

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos) 1962 (núm. 117)

Concepción SANZ SÁEZ*

RESUMEN: La política social aparece regulada de manera específica en este Convenio OIT 117, denominado precisamente “sobre política social”. El concepto de “política social” es muy amplio y abarca campos diferentes cuyo objetivo último es determinar la posición del individuo en la sociedad, asegurándole su bienestar y desarrollo a través de la prestación de un conjunto determinado de bienes y servicios y de un marco jurídico que compele al poder político a su realización y, al mismo tiempo, le impone unos límites mínimos infranqueables (art. 1 del Convenio). Los gobiernos modernos se basan en un contrato social entre los ciudadanos y el Estado, en el cual se acuerdan derechos y deberes por ambas partes para regular y complementar las instituciones del mercado y las estructuras sociales. La política social es definida a menudo en términos de servicios sociales como la educación, la salud, o la seguridad social. Sin embargo, la política social incluye mucho más: distribución, protección y justicia social.

Palabras clave: Política social, protección, poder político, justicia social.

SUMARIO: 1. Introducción 2. Análisis del Convenio OIT 117. 2.1. Materia tratada en el Convenio OIT 117. 2.1.1. Generalidades sobre sus Principios Generales. 2.1.2. Fundamentos para mejorar el nivel de vida 2.1.3. Adecuación de la protección social de los migrantes. 2.1.4. Protección del salario mínimo. 2.1.5. Indiscriminación: las barreras provocadas por prejuicios y estereotipos. 2.1.6. Relevancia social de la educación y formación profesional. 2.2. Algunas reflexiones sobre el Convenio. 3. Bibliografía.

* Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la UCLM, Ciudad Real.

Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention 1962 (No. 117)

ABSTRACT: Social policy is specifically regulated in this Convention 117 of the ILO, precisely called “on social policy”. The concept of “social policy” is very broad and encompasses different fields whose ultimate objective is to determine the position of the individual in society, assuring him of his well-being and development through the provision of a particular set of goods and services and a legal framework that compels political power into its realization and, at the same time, imposes impassable minimum limits on it. Modern governments are based on a social contract between citizens and the state, in which rights and duties are agreed by both parties to regulate and complement market institutions and social structures. Social policy is often defined in terms of social services such as education, health, or social security. However, social policy includes much more: distribution, protection and social justice.

Key Words: Social policy, protection, political power, social justice.

1. Introducción

La Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra el 6 junio 1962 por su Consejo de Administración, decide adoptar diversas disposiciones para promover la mejora de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción pública, el bienestar de los niños, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados, la protección de los trabajadores migrantes y la indiscriminación, así como la relevancia social de la educación y formación profesional a través del Convenio 117 de la OIT sobre política social¹.

De todo esto versará el presente estudio, donde presentaré una visión general del Convenio 117 de la OIT, describiendo los fundamentos en que se basan sus disposiciones, ya que como podemos observar, cincuenta y seis años después es todavía una obligada fuente de referencia a la hora de cuestionarse acerca de las políticas públicas.

2. Análisis del Convenio OIT 117

Las políticas sociales son necesarias porque los beneficios del crecimiento económico no llegan automáticamente a todos los ciudadanos. En este sentido, los convenios de la OIT siempre han sido asimilados a los tratados en cuanto a los efectos reconocidos a estos instrumentos², por lo que debemos tener en cuenta que la jerarquía de los convenios, en la escala normativa nacional, depende de lo establecido en las respectivas constituciones con respecto a los tratados ratificados.

Por todo ello, es importante la consecuencia jurídica y práctica de la ubicación de un convenio de la OIT en la jerarquía normativa de un país.

2.1. Materia tratada en el Convenio OIT 117

La política social se ha caracterizado por ser una política concretada y efectuada desde el gobierno, es decir, como política gubernamental, por tener un carácter restrictivo que no ha permitido una práctica de participación ciudadana real, cuando el diseño de políticas sociales óptimas requiere entender las necesidades de la población desde distintos

¹ Ratificado por España el 8 de mayo de 1973.

² V. NICOLAS VALTICOS, *Conventions internationales du travail et droit interne*, en *Revue Critique de Droit International Privé*, 1955, n. 2, pp. 251-288.

matices, jugando un papel fundamental en la gestión de las políticas y dentro de éstas, en la política social en concreto, que es el tema que trata éste Convenio al exigir que el mejoramiento del nivel de vida sea considerado como objetivo principal del desarrollo.

Por tanto, si los objetivos de la política social son ampliar el bienestar de los ciudadanos, aumentar el capital humano promoviendo el empleo y de este modo, optimizar la cohesión social, para poder determinar objetivamente las prioridades del desarrollo social, será necesario identificar las necesidades de las diferentes poblaciones, así como la mecánica del mercado de trabajo y los orígenes de los posibles conflictos entendiendo que el mejoramiento del nivel de vida debe ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico.

2.1.1. Generalidades sobre sus Principios Generales

Como sabemos, la OIT es una Organización Internacional que se identifica por su carácter universal³ y reformista, así como por el hecho de tener el *tripartismo* como principio organizativo fundamental⁴.

Por esta razón, el fomento de una protección social adecuada, la mejora de las condiciones de vida y de empleo, para garantizar el bienestar y al desarrollo de la población bajo la prevención de la exclusión social, son los objetivos del Convenio 117 de la OIT y para estimular estas pretensiones, logrando el progreso social, por lo que sus Estados miembros, tendrán debidamente en cuenta en estas materias, sus repercusiones en el bienestar de la población, cada vez que elaboren cualquier política de alcance más general⁵, ya que los principios que deberían guiar las condiciones de vida «han de considerarse dentro del

³ Vid. [Acuerdo entre las Naciones Unidas y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura](#), 6 diciembre 1946 (última consultación: 15 abril 2019).

⁴ Sin perjuicio de su proyección como instrumento de interlocución social promovido en el ámbito interno de los Estados Miembros, inclusive respecto a la dimensión interna de la actividad de la OIT: a tenor del Preámbulo del Convenio n. 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo (1976), su principal objetivo es «promover consultas efectivas en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores».

⁵ A. ODERO, H. GUIDO, *Derecho sindical de la OIT*, OIT, 1995, p. 41. El Código Internacional del Trabajo, lo integran los Convenios y las Recomendaciones adoptados por la Conferencia General de la OIT, que, en forma directa o indirecta, influyen en la política laboral de sus países miembros: «Los Estados tienen la obligación de crear procedimientos e instituciones que favorezcan los contactos entre las organizaciones de trabajadores, empleadores y los gobiernos mediante las autoridades competentes».

contexto del interés actual en el concepto de calidad de vida como una noción sensibilizadora, un constructo social y un terna unificador»⁶, reflejando el hecho de que el concepto en sí, representa el siguiente paso lógico desde el movimiento de normalización, que hace hincapié en los servicios basados en la comunidad, hacia la medida de resultados desde la vida del individuo en la comunidad.

2.1.2. Fundamentos para mejorar el nivel de vida

El crecimiento económico es una de las claves de cualquier sociedad, ya que conecta un aumento de los ingresos con la forma de vida de todas las personas de una sociedad. Existen muchas fórmulas para este crecimiento, pero el Convenio OIT 117 requiere que su objetivo principal sea el mejoramiento del nivel de vida.

En este sentido, este Convenio reclama que se haga lo posible para evitar la separación de la vida familiar, programando la posibilidad de un análisis detenido de las causas y efectos de los movimientos migratorios, el estímulo del urbanismo mediante la prevención y eliminación de la afluencia excesiva en las zonas urbanas, así como la mejora de las condiciones de vida en las zonas rurales y la creación de industrias adecuadas en las regiones donde haya mano de obra suficiente, adoptando para ello las medidas ajustadas a cada situación.

En relación con lo anterior, algunos ejemplos actuales como potenciar las políticas activas de empleo, nos podrían demostrar que las políticas sociales estatales no pueden llevarse a la práctica sin tener en consideración la referencia de los otros subsistemas, ya que el Estado del Bienestar no puede producir bienestar por sí mismo, sino que tiene que respetar las “lógicas” específicas de la calidad de vida.

Por tanto, estas medidas, que las autoridades competentes deberían alcanzar para desarrollar la capacidad de producción y optimizar el nivel de vida de los productores agrícolas, en la actualidad, no dependen todas de las acciones políticas, por lo que, se podrían disponer de nuevas fuentes de trabajo para desarrollar la creatividad de la evolución de éste sistema que subordina una cultura desigual y excluyente⁷.

Ante esto, me planteo si el progreso de los mercados internacionales

⁶ AA.VV., *Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities: results of an international panel of experts*, en *Mental Retardation*, 2002, n. 40, pp. 457-470.

⁷ A. FINKIELKRAUT, *La derrota del pensamiento*, Anagrama, 1994, p. 139.

beneficia el avance en el comercio agroalimentario⁸, admitiendo que existiría como mecanismo fundamental de progreso para acrecentar la capacidad de producción y optimizar el nivel de vida de los productores agrícolas⁹, ya que en el caso de la agricultura y de las zonas rurales, no se han podido contrarrestar las dificultades introducidas con el arranque comercial, probablemente por la falta de políticas agrícolas y rurales vinculadas a la situación de los distintos Estados¹⁰, por lo que difícilmente se pueden obtener importantes tasas de crecimiento y firmeza económica sin una buena política social¹¹.

En ese sentido, introducir un nuevo dinamismo a estas actividades rurales, requiere también de la elaboración de un enfoque importante¹², que identifique los matices de crecimiento del sector para lograr mejores formas de coordinación entre las intervenciones económicas y sociales, que como consecuencia alcance el desarrollo humano y social deseado¹³. Pero para conseguir que esta propuesta sea efectiva, sería necesario un alto grado de unión entre la política económica y la política social¹⁴.

2.1.3. Adecuación de la protección social de los migrantes

En el Convenio 117 también se examina el problema de la conciliación de la vida familiar y la laboral, atributos fundamentales y precisos para el bienestar personal y familiar¹⁵. Este análisis tiene en cuenta la configuración de las familias, de los migrantes, del régimen político y

⁸ Á. CALLE, D. GALLAR, *Nuevos movimientos globales y agroecología: el caso de Europa*, en AA.VV., *Innovation and Sustainable Development in Agriculture and Food*, ISDA, 2010, p. 5.

⁹ J.M. GARCÍA, I. ATANCE, *La evolución de los mercados agrícolas internacionales y su influencia en los precios de los alimentos*, en *Boletín Económico de ICE*, 2008, n. 2935, pp. 11-22.

¹⁰ M.A. MERCHANT, [*Los conceptos de política social y sus restricciones económicas que determinan su accionar en el ámbito de las políticas*](#), en *Contribuciones a la Economía*, 2005 (última consultación: el 5 agosto 2019).

¹¹ J. SUMPISI, *Una nueva política agraria para una nueva Unión*, en *Papeles de Economía Española*, 2003, n. 96, pp. 42-59.

¹² J.M. GARCÍA, A. VALDÉS, *Las tendencias recientes del comercio mundial de productos agrarios: interdependencia entre flujos y políticas: una síntesis*, en *Revista Española de Economía Agraria*, 1997, n. 181, pp. 9-30.

¹³ A. SEN, *Desarrollo y Libertad*, Planeta, 2000, pp. 142-150.

¹⁴ P. DONATI, *Nuevas políticas sociales y Estado social relacional*, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2004, n. 108, pp. 9-47.

¹⁵ M.B. CARDONA, *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, 2009, pp. 8-10; C. HEIN, *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global. Informes OIT*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, p. 121.

cultural de la sociedad. En estos artículos se evidencia la necesidad de una orientación relacionada con las políticas actuales que tratan sobre el tema de la conciliación¹⁶.

A pesar de que las iniciativas políticas y sociales deben tener en cuenta estas cuestiones de conciliación entre trabajo y familia que entran a formar parte de los sistemas de bienestar social¹⁷, resulta que aparecen nuevos y más complejos problemas en el impulso por establecer políticas que ayuden a las personas a compatibilizar las condiciones del mercado laboral con estas situaciones, manifiestamente cambiantes y difíciles, del terreno familiar¹⁸. Pero a pesar de ello, estas iniciativas deben continuar, precisamente porque se trata de una relación, la de trabajo y familia, que bien gestionada, representa una fuente básica de generación de capital social¹⁹.

En definitiva, los remedios a la dificultad de la conciliación entre trabajo y familia se deben configurar desde la flexibilidad por todas las partes implicadas²⁰, «con ello no quiero decir mera adaptabilidad», sino que «las vías y el modo de conciliar deben ser asumibles tanto en la familia como en el trabajo»²¹.

2.1.4. Protección del salario mínimo

Desde que se instituyó la OIT²², se estableció que iba a luchar para el impulso de disposiciones que estableciesen salarios mínimos entre los Estados miembros²³. Tanto es así, que en 1928 se aprobó el Convenio

¹⁶ Convenio OIT n. 117 OIT, Parte III, *Disposiciones Relativas a los Trabajadores Migrantes*, arts. 6-9.

¹⁷ I. CAMPILLO, *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España*, en *Política y Sociedad*, 2010, vol. 47, n. 1, pp. 189-213.

¹⁸ J.A. FERNÁNDEZ, C. TOBÍO, *Conciliar las políticas familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, en FUNDACIÓN ALTERNATIVAS, *Documento de trabajo*, 2005, n. 79, pp. 7-10.

¹⁹ V. BORRÁS, T. TORNS, S. MORENA, *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*, en *Papers*, 2007, n. 83, p. 83-96.

²⁰ M. CRESPO, F. MORETÓN, *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*, Colex, 2010, pp. 112-113.

²¹ R. ALBERT, L. ESCOT, J.A. FERNÁNDEZ, M.T. PALOMO, *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*, E.U. Estadística – Cuaderno de Trabajo, 2010, n. 2, p. 6-7.

²² Creada por el Tratado de Versalles en 1919, que fue adoptado en su totalidad por la Conferencia de la Paz el 28 de junio de 1919.

²³ La lucha del movimiento obrero occidental por la jornada de ocho horas y por la mejora de la situación laboral de los trabajadores. *Vid.* [Convenio OIT n. 95 de 1949](#),

sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, que debía entrar en vigor en 1930²⁴.

Desde entonces, varios han sido los mecanismos propuestos por la OIT para la fijación de este salario mínimo, pero existen causas indiscutibles para el desarrollo económico de cada país que en algunos casos les imposibilitan ajustarse a las reglas propuestas por la Organización para fijar los salarios mínimos convenidos. Por lo que los expertos llegan a la conclusión²⁵, en su exposición comparativa, de que «en la mayor parte de los Estados miembros, no ha sido posible poner en práctica las sugerencias adoptadas por la OIT, debido a los problemas de desarrollo y productividad que contemplan»²⁶.

No obstante, si el sentido de la fijación del salario mínimo con fines político-sociales es el de establecer unas retribuciones mínimas legales, si el salario está por debajo de ellas, debería ser ineficaz cualquier negociación colectiva o individual²⁷. Ya que además de establecerse por debajo del nivel correspondiente a un nivel de vida básico adecuado, la actualización de los salarios mínimos no suele llevarse a cabo con regularidad. Esta situación lleva a una pérdida en el valor real del salario mínimo a lo largo del tiempo tras tener en cuenta factores tales como la inflación y el aumento del precio de los bienes y servicios de consumo.

Todo ello, porque incluso cuando las organizaciones de empleadores suelen argumentar que aumentar el salario mínimo tendría efectos negativos en la capacidad de funcionamiento de las empresas, con la consiguiente reducción de empleos, la gran mayoría de los estudios publicados ha demostrado que los salarios mínimos tienen poco efecto en el empleo²⁸.

Por otra parte, este salario o retribución, que como digo, está a cargo del empresario²⁹, será la contraprestación para el trabajador, si entendemos, que el contrato de trabajo es un contrato de cambio, habitualmente en el propio lugar de trabajo, a no ser que se haga mediante transferencia

sobre protección del salario.

²⁴ Convenio n. 131, art. 1.

²⁵ OIT, *Sistemas de salarios mínimos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª Reunión, 2014, tratándose del tercer punto del orden del día y siendo un estudio general de las memorias presentadas por los Estados miembros relativas al Convenio n. 131 y a la Recomendación n. 135 sobre la fijación de salarios mínimos, textos aprobados en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970.

²⁶ OIT, *Salarios mínimos. Mecanismos de fijación, aplicación y control*, 1992, p. 228.

²⁷ A. MARTÍN, F. RODRÍGUEZ, J. GARCÍA, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 1997, p. 579.

²⁸ OIT, *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*, 2015 (última consultación: 30 septiembre 2019).

²⁹ M. ALONSO, M.E. CASAS, *Derecho del trabajo*, Civitas, 2001, p. 55.

bancaria. Para justificar su pago, se realiza un «recibo del salario», que debe estar ajustado a un modelo oficial, donde se encuentren adecuadamente desglosados los diversos conceptos de abono y deducción³⁰, todo ello, porque dichos salarios pueden ser abonados en especie cuando esté establecido, pero teniendo en cuenta que su cuantía no debe exceder del porcentaje que se establezca legalmente³¹.

También existen garantías en cuanto al tiempo para realizar el pago, garantizando así la segura y puntual percepción de la retribución³². En todo caso, el período de tiempo para el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

En este sentido, como existe la posibilidad de que el trabajador tenga una necesidad económica imprevista antes de la fecha ordinaria para el cobro del salario, la normativa laboral y los convenios de los trabajadores, deben prever la posibilidad de que se puedan adoptar anticipos salariales a cuenta del trabajo ya realizado, antes de la llegada del día del pago³³, lo que se podría considerar como un beneficio para el trabajador.

2.1.5. Indiscriminación: las barreras provocadas por prejuicios y estereotipos

La obligación de los Estados para desarrollar políticas públicas sin discriminación alguna, se recoge en diversos instrumentos internacionales

³⁰ Sala de lo Social de la Audiencia Nacional acaba de dictar una Sentencia, de fecha 16 de mayo de 2017, en la que falla que la empresa demandada está obligada a proporcionar a los trabajadores un modelo de nómina que detalle con claridad y precisión todos los conceptos que conforman la retribución que perciben.

³¹ El art. 4.2 del Convenio OIT n. 95 sobre protección del salario establece las garantías de protección del salario ya pactado previamente con un empleador y dentro del desenvolvimiento de la relación laboral. En efecto, al tener la remuneración un contenido también patrimonial, este puede ser objeto de descuentos indebidos y otras formas de menoscabar la garantía de percepción y disfrute efectivo. También pueden consultarse otros Convenios OIT relacionados con el derecho fundamental a la remuneración como el Convenio 100, sobre igualdad de remuneraciones, y Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos.

³² Como lo señala la OIT, el propósito general de dichas medidas es también el de «proteger al trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y [por tal] garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado». VV.AA. AA.VV., *Las normas internacionales de trabajo. Un enfoque global*, OIT, 2002, p. 251 (última consultación: 7 agosto 2019).

³³ OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*, 2017, pp. 17-22 (última consultación: 28 abril 2019).

de derechos humanos³⁴. Por lo que mantener un trato discriminatorio, no es compatible con el principio de no discriminación contemplado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y los dos Pactos Internacionales (art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y art. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Por su parte, la OIT, artículo 1 del Convenio 111, de junio de 1958, trata la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación»³⁵.

En esta misma línea, la OIT en la Conferencia internacional del trabajo de 2003³⁶, considera la erradicación de la discriminación en el trabajo como una estrategia para combatir la discriminación en otros ámbitos, pues aunque surgen nuevas formas de discriminación, ésta Organización siempre ha insistido en la necesidad de que los gobiernos, organizaciones sindicales y patronales extiendan la protección de la maternidad para garantizar la salud de las mujeres y sus bebés, por lo que como no podía ser de otro modo, el Convenio 117 en su art. 14, hacía ya referencia, a que los legisladores no se deben olvidar de las trabajadoras que se encuentran en periodo de embarazo, postparto y lactancia³⁷. Por lo que si determinadas condiciones de trabajo, aunque puedan considerarse aceptables en situaciones normales, si dejan de serlo durante el embarazo³⁸, se deberán adoptar las medidas pertinentes con objeto de proteger dichas situaciones que de otra forma abordarían específicamente a la exclusión y la discriminación, cuando ante estas situaciones en las que tratan de acceder a los diferentes servicios no se garantizase un nivel de vida adecuado.

³⁴ Los derechos humanos fueron elaborados y formulados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) como respuesta a las atrocidades de la Segunda Guerra Mundial.

³⁵ R. CANOSA, *Igualdad y no discriminación en el Derecho internacional de los Derechos Humanos*, en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 2008, n. 11, pp. 39-66.

³⁶ OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión, 2003.

³⁷ [Convenio OIT n. 183 OIT de 2000 sobre la protección de la maternidad](#). Instrumentos pertinentes anteriores: el [Convenio n. 3 de 1919 sobre la protección de la maternidad](#) y el [Convenio n. 103 de 1952 sobre la protección de la maternidad \(revisado\)](#) que aún están en vigor en algunos países.

³⁸ OIT, *Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 71ª Reunión, 1985.

2.1.6. Relevancia social de la educación y formación profesional

En respuesta a la demanda del mercado laboral, muchos países han examinado vías más accesibles de responsabilidad pública frente a los problemas de convivencia, así como nuevos modos de exclusión y marginación social a los que se suma el exponencial envejecimiento de la población que determinan la necesidad de construir sociedades con el suficiente capital de conocimiento y experiencia.

Para dar respuesta a la demanda de los nuevos requerimientos de la profesionalidad de los trabajadores, derivados de las progresivas transformaciones de la técnica, la tecnología y la organización de técnicas productivas, adquiere un especial vínculo la teoría con la práctica, a través de la integración de la institución educativa en los distintos sectores de producción³⁹.

Para alcanzar ese nivel de preparación, es necesario desarrollar modelos educativos que conciban el aprendizaje en la práctica y para la práctica⁴⁰, a partir de la integración del centro formativo con el productivo, bajo situaciones económicas, sociales y técnicas reales resolviendo tareas en condiciones de producción y realizando actividades concretas⁴¹, que según la OIT en el campo de la formación profesional, deberán elaborarse a través de la negociación internacional y tripartita de un nuevo instrumento que sirva de orientación para la formulación de políticas públicas en ese área⁴².

Particular importancia adquiere, en ese contexto, la relación entre diálogo social y formación profesional, desde una doble perspectiva. Por un lado, a través de la observación de cómo el tripartismo, elemento constitutivo de funcionamiento de la OIT, articula diferentes lógicas y estrategias de los actores sociales involucrados (gobiernos, empleadores y trabajadores) en el proceso de elaboración de la norma⁴³, y por otro, que para entender la complejidad de la capacitación como componente del proceso de

³⁹ A.G. WATTS, J. GUICHARD, P. PLANI, M.L. RODRÍGUEZ, *Los servicios de orientación académica y profesional en la Comunidad Europea*, Oficina de publicaciones oficiales de la Comunidad Europea, 1993, p. 90-92.

⁴⁰ A. BALLESTER, *El aprendizaje significativo en la práctica*, en *Indivisa*, 2007, monografía VIII, pp. 643-651.

⁴¹ J. VERA, *Formación y orientación laboral: garantía social*, McGraw-Hill, 2001, pp. 89-109.

⁴² M. GARMENDIA, *Legislación comparada sobre formación profesional: Una visión desde los convenios de la OIT*, OIT, 2000.

⁴³ H.H. BARBAGELATA, *La formación profesional en los instrumentos constitutivos de la OIT y el sistema de normas internacionales del trabajo*, en *Revista del Derecho Laboral*, 1994, n. 173-174, pp. 33-35.

formación profesional, no solo resulta imprescindible la relación entre centro educacional y entidad laboral, sino también, entre los implicados y su motivación hacia las actividades; constituyéndose el interés personal y el proceso profesional en ejes fundamentales del desarrollo, fomentando su perfeccionamiento como profesional⁴⁴.

2.2. Algunas reflexiones sobre el Convenio

Los materiales internacionales normativos y documentos de orientación de la OIT (convenios y recomendaciones) son parte fundamental en la institucionalización de las políticas sociales, pero no obstante, también lo es que, a partir del momento en que se tomó conciencia de que para obtener resultados concretos resultaba escaso el ratificar un Convenio de la OIT, ya que por sí solo no era una garantía de que los objetivos se hagan realidad, este organismo ha ido reproduciendo el número de instrumentos que utiliza para llevar a cabo este cometido⁴⁵.

La internacionalización tan rápida de la economía de mercado, limitan irremediablemente a los poderes públicos, especialmente en materia social, por lo que las políticas sociales resultan afectadas tanto en su contenido como en su puesta en ejecución⁴⁶. Por esta razón, en el contexto actual, en el cual las políticas públicas se caracterizan por la carencia de recursos, existe una preocupación cada vez mayor, tanto de los Estados miembros, como de la sociedad en general, por el papel del sector público en éste progreso social. Es por tanto preciso, actualizar las políticas sociales para garantizar ciertos derechos a los trabajadores, ya que transferir parte de la protección social de la empresa a la sociedad, probablemente no sea del todo inevitable, pero si queremos un progreso de las políticas públicas, esto se debe enlazar con un mínimo de justicia social.

El la situación actual de crisis global, que toca de forma sistemática al bienestar de las personas, es necesario buscar alternativas y nuevos modelos de desarrollo económico, social, cultural y político que sean llevaderas en el tiempo⁴⁷, por lo que partiendo de la idea de que toda

⁴⁴ A. SEBASTIÁN, M.F. SÁNCHEZ, *El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral. Una perspectiva desde la Orientación Profesional*, Estel, 2000, pp. 81-105.

⁴⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión, 2003. Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades.

⁴⁶ S. CLAUWAERT, I. SCHÖMANN, *The crisis and national labour law reforms. A mapping exercise*, en *European Labour Law Journal*, 2012, vol. 3, n. 1, pp. 54-69.

⁴⁷ M. CABANES, J.D. GÓMEZ, *Economía social y Soberanía Alimentaria. Aportaciones de las*

persona tiene derecho a un nivel de vida digno que le garantice un desarrollo en la sociedad, se debe suponer que las personas deben tener las condiciones mínimas que puedan satisfacer estas necesidades básicas, facilitándoles en este caso aquello que no puedan conseguir por sus propios medios, favoreciendo por tanto, a unas adecuadas condiciones relacionadas con el salario, la vivienda y el acceso a servicios públicos entre otros; asumiendo también una oferta de formación en competencias y habilidades para el trabajo que permitan su desarrollo social y humano. Todo ello, a través de procesos de diálogo social tripartito para poder identificar y garantizar la puesta en marcha de las acciones necesarias para evitar situaciones de discriminación.

Para completar lo que precede, debemos recordar que la ampliación y universalización de los sistemas de protección social subyacen a varias metas de la Agenda 2030 para un desarrollo sostenible, lo que supone que los países, en especial los países en desarrollo deben extender progresivamente la cobertura, el financiamiento y los instrumentos y beneficios otorgados por dichos sistemas⁴⁸. También supone atender las necesidades específicas de los distintos segmentos de la población, asegurando niveles básicos y universales de bienestar y goce de derechos.

Y para concluir, no quería dejar pasar, ya que en este año 2019 la OIT cumple 100 años y el debate público sobre el futuro del trabajo ha sido fomentar la justicia social a través de la promoción del trabajo decente⁴⁹, que el desafío es lograr que la transición en la que vivimos sea una transición justa e incluyente, donde las políticas sociales y la legislación para su ejecución deberán acomodarse a los nuevos sistemas de producción, información y comunicación.

3. Bibliografía

AA.VV., *Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities: results of an international panel of experts*, en *Mental Retardation*, 2002, n. 40, pp. 457-470

cooperativas y asociaciones agroecológicas de producción y consumo al bienestar de los territorios, en *CIRIEC-España*, 2014, n. 82, pp. 127-154.

⁴⁸ *Agenda 2030*, en www.exteriores.gob.es (última consultación: 2 octubre 2019).

⁴⁹ Identificando en el concepto de trabajo decente, una dimensión ética que se enfoca en la defensa de los derechos fundamentales en el trabajo, consagrados por la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada por la Conferencia internacional del trabajo en 1998. *Vid.* M. SERVAIS, *El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica*, en *Revista de Relaciones Laborales*, 2012, n. 15-18, pp. 150-159.

- AA.VV., *Las normas internacionales de trabajo. Un enfoque global*, OIT, 2002 (última consultación: 7 agosto 2019)
- ALBERT R., ESCOT L., FERNÁNDEZ J.A., PALOMO M.T., *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*, E.U. Estadística – Cuaderno de Trabajo, 2010, n. 2
- ALONSO M., CASAS M.E., *Derecho del trabajo*, Civitas, 2001
- BALLESTER A., *El aprendizaje significativo en la práctica*, en *Indivisa*, 2007, monografía VIII, pp. 643-651
- BARBAGELATA H.H., *La formación profesional en los instrumentos constitutivos de la OIT y el sistema de normas internacionales del trabajo*, en *Revista del Derecho Laboral*, 1994, n. 173-174, pp. 33-35
- BORRÁS V., TORNS T., MORENA S., *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*, en *Papers*, 2007, n. 83, p. 83-96
- CABANES M., GÓMEZ J.D., *Economía social y Soberanía Alimentaria. Aportaciones de las cooperativas y asociaciones agroecológicas de producción y consumo al bienestar de los territorios*, en *CIRIEC-España*, 2014, n. 82, pp. 127-154
- CALLE Á., GALLAR D., *Nuevos movimientos globales y agroecología: el caso de Europa*, en AA.VV., *Innovation and Sustainable Development in Agriculture and Food*, ISDA, 2010
- CAMPILLO I., *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España*, en *Política y Sociedad*, 2010, vol. 47, n. 1, pp. 189-213
- CANOSA R., *Igualdad y no discriminación en el Derecho internacional de los Derechos Humanos*, en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 2008, n. 11, pp. 39-66
- CARDONA M.B., *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, 2009
- CLAUWAERT S., SCHÖMANN I., *The crisis and national labour law reforms. A mapping exercise*, en *European Labour Law Journal*, 2012, vol. 3, n. 1, pp. 54-69
- CRESPO M., MORETÓN F., *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*, Colex, 2010
- DONATI P., *Nuevas políticas sociales y Estado social relacional*, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2004, n. 108, pp. 9-47
- FERNÁNDEZ J.A., TOBÍO C., *Conciliar las políticas familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, en FUNDACIÓN ALTERNATIVAS, *Documento de trabajo*, 2005, n. 79, pp. 7-10
- FINKIELKRAUT A., *La derrota del pensamiento*, Anagrama, 1994

- GARCÍA J.M., ATANCE I., *La evolución de los mercados agrícolas internacionales y su influencia en los precios de los alimentos*, en *Boletín Económico de ICE*, 2008, n. 2935, pp. 11-22
- GARCÍA J.M., VALDÉS A., *Las tendencias recientes del comercio mundial de productos agrarios: interdependencia entre flujos y políticas: una síntesis*, en *Revista Española de Economía Agraria*, 1997, n. 181, pp. 9-30
- GARMENDIA M., *Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT*, OIT, 2000
- HEIN C., *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global*. Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006
- MARTÍN A., RODRÍGUEZ F., GARCÍA J., *Derecho del trabajo*, Tecnos, 1997
- MERCHAND M.A., [Los conceptos de política social y sus restricciones económicas que determinan su accionar en el ámbito de las políticas](#), en *Contribuciones a la Economía*, 2005 (última consultación: 5 agosto 2019)
- NICOLAS VALTICOS V., *Conventions internationales du travail et droit interne*, en *Revue Critique de Droit International Privé.*, 1955, n. 2, pp. 251-288
- ODERO A., GUIDO H., *Derecho sindical de la OIT*, OIT, 1995
- OIT, [Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo](#), 2017 (última consultación: 28 abril 2019)
- OIT, [Guía sobre políticas en materia de salario mínimo](#), 2015 (última consultación: 30 septiembre 2019)
- OIT, *Sistemas de salarios mínimos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª Reunión, 2014
- OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión, 2003
- OIT, *Salarios mínimos. Mecanismos de fijación, aplicación y control*, 1992
- OIT, *Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 71ª Reunión, 1985
- SEBASTIÁN A., SÁNCHEZ M.F., *El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral. Una perspectiva desde la Orientación Profesional*, Estel, 2000
- SEN A., *Desarrollo y Libertad*, Planeta, 2000
- SERVAIS M., *El trabajo decente: la visión de la OIT y su puesta en práctica*, en *Revista de Relaciones Laborales*, 2012, n. 15-18, pp. 150-159
- SUMPSI J., *Una nueva política agraria para una nueva Unión*, en *Papeles de Economía Española*, 2003, n. 96, pp. 42-59
- VERA J., *Formación y orientación laboral: garantía social*, McGraw-Hill, 2001

WATTS A.G., GUICHARD J., PLANI P., RODRÍGUEZ M.L., *Los servicios de orientación académica y profesional en la Comunidad Europea*, Oficina de publicaciones oficiales de la Comunidad Europea, 1993

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo