

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*), María 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 la administración del trabajo 1978 (núm. 150)

Francisco José BARBA RAMOS*

RESUMEN: El análisis del Convenio OIT n. 150 cuarenta años después, nos puede resultar extemporáneo o coetáneo, según la óptica que utilicemos. Se trata de un texto de apariencia simple con contenidos en principio asumidos por todos los actores de nuestras relaciones laborales: el Estado interviene en nuestras relaciones laborales y en ellas, los agentes sociales juegan un papel preponderante. Sin embargo, con una distancia temporal suficiente, veremos como esos axiomas ya no son tan indiscutibles. Se analiza el texto, poniendo el acento en la lógica neocorporativista que de la actuación de la OIT se desprende. Y ello, teniendo en cuenta cómo se trata de un debate que decae en el devenir de las últimas décadas, pero sin embargo emerge reconvertido en “gobernanza” y con la crisis de representatividad de los propios sujetos de nuestras relaciones laborales.

Palabras clave: Administración de trabajo, participación institucional, neocorporativismo, diálogo social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El Convenio OIT n. 150 de 1978 sobre la administración del trabajo. 3. La apariencia de simplicidad del Convenio OIT n. 150: un puro eufemismo. 4. Consideraciones finales. 5. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).

Labour Administration Convention 1978 (No. 150)

ABSTRACT: The analysis of ILO Convention No. 150 forty years later, may be out of time or contemporary, depending of the point of view we use. Look likes a simple convention text with content in principle assumed by all the actors in our industrial relations: the State interference in our industrial relations and in them, social partners play an important role. However, with sufficient time distance, we will see how these axioms are no longer so indisputable. The text is analysed, emphasizing the neo-corporatist logic that emerges from the ILO's action. And this, given how it is a debate that declines along of the last decades, but nevertheless emerges converted in "governance" and with the crisis of representativeness of the actors of our labour relations.

Key Words: Labour administration, institutional participation, neo-corporatism, social dialogue.

1. Introducción

El análisis de cualquier elemento de nuestras relaciones sociales se verá irremediablemente condicionado por el contexto histórico en el que nos situemos; de forma que algo que nos pueda parecer extemporáneo o no ajustado a un momento determinado, años después pueda volver a tener actualidad o cuanto menos un significado coetáneo.

Y es lo que nos podría ocurrir con la lectura e interpretación del Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo, al menos desde una visión del sistema español de relaciones laborales. Con los ojos de la transición, el texto es un documento clave en la configuración de nuestro sistema de relaciones laborales. Si nos ponemos las gafas de los años 90 nos puede llegar a resultar de una obviedad insultante y a todas luces intrascendente. Pero con el disfraz contemporáneo e inmersos en la máquina del tiempo del futuro más inmediato, podemos llegar a verle un gran sentido a la lógica del debate entre la supervivencia o superación de nuestro sistema de relaciones laborales tal y como hasta ahora lo entendemos.

La importancia del convenio 150 no está en el tenor literal del articulado, sino en el modelo de relaciones laborales que de él se desprende, y que está fundamentado en dos elementos esenciales: por una parte, el Estado interviene regulando las relaciones laborales en la lógica de las democracias liberales y del Estado Social. Por otra, los agentes sociales van a participar en el proceso de toma de decisiones de política económica y laboral.

Es decir, lo que parecía tan insustancial en una lectura de los años 90, no lo es tanto en el inicio de la transición política, y tampoco lo parece hoy, aunque no queramos reconocer las dinámicas de cambio en la actualidad.

Al margen de ello y desde nuestra óptica, la denominación del convenio es absolutamente eufemística, pues la realidad del texto se refiere más a la participación institucional, o a la capacidad de intervenir en las relaciones laborales y en su gestión por parte de los interlocutores sociales, más que a un determinado modelo en sí de Administración del Trabajo que, por otra parte, dependerá de los hábitos nacionales correspondientes.

2. El Convenio OIT n. 150 de 1978 sobre la administración del trabajo

La primera consideración debemos realizarla en relación a la propia denominación, pues para ser más precisos, hay que indicar que se trata de

un Convenio sobre «*cometido, funciones y organización* de la Administración del Trabajo». Posteriormente tendremos ocasión de incidir en tal matiz, pero baste señalar en principio que si nos ceñimos a ello, parecería que estamos en un nivel puramente técnico o de mera organización administrativa, más allá de una trascendencia en el plano político.

Este convenio «hecho en Ginebra el 26 de junio de 1978» fue ratificado por España en 1982, no entrando en vigor hasta marzo de 1983 como marcan los criterios de la OIT de los doce meses tras el registro de la ratificación (Art. 12.3 C.150 OIT). Hay que destacar en este momento, que España encabeza la lista mundial en cuanto al número de convenios de la OIT ratificados, con un total de 133.

Si no entráramos en más consideraciones, un texto elaborado sobre la existencia de un entramado burocrático-laboral con su «cometido, funciones y organización» parecería tan evidente como innecesario. Pues, ¡claro que en un Estado moderno y mínimamente eficiente dispone de una Administración del Trabajo! Sin embargo, resultaría sorprendente comprobar cómo hay más de un centenar de estados que no han ratificado este convenio, frente a los 77 que sí lo han hecho. Incluso, si nos fijamos en aquellos países de nuestro entorno más inmediato nos encontramos con que un total de 13 Estados de la UE o el Espacio Económico Europeo no han ratificado dicho convenio: Austria, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Francia, Hungría, Irlanda, Islandia, Lituania, Malta y Polonia.

Curiosa circunstancia ésta, si advertimos la aparente trivialidad del texto. A no ser que los Estados en cuestión no pretendan asumir la “lógica neocorporativa” o de intercambio político con los agentes sociales (y que con posterioridad abordaremos) que se emana de una mayor profundización del articulado. Motivo que podría llegar a ser coherente, a no ser que todos estos países – con la salvedad de Croacia – a su vez sí que han ratificado uno de los convenios de gobernanza de la OIT, como es el número 144 sobre la consulta tripartita¹.

El convenio 150 OIT, es uno de esos denominados como “promocionales” por la propia organización internacional; es decir, «aquellos que más que normas precisas que el Estado correspondiente se obliga a adoptar con motivo de su ratificación, establecen objetivos que deberán lograrse por medio de un programa continuo de acción»².

¹ Hay que advertir que el Convenio OIT n. 144 fue ratificado por Malta en fecha reciente, el 14 de febrero de 2019, de forma que no entrará en vigor hasta el 14 de febrero de 2020.

² OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67ª Reunión, 1981.

Ese tipo de convenios “promocionales” son propios de aquellos que establecen medidas relativas sobre políticas de empleo y que ciertamente tendrán su repercusión en cuanto a las mayores dificultades de eficacia en su aplicación. Tal es el caso claramente del convenio 122 de 1964 sobre la política de empleo, o el convenio 168 de 1988 sobre fomento del empleo y la protección contra el desempleo.

La Comisión de Expertos de la OIT en su función de control de la aplicación de los convenios y recomendaciones, tendrá en estos casos una tarea más compleja en el análisis de las memorias que tendrán que presentar los diferentes Estados sobre su grado de aplicación. Pero aunque se traten de convenios promocionales, los Estados – aunque con mayor grado de flexibilidad – están sujetos a las mismas reglas de cumplimiento y en su caso a los procesos en caso de conductas contrarias al texto ratificado³.

Quiere todo ello decir, que nuestro caso es de esos en los que se busca un resultado, una determinada acción política sostenida en el tiempo más que una aplicación concreta y con un resultado directo y claro. No en vano, el texto introduce casi de manera inmediata (art. 2) el matiz nada desdeñable de «con arreglo a la legislación o a las prácticas nacionales». Y no podría ser de otra forma, pues en definitiva y por más que se cedan ámbitos de soberanía a instancias supranacionales, no habrá una expresión más clara de dicha soberanía que la organización del propio aparato administrativo. Se trata de adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo.

El texto viene en primer lugar a definir qué entenderemos por la “Administración del Trabajo”, designando a aquellas «actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo». De esta manera, lo que hay que descartar de partida es que debemos circunscribirlo a la acción de una administración central, y mucho menos exclusivamente a los denominados Ministerios de Trabajo.

Porque el propio convenio señala que «la expresión *sistema de administración del trabajo* comprende todos los órganos de la administración pública – ya sean departamentos de los Ministerios u organismos públicos con inclusión de los Organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada – responsables o encargados de la administración del trabajo así como toda la estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y

³ G.V. POTOBSKY, *Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional*, en *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir, melanges en l'honneur de Nicolas Valtico*, Bureau international do Travail, 2004.

para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones» (art. 1b).

En consecuencia, todo miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar, siempre en forma apropiada a las condiciones nacionales, «la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas» (art. 4).

Más allá de que ello pueda significar que «el trabajo es un asunto de orden público» (aspecto que nos parece de enorme trascendencia en el plano político y al que posteriormente nos referiremos), en un debate del Estado Social desde la Segunda Guerra Mundial hasta nuestros días, no genera mayor polémica. Así, el artículo 6 nos va a señalar en qué consistiría mínimamente un sistema de administración del trabajo.

En cualquier caso, parece evidente que en España se supera con creces los requisitos mínimos marcados por la institución tripartita. La existencia de un aparato administrativo se remonta a la Comisión de Reformas Sociales de 1883 y el posterior Instituto de Reformas Sociales de 1903, no siendo hasta 1920 bajo el gobierno de Eduardo Dato, cuando aparece por primera vez el Ministerio de Trabajo España tal y como hoy lo conocemos.

Desde entonces, la administración del trabajo forma parte de nuestro ecosistema político-social, ya sea en la Restauración borbónica, la Segunda República, en la Dictadura franquista y como no, tras la transición democrática hasta nuestros días. Advértase la diferencia en su denominación, su especialización y las materias colaterales que han venido colgando de la “administración del trabajo”, al igual que reseñar otros asuntos que incluiríamos en tal concepto, pero que se ubican en otros espacios de la organización burocrática del Estado.

Si atendemos a su apelativo, casi siempre ha utilizado la palabra “trabajo”, salvo en el inicio del golpe (1936-1939) cuando perversamente se autocalificaba como Ministerio de Acción y Organización Sindical. Al margen de esa salvedad, el Ministerio ha venido denominándose como de “Trabajo” ya sea en solitario o con algunos otros asuntos como “previsión”, “sanidad”, “justicia”, “agricultura”, “asistencia o asuntos sociales”, o ya en etapas más recientes y atendiendo a las nuevas realidades y problemáticas de nuestro mundo globalizado, incluyendo de manera expresa el asunto de la “inmigración” o las “migraciones”. Ya en alguna etapa más reciente, llegó a cambiarse el nombre de trabajo, por la denominación de Ministerio de empleo (diciembre 2011 a junio 2018), para configurarse en la actualidad como Ministerio de Trabajo,

Migraciones y Seguridad Social⁴, materia esta última que ha venido formando parte tradicionalmente del Ministerio de Trabajo salvo en la etapa 1977-1981 que formaba parte del Ministerio de Sanidad.

En el análisis material del contenido de la “administración del trabajo” Vida Soria nos señala igualmente algunos aspectos que tradicionalmente formarían parte de una unidad administrativa de estas características, pero que se han ido desgajando de la misma por motivos varios⁵. Tal sería el caso de asuntos como la formación profesional, la igualdad o determinados aspectos inmersos en aquello que se denominaba “Asistencia Social” o incluso lo que ya en época reciente conocemos como «la dependencia».

Ni que decir tiene, que la expresión “Administración del Trabajo” de la OIT no se circunscribe a la lógica de un Estado de corte centralista. Decíamos que en el Convenio 150 (art. 1.b) también se incorpora al acervo los otros ámbitos territoriales, que obviamente es algo acorde a nuestros procesos políticos centrífugos y centrípetos y el «inconcluso y asimétrico» estado de las autonomías españolas⁶. La Constitución Española (art. 149.1) lo deja meridianamente claro señalando como competencia del Estado «la legislación laboral» pero con el trascendental matiz de «sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas». Ello, unido al proceso de descentralización de las políticas activas de empleo y la participación en la política económica, propicia el desarrollo de un vastísimo aparato administrativo laboral descentralizado.

Y de regreso al contenido material del Convenio 150 OIT, tampoco es que sea demasiado explícito en cuanto a la tarea concreta de una administración laboral por parte de los estados miembros. Básicamente señala que la política laboral – en el plano de la elaboración de las normas

⁴ En el momento de la redacción del presente trabajo, se está en proceso de configuración de un nuevo gobierno, estando aún en vigor el Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, que incluye en su configuración básica la Secretaría de Estado de Migraciones, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, la Secretaría de Estado de Empleo y la Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

⁵ J. VIDA SORIA, *Administración laboral en las previsiones de la OIT, y en España. Una visión de síntesis*, en AA.VV., *A treinta años de la adopción del Convenio nº 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, Comares, 2010.

⁶ Sobre todo este asunto puede verse un amplio análisis en F.J. BARBA RAMOS, *Las corporaciones locales y su intervención en las relaciones laborales*, en AA.VV., *Intervención pública en las relaciones laborales*, Tecnos, 2000; F.J. BARBA RAMOS, *Descentralización y relaciones laborales: reformas y tendencias en el ámbito local*, en AA.VV., *Políticas laborales y de protección social y marco competencial en el nuevo Estatuto de Autonomía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2008.

– y de empleo debe contar con todo un aparato que la prepare, administre, coordine, controle y revise (art. 6). Junto a ello, se debe establecer un sistema de análisis de la situación del empleo y el desempleo, así como brindar asesoramiento técnico a empleadores y trabajadores. Hay que tener en consideración sobre estas materias, lo contenido igualmente en la Recomendación 158 de la OIT sobre administración del trabajo que acompaña a nuestro convenio.

Por último (art. 7), se produce una especie de ampliación del ámbito de aplicación a lo que tradicionalmente conocemos como trabajadores por cuenta ajena, de forma que entiende que habría que incluir en las funciones del sistema de administración del trabajo a determinadas categorías tales como pequeños agricultores, trabajadores por cuenta propia o miembros del sector cooperativo. Junto a ello (arts. 9 y 10), destacar que se hace mención a la necesidad de un Estado que coordine adecuadamente la “administración del trabajo” en caso de una práctica descentralizada y que el personal de dicho sistema debe estar debidamente cualificado y con los medios necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones y actividades.

3. La apariencia de simplicidad del Convenio OIT n. 150: un puro eufemismo

Como vemos, en principio el tenor literal del Convenio 150 no es de una complejidad tan grande como para pensar que un país de los considerados de nuestro entorno fuera a tener mayores problemas o debates internos para llegar a asumirlo en su totalidad. Aunque es cierto, que hay dos elementos de reflexión fundamentales a consecuencia de ello. Por una parte, nos podemos plantear que se asume un determinado concepto de Estado Social, en la medida que significa el posicionamiento “socialdemócrata” de intervención pública en la economía y las relaciones laborales; y por lo tanto nos sirve también como reflexión sobre una dinámica de adelgazamiento de la administración en la medida que se viene plasmando una paulatina retirada del Estado en su función tuitiva. Por otra parte, el segundo de los juicios de valor con ocasión de su estudio, estaría relacionado con el papel de los agentes sociales o la dinámica neocorporativa propia de nuestro contexto geopolítico y económico.

Hemos querido omitir en el análisis previo sobre el contenido del convenio 150 OIT el aspecto dedicado al hecho tripartito, a la participación o el intercambio político propiamente dicho con los agentes

sociales. Para dedicarle un tratamiento específico, pues como indicábamos, nos encontramos con un texto con una denominación claramente eufemística. Es decir, si hacemos la lectura de una manera mínimamente crítica, veremos que el convenio 150 debería llamarse algo así como sobre «la intervención de los interlocutores sociales en la Administración del Trabajo»; algo que sin duda sí que podría generar – en diversos momentos históricos y contextos territoriales – algo más de recelo o polémica.

Ya el artículo primero pretende aclarar qué significa la “administración del trabajo”. Pero lo relevante estaría en comprobar cómo frente a lo obvio, la parte dispositiva principal va a estar dedicada a esa lógica neocorporativaista. El sistema de administración del trabajo no es sólo la estructura institucional de coordinación de los órganos públicos o paraestatales, sino también para la «consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones».

Y tras los conceptos, se podría intuir que la primera misiva a los estados que quiera ratificar el convenio, podría ir en la línea de cómo debería entenderse una estructura burocrática mínimamente moderna; sin embargo, el artículo 2 señala que todo miembro que ratifique el Convenio *podrá delegar o confiar*, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, *determinadas actividades de administración del trabajo* a organizaciones no gubernamentales, particularmente a *organizaciones de empleadores y de trabajadores* o – cuando fuere apropiado – a representantes de los empleadores y de los trabajadores. Y junto a ello, en el artículo 3 se indica que todo miembro podrá considerar *determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que... se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores*.

De acuerdo que se trate de un Convenio “promocional” pero la apuesta no es en absoluto de simpleza política. Adviértase que en ambos artículos – siendo el orden muy significativo – no sólo se hace referencia a aquello que conocemos como la posibilidad de “legislación negociada”, sino que incluso se viabiliza la capacidad de “externalizar” funciones propias de la gestión de la administración laboral a los propios interlocutores sociales.

Se abre aquí un debate que estaría más relacionado con la teoría del Estado, con la superación del liberalismo político y el gran pacto social surgido tras la Segunda Guerra Mundial. Y parece muy pretencioso ante un texto de apariencia pueril, pero lo cierto es que forma parte del análisis del clásico sentido del “scambio político”⁷, del intercambio de intereses

⁷ Concepto usado en la doctrina italiana y atribuido a A. PIZZORNO, *Scambio político e identità collettiva nel conflitto di classe*, Etas Kompas, 1977. Véase para un análisis de su

entre el Estado, los sindicatos y las asociaciones empresariales en un enfoque amplio donde «el par representación-participación expresa en general un proceso de conexión entre Sociedad y Estado»⁸.

Una clara definición del concepto de neocorporativismo la ofrece Solans Latre al referirse a «una práctica propia de la política de algunos países democrático-capitalistas mediante la cual organizaciones empresariales y sindicatos reconocidos por el Estado, que ostentan el monopolio de la representación de los intereses económicos y sociales, intervienen en el proceso de toma de decisiones políticas en el ámbito que les es propio, bien a través de un proceso de diálogo, de consulta o de concertación con los poderes públicos»⁹. Algo que el Convenio 150 OIT pone de manifiesto con claridad (art. 5) pues hace un llamamiento a los Estados a «establecer procedimientos [...] para garantizar dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores [...] y que estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como a los diferentes sectores de la actividad económica».

Y no hay que confundirse... esa es la verdadera intencionalidad del Convenio 150 OIT, la sanción de las prácticas neocorporativas, que como decía, no sólo se van a quedar en el umbral de la “consulta” «el diálogo social más o menos sincero» o incluso «la legislación pactada», sino que como se percibía con la lectura de los artículos 2 y 3, la capacidad de participar en el proceso de toma de decisiones por parte de agentes sociales, va a cruzar la frontera propia del legítimo sujeto político en una democracia liberal, con la capacidad incluso de participar en ciertas parcelas de “gestión” de la cosa pública.

4. Consideraciones finales

Debemos destacar en este punto, que un texto de estas características, coincida en el mismo momento histórico con la redacción y aprobación del texto constitucional español. No sabemos hasta qué punto se pueden producir influencias en este sentido, pero lo cierto es que la lectura de la

aportación a M. REGINI, *Dallo scambio politico ai nuovi patti social*, en AA.VV., *Identità, riconoscimento, scambio. Saggi in onore di Alessandro Pizzorno*, Laterza, 2000.

⁸ A. PORRAS NADALES, *Entre representación y participación: dinámicas y límites*, en *Revista General de Derecho Constitucional*, 2018, n. 26.

⁹ M.A. SOLANS LATRE, *Concertación social y otras formas de neocorporativismo en España y en la Comunidad Europea*, Tecnos, 1995.

Constitución Española es contundente en la configuración de un modelo de relaciones laborales con clara influencia neocorporativista. La ubicación del artículo 7 CE con el reconocimiento a sindicatos y organizaciones empresariales no es casual, pues constitucionaliza el modelo de “cambio político” más allá de la voluntad de cada momento de llegar a acuerdos más o menos amplios.

Por lo tanto, entendemos que más allá del asunto contenido en el titular del Convenio 150 OIT sobre Administración del Trabajo, lo trascendente del mismo está en la configuración del rol institucional atribuido a las organizaciones de trabajadores y empleadores. Sobre estos aspectos, García Blasco destaca al menos la coincidencia en el tiempo de la aplicación del Convenio 150 OIT en España, con la configuración de un conjunto de instrumentos jurídicos con el fin de crear y configurar órganos administrativos con competencia en materia laborales. Y no sólo eso, sino que ahonda en ello, al indicarse que el Convenio 150 «ha tenido una influencia en la conformación, desarrollo y perfeccionamiento, sobre todo en los primeros años, del sistema de relaciones laborales español»¹⁰.

Por otra parte, no pretendemos reavivar un debate de otros tiempos en los que se producían grandes pactos de concertación social, pero sí poner de manifiesto que los rescoldos del neocorporativismo se mantienen activos, pues las consecuencias jurídicas de dicho fenómeno sociopolítico han permanecido en gran parte de forma institucionalizada. Y aparecen acepciones o términos distintos que tratan de dar explicaciones oportunas a un mismo fenómeno que el de hace 50 años, como era el “gobierno del conflicto”, en un momento histórico de una sociedad industrial con una mayor simplicidad de actores y escenarios. Hoy, el término de “gobernanza”¹¹ refleja una mayor complejidad y a la vez más difusa en sus actores y protagonistas, pero lo cierto es que su traslación jurídica sigue realizándose sobre la base de la anterior lógica de representación de intereses profesionales y su capacidad de participación institucional.

El debate es más amplio de lo que pudiera parecer, porque esa lógica de intercambio político, se inserta como señala Monereo Pérez en «la historia de la transición del Estado liberal al Estado social intervencionista»¹².

¹⁰ J. GARCÍA BLASCO, *El Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo y la experiencia española*, en AA.VV., *A treinta años de la adopción del Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, cit.

¹¹ Destacable desde el punto de vista de la definición doctrinal de “gobernanza” en F. GRAÑA, *¿Democratizar la democracia?. Las nuevas formas del diálogo social*, en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 2005, n. 156.

¹² J.L. MONEREO PÉREZ, *Administración del trabajo y sistemas nacionales de inspección*, en AA.VV., *A treinta años de la adopción del Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del*

Señala que «la intervención progresiva del Estado en la cuestión social determina una progresiva adaptación de las estructuras administrativas para materializar dicha intervención». Y nosotros añadimos a la reflexión si dichas estructuras tendrán que adaptarse en unos momentos históricos de pérdida de peso protector por parte del Estado, ante una clara victoria de las posiciones económicas liberales en un mundo globalizado.

5. Bibliografía

BARBA RAMOS F.J., *Descentralización y relaciones laborales: reformas y tendencias en el ámbito local*, en AA.VV., *Políticas laborales y de protección social y marco competencial en el nuevo Estatuto de Autonomía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2008

BARBA RAMOS F.J., *Las corporaciones locales y su intervención en las relaciones laborales*, en AA.VV., *Intervención pública en las relaciones laborales*, Tecnos, 2000

GARCÍA BLASCO J., *El Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo y la experiencia española*, en AA.VV., *A treinta años de la adopción del Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, Comares, 2010

GRANA F., *¿Democratizar la democracia?. Las nuevas formas del diálogo social*, en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 2005, n. 156

MONEREO PÉREZ J.L., *Administración del trabajo y sistemas nacionales de inspección*, en AA.VV., *A treinta años de la adopción del Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, Comares, 2010

OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 67ª Reunión, 1981

PIZZORNO A., *Scambio político e identità collettiva nel conflitto di classe*, Etas Kompas, 1977

PORRAS NADALES A., *Entre representación y participación: dinámicas y límites*, en *Revista General de Derecho Constitucional*, 2018, n. 26

POTOBSKY G.V., *Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional*, en *Les normes internationales du travail: un patrimoine pur l'avenir, melanges en l'honneur de Nicolas Valtico*, Bureau international do Travail, 2004

REGINI M., *Dallo scambio politico ai nuovi patti social*, en AA.VV., *Identità, riconoscimento, scambio. Saggi in onore di Alessandro Pizzorno*, Laterza, 2000

SOLANS LATRE M.A., *Concertación social y otras formas de neocorporatismo en España y en la Comunidad Europea*, Tecnos, 1995

Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina, cit.

VIDA SORIA J., *Administración laboral en las previsiones de la OIT, y en España. Una visión de síntesis*, en AA.VV., *A treinta años de la adopción del Convenio n° 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, Comares, 2010

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