qu'à ce titre, elle a signé en 2025 le Pacte européen du dialogue social pour renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques sociales, et que ce texte, de la même façon que la convention, s'impose à l'État Membre.

En conséquence, les membres employeurs veulent insister sur la nécessité d'un mécanisme de dialogue social plus efficacement mis en œuvre, en application sincère de la convention, un dialogue social effectif, non sélectif, ni purement formel et au bénéfice de toutes les parties.

Nous espérons que cette demande sera entendue.

Presidenta –Pasamos la palabra al Sr. Stephen Russell que hablará en representación de los trabajadores del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Worker member, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Mr RUSSELL) – As we celebrate the half century of the Convention, it is an interesting opportunity to have two cases on this Convention to discuss in this centenary session of the Committee. It is undoubtedly a vital Convention, important to honour both in its letter and in its spirit of inclusion. It is recognized as a governance Convention, confirming its essential nature to the good functioning of this Organization and the effective realization of its mandate.

We note that the Committee of Experts have, for many years, taken the view that responsibility under the Convention extends beyond the provisions of its Article 5, urging timely social dialogue on matters covered by ILO standards while it is still possible to influence policy and practice. There is no provision of course, as much as we might sometimes wish it on the workers' benches, for governments to accept the advice we give them, but this larger interpretation places the Convention at the very heart of the relationship between governments, employers and workers and makes our work here possible.

Many of us among the social partners have had a varied experience of tripartite consultation or attempts at it over the years. While some of us enjoy long-established structured tripartite engagement, robust enough to embed the social partners in a system of meaningful consultation that can survive changes of administration, others are reliant on the good faith of officials to offer some continuity in the face of inconsistent interest at the political level of government, with the consequent limitation of impact.

Although the Convention allows for many different means of realizing its requirements, we believe that structured, regular and direct engagement, supplemented but not supplanted by other means of communicating, remains the most effective.

We are appreciative of the fact that in the United Kingdom we are working with Government and employers to create and perpetuate new structures, including with

ministerial engagement, which will allow meaningful consultation on both institutional matters and on policy and practice covered by international labour standards.

We note that the Spanish Government has initiated a structured approach, involving scheduled face-to-face meetings with additional and extensive consultation facilitated through the timely sharing of reports and ratification proposals, including the opportunity for genuine dialogue over their contents. We know from experience that new consultation processes require a reasonable time to get used to and to streamline effectively but the approach of the Spanish Government and its social partners is clearly one that some other tripartite delegations could look at for inspiration.

I am further assured that tripartite consultation extends well beyond the confines of Article 5 and that timely dialogue does exist with the social partners on matters relating to the ILO's normative coverage.

In short, as we note the centrality of complying with the letter and spirit of the Convention, we can in the Convention's anniversary year, note with satisfaction the effective and innovative progress in Spain through this discussion.

Presidenta – Pasamos el uso de la palabra al Sr. Arne Franke quien hablará en representación de los empleadores de Alemania.

Employer member, Germany (Mr FRANKE) – I take the floor as Employers' representative from Germany, but I am also speaking from a European perspective. In the European Union (EU), one could think everything is perfect. Functioning tripartite social dialogue, regular consultations between governments and social partners, results driven processes. But also, in the EU, not everything is perfect.

Even in the heartland of social dialogue, governments sometimes forget where we are coming from and what we may lose if we do not follow our traditions and conventions. Effective consultations, as Article 2 of the Convention states, not always take place as they should. The case of Spain proves this. And also, it is not always workers' rights which are not respected. Sometimes the rights of employers and their organizations may not be respected.

Article 3 states, I quote, "Employers and workers shall be represented on equal footing." I repeat, equal footing. Tripartite social dialogue has to be tripartite, not favouring any of the constituents. The term "effective" is not only a judicial term. In the field of social dialogue, the term "effective" also means a spirit, an attitude to be inclusive of different opinions and perspectives.

Tripartite consultations are not always easy, but governments must listen to the other opinion and try to find a compromise. Short deadlines, no meaningful discussions, no timely involvement, simulated consultations, where no conclusions are being drawn after the consultation. There are many examples for non-effective consultations. A consultation which is merely formal or procedural, not substantial. This applies to the national level and to the international level. In some Member States of the EU, social partners have the feeling that they are only consulted on ILO matters when everything is already too late.

Too late in the sense that the governments of the 27 EU Member States already took collectively their position on a certain matter. And after that, they consult with social partners. The Spanish case laying before us is probably only a part for the whole EU. That is why we support discussions about this case in this very body.

Presidenta – Vamos a pasar la palabra al Sr. Roberto Baradel que hablará en representación de los trabajadores de la Argentina.

Miembro trabajador, Argentina (Sr. BARADEL) – Tomo intervención en el presente caso en representación de los trabajadores y trabajadoras de Argentina respecto al incumplimiento por el Gobierno de España del Convenio num. 144.

El Convenio tiene un objeto específico: asegurar la consulta tripartita sobre las actividades normativas de la OIT, no el diálogo social en sentido general. Conviene tenerlo presente para valorar adecuadamente el caso que hoy examinamos.

España ratificó este Convenio en 1984. Y España representa, para muchos países y muchas organizaciones de trabajadores en el mundo, una de las referencias más sólidas en diálogo social y consulta tripartita. No una referencia idealizada, sino una referencia real: la de un país que ha demostrado, incluso en momentos de gran dificultad, que los acuerdos entre interlocutores sociales son posibles. Esa experiencia tiene un peso que traspasa las fronteras españolas, porque contribuye a fortalecer el argumento de que el tripartismo no es una aspiración inalcanzable sino un modelo practicable.

Por eso, la situación que hoy examina esta Comisión merece ser valorada con precisión. Este caso fue examinado por esta misma Comisión hace apenas dos años, en 2024. En aquella ocasión se formularon recomendaciones concretas. El Gobierno respondió adoptando un mecanismo de información y consulta tripartita reforzada. La propia Comisión de Expertos, en el informe que sirve de base a nuestra discusión de hoy, toma nota con interés de su adopción y de las mejoras que incorpora. Los propios interlocutores sociales españoles han reconocido avances sustanciales en el funcionamiento de las consultas. Quienes conocemos de cerca lo que significa la ausencia real de consulta tripartita sabemos reconocer, cuando los avances son genuinos, que deben ser tratados como tales.

Cuando una Comisión formula recomendaciones, un Gobierno las atiende y los órganos de control constatan avances verificables, esos avances deben reflejarse en la valoración. De lo contrario, enviamos un mensaje que nos preocupa: que cumplir con las recomendaciones no produce ninguna diferencia apreciable. Ese mensaje desalienta precisamente las conductas que queremos promover.

Los trabajadores argentinos apoyamos plenamente el sistema de control de normas de la OIT. Lo apoyamos porque lo necesitamos. Pero apoyarlo significa también defenderlo de los riesgos que lo debilitan desde adentro: su uso político y la falta de proporcionalidad. En muchos países, la inclusión en la lista de casos individuales de esta Comisión representa una de las pocas herramientas disponibles para los trabajadores.

Por todo ello, invitamos a esta Comisión a reconocer los avances documentados y a alentar al Gobierno a consolidarlos. E invitamos también a reflexionar sobre cómo preservamos la percepción de este mecanismo como lo que debe ser: un instrumento dedicado a los casos donde las normas internacionales del trabajo son vulneradas de manera grave y persistente.

Presidenta – Vamos a dar la palabra ahora a la Sra. Amna Veledar que hablará en representación de los empleadores de Noruega.

Employer member, Norway (Ms VELEDAR) – I am speaking on behalf of the Norwegian employers. The Norwegian employers attach great importance to the Convention and to effective tripartite consultation on international labour standards. We also wish to acknowledge the constructive role played by the Spanish employers' organizations in social dialogue. The issue raised in this case is not whether social dialogue exists formally or whether employers are committed to it. The issue is whether consultation under the is effective and meaningful in practice.

From the Nordic perspective, this is serious. For consultation to be effective, it must take place at a sufficiently early stage with adequate information and reasonable deadlines. It must allow representative employers' and workers' organizations to consult their own structures and develop considered positions before the Government's position is finalized. Consultation cannot be reduced to formal information-sharing; nor should it be selective or limited to narrow reporting exercises. Its value lies in its potential to influence the outcome. If consultation takes place too late, with insufficient time or limited scope, it becomes a formality rather than a safeguard. The Norwegian employers, therefore, take note of the concerns raised by the Spanish employers' organizations, including tight deadlines, meetings that are more informative than deliberative and the lack of effective consultations on broader matters of importance to the social partners.

The Convention requires a real process conducted in good faith. It does not require the Government to agree with all views expressed by the social partners, but it does require that those views can be expressed, considered and reflected before decisions are taken. The Norwegian employers, therefore, encourage the Government of Spain to ensure that consultations on the Convention are genuine, timely, regular and meaningful in practice and that the social partners have a real opportunity to contribute before positions are finalized.

Presidenta – No veo otras solicitudes de palabra por lo cual invito al representante gubernamental de España Sr. Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía a que formule sus conclusiones.

Representante gubernamental, España (Sr. PÉREZ REY) - Muchas gracias a los intervinientes especialmente a los Gobiernos de México, el Uruguay, y el Brasil. Muchas gracias a las organizaciones de trabajadores por sus intervenciones y muchas gracias a los empleadores por sus consideraciones.

Realmente solo puedo decir, que estoy completamente de acuerdo con lo que se ha señalado en esta sala, especialmente, con lo que han señalado los empleadores. El Convenio debe dar lugar a consultas efectivas, significativas que tengan en cuenta los pareceres y las opiniones que expresan el conjunto de los interlocutores sociales.

El Gobierno español, así lo hace. Sería muy tedioso, pero podría irles relatando fecha a fecha, casi con horas la cantidad de encuentros que el protocolo reforzado para el cumplimiento del Convenio ha dado lugar desde el año 2024. Normalmente, los plazos son de un mes para enviar observaciones. Si alguna organización entiende que son escasos, se amplían, dando lugar también, a una ampliación correspondiente para el resto de los interlocutores sociales. Se consultan las memorias, se consultan los convenios, se consultan las recomendaciones, y se consulta la posición del Gobierno español, así como, la agenda del Consejo de Administración y de la Conferencia.

Se otorgan todos los medios disponibles, desde las reuniones físicas a las reuniones por videoconferencia, y se cambian las memorias o los resúmenes en función de la siguiente ronda de observaciones. Por lo tanto, nos creemos mucho el Convenio, y lo aplicamos de manera efectiva, y por supuesto lo evaluaremos. Creo que ningún instrumento que eche a andar en ninguna legislación laboral del mundo, en ningún lugar puede evaluarse apenas a los dos meses, como fue solicitado por las organizaciones patronales españolas.

Este diálogo tripartito con base en el Convenio es eficaz y no es selectivo. Las organizaciones empresariales más representativas de mi país la CEOE y la CEPYME, representadas en esta misma sala, participan.

Jamás, se ha excluido a ningún interlocutor social más representativo. Jamás, se le han dado condiciones distintas o inferiores a las del resto de interlocutores sociales. La simetría entre las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales más representativas es un verdadero dogma de fe en nuestro país. Jamás, introducimos alteraciones en el tratamiento en función de la naturaleza del interlocutor.

Y me gustaría también decir, y aquí ya no hablo tanto como representante del Gobierno español, sino como representante de uno de los Gobiernos que forma la Unión Europea, que el diálogo social en Europa, que también he visto cuestionado, en alguna de las intervenciones, no solo es la clave de progreso de la Unión, sino que además creo que es una de las únicas - no me aventuro a decir, si es la única o no- regiones del mundo que ha incorporado el diálogo social a su sistema de fuentes.

El sistema de normativa en materia de política social en Europa puede, en el caso de que los interlocutores sociales quieran, atribuirse a que se alcance un acuerdo. De hecho, la presidencia española con la concurrencia de los interlocutores sociales buscó un acuerdo en materias tan claves como el teletrabajo o el derecho a la desconexión durante el ejercicio de su presidencia.

Creemos, por tanto y con toda humildad, que respetamos holgadamente las indicaciones del Convenio, pero estamos completamente dispuestos a mejorar todo lo que sea necesario, a implementar en nuestro país los cambios y las alteraciones decisivas para que la Comisión considere que hay un cumplimiento eficaz y efectivo. Pero me gustaría hacer dos reflexiones adicionales, si ustedes me lo permiten. Creo que cuando se somete a un país a la revisión del cumplimiento de un convenio, no basta decir que el diálogo social no es efectivo. No basta decir, que el diálogo social no es significativo. No basta decir, que el diálogo social o el diálogo tripartito que precede al Convenio es selectivo. Me parece que debemos ser exigentes con instrumentos que acrediten el porqué de estas afirmaciones. Creemos que cuando alguien sostiene que el Gobierno o cualquier Gobierno practica un diálogo social selectivo se debería tener una mínima base real probatoria, que acreditara el porqué de esas afirmaciones. Cuando se dice que es selectivo o que es excluyente, creo que se necesita una base sólida, una materia sólida en la que fundar esos razonamientos, porque, si no, lo digo con completo respeto, el Gobierno que aquí se sienta tiene una especie de sensación de estar hablando de algo que no se sustenta en la realidad.

Y, la segunda consideración que me gustaría poner de manifiesto, he escuchado con mucha atención la intervención de la representante de la patronal española de CEPYME, con la que mantenemos un fluido intercambio de diálogo con ella y con su equipo. Y, no puedo más que mostrar también de alguna manera mi sorpresa. Yo creo que la Comisión es muy relevante y prestigiosa. Lo que sale de este órgano es decisivo para el porvenir del derecho del trabajo en el mundo. Lo que sale de este órgano se estudia como renglones de la seriedad de lo que los convenios y las recomendaciones implican y significa también cuál es el estándar que los Estados tenemos que cumplir cuando formamos parte de la OIT.

Por lo tanto, la Comisión es un órgano muy serio y riguroso y, por lo tanto, es muy llamativo que en el seno de la Comisión, que insisto, es un órgano decisivo para el devenir de la normativa laboral internacional en el mundo, tengamos que asistir a discusiones que más tienen que ver con la política nacional que con los instrumentos o con las normas que en este caso España ha llevado a cabo para ratificar los convenios de la OIT. Los reproches internos, los elementos que tienen que ver con la política española no pueden instrumentalizarse, no pueden instrumentalizar a la Comisión. Lo digo con todo respeto, y lo digo, además, haciéndome eco de cómo la propia portavoz de los empleadores españoles decía que, hemos

alcanzado una veintena de acuerdos en España. El diálogo social es un método, un método de trabajo que normalmente es infalible. El diálogo social significa que la voluntad de los Gobiernos tiene que contar seriamente con las opiniones de empresarios y trabajadores, y contar seriamente significa intentar, siempre que sea posible, alcanzar un acuerdo, pero el acuerdo no es el único resultado del diálogo social.

Es posible que el diálogo social no tenga éxito, y en muchas ocasiones no lo tiene, y el problema no es que no haya acuerdo al final del diálogo, sino cuando genuinamente no se han atendido las reclamaciones, las opiniones, las construcciones de los interlocutores sociales. Le pondré un ejemplo, en España tenemos una norma que obliga a las empresas a llevar planes de igualdad para que la desaparezca la distancia entre hombres y mujeres, para que la brecha de género desaparezca. Esos planes de igualdad fueron acordados prácticamente en todos los artículos entre empresarios, trabajadores y el Gobierno, excepto en un pequeño párrafo de un artículo, el artículo 5. Puede decirse que es una norma capital para romper la brecha de género, para evitar la exclusión por razón de género en nuestras empresas, en la que hubo un pequeño desacuerdo sobre quién debería, en su caso, ante la falta de representación de los trabajadores, negociar ese Real Decreto. ¿No fue un genuino ejemplo de diálogo social?

Sinceramente, no lo creo. El diálogo social no constituye atribuir a ninguno de los interlocutores sociales la capacidad de vetar el desarrollo de la legislación laboral. Eso no es el diálogo social, no lo es según la OIT y no lo es según ninguno de nuestros países, y, de hecho, llamo también a la Comisión a que ilumine a los Estados sobre qué supone el diálogo social ¿qué supone el diálogo social tripartito? Y si el diálogo social tripartito debe ser siempre y en todo caso siempre respetado, pero si se entiende vulnerado cuando una de las partes puede no verse representada del todo en el resultado final.

Los Gobiernos, y con esto termino, porque algunas de las afirmaciones de la representante de la patronal española debo decir han causado en mí cierta consternación, muchas veces se ven en la obligación de tomar respuestas. Respuestas rápidas. Uno de los casos que precisamente ha citado la representante de la patronal española, es especialmente duro para mí. Ha hablado de los permisos climáticos y cómo el Gobierno tuvo que en un plazo récord emitir una normativa de urgencia. Un Real Decreto Ley, lo hizo para proteger a las personas trabajadoras que sufrieron las consecuencias de una devastadora inundación en la Comunidad Valenciana, que sesgó la vida a 250 personas que vieron cómo en los desplazamientos al trabajo o al volver de ellos se vieron atrapados por ese horrendo temporal. Ello nos obligó a establecer medidas urgentes para garantizar la seguridad de los desplazamientos.

En definitiva, vuelvo por donde empecé. Creo y lo digo con sinceridad, que el Gobierno español está haciendo todos los esfuerzos para llevar a cabo un cumplimiento íntegro del Convenio, pero queda a la entera disposición de esta Comisión, y queda desde luego, a la entera disposición de los propios interlocutores sociales españoles a que le digan qué mejoras puede introducir en el protocolo reforzado del Convenio. Es decir, y de aquí se lo digo y hago un ofrecimiento público, y completamente formal ante la Comisión, les pido a las organizaciones patronales españolas que nos manden por escrito, a la mayor velocidad que nos digan en qué podemos mejorar el Convenio, porque lo sorprendente es que no hemos recibido de los empleadores españoles ningún elemento que nos diga cómo podemos mejorar aún más esa aplicación del Convenio. No sabemos en qué consiste nuestra ausencia o no hemos obtenido por parte de ellos ningún documento ninguna observación ninguna consideración acerca de cómo podemos mejorar ese protocolo que viene funcionando desde 2024. En todo caso, como digo, España siempre estará a disposición de la Comisión para poder seguir aprendiendo de cómo la legislación internacional es un elemento clave para garantizar

en mi país y también en el conjunto de la Unión Europea esa divisa fundamental que es el trabajo decente.

Este Gobierno, del que yo formo parte y al que represento, se ha consagrado desde hace más de seis años a garantizar que el trabajo decente no sea simplemente un pasaje, una divisa o un instrumento retórico, sino que sea algo que se viva, que se note, que se conciba en los centros de trabajo, en los supermercados, en las fábricas y en las oficinas, y que eso además, sea compatible con el crecimiento económico. Modestamente creo que España ha avanzado mucho en este territorio, pero todo aquello que nos quede por avanzar lo queríamos hacer de la mano de la OIT de la que somos, no solo Miembros, sino fervientes admiradores, y desde luego consideramos que es un instrumento clave del sistema multilateral en el mundo, que debemos defender y apoyar, y desde luego, siempre someternos a su sistema de supervisión al que nos ponemos a su entera disposición. Muchas gracias, Presidenta ha sido un honor intervenir en la centenaria sesión de la Comisión.

Presidenta – Muchas gracias por su participación señor Pérez Rey en la labor de la Comisión por la información facilitada. Es ahora turno de los dos portavoces. Invito entonces al portador de los trabajadores el, Sr. Tjalling Postma a que tome la palabra.

Miembros trabajadores – Queremos dar las gracias a todos los participantes que han intervenido en este debate, también agradecemos al Secretario de Estado del Trabajo como representante del Gobierno español por las aclaraciones que nos ha proporcionado.

Durante nuestro debate, tuvimos ocasión de recordar que el Convenio es uno de los cuatro instrumentos fundamentales de la OIT en materia de gobernanza. El diálogo social tripartito sobre la presentación de informes relativos al derecho internacional del trabajo debe estar regulado por procedimientos que permitan su ejercicio efectivo y no meramente teórico.

Destacamos los esfuerzos realizados por el Gobierno español para garantizar que el nuevo mecanismo de consulta establecido en 2024 permita reforzar, en la práctica, el diálogo social tripartito consagrado en el Convenio núm. 144. No obstante, instamos al Gobierno a que evalúe este mecanismo periódicamente, contando con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y los empresarios, con el fin de garantizar su eficacia. Asimismo, le invitamos a que informe sobre las medidas adoptadas y los resultados de dicha evaluación.

Presidenta – Pasamos la palabra a la Sra. Annick Hellebuyck portavoz de los empleadores.

Employer members – On behalf of the Employers, we want 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.

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 authorities.

The Employers' group recommends that national authorities take the necessary and appropriate measures in consultation with representatives and organizations to ensure that more effective consultations on matters relating to the ILO are carried out with the representative employers' and workers' organizations. In this regard, we recommend that the Government carry out a thorough tripartite assessment as a matter of urgency on how its mechanism for consulting the social partners on the matters listed in Article 5 of the

Convention is functioning. We call on the Government to inform the Committee of Experts, as soon as possible, of the outcome of this assessment and of the specific measures that will be taken to ensure effective consultation.

Presidenta - Damos por concluida la discusión de este caso. Agradezco la participación del representante gubernamental de España y de todos los oradores que participaron en la discusión. Las conclusiones serán adoptadas por la Comisión en la tarde del miércoles 10 de junio. Levantamos la sesión por ahora. Tenemos un receso hasta las 18.30 horas.

Se levantó la sesión a las 17.54 horas.

La séance est levée à 17 h 54.

The sitting closed at 5.54 p.m.