

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 el desempleo 1919 (núm. 2)

Gonzalo Martin SALCEDO*

RESUMEN: En 1919 fue aprobado, en la 1ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el Convenio n. 2 – un convenio técnico sobre el desempleo. A partir de un estudio bibliográfico, basado en revisión de literatura y análisis documental de normas jurídicas, presenta elementos esenciales para la reflexión sobre el tema, relativos a la dignidad humana, los derechos humanos y el trabajo. En seguida realiza un análisis estructural del Convenio, de cada uno de sus artículos. Al final reflexiona sobre la relación entre ese Convenio y otros posteriores, aclarando además que todas las acciones en el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo deben tener como objetivo último el contenido de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, en especial en lo que se refiere a la justicia social y al trabajo decente.

Palabras clave: Convenio, desempleo, dignidad, OIT, trabajo.

SUMARIO: 1. Consideraciones iniciales. 2. La dignidad humana, los derechos humanos y el trabajo. 3. El Convenio n. 2, de la OIT, sobre el desempleo. 3.1. Artículo 1. 3.2. Artículo 2. 3.3. Artículo 3. 3.4. Artículo 5. 3.5. Artículos 4, 6, 7, 8, 9, 10 e 11. 4. Consideraciones finales. 5. Bibliografía.

* Doctorando en Ciencias Jurídicas (Universidad de Granada). Abogado. E-mail: gonzalomsalcedo@gmail.com, <http://lattes.cnpq.br/5695151337454800>.

Convention on Unemployment 1919 (núm. 2)

ABSTRACT: In 1919, Convention No. 2 - a technical agreement on unemployment – was adopted at the 1st session of the International Labor Conference of the International Labor Organization – ILO. Based on a bibliographical study, with literature review and analysis of legal rules, it presents essential elements for reflection on the subject, related to human dignity, human rights and work. Then makes a structural analysis of the Convention, of each of his articles. At the end, he reflects on the connections between that Convention and subsequent ones, also clarifying that all actions in the field of International Labor Law must have as an ultimate objective the content of the ILO Centennial Declaration for the future of work, especially in terms of social justice and decent work.

Key Words: Convention, dignity, ILO, unemployment, work.

1. Consideraciones iniciales

El trabajo ha sido uno de los elementos centrales de la existencia humana, en la perspectiva de la convivencia grupal, a partir de la sustitución del trabajo esclavo por el trabajo remunerado – inicialmente en la Europa y de forma gradual en las Américas, siendo Brasil la última de las naciones de las Américas a formalmente abolir el trabajo esclavo (a fines del siglo XIX).

Una vez que el trabajo pasa a ser la forma básica de supervivencia del individuo miembro de una colectividad, caracterizada además por un modo de producción capitalista – o sea, de acumulación o concentración de los recursos naturales, económicos y tecnológicos en manos privadas – la búsqueda por ese trabajo paso a ser, a lo largo del tiempo, una de las preocupaciones básicas del ser humano. De echo la experiencia humana a lo largo del siglo XX y ahora en el siglo XXI se caracteriza, entre otras perspectivas, por la búsqueda por trabajo. En ese sentido la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en el inicio del siglo XX¹, marca un esfuerzo internacional para lograr que, cada vez mas, la experiencia humana de búsqueda por trabajo – y en especial por un empleo – sea marcada por determinados estándares considerados como básicos, esenciales.

Así es con el Convenio n. 2 de la OIT, sobre el Desempleo, con relación al cual pretendemos hacer algunas consideraciones, a partir de un estudio bibliográfico, llevando en cuenta además el contexto en el que fue creado, un mundo del trabajo que ha sufrido – y sigue sufriendo – profundas alteraciones en el modo de trabajar, con especial énfasis en el papel y la influencia de las tecnologías de producción y comunicación de este siglo XXI.

2. La dignidad humana, los derechos humanos y el trabajo

La construcción filosófica del concepto de dignidad – en especial en lo que se refiere al pensamiento kantiano, estableciendo una relación entre la dignidad y la moral, inherente a la condición humana² – fue esencial para el desarrollo y la consolidación del papel fundamental de los derechos

¹ La OIT fue creada en 1919, con la celebración del Tratado de Versalles (que marcó el fin de la 1ª Guerra Mundial).

² J.C. RIBEIRO NETO, *Dignidade humana (Menschenwürde): evolução histórico-filosófica do conceito e de sua interpretação à luz da jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal alemão, do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Europeu de Direitos Humanos. 2013*, Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

humanos en la actualidad, con influencias no solo en normas de derecho internacional sino del derecho interno de muchos países³.

Es esencial subrayar la importancia de la utilización de la dignidad de la persona humana como “fundamento válido y necesario en la construcción, alteración, interpretación y aplicación de normas jurídicas”⁴.

Se parte de la concepción de que no se puede hablar de derechos humanos sin que se considere el respeto y la protección de la dignidad humana como premisa, de que los Derechos Humanos tienen en el ser humano su base y que la dignidad de ese ser humano es al mismo tiempo valor y fuente jurídica⁵.

Y, en siendo los derechos humanos un rol amplio de derechos, como se puede percibir con la lectura de la Declaración Universal de los Derechos Humanos – DUDH⁶, se limitará la reflexión al trabajo como derecho humano. Eso encuentra sentido porque el trabajo es entendido, aún, como una actividad esencialmente humana, con por lo menos dos perspectivas. Una es la de que es a través del trabajo que la persona, de forma individual o colectiva, busca transformar su entorno con el objetivo de que ese este a su servicio, sea para satisfacción de necesidades de sobrevivencia u otras. La otra es que el trabajo tiene, para el individuo, un fuerte componente de integración social, de pertenencia a un grupo, a una comunidad. El trabajo es, por lo tanto, un componente fundamental para el desarrollo humano⁷. Esa perspectiva es consecuencia, incluso, de la construcción de las relaciones de poder establecidas en las sociedades basadas en el modo de producción capitalista. Superado el trabajo esclavo y el modelo servil, se adquiere la libertad física y, en consecuencia, hace falta buscar una forma de sobrevivir, de lograr la satisfacción de las necesidades humanas básicas. Si los medios de producción y los recursos para eso son propiedad de algunos miembros de la sociedad, resta a los demás disponer de su libertad para trabajar, en las condiciones que se presenten⁸.

No por acaso la cuestión de la condición social de los trabajadores ya era

³ *Op. cit.*, pp. 20-21.

⁴ *Op. cit.*, p. 57.

⁵ G.N. DELGADO, *Direitos Humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário*, en *Rev. TST*, Brasília, 2011, vol. 77, n. 3.

⁶ Naciones Unidas, [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) – DUDH.

⁷ A. SÁLVIA, *Trabajo, autonomía económica y desarrollo humano y social*, en L.H. RAMÍREZ (coord.), *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos*, Buenos Aires: Euros, 2008, p. 4.

⁸ A.J. BARRERA NICHOLSON, *El Derecho del Trabajo y los derechos fundamentales del hombre*, en L.H. RAMÍREZ (coord.), *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos*, Buenos Aires: Euros, 2008, p. 19.

denunciada ya fines del siglo XIX, incluso por la Iglesia (en especial en la Encíclica *Rerum Novarum*⁹), siendo esa condición objeto de innúmeras construcciones teóricas y tensiones sociales a lo largo del siglo XX. Un marco esencial en ese proceso fue la creación de la OIT, que identificó como una de las razones esenciales del surgimiento de violentos conflictos en el local del trabajo que ese era visto, en el ámbito de la relación laboral, como una mercancía, un producto¹⁰. Así, uno de los principios en el que se basan las actividades de la OIT es el de que el trabajo no es una mercancía¹¹. Sin embargo, y a pesar del trabajo realizado en el ámbito del derecho internacional a lo largo del siglo XX, con efectos en innúmeros países y con el objetivo de la mejora de la condición social del trabajador, también se verificó una fuerte presión de agentes económicos, en especial los de alcance global, muchas veces en sentido opuesto.

Teniendo en cuenta que la actuación de la OIT responde a una concepción de mundo que presupone que solamente con justicia social es posible mantener de forma constante la paz universal¹², ahora se presenta un nuevo panorama: la adopción del trabajo decente como síntesis de los objetivos de la organización¹³, como se verifica en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo¹⁴. Se trata, esencialmente, de poner en relieve “el humanismo en las relaciones de trabajo (...) recuperar la función transaccional y de equilibrio del Derecho Social del Trabajo en las condiciones del sistema económico actual”¹⁵. No por acaso el trabajo, y el derecho al trabajo, es objeto - en el derecho internacional - de la DUDH, del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos¹⁶, del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales

⁹ Leão XIII, *Carta Encíclica Rerum Novarum*, 1891.

¹⁰ B.E. KAUFMAN, *El principio fundamental de las relaciones laborales y el derecho del trabajo*, en ASOC. PERUANA DE RELACIONES DE TRABAJO, *Relaciones laborales en el mundo: 43 estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdez, de sus amigos profesores e investigadores de los cinco continentes*, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., 2008, p. 8.

¹¹ ILO – International Labour Organization, *Documentos fundamentales de la OIT*, p. 25.

¹² M.M.M. DA COSTA, R.C. DIEHL, *O papel da Organização Internacional do Trabalho na promoção do trabalho decente: diálogos com Amartya Sen*, en *Revista Prolegómenos – Derechos y Valores*, Bogotá, D.C., Colombia, 2016, vol. XIX, n. 38, p. 103.

¹³ W.A.C. DE AMORIM, A.L. FISCHER, A.M. SARSUR, *Trabalho decente, ética e liberdade*, en *Revista de Ciências Humanas*, Florianópolis, 2010, vol. 44, n. 2, pp. 418-419.

¹⁴ OIT – Organización Internacional del Trabajo, *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*.

¹⁵ J.L. MONEREO PÉREZ, *Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente*, en *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, 2019, vol. 9, n. 1, p. 235.

¹⁶ ACNUDH – Oficina del Alto Comisariado para los Derechos Humanos, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.

y Culturales - PÍDESC¹⁷, de la Declaración de Filadelfia¹⁸ y también los Convenios y Recomendaciones de la OIT.

3. El Convenio n. 2, de la OIT, sobre el desempleo

El Convenio n. 2 de la OIT¹⁹ fue adoptado en la 1ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, el 28 de noviembre de 1919²⁰. En lo que se refiere a la adhesión a ese Convenio, al momento de la elaboración de este texto había, según la página *web* de OIT²¹, un total de 57 ratificaciones y, además, 3 denuncias; o sea, el Convenio está en vigor y obliga a 54 países, restando 130 países que aun no han ratificado el Convenio.

3.1. Artículo 1

Establece obligaciones a los Miembros que ratifiquen el Convenio en lo que se refiere a fornecer a Oficina Internacional del Trabajo²², secretaria permanente de la OIT, datos sobre el desempleo, y deberían ser presentados en forma periódica, “a intervalos lo más cortos posible, que no deberán exceder de tres meses”.

El Artículo 1 también determina, de forma específica, los tipos de datos que deberán ser considerados para comunicación periódica a la Oficina Internacional de Trabajo de la OIT; o sea, no admite cualquier dato sino específicamente aquellos que sean relativos a informaciones que aclaren “las medidas tomadas o en proyecto, destinadas a luchar contra el desempleo”. También sugiere, utilizando la expresión “siempre que sea posible”, que sean datos relativamente recientes, entendidos como aquellos que puedan ser comunicados a la Oficina en periodo no superior a tres meses, contados “a partir de la expiración del período a que se

¹⁷ ACNUDH – Oficina del Alto Comisariado para los Derechos Humanos, [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC](#).

¹⁸ ILO – International Labour Organization, [Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo \(Declaración de Filadelfia\)](#).

¹⁹ A partir de este momento iremos referirnos al Convenio n. 2, de OIT, solamente por la palabra Convenio.

²⁰ OIT – Organización Internacional del Trabajo, [Convenio sobre el desempleo, 1919 \(n.º 2\)](#).

²¹ OIT – Organización Internacional del Trabajo, [Ratificación del C002 ‘Convenio sobre el desempleo, 1919 \(n.º 2\)](#).

²² A partir de este momento nos referiremos a la Oficina Internacional del Trabajo solamente como Oficina.

refieran”.

Queda claro que el Convenio busco implantar una sistemática que permitiría obtener comunicaciones de datos sobre desempleo, en relación a cada Miembro, a cada seis meses.

Es importante tener en cuenta que es uno de los primeros Convenios de la OIT, y que se hacia necesario obtener la mayor cantidad posible de información sobre el desempleo en los países Miembros.

3.2. Artículo 2

Ese articulo es relativo a sistemas internos que los Miembros deben adoptar con el objetivo de contribuir con la búsqueda, por las personas desempleadas, por un nuevo empleo, y para eso determina que los Miembros deben crear un “sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación”.

Es importante subrayar: esas agencias serán no retribuidas; o sea, el costo por su instalación y funcionamiento será asumido por el Estado. Eso es fundamental, y parte de una premisa bastante razonable que la persona que esta sin empleo probablemente no tiene ingresos, o si los tiene esos están considerablemente disminuidos. Además, ese dispositivo atiende a lo dispuesto en el Preámbulo del Convenio, o sea, que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo decidió adoptar disposiciones relativas a medios de remediar las consecuencias del desempleo.

El artículo también determina que esas agencias deberán trabajar bajo la dirección de un organismo central, y que las cuestiones concernientes al funcionamiento de dichas agencias deberán ser sometidas a consultas de comités formados por representantes de los trabajadores y de los empleadores, creados específicamente para ese fin. Por otro lado, el Convenio admite que haya agencias privadas en coexistencia con las publicas, desde que ambas sean gratuitas, y que si eso sucede las operaciones de ambas deberán ser coordinadas según un plan nacional. Por fin, también queda determinado que si los países demuestran interés la Oficina de la OIT podrá coordinar el funcionamiento de los diferentes sistemas nacional.

Es interesante que a pesar de que aun haya muchos países que no ratificaron el Convenio, en un numero mayor que el de países que lo ratificaron, hubo entre aquellos que no lo ratificaron la adopción de políticas que atienden a lo dispuesto en el Artículo 2, con las limitaciones y peculiaridades internas de cada país. A título de ejemplo se pueden citar

Estados Unidos de América y Brasil. En el caso de Estados Unidos de América, su *US Department of Labor*²³ tiene entre sus agencias y programas el *Employment and Training Administration – EPA*²⁴, con diversos servicios de colocación de trabajadores²⁵, además de una página *web* dedicada específicamente a aquellos que buscan una colocación, sea en el sector público o privado²⁶. Ya en el caso de Brasil hay un sistema nacional, público y gratuito que tiene como uno de sus objetivos la inserción en el mercado de trabajo formal de aquellas personas que buscan un puesto de trabajo.

3.3. Artículo 3

El Artículo 3 determina que en el caso de nacionales de un país que trabajen en el territorio de otro país, ambos Miembros que ratificaron el Convenio y que establecieron un sistema de seguro contra el desempleo, deberán los nacionales de uno de esos países tener garantizado por su país de origen indemnizaciones del seguro iguales a las que perciban los trabajadores nacionales del otro país, en cuyo territorio aquellos trabajaban. Sin embargo, el Convenio paso al largo de las diferencias entre las condiciones de trabajo y dispositivos legales que podrían tener consecuencias para los trabajadores en esa situación, limitando-se a la cuestión del seguro contra el desempleo.

Por un lado, nos parece que ese dispositivo busca dar una condición de igualdad en el caso de que los trabajadores que vayan a trabajar a otro país queden desempleados. Por otro, es una cuestión que, a pesar de su alta relevancia, nos parece altamente compleja en especial en el momento histórico que se dio el surgimiento de ese Convenio. No por acaso, la cuestión del desempleo del trabajador migrante fue nuevamente objeto de Convenio, ahora específico para esa categoría de trabajadores (Convenio n. 97)²⁷. A pesar de todas las dificultades, nos parece que lo dispuesto en ese Artículo 3 del Convenio de 1919 fue esencial, incluso para permitir un debate futuro, y demuestra la importancia y el protagonismo de la OIT al tratar de las cuestiones relacionadas al trabajo en una perspectiva macro, lo que se confirma, 100 años después, por la relevancia que tiene la

²³ Lo que sería, en otros países, el Ministerio del Trabajo.

²⁴ Administración de Empleo e Entrenamiento.

²⁵ US Department of Labor. [Employment and Training Administration \(ETA\)](#).

²⁶ [United States Government](#).

²⁷ OIT – Organización Internacional del Trabajo, [Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)](#).

cuestión de la movilidad de los trabajadores entre los diferentes países Miembros y incluso entre no Miembros.

3.4. Artículo 5

Esa parte del Convenio, como reflejo de su tiempo, trata de la aplicación de sus términos en todos los locales en que los Miembros tuvieran algún tipo de influencia estatal; trata de la aplicación no solo en los países, sino también en las colonias, posesiones y protectorados de Miembros que hayan ratificado el Convenio. El Convenio establece expresamente que la aplicación de sus términos en las colonias, posesiones o protectorados de los Miembros que ratifiquen el Convenio es obligatoria, con la condición de que ellos “no se gobiernen plenamente por sí mismos”. Creemos que se trató de un pragmatismo importante y necesario, en función de los objetivos del Convenio y de la propia OIT, a pesar de todas las otras cuestiones que se podrían discutir en lo que se refiere a las relaciones entre colonias, territorios y protectorados y sus explotadores.

El Convenio también lleva en consideración la posibilidad de escenarios diversos en las colonias, territorios y protectorados, y en función de esa posibilidad admite dos posibilidades: a) la no obligatoriedad de aplicación del Convenio si las condiciones locales lo imposibilitan; y b) la posibilidad de introducción de modificaciones en el Convenio con el objetivo de que se pueda adaptar sus términos a las condiciones locales.

También establece la obligación de comunicación, por los Miembros, en lo que se refiere a sus decisiones – respecto a la aplicación del Convenio – “en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por si mismos”.

3.5. Artículos 4, 6, 7, 8, 9, 10 e 11

Esos artículos del Convenio no dicen respecto a acciones específicas para la prevención o el combate al desempleo y sus efectos, siendo por eso que las comentamos en un único bloque.

El Artículo 4 determina que el Director General de la Oficina deberá ser comunicado, para fines de registro, de las ratificaciones formales del Convenio que estén en conformidad con las condiciones establecidas (en la Constitución de la OIT)²⁸.

²⁸ OIT – Organización Internacional del Trabajo, [Constitución de la OIT](#).

El Artículo 6 determina que habiendo por lo menos tres ratificaciones de Miembros de la OIT registradas en la Oficina el Director General notificara a todos los Miembros de la OIT sobre ese registro.

El Artículo 7 determina que el Convenio entrara en vigor en la fecha que el Director General de la Oficina efectúe la notificación a que se refiere el Artículo 6. Con relación al inicio de las obligaciones de los Miembros que ratificaron el Convenio se establecen dos momentos: a) los Miembros que hayan ratificado el Convenio antes de esa notificación apenas estarán obligados a cumplir sus disposiciones una vez iniciada la vigencia del Convenio, y b) desde el momento en que se de la notificación a que se refiere el Artículo 6, el Convenio surtirá sus efectos para los Miembros que lo ratifiquen después de esa fecha una vez que la ratificación haya sido registrada en la Oficina.

Ya el Artículo 8 establece que los Miembros que ratifiquen el convenio deben (en el sentido de que se obligan), además de adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones del Convenio, aplicarlas a mas tardar el primero de julio de 1921.

El Artículo 9 establece el plazo mínimo de diez años para que un Miembro pueda denunciar el Convenio. Ese plazo decenal a partir de la fecha de inicio de su vigencia, siendo necesaria “un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina”. Además, establece que, antes de que pase un año del registro de la denuncia en la Oficina, esa no surtirá efectos.

El Artículo 10 determina la periodicidad mínima de presentación a la Conferencia General de una memoria sobre la aplicación del Convenio, a cargo del Consejo de Administración de la Oficina. En ese caso, por lo menos una vez a cada diez años. Ese Artículo también determina que el Consejo de Administración debe considerar, al presentar la memoria, “la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo”.

Por fin, el Artículo 11 garantiza la autenticidad de las versiones en lengua francesa y inglesa del texto.

4. Consideraciones finales

El Convenio sobre el desempleo de 1919 fue un documento de fundamental importancia para su época y los años que sucedieron a su incorporación a las normas de derecho internacional del trabajo. Pasados cien años, parece importante hacer una reflexión sobre la conveniencia de realizar una revisión de su contenido, buscando su actualización con foco

en los desafíos de los tiempos actuales en materia de trabajo y empleo, teniendo en cuenta, además, toda la producción científica y normativa sobre el tema incluso en el ámbito de la OIT.

Por un lado, los temas objeto del Convenio de 1919 ya fueron tratados por convenios posteriores, como el n. 88 (que trata no solo de la colocación de trabajadores sino, de forma mas amplia y detallada, de la organización del servicio del empleo) y el n. 97 (relativo a los trabajadores migrantes).

Por otro, sin embargo, eso demuestra la actualidad de la temática del Convenio n. 2. No se debe perder de perspectiva que, como se ha dicho, el trabajo es fundamental para el desarrollo humano, como un fuerte componente de integración social, de pertenencia a un grupo, a una comunidad. Además, considerando el actual estado de precarización del empleo en inúmeros países, potencialmente agravado por el trabajo a través plataformas digitales y otras nuevas formas de organización de la labor (como la economía compartida), el contenido del Convenio n. 2 se muestra actual y relevante, pues entendemos que debe ser incentivada la existencia de un trabajo no precarizado. De echo, y a pesar del carácter económico del trabajo, creemos – como se dijo anteriormente – que debe ser puesto de relieve el humanismo en las relaciones de trabajo.

En esa perspectiva, la manutención de una base de datos actualizada sobre la cuestión del empleo – y del desempleo – en los países que integran la OIT seguramente sirve – y servirá – como un importante soporte para la realización de estudios y la discusión de políticas que tengan por objetivo la promoción del empleo.

Además, y por todo lo que se ha dicho anteriormente, la promoción del empleo hace con que sea esencial la manutención de agencias de esa naturaleza que no importen en costos para el que busca una ocupación.

Por fin, también se debe poner de relieve la relevancia de la temática del seguro por desempleo a que nos referimos anteriormente, especialmente en épocas no solo de alta inestabilidad económica sino también de presión por el desmonte del Estado de Bien Estar Social, con énfasis en la racionalidad económica y en detrimento de la racionalidad social.

Así, a pesar de la posibilidad de actualización de su contenido, nos parece que el Convenio n. 2, de la OIT, es relevante no solo en función de su papel histórico, pero también como un actual e importante instrumento de fomento para el alcance del contenido de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, en especial en lo que se refiere a la justicia social y al trabajo decente.

5. Bibliografia

AMORIM W.A.C. DE, FISCHER A.L., SARSUR A.M., *Trabalho decente, ética e liberdade*, en *Revista de Ciências Humanas*, Florianópolis, 2010, vol. 44, n. 2, pp. 418-419

COSTA M.M.M. DA, DIEHL R.C., *O papel da Organização Internacional do Trabalho na promoção do trabalho decente: diálogos com Amartya Sen*, en *Revista Prolegómenos – Direitos y Valores*, Bogotá, D.C., Colombia, 2016, vol. XIX, n. 38, p. 103

DELGADO G.N., *Direitos Humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário*, en *Rev. TST*, Brasília, 2011, vol. 77, n. 3

KAUFMAN B.E., *El principio fundamental de las relaciones laborales y el derecho del trabajo*, en ASOC. PERUANA DE RELACIONES DE TRABAJO, *Relaciones laborales en el mundo: 43 estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdez, de sus amigos profesores e investigadores de los cinco continentes*, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., 2008, p. 8

MONEREO PÉREZ J.L., *Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente*, en *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, 2019, vol. 9, n. 1, p. 235

NICHOLSON A.J.B., *El Derecho del Trabajo y los derechos fundamentales del hombre*, en RAMÍREZ L.H. (coord.), *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos*, Buenos Aires, Euros, 2008, p. 19

RIBEIRO NETO J.C., [*Dignidade humana \(Menschenwürde\): evolução histórico-filosófica do conceito e de sua interpretação à luz da jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal alemão, do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Europeu de Direitos Humanos. 2013.*](#) Dissertação (Mestrado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

SÁLVIA A., *Trabajo, autonomía económica y desarrollo humano y social*, en RAMÍREZ, L.H. (coord.), *Derecho del Trabajo y Derechos Humanos*, Buenos Aires, Euros, 2008, p. 4

Web sites

ACNUDH – Oficina del Alto Comisariado para los Derechos Humanos, [*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*](#)

ACNUDH – Oficina del Alto Comisariado para los Derechos Humanos, [*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC*](#)

ILO – International Labour Organization, [*Documentos fundamentais da OIT*](#), p. 25.

ILO – International Labour Organization, [*Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo \(Declaración de Filadelfia\)*](#)

Leão XIII, [*Carta Encíclica Rerum Novarum*](#), 1891

Naciones Unidas, [*Declaración Universal de los Derechos Humanos*](#) – DUDH

OIT – Organización Internacional del Trabajo, [*Constitución de la OIT*](#)

OIT – Organización Internacional del Trabajo, [*Convenio sobre el desempleo, 1919 \(núm. 2\)*](#)

OIT – Organización Internacional del Trabajo, [*Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949 \(núm. 97\)*](#)

OIT – Organización Internacional del Trabajo, [*Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*](#)

OIT – Organización Internacional del Trabajo, [*Ratificación del C002 'Convenio sobre el desempleo, 1919 \(núm. 2\)*](#)

US Department of Labor, [*Employment and Training Administration \(ETA\)*](#)
[*United States Government*](#)

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