

REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), 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 (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

Los alcances del derecho del empleo: su lugar en la legislación internacional y nacional

Alfredo Sánchez-Castañeda*

RESUMEN: El autor hace una distinción del significado y contenido del derecho del empleo respecto al derecho del trabajo, resaltando su relevancia adquirida en las últimas décadas en la legislación, nacional, regional e internacional.

Palabras clave: Empleo, desempleo, derecho del trabajo, derecho del empleo.

SUMARIO: I. *¿Del pleno empleo al pleno desempleo?.* II. *¿Empleo o trabajo?.* III. *El derecho del empleo: una noción del derecho continental.* IV. *La noción de derecho del empleo.* V. *¿El derecho del empleo: un derecho protector y sustantivo?.* VI. *Relaciones del derecho del empleo con el derecho del trabajo.* VII. *El empleo como un derecho fundamental en la legislación internacional.* VIII. *El empleo en el constitucionalismo europeo contemporáneo.* IX. *El constitucionalismo latinoamericano y el empleo.* X. *Consideraciones finales.* XI. *Bibliografía.*

* Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

I. ¿Del pleno empleo al pleno desempleo?

El empleo y el desempleo son un binomio que ha estado presente en las sociedades modernas. Las diferentes crisis económicas por las que las sociedades han atravesado, han hecho que el pleno empleo se convierta en una de las preocupaciones fundamentales de toda sociedad. El objetivo es que todos los ciudadanos en edad de laborar y que deseen trabajar puedan hacerlo. Así, por ejemplo, el artículo primero del Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1964 sobre la política de empleo se refiere a la necesidad de resolver el problema del desempleo y el subempleo y de la necesidad de fomentar el pleno empleo: *Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.*¹ Como se aprecia el pleno empleo se convierte en el objetivo fundamental del Convenio 122, así mismo, dicho Convenio trae del mundo de la economía al mundo del derecho la noción de empleo.

En economía, el pleno empleo es aquella situación en que la demanda de trabajo es igual a la oferta.² En una situación de pleno empleo, sólo existe desempleo friccional o estacional. La teoría económica que intentó demostrar que es posible terminar con el desempleo y establecer el pleno empleo se le debe a John Maynard Keynes³. Según Keynes, el desempleo forzoso se debe a la escasa demanda de artículos para el consumo personal y para la producción, lo cual hace que la producción disminuya y el desempleo aumente. Al bajar la producción, si se quiere aumentar el empleo, es necesaria la inversión privada y estatal, así como el incremento de las compras del Estado.

Algunos autores han señalado que el pleno empleo no es una realidad empírica, objetivamente observable.⁴ La sociedad del pleno empleo no se ha concretizado, ya que el crecimiento de las inversiones y de la producción, no necesariamente incrementan el empleo, si se piensa por ejemplo, en la producción automatizada. Además de que la inversión

¹ Convenio que ha sido objeto de 107 ratificaciones. *Convenio relativo a la política del empleo* (Entrada en vigor: 15 julio 1966). Adopción: Ginebra, 48ª reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios De gobernanza (prioritarios)).

² Gómez García, F., *Los componentes del pleno empleo. Una perspectiva macroeconómica*, Boletín Económico de ICE núm. 2784.

³ Keynes, J. M., *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, FCE, México, 2003.

⁴ Aglietta, M., *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, Siglo XXI, 1979.

estatal puede ir acompañada de aumento de impuestos, lo que puede reducir los ingresos reales de los trabajadores, quienes en lugar de aumentar su demanda de bienes y servicios, la reducen.

Hoy en día el desempleo es una constante, a pesar de que como se ha anotado más arriba, es una preocupación inquebrantable de la sociedad⁵ y de la posible recuperación de la economía global⁶. Una de las razones de la presencia incesante del desempleo, se debe a que se presenta de diferentes maneras:⁷

1. El *desempleo provisional*, ya que se encuentran en una lógica en donde su situación de desempleo es friccional o temporal.
2. El *desempleo inestable* en donde quienes lo sufren padecen una alternancia permanente entre periodos de empleo y periodos de desempleo.
3. El *desempleo permanente*, integrado por las personas en las cuales el desempleo es recurrente y de larga duración, en donde las posibilidades de salir del desempleo van disminuyendo conforme aumenta el periodo de inactividad.
4. El *desempleo juvenil*, los jóvenes solicitantes de empleo, quienes debido a su inadecuada formación profesional, falta de experiencia laboral y a la saturación del mercado de trabajo, no pueden insertarse en el mismo.
5. El *desempleo de los seniors* (adultos maduros que aún no alcanzan ni la edad ni los años trabajados suficientes para poder jubilarse) quienes debido a su edad son desplazados del mercado de trabajo.⁸

⁵ Morillas Gómez, J., *El pleno empleo, un nuevo paradigma en la Unión Europea. Evaluación e indicadores*, Boletín Económico de ICE, núm. 2679. España, 2001.

⁶ Según el Informe de la OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo*, a medio plazo, la economía mundial debería recuperarse pero el crecimiento no repercutirá en la reducción del desempleo con rapidez. Se estima que el número global de desempleados aumentará aún más hasta unos 210,6 millones durante los próximos cinco años. Ver. OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo 2012. Prevenir una crisis mayor del empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2012.

⁷ Chertier, D.-J., “S’assurer contre le chômage a-t-il encore un sens” en Charpentier, François (sous la direction de) *Encyclopédie Protection Sociale. Quelle refondation?*, Paris, Editions Liaisons/Economica, 2000, p. 920.

⁸ Mercader Uguina, J. R., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, España, Lex Nova, 2009.

Si a principios de la segunda mitad del Siglo XX, se desarrolló la noción de pleno empleo para combatir el desempleo, lo cierto es que actualmente las sociedades sufren un fuerte problema de desempleo, que dependiendo de las crisis económicas regionales o nacionales, puede ser más o menos grave. Según el informe *Tendencias Mundiales del Empleo 2012* de la OIT, uno de cada tres trabajadores, unos 1,100 millones de personas, está desempleado o vive en la pobreza. En los próximos diez años se requiere crear 600 millones de empleos: 200 millones para los desempleados y 400 millones para quienes se incorporen al mercado de trabajo. Para la OIT, el pleno empleo, la reducción de la inflación y la estabilidad financiera, deberían ser objetivos macroeconómicos prioritarios.⁹

Hoy en día el crecimiento mundial se ha desacelerado y el desempleo ha aumentado de nuevo. En 2012 hay 197 millones de personas sin empleo. Además, 39 millones de personas abandonaron el mercado de trabajo. Siendo los principales afectados por el desempleo en este momento las economías avanzadas, en donde la participación de la fuerza de trabajo ha disminuido drásticamente, afectando, principalmente a los jóvenes. Se estima que el desempleo juvenil, hoy situado en el 12,6% aumentará al 12,9% en el 2017. En Europa, el problema es especialmente grave ya que el 12,7% de los jóvenes no trabaja, ni estudia, ni recibe formación.¹⁰ Además, en algunos países como España y Grecia, el desempleo juvenil afecta a más del 50% de la población.¹¹

La gran tragedia del Siglo XXI es el aumento del desempleo, el incremento del empleo precario¹² y de los trabajadores pobres¹³, ya que en aquellas partes del mundo en donde no ha aumentado el desempleo, sí

⁹ OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo 2012. Prevenir una crisis mayor del empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2012.

¹⁰ OIT, *Óp. Cit.*

¹¹ En enero de 2013, se calculan 5,732 millones de jóvenes menores de 25 años desempleados, de los cuales 3,642 millones son de la eurozona. Comparado con enero de 2012, el desempleo juvenil contaba con 264 000 en la EU27 y 295 000 en la eurozona. En enero de 2013, la tasa de desempleo juvenil fue de 23.6% en la EU27 y de 24.2% en la eurozona, comparado con 22.4% y 21.9% respectivamente en enero de 2012. En enero de 2013, las tasas más bajas se observaron en Alemania (7.9%), Austria (9.9%) y Países Bajos (10.3%), y las más altas en Grecia (59.4% en noviembre de 2012), España (55.5%) e Italia (38.7%). Fuente: http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-13-31_en.htm Consultado el 25 de febrero de 2013.

¹² Reynoso Castillo, C., "Contratación precaria"; *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*; UNAM, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-554.

¹³ Auvergnon, P., "El fenómeno de los trabajadores pobres: revelador de las funciones y tendencias del derecho social", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012, UNAM, México.

han sufrido por el contrario un deterioro en la calidad del empleo, ya que se ha elevado el empleo vulnerable, así como el número de trabajadores que viven por debajo o muy cerca de la línea de la pobreza. Como se puede observar, la preocupación alrededor del empleo ha estado y seguirá presente en la sociedad, por lo que es necesario entender los alcances, las interacciones y los cruces del Derecho del Empleo, en relación con el Derecho del Trabajo.

II. ¿Empleo o trabajo?

El trabajo y el empleo si bien comparten identidades, no tienen los mismos alcances¹⁴. Existen diferencias de otra naturaleza. El vocablo “empleo” se refiere al ingreso o al encuadramiento en una ocupación, en tanto que “trabajo” es una actividad prestada por la persona.¹⁵ Por otro lado, el vocablo “empleo” tiene diferentes extensiones, ya que no sólo engloba al trabajo subordinado, sino a todo tipo de ocupación, sea subordinada, independiente o de otra naturaleza. Los juristas, pero sobre todo los economistas han utilizado la palabra de empleo para designar una globalidad de ocupaciones.¹⁶

Otra diferencia entre trabajo y empleo, es que el primero es un concepto eminentemente jurídico, mientras que el segundo apareció en sus orígenes como una noción preponderantemente económica y estadística.¹⁷ Aunque dicho contraste ya no es tan claro, puesto que cada vez más la palabra empleo tiene una connotación eminentemente jurídica. De hecho, la adquiere a partir del momento en que se empieza hablar del Derecho del Empleo, no como mero derecho subjetivo, sino como un derecho con contenidos bien identificables, tal y como lo señalaremos más adelante.

Finalmente, desde un punto de vista histórico, la utilización de la noción de trabajo y de empleo, ha sido también diferente. El patrón solía ofrecer un trabajo a los obreros, mientras que proponía un empleo a los

¹⁴ Monereo Pérez, J. L. *et al*, *Manual de política y Derecho del Empleo*, Tecnos, España, 2011, p. 119.

¹⁵ BARRETTO Ghione, H., “Derecho al empleo y derecho del trabajo: una dialéctica de interferencias”, *Contribuciones*, Argentina, año XIX, núm. 4, Diciembre, 2002, pág. 34.

¹⁶ Petit, F., *Droit de l'emploi. Étude juridique des politiques d'emploi*, Ed. Montchrestien, París, France, 2005. P. 15-16.

¹⁷ Lyon-Caen, G., “¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?”, en *Evolución del Pensamiento Juslaboralista, Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, Montevideo 1997, p. 270.

empleados administrativos. Esta diferencia señalaba un estatus jurídico diferente.¹⁸

III. El Derecho del Empleo: una noción del derecho continental

Sin duda el nacimiento y desarrollo del Derecho del Empleo está íntimamente ligados a la cultura jurídica en el cual se han originado, ya que para los países de la Europa Continental, no les resulta extraña la aparición del Derecho del Empleo, en la medida en que el Estado se involucra de manera permanente en la creación de mecanismos jurídicos y económicos para generar empleo. Situación que no necesariamente ocurre, al menos bajo la misma óptica en los países anglosajones, en donde el Estado se caracteriza por tener una presencia más discreta, por no decir ausente, en la organización de las relaciones laborales.

La expresión de “Derecho del Empleo” se generó primero en Francia y en Italia en los años setenta, coincidiendo con la crisis económica y la lucha contra el desempleo. En Francia, por ejemplo se habla de *Droit de l'Emploi* para hacer referencia a las regulaciones laborales relacionadas directamente o indirectamente con el empleo. En Italia, han comenzado a aparecer manuales de *Diritto dell'impiego* y libros de *Diritto del mercato di lavoro*. En Alemania se encuentran, manuales y colecciones legislativas de “Derecho de la promoción del Empleo”, quizás en Alemania dicha denominación es consecuencia de la existencia de una legislación que lleva su nombre.¹⁹

El origen continental del Derecho del Empleo, habría que señalarlo, puede generar confusión, sobre todo en relación con los países anglosajones. Así por ejemplo, es sabido que en los países anglosajones los conceptos jurídicos no suelen tener la misma importancia que los países de cultura jurídica continental.²⁰ Bajo la anterior tesitura, si se hace la comparación de órdenes jurídicos laborales de varios países, resaltan inmediatamente las diferencias. En los países anglosajones, por ejemplo, cuando se habla de *Employment Law*, se refieren casi exclusivamente al contrato de trabajo. De igual manera, mientras que en Estados Unidos, Canadá o Australia, el *Labor law* se entiende como Derecho Colectivo del

¹⁸ Petit, Franck, *Óp. Cit.*

¹⁹ Morales Ortega, J. M. (coord.), “*Lecciones de derecho del empleo*”, Editorial Tecnos, España, 2003, p.22 y ss.

²⁰ Merryman, J. H., *The Civil Law Tradition, an Introduction to the Legal Systems of Western Europe and Latin America*, USA, Stanford University Press, 1969, 172 pp.

Trabajo; en el Reino Unido, se suele utilizar la expresión *Labour Law* en el sentido de la Europa continental, como Derecho del Trabajo, en su vertiente individual y colectiva. No obstante, en Inglaterra, no se habla de un *Employment Law* autónomo, sino como parte del *Labour Law*.²¹

IV. La noción de derecho del empleo

Para algunos autores el Derecho del Empleo, es una rama de derecho reciente, cuya existencia no ha sido todavía aceptada por la doctrina *ius laboralista*. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no le reconoce autonomía. El Derecho del Empleo no es una nueva disciplina jurídica, sino un subsector de las anteriores dos disciplinas.²² El Derecho del Empleo, es una rama del Derecho del Trabajo. El término empleo designa al mismo tiempo un deber del Servicio Nacional de Empleo y los instrumentos para la realización del mismo.²³

No obstante lo anterior, al Derecho del Empleo, otros autores lo han definido como el conjunto de normas que se ocupa del régimen jurídico del mercado de trabajo, de los sujetos que operan en él y de las políticas que se desarrollan en su seno. El Derecho del Empleo giraría alrededor del mercado de trabajo. Bajo la anterior perspectiva, el Estado tiene la obligación de asegurar el funcionamiento del mercado, estableciendo sus reglas esenciales y controlando su aplicación. Sin embargo, el Estado también tiene la obligación de intervenir en el funcionamiento del mercado, cuando el mercado no asegure niveles de empleo adecuados. En dicho contexto, el Estado desarrolla políticas denominadas de empleo, es decir políticas de empleo.²⁴ La relación entre Derecho del Empleo y mercado de trabajo es compartida por otros autores.²⁵

El Derecho del Empleo como derecho sustantivo, entra en acción en su manifestación de derecho de la formación profesional para capacitar y adiestrar a las personas, en vista de ocupar un empleo. Entra en operación también cuando busca encuadrar a una persona en una actividad; dicho encuadramiento se puede dar en ausencia de trabajo, durante el trabajo o en caso de pérdida del trabajo. La particularidad del Derecho del Empleo

²¹ Morales Ortega, J. M., *óp. cit.*

²² Morales Ortega, J. M., *idem.*

²³ Benoit, A., *Droit de l'emploi*, Presses Universitaires de Grenoble, France, 1995, pp. 5-6.

²⁴ Morales Ortega, J. M., *óp. cit.*

²⁵ Rodríguez Piñero, M. et al., *Lecciones de Derecho del Empleo*, España, Editorial Tecnos, 2003, 507 pp. 21 y ss.

es que no se dirige sólo a los trabajadores, sino que está destinado a todo ciudadano, cuente o no con un trabajo. El Derecho del Empleo busca la inserción en el empleo, la permanencia en el mismo o su reinserción en caso de quedar en situación de desempleo, a través de una serie de mecanismos que permitan regresar al empleo y contar con un ingreso mínimo de existencia durante el tiempo en que se encuentra una persona en situación de desempleo forzoso.

A la luz de las anteriores consideraciones, se puede entender al Derecho del Empleo con independencia y estructuras propias, entendido no sólo como un derecho subjetivo, sino compuesto por una serie de normas y principios que aseguran su perfeccionamiento y exigibilidad.²⁶ Toda persona tiene el derecho a obtener un empleo que le permita satisfacer sus necesidades fundamentales, contando con un mínimo de seguridad social. El Derecho al Empleo debe ser tan importante como cualquier otro derecho humano fundamental, ya que gracias a él los individuos pueden satisfacer necesidades básicas y “al mismo tiempo ejercer otros derechos derivados de éste como son el mismo derecho a la vida, el derecho de la libertad, el derecho a la seguridad social y otros más de los cuales se priva una persona cuando no tiene acceso al más elemental de los derechos, su propia realización personal.”²⁷

V. ¿El Derecho del Empleo: un derecho protector y sustantivo?

La palabra *trabajo*, como se ha señalado más arriba, se puede identificar como una actividad subordinada, de la cual el Derecho del Trabajo se encarga de su regulación²⁸. De hecho, el origen del nacimiento del Derecho del Trabajo ha sido la protección de quien presta un trabajo personal subordinado a cambio de un salario. Protección que busca salvaguardar los derechos de una persona en su calidad de trabajador e “igualar” al trabajador con el empleador, a través de una serie de limitaciones al poder de preponderancia que el segundo podría ejercer sobre el primero.

Por su parte, la palabra *empleo*, como también ya ha sido señalado, se refiere a cualquier tipo de actividad u ocupación laboral. De ahí que algunos autores hablen no de un Derecho del Empleo, sino de un

²⁶ Barreto Ghione, H., “Derecho al empleo y derecho del trabajo: una dialéctica de interferencias” en *Contribuciones*, Año XIX, núm. 4, Diciembre 2002.

²⁷ Rodríguez Ortega, J. A., “El derecho al trabajo”, en *Criterio*, 1986, Noviembre, 1986.

²⁸ Lyon-Caen, G., *óp. cit.*

Derecho de la Actividad.²⁹ Desde nuestro punto de vista, la tutela como característica fundamental del Derecho del Trabajo, no necesariamente se encuentra ausente en el Derecho del Empleo, sólo se trata de una *protección diferente*. Mientras que en el Derecho del Trabajo la protección sólo es para el trabajador subordinado, en el Derecho del Empleo, la protección se otorga independientemente de la calidad de asalariado subordinado de una persona. En el Derecho del Trabajo, la tutela se manifiesta en la protección que el Derecho otorga al trabajador para igualarlo con el empleador. En el Derecho del Empleo, la tutela se manifiesta en el acompañamiento que debe brindar el Estado, a través de sus instrumentos jurídicos, para que una persona se inserte, en el mercado de trabajo, conserve ésta su empleo en el mismo o consiga otro en caso de salir del mercado de trabajo, independientemente que su actividad sea subordinada o no. Se podría concluir que tratándose de un trabajo o de un empleo, la tutela del Estado está siempre presente. En un caso, destinada sólo para el trabajador y en otro caso, se trata de una tutela que se otorga a toda persona, independientemente de que sea trabajador o no y de que su actividad sea subordinada o no.

La tesis que proponemos difiere del enfoque de Lyon-Caen, quien veía al Derecho del Empleo como un instrumento reorientado únicamente en el sentido de los intereses de la empresa, un “Derecho del Trabajo” reducido al nivel de instrumento de política económica, manipulado por el Estado o las empresas.³⁰ A Lyon-Caen no le sobraban motivos para justificar su postura, para el ilustre jurista francés, el Derecho del Empleo aparecía como un Caballo de Troya que escondía los intereses de los empleadores para moldear el mercado de trabajo, según sus necesidades. Sin embargo, ahora el Derecho del Empleo podría ser nuevamente un Caballo de Troya que guarde en su interior los intereses de la sociedad, la cual busca proteger a todas las personas en su actividad profesional, sea esta subordinada o no.

El Derecho del Empleo es un derecho sustantivo y adjetivo. Cada persona cuenta con derechos derivados del derecho de obtener un empleo: derecho a ser informado sobre los empleos existentes, derecho a la capacitación y adiestramiento (formación profesional), derecho en caso de pérdida de empleo a ser nuevamente capacitado para insertarse al mercado de trabajo a ser objeto de una reclasificación profesional, derecho de

²⁹ Supiot, A. (sous la dir.), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, 321 pp.

³⁰ Lyon-Caen, *op. cit.*

obtener del Estado los medios adecuados de existencia.³¹ El derecho del empleo comprende también el estudio de las medidas generales o específicas, financiadas controladas u organizadas por el Estado para la búsqueda, la creación, la adaptación y la salvaguarda del empleo. Comprende también el estudio de las medidas utilizadas en caso de desaparición del empleo. El derecho del empleo nos conduce principalmente a la comprensión y la articulación de las medidas jurídicas que giran alrededor de las políticas de empleo.³²

VI. Relaciones del derecho del empleo con el derecho del trabajo

Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo y el Derecho del Empleo no son lo mismo, estos mantienen relaciones permanentes que hacen que se entrecrucen. El Derecho del Empleo, según los países de que se trate puede estar relacionado con algunas ramas del derecho del trabajo, como lo pueden ser;

- 1) La negociación colectiva como un instrumento de conservación y conversión del empleo.
- 2) Los contratos de trabajo respecto a la inserción o reinserción en el empleo.
- 3) La organización del tiempo de trabajo respecto a la creación o conservación de empleos.
- 4) Las instituciones representativas de los trabajadores ya que estas se encuentran implicadas en la instrumentación del derecho del empleo; creación conservación, adaptación, transformación, etc.
- 5) El servicio nacional de empleo, ya que los solicitantes de empleo requieren una formación profesional (capacitación y adiestramiento).

El Derecho del Empleo, también puede estar relacionado con otras disciplinas jurídicas, ya que en la medida en que requiere una intervención del Estado, dicho derecho se apoya en el derecho administrativo, luego entonces el Derecho del Empleo mantiene una relación con el Derecho administrativo del Empleo.

Destacan también las relaciones que puede mantener el Derecho del Empleo con la Seguridad Social o la Protección Social, ya que toda

³¹ Benoit, A., *Droit de l'emploi*, Presses Universitaires de Grenoble, France, 1995, pp. 5-6.

³² Petit, F., *Droit de l'emploi. Étude juridique des politiques d'emploi*, Ed. Montchrestien, Paris, France, 2005, p. 15-16.

persona debe contar con un ingreso mínimo de subsistencia, en caso de encontrarse desempleado y mientras consigue un nuevo empleo.

VII. El empleo como un derecho fundamental en la legislación internacional

A la luz de los ordenamientos internacionales, se advierte el entrecruzamiento del Derecho del Trabajo con el Derecho del Empleo o una presencia tímida que poco a poco se refuerza, particularmente a la luz del Derecho Internacional del Trabajo.

A. Una presencia tímida y entre cruzada del Derecho del Empleo en la legislación internacional

En los instrumentos internacionales, por razones históricas comprensibles, se habla más del Derecho al Trabajo que del Derecho del Empleo. El Derecho del Trabajo desde sus inicios se ha distinguido por estudiar las relaciones de trabajo entre un empleador y un trabajador. Por su parte, el Derecho del Empleo o más propiamente el vocablo empleo ha venido transitando de la economía al derecho, para agrupar todo tipo de actividades laborales, no sólo aquellas caracterizadas por la subordinación jurídica. Sin embargo tímidamente se ha asomado este último en la legislación internacional, entre los que se pueden señalar, se encuentran: La Carta de las Naciones Unidas en 1945 (a); la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; (b); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (c); la Declaración Sobre El Progreso y el Desarrollo en lo Social (d); la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (e); la Carta de la Organización de las Naciones Americana (f); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (g); entre otros, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (h) y, entre otros: La Declaración Socio Laboral del Mercosur (i).

a. La Carta de las Naciones Unidas

La Carta de las Naciones Unidas en su capítulo IX “Cooperación Internacional Económico y Social”, en el artículo 55 establece que: “Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el

respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: a. Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social...”.

b. La Declaración Universal de los Derechos Humanos

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 menciona que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

c. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue aprobado en la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 1966, el cual entra en vigencia en el año 1976. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en su artículo 6 que: “Los estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

d. La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social

La Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas el 11 de diciembre de 1969 en la resolución 2542 (XXIV). La declaración invita a que se adopten medidas, en los planos nacional e internacional, a fin de que se utilice esta Declaración como base común de las políticas de desarrollo social. La Declaración en comento de 1969 establece en su artículo 10 que: “...a) La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida decorosas...”.

e. La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, proclamada por la IX Conferencia Internacional Americana de Río de Janeiro en 1947, aparece antes de la Carta de la Organización de las Naciones Americanas y de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. La Carta es muy rica en su contenido. Destacando su artículo primero que se refiere a toda clase de trabajadores: *La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el minimum de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.*

Destaca también el artículo cuarto referente al derecho de formación profesional: *Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de los adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo determinado, al par que provea su formación cultural, moral y cívica.*

f. La Carta de la Organización de las Naciones Americanas

La Carta de la Organización de las Naciones Americanas fue suscrita en Bogotá, Colombia el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana. La Carta establece que en el artículo 34 en el inciso g) que: *Los Estados miembros convienen en que la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral. Para lograrlos, convienen asimismo en dedicar sus máximos esfuerzos a la consecución de las siguientes metas básicas: ...g) Salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos...*

g. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue aprobada en la Novena Conferencia celebrada en 1948. La Declaración es el primer instrumento internacional de su tipo ya que fue adoptada con antelación a la aprobación de la Declaración Universal de Derechos

Humanos en el seno de las Naciones Unidas. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Conferencia Internacional Americana) en el artículo XIV establece:

Artículo XIV. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Artículo XXXVII. Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

b. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

El Protocolo de San Salvador adoptado por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su décimo octavo periodo ordinario de sesiones el 17 de noviembre de 1988, en su artículo 6 señala que:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de tener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Los Estado partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho del trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional...”.

i. La Declaración Sociolaboral del Mercosur

El Mercado Común del Sur³³ (MERCOSUR) fue creado el 26 de marzo de 1991 con la firma del Tratado de la Asunción. La Declaración Sociolaboral es una de las normas rectores del Mercosur, que refiere a los derechos de los trabajadores y principios básicos a los que deben atenerse las relaciones laborales en los países miembros del bloque.

Declaración Sociolaboral del Mercosur 1998. En el artículo 14 refiere:

“Los Estados Partes se comprometen a promover el crecimiento económico, la ampliación de los mercados interno y regional y a ejecutar políticas activas referentes al fomento y creación del empleo, de modo de elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y regionales.”

³³ Los países que lo integran son Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay.

B. Una presencia vigente en la legislación internacional laboral

La preocupación de la OIT por el empleo ha quedado manifiesta en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia (a), así como en una serie de recomendaciones (b) y Convenios Internacionales (c).

a. La Constitución y la Declaración de Filadelfia

La antítesis del empleo aparece en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, la cual establece que “la lucha contra el desempleo” es una medida para mejorar las condiciones de trabajo. Por su parte, en la Declaración de Filadelfia de 1944 se afirma la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida y emplear a trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común.

b. Las Recomendaciones en materia de empleo

Destacan tres recomendaciones: la Recomendación 122 sobre la política del empleo, la Recomendación 169 “sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)” y la Recomendación número 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos.

1. La Recomendación 122 sobre la política del empleo

La recomendación 124 establece la necesidad de coordinar las políticas económicas, monetarias y sociales a nivel nacional e internacional para reducir las disparidades entre países desarrollados y países en vías de desarrollo y de instaurar un nuevo orden económico internacional para crear oportunidades de empleo y de esta manera combatir el desempleo y el subempleo.³⁴ La Recomendación tiene como objetivo: *Estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro debería formular y llevar acabo, como un objetivo de mayor importancia,*

³⁴ *Recomendación sobre la política del empleo. Adopción:* Ginebra, 48ª reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La Recomendación se refiere a los dos sectores más vulnerables en el trabajo: A los jóvenes (todo Miembro debería adoptar las medidas necesarias para ayudar a los trabajadores, incluidos los jóvenes, y las demás personas que se incorporen por primera vez a la fuerza de trabajo, a encontrar un empleo productivo y adecuado y a adaptarse, además, a las necesidades cambiantes de la economía) y a los desempleados (todo Miembro debería adoptar medidas para ayudar a las personas desempleadas y subempleadas durante todo período de desempleo a subvenir a sus necesidades elementales y a las de las personas a su cargo, así como a adaptarse a las oportunidades que puedan presentárseles para ejercer un nuevo empleo útil).

La Recomendación indica que la política debería tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico de cada país, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y ser aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales. Es así como ninguna política de empleo puede utilizarse para diferentes países, ya que para crearlas, aplicarlas y den un buen resultado debe ser necesario un excelente estudio de la situación del país a tratar. Los principios generales de la política de empleo que propone la Recomendación deben ser claros y públicamente definidos, de ser posible en términos cuantitativos para el crecimiento económico y el empleo,

2. La Recomendación 169 sobre la política de empleo (disposiciones complementarias)

La Recomendación 169 “sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)”³⁵ establece que: “...Los Estados Miembros deberán tener el completo reconocimiento del derecho a trabajar y éste deberá estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”. Así mismo, se señala que: “La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, debería constituir la prioridad y ser parte integrante de las políticas económicas y sociales de los Miembros y, cuando sea apropiado, de sus planes destinados a satisfacer las necesidades esenciales de la población...”.

³⁵ Recomendación sobre política del empleo. Adopción: Ginebra, 70ª reunión CIT (26 junio 1984) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

La OIT consideró que el Convenio y la Recomendación 124 sobre la política del empleo tenían la necesidad de ubicarse en un marco más amplio y que complementa la declaración de principios y programa de acción, la distribución de los ingresos, el progreso social y la división internacional del trabajo, fueran más precisos. Es por ello que la OIT adoptó la Recomendación 169. Entre sus principios establece que:

1. La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, prevista por el debería ser considerada como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar.
2. El completo reconocimiento del derecho a trabajar debería estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.
3. Los Miembros deberían prestar especial atención a los medios más eficaces de incrementar el empleo y la producción y formular políticas y, cuando sea apropiado, programas destinados a alentar el aumento de la producción de bienes y servicios esenciales y su justa repartición y una justa distribución de los ingresos en todo el país con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población.
4. De conformidad con la práctica nacional, las políticas, planes y programas deberían ser formulados y aplicados en consulta y cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras organizaciones representativas de las personas interesadas.
5. Las políticas, planes y programas de empleo deberían estar encaminados a eliminar toda discriminación y a asegurar a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto concierne al acceso al empleo, las condiciones de empleo, los salarios y los ingresos y la orientación, formación y promoción profesionales.
6. Los Miembros deberían adoptar medidas para permitir el traslado progresivo de los trabajadores del sector no estructurado, donde exista, al sector estructurado.
7. Previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los Miembros deberían tomar medidas eficaces para alentar a las empresas multinacionales a emprender y promover, en particular, las políticas de empleo enunciadas en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 1977, y para procurar que se eviten los efectos

negativos y se estimulen los efectos positivos de las inversiones de esas empresas multinacionales sobre el empleo.

Destacan las disposiciones específicas de la recomendación sobre el empleo para jóvenes y grupos vulnerables; la relación entre el desarrollo de las tecnologías y el empleo; los desafíos que representa la economía informal (sector no estructurado); destinar políticas de empleo específicas para las pequeñas empresas, considerar las políticas para el desarrollo regional; el papel de la inversión pública y los programas especiales de obras públicas; deberían promover la expansión del comercio internacional para ayudarse mutuamente a lograr el crecimiento del empleo; así como concebir políticas específicas para el trabajo de los migrantes.

3. La Recomendación número 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos

La Recomendación número 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (educación, formación y aprendizaje permanente)³⁶ resulta fundamental ya que se reconoce que a la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido.

Para la Recomendación, es fundamental que los Estados reconozcan la educación y la formación como un derecho para todos y, que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

Se busca con la Recomendación que los Estados formulen, apliquen y revisen sus políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente. De suerte que se establezca una educación y formación previa al empleo. Así mismo que se reconozca la responsabilidad de los Estados miembros en materia de educación y

³⁶ *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Adopción: Ginebra, 92ª reunión CIT (17 junio 2004). Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

formación previa al empleo con el fin de incrementar la empleabilidad y facilitar la inclusión social.

Para lo cual, los Estados miembros de la OIT deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:

1. Faciliten el aprendizaje permanente³⁷ y la empleabilidad³⁸, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
2. Atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias³⁹, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;
3. Concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias;
4. Respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los

³⁷ La expresión *aprendizaje permanente* engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones. Definición que contempla la Recomendación 195.

el término *cualificaciones* designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial. . Definición que contempla la Recomendación 195.

³⁸ El término *empleabilidad* se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. Definición que contempla la Recomendación 195.

³⁹ El término *competencias* abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico. Definición que contempla la Recomendación 195.

conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal;

5. Fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y
6. Reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación.

Para la Recomendación, es fundamental diseñar políticas en materia de educación y formación; reconocer la responsabilidad que les incumbe en materia de educación y formación previa al empleo, desarrollar las competencias; que la formación se encuadre en el trabajo decente y sea un mecanismo de inclusión social de los desempleados y personas con necesidades específicas; promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos; promover la diversidad de la oferta de formación, a fin de satisfacer las diferentes necesidades de las personas y las empresas, y de garantizar niveles de elevada calidad y el reconocimiento y transferibilidad de las competencias y las cualificaciones en un marco nacional que asegure la calidad; asegurar y facilitar, durante toda la vida de la persona, la participación y el acceso a la información y la orientación profesional, a los servicios de colocación y a las técnicas de búsqueda de empleo, así como a los servicios de apoyo a la formación; evaluar el impacto que tienen sus políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente en sus avances en pos de la consecución de los principales objetivos de desarrollo humano, tales como la creación de empleos decentes y la erradicación de la pobreza; desarrollar la capacidad nacional, y promover y apoyar el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales para analizar las tendencias del mercado de trabajo, del desarrollo de los recursos humanos y de la formación y, fomentar la cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje.

c. Los Convenios Internacionales

En materia de convenios internacionales, destacan dos, el Convenio 122 sobre política de empleo⁴⁰, así como el convenio 102 sobre las normas mínimas en materia de seguridad social, particularmente lo referente al seguro de desempleo.

1. El Convenio 122 sobre Política de Empleo

El Convenio 122⁴¹, adoptado en el año de 1964, establece en su artículo primero que: “*Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido...*” El artículo en comento señala además que la política de empleo debe tender a garantizar un trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo. Trabajo que debe ser tan productivo como sea posible; que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga. El Convenio 122, establece la necesidad de lograr el pleno empleo, productivo y libremente elegido, sin embargo no son temas que se desarrollen en el curso del instrumento internacional. Ha sido la Recomendación 195 la que se ha encargado de desarrollar los elementos de una política de empleo.

2. El Convenio 102 sobre la Seguridad Social mínima

Resulta fundamental referirnos al Convenio 102 sobre la Seguridad Social mínima, ya que en el mismo se hace referencia a las prestaciones en caso de ausencia de empleo. Particularmente el artículo 19 señala que: *Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo...*”

⁴⁰ *Convenio relativo a la política del empleo* (Entrada en vigor: 15 julio 1966) Adopción: Ginebra, 48ª reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios de gobernanza prioritarios).

⁴¹ Algunos países que tienen ratificado el Convenio 122 son: Alemania, Australia, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Eslovenia, España, Filipinas, Francia, Guatemala, Honduras, India, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Líbano, Nicaragua, Noruega, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Turquía, Uruguay, Zambia, entre otros. Ratificaciones de Convenios <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>

Las políticas de empleo además de buscar el equilibrio entre la oferta y demanda de empleo, se encarga de la protección de las situaciones de desempleo con el conjunto de políticas públicas necesarias de acompañamiento. Se trata, en ese sentido, no sólo de aumentar el empleo sino que también de proteger a los desempleados, a través de prestaciones de desempleo o de un seguro de desempleo. Es aquí en donde se aparece una relación entre las prestaciones por desempleo y el regreso al empleo.

La mayoría de los sistemas de seguros de desempleo se integran por reglas incitativas al regreso al empleo o a la conservación del empleo, pero pocas, como el alemán, francés, belga y británico, consideran un verdadero cúmulo de ingreso sustituto con un salario. Este tipo de intervención del seguro de desempleo tiene por objeto evitar el alejamiento total del empleo de los trabajadores y de impedir o de limitar la degradación de su empleabilidad. Aunque, el efecto perverso de esta dualidad, puede ser la reorganización del mercado de trabajo, en función de las ayudas proporcionadas a los trabajadores empleados de manera discontinua, por la seguridad social. Sin embargo, algunos países, estableciendo reglas precisas, han tratado de evitar esta situación, ya sea transformando una prestación de desempleo por subvenciones salariales para los empleadores que contratan un desempleado – Alemania y Francia-, o permitiendo a un desempleado que consigue un empleo, después de un año al menos de indemnización, continuar percibiendo indemnizaciones de desempleo a una tasa regresiva, como es el caso de Irlanda.⁴²

La misión tradicional del seguro de desempleo, según las diferentes concepciones existentes, consiste en el otorgamiento de un ingreso mínimo uniforme a todos los miembros de una colectividad nacional afectados por el desempleo o en la atribución de un ingreso sustituto al salario para los trabajadores privados de empleo. Esta misión fundamentalmente aún sigue igual, pero tiende a evolucionar, tomando en cuenta la dimensión que ha tomado el desempleo y la aparición de nuevas formas de empleo (precario, subempleo, trabajo autónomo económicamente dependiente, entre otros fenómenos). Dicha evolución se traduce en la utilización de una parte de los recursos del seguro de desempleo para financiar acciones o medidas tendientes, a la reinserción de los trabajadores privados de empleo, destacado:⁴³

⁴² Domergue, Jean-Paul, “Quelle assurance chômage en France et en Europe?”, en Charpentier, François (sous la direction de) *Encyclopédie Protection Sociale. Quelle refondation?*, Paris, Editions Liaisons/Economica, 2000, p. 929-930.

⁴³ Domergue, Jean-Paul, *Op.Cit.*, p. 927 y ss.

1. Una de las primeras traducciones de la movilización de los regímenes de seguro de desempleo ha sido el reforzamiento de la obligación del trabajador, privado de empleo, en la búsqueda de empleo. El desempleado tiene la obligación de buscar activamente un empleo y, para ellos, de aceptar toda oferta conveniente que le sea ofrecida,⁴⁴ por lo que en ocasiones el legislador ha establecido controles más exigentes sobre lo serio y la real búsqueda de empleo.
2. Si un diagnóstico, de las habilidades profesionales del desempleado, revela que la calificación del trabajador privado de empleo ha devenido insuficiente u obsoleta, debido a la evolución del mercado de trabajo. El proceso de búsqueda de empleo, el derecho del empleo debe comprender una fase de formación, necesaria para prevenir un desempleo de larga duración. En ese sentido, cambiar el ingreso sustituto por una prestación de formación ha sido otra de las medidas de acompañamiento que suele utilizar el derecho del empleo para que una persona puede realizar nuevamente una actividad remunerada.

3. Una pluralidad de instrumentos internacionales en materia de empleo

En realidad, los instrumentos internacionales en materia laboral relacionados con el Derecho del Empleo, lejos de lo que se pudiera suponer, son abundantes, ya sea que se refieren a la política y promoción del empleo; a la orientación y formación profesional; a la seguridad en el empleo; profesional, e incluso, se podrían mencionar los que se refieren a la administración del trabajo.

Instrumentos sobre la política y promoción del empleo

1. Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1983 (núm. 159). Estatus: Instrumento actualizado.
2. Recomendación sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168). Estatus: Instrumento actualizado.

⁴⁴ Supiot, Alain (sous la dir.), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, p. 62.

3. Recomendación sobre la Adaptación y la Readaptación Profesionales de los Inválidos, 1955 (núm. 99). Estatus: Instrumento actualizado.
4. Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181). Estatus: Instrumento actualizado.
5. Recomendación sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 188). Estatus: Instrumento actualizado.
6. Recomendación sobre la creación de Empleos en las Pequeñas y Medianas Empresas, 1998 (núm. 189). Estatus: Instrumento actualizado.
7. Recomendación sobre la Promoción de las Cooperativas, 2002 (núm. 193). Estatus: Instrumento actualizado.
8. Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 (núm. 198). Estatus: Instrumento actualizado.
9. Convenio sobre el Desempleo, 1919 (núm. 2). Estatus: Instrumento en situación provisoria.
10. Convenio sobre el Servicio del Empleo, 1948 (núm. 88). Estatus: Instrumento en situación provisoria.
11. Recomendación sobre el Servicio del Empleo, 1948 (núm. 83). Estatus: Instrumento en situación provisoria.
12. Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (revisado), 1949 (núm. 96). Estatus: Instrumento en situación provisoria.
13. Recomendación sobre la Organización del Empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). Estatus: Solicitud de información.
14. Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación, 1933 (núm. 34). Estatus: convenio dejado de lado.
15. Recomendación sobre el Desempleo, 1919 (núm. 1). Estatus: Instrumento retirado.
16. Recomendación sobre las Agencias de Colocación, 1933 (núm. 42). Estatus: Instrumento retirado.
17. Recomendación sobre la Supresión del Reclutamiento, 1936 (núm. 46). Estatus: Instrumento retirado.
18. Recomendación sobre las Obras Públicas (colaboración internacional), 1937 (núm. 50). Estatus: Instrumento retirado.
19. Recomendación sobre las Obras Públicas (organización nacional), 1937 (núm. 51). Estatus: Instrumento retirado.
20. Recomendación sobre el Servicio del Empleo, 1944 (núm. 72). Estatus: Instrumento retirado.

21. Recomendación sobre las Obras Públicas (organización nacional), 1944 (núm. 73). Estatus: Instrumento retirado.

Instrumentos sobre orientación y formación profesionales

1. Convenio sobre la Licencia Pagada de Estudios, 1974 (núm. 140). Estatus: Instrumento actualizado.
2. Convenio sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975 (núm. 142). Estatus: Instrumento actualizado.
3. Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, 2004 (núm. 195). Estatus: Instrumento actualizado.
4. Recomendación sobre los Programas Especiales para los Jóvenes, 1970 (núm. 136). Estatus: Instrumento en situación provisoria.
5. Recomendación sobre la Licencia Pagada de Estudios, 1974 (núm. 148). Estatus: Instrumento en situación provisoria.
6. Recomendación sobre la Enseñanza Técnica (agricultura), 1921 (núm. 15). Estatus: Instrumento retirado.
7. Recomendación sobre la Enseñanza Profesional (edificación), 1937 (núm. 56). Estatus: Instrumento retirado.
8. Recomendación sobre la Formación Profesional, 1939 (núm. 57). Estatus: instrumento reemplazado.
9. Recomendación sobre el Aprendizaje, 1939 (núm. 60). Estatus: instrumento reemplazado.
10. Recomendación sobre la Orientación Profesional, 1949 (núm. 87). Estatus: instrumento reemplazado.
11. Recomendación sobre la Formación Profesional (adultos), 1950 (núm. 88). Estatus: instrumento reemplazado.
12. Recomendación sobre la Formación Profesional (agricultura), 1956 (núm. 101). Estatus: instrumento reemplazado.
13. Recomendación sobre la Formación Profesional, 1962 (núm. 117). Estatus: instrumento reemplazado.
14. Recomendación sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975 (núm. 150). Estatus: instrumento reemplazado.

Instrumentos sobre seguridad en el empleo

1. Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982 (núm. 158). Estatus (sin conclusiones).
2. Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982 (núm. 166). Estatus (sin conclusiones).
3. Recomendación reemplazada

4. Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1963 (núm. 119). Estatus: Instrumento remplazado.

Instrumentos sobre administración del trabajo

1. Convenio sobre la Administración del Trabajo, 1978 (núm. 150). Estatus: Instrumento actualizado.
2. Recomendación sobre la Administración del Trabajo, 1978 (núm. 158). Estatus: Instrumento actualizado.
3. Convenio sobre Estadísticas del Trabajo, 1985 (núm. 160). Estatus: Instrumento actualizado.
4. Recomendación sobre Estadísticas del Trabajo, 1985 (núm. 170). Estatus: Instrumento actualizado.

VIII. El Empleo en el constitucionalismo europeo contemporáneo

El análisis del Constitucionalismo Europeo se puede hacer a partir del estudio de la Constitución Europea (A), como de las Constituciones de dicho continente (B).

A. La Constitución Europea

El Tratado de 2004 que establece una Constitución para Europa, más conocido como Constitución Europea o Tratado Constitucional, señala en sus artículos III-203 al III-208 que: "...la Unión Europea y los Estados miembros se esforzarán, de conformidad por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable, así como unos mercados laborales capaces de reaccionar rápidamente a la evolución de la economía. Teniendo en cuenta las prácticas nacionales relativas a las responsabilidades de los interlocutores sociales, los Estados miembros considerarán el fomento del empleo como un asunto de interés común... En la definición y ejecución de las políticas y acciones de la Unión deberá tenerse en cuenta el objetivo de alcanzar un nivel elevado de empleo... El Consejo adoptará por mayoría simple una decisión europea por la que se cree un Comité de Empleo de carácter consultivo para fomentar la coordinación entre los Estados miembros de las políticas en materia de empleo y del mercado laboral. Se pronunciará previa consulta al Parlamento Europeo..."

Igualmente, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, garantizan el Derecho del Trabajo y al seguro de desempleo

B. Las Constituciones Europeas

De manera general se puede señalar que la Ley Fundamental de la República Federal Alemana en su artículo 74 se refiere al Derecho Laboral, y el seguro de desempleo forman parte de la legislación concurrente. La Constitución de Andorra señala en su artículo 33 que “todos los ciudadanos son titulares de seguridad social durante la tercera edad, discapacidad enfermedad o por la pérdida de algún ingreso, desempleo y otros casos previstos por la ley”. La Constitución de Croacia asegura el derecho a la asistencia en caso de desempleo. La Constitución de Dinamarca en su artículo 75 señala que “... es interés común que todo ciudadano capacitado para el trabajo tenga la posibilidad de trabajar en condiciones de asegurar su existencia”. La Constitución de Eslovaquia en su artículo 36 señala que los trabajadores tienen el derecho de tener Justas y satisfactorias condiciones de trabajo. La Constitución Española señala en su artículo 40 que los poderes públicos realizarán una política orientada al pleno empleo. En el artículo 41 se señala la asistencia y presentaciones en caso de desempleo. La Constitución de Finlandia establece en su artículo 18 el derecho al trabajo y en el artículo 19 el derecho a un sustento básico en caso de desempleo. La Constitución Francesa consagra en su artículo 34 señala que la ley fijará los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La Constitución Italiana señala en su artículo 4 el Derecho de toda persona al Trabajo. Así mismo, en su artículo 34 se establece el derecho a prestaciones en caso de desempleo. La Constitución de Letonia igualmente garantiza el derecho al trabajo y a la seguridad social como derechos fundamentales. La Constitución de Lituania en su artículo 48 establece que todo ser humano puede elegir libremente su empleo y el derecho a condiciones adecuadas de trabajo. Por su parte el artículo 52 garantiza el derecho a la asistencia en caso de desempleo. El artículo 32 de la Constitución de Macedonia garantiza el Derecho al Trabajo, a la Protección en el Trabajo y a la ayuda en caso de desempleo, en su capítulo segundo establece el derecho de todos los trabajadores a prestaciones por desempleo. La Constitución de Mónaco en su artículo 26 establece el derecho a la asistencia en caso de desempleo. La Constitución de Montenegro establece el derecho de toda persona al empleo y a condiciones de trabajo justas y humanas ya la

protección en caso de desempleo. La Constitución de Noruega establece en su artículo 110 que es responsabilidad del Estado crear condiciones que permitan a toda persona capaz de trabajar ganarse la vida mediante el trabajo. La Constitución de los Países Bajos establece en su artículo 19 que la ley regulará el estatuto de los trabajadores, su protección en el trabajo, así como los sistemas de cogestión. La Constitución de Polonia establece en su artículo 65 que las autoridades deberán aplicar políticas encaminadas al pleno empleo, productivo mediante la implementación de programas de lucha contra el desempleo, incluyendo la organización y el apoyo al asesoramiento profesional y la formación, así como las obras públicas y la intervención económica. La Constitución de Portugal establece en su artículo 52 que le compete al Estado, a través de la aplicación de planes de política económica y social, garantizar el derecho al trabajo, la ejecución de una política de pleno empleo y el derecho a la asistencia material de quienes se encuentren involuntariamente en situación de desempleo. Por su parte, la Constitución de Suiza establece en su artículo 114 el seguro de desempleo.

IX. El Constitucionalismo latinoamericano y el empleo

El artículo 14 bis de la Constitución de Argentina establece el derecho a un trabajo digno y se señala que el Estado otorgará los beneficios de la Seguridad Social. La Constitución de Bolivia señala en su artículo 156 el Derecho al Trabajo y en su artículo 157 la protección estatal al trabajo. Además señala que corresponde al Estado crear condiciones que garanticen para todos, posibilidades de ocupación laboral, estabilidad en el trabajo y remuneración justa. La Constitución de Brasil regula en su artículo 7 los derechos de los trabajadores además del seguro de desempleo, en caso de desempleo involuntario. La Constitución de Chile, el artículo 16 establece el derecho al trabajo. La Constitución de Colombia en su artículo 53 se refiere a los principios fundamentales en materia laboral. La Constitución de Costa Rica en su artículo 56 señala que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. La Constitución de la República Dominicana en su artículo 62 garantiza el Derecho al Trabajo. La Constitución de Ecuador en su artículo 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social. A su vez el artículo 34 establece el Derecho a la Seguridad Social, particularmente la protección del Estado a las personas que se encuentren en situación de desempleo. La Constitución de El Salvador garantiza en su artículo 38 los derechos de los trabajadores. La Constitución de Guatemala igualmente

en su artículo 102 garantiza los derechos sociales mínimos en la legislación laboral. La Constitución de Honduras en su artículo 127 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Por su parte, la Constitución de México señala en su artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. La Constitución de Nicaragua establece en su artículo 57 que los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana. La Constitución de Panamá en su artículo 60 establece que el trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo que es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa. La Constitución de Paraguay regula en su artículo 86 el derecho al trabajo y en su artículo 87 la obligación del Estado de promover políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional. El artículo 22 de la Constitución de Perú señala que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. La Constitución de Uruguay en su artículo 53 establece que el trabajo está bajo la protección especial de la ley. Finalmente, la Constitución de Venezuela en su artículo 86 establece que toda persona tiene derecho a la protección en caso de desempleo. Por su parte, el artículo 87 se refiere al derecho al trabajo y a la obligación del Estado de fomentar el empleo.

Como se puede observar algunas constituciones latinoamericanas, como la brasileña y la mexicana, no sólo incorporan el Derecho del Trabajo sino que también el Derecho al Empleo y particularmente en Brasil se establece el derecho al seguro de desempleo. Derecho que a través de la legislación ha sido consagrado también en Argentina, Brasil, Chile, Venezuela y Uruguay.⁴⁵

En el caso de México, existen algunos programas que son el esbozo de un posible seguro de desempleo.⁴⁶ El artículo 123 de la Constitución Mexicana establece que: *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el*

⁴⁵ Velásquez P., Mario, *Seguro de desempleo y reformas recientes en América Latina*, CEPAL, Chile, 2010, 57 pp.

⁴⁶ Ochoa León, S. M., *El seguro de desempleo en México y el Mundo*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, cámara de Diputados, LIX Legislatura, México, julio de 2005, 39 pp.

trabajo, conforme a la ley... Dicho párrafo consagra al mismo tiempo el Derecho al Trabajo como el Derecho al Empleo, al señalar que se promoverá la creación de empleo. En ese sentido se puede afirmar que la Constitución Mexicana tiene bases sólidas de las cuales se desprende toda una regulación en materia de empleo.

Particularmente la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 que "... a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) le corresponde: fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento".

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) ofrece atención a través de sus cinco modalidades: Información y Vinculación Laboral; Apoyos Económicos y Capacitación; Movilidad Laboral Interna y Externa; Ocupación Temporal; y Preservación del Empleo. Las oficinas del SNE son las encargadas de la operación de los programas en cada entidad federativa y dependen de los gobiernos de los estados. En el Distrito Federal se denominan Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (UDSE) y dependen del Gobierno del Distrito Federal.

Actualmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, equivalente al Ministerio del Trabajo, atiende el tema del empleo a través del Centro de Atención Telefónica del Servicio Nacional de Empleo, el Portal de Empleo, el Programa de Empleo Temporal, el Programa de Fomento al Empleo, el Programa de Atención a Situaciones de Contingencia Laboral, BÉCATE, de Capacitación a Trabajadores en Suspensión Temporal de Labores, el Programa "Abriendo Espacios" que promueve en cada entidad federativa, la creación y operación de bolsas de trabajo, la instalación de Centros de Evaluación para la identificación de las Habilidades y Capacidades con que cuentan las Personas con Discapacidad o los Adultos Mayores que buscan integrarse al aparato productivo y el establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la conformación de Redes de Servicios, el Periódico Ofertas de Empleo, la realización de Ferias de Empleo, la Bolsa de Trabajo, el programa Fomento al Auto Empleo, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, el programa de Movilidad Laboral Interna dirigido al Sector Agrícola, el Centro de Intermediación Laboral, los Kioscos de Consulta del Portal del Empleo.

Destaca en los últimos años el Programa de Primer Empleo que ha dado frutos imperceptibles. Así mismo, debe señalarse que en la práctica la mayoría de las entidades federativas no implementan una política de empleo específica o independiente a las establecidas por la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social. Recientemente, destaca la aprobación en el 2010 de la Ley del Primer Empleo que busca, a través del otorgamiento de estímulos fiscales, la contratación de jóvenes sin experiencia laboral.

Debe señalarse además, que no sólo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de fomentar el empleo, ya que existen otros programas, como los de la Secretaría Reforma Agraria: Programa Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA), Programa de la Mujer en el Sector Agrario (PROMUSAG) y el Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras (JERFT).

La conservación del empleo o la preparación para el mismo se realiza también a partir de la capacitación y el adiestramiento que se encuentra regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 153 fracción A, el cual establece: “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

En la Ley Federal del Trabajo (LFT) son diversos los artículos que regulan la capacitación y adiestramiento. El artículo 3 consagra el interés social de promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. El artículo 25, fracción VII, señala que los trabajadores deben ser capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto por la LFT. Por su parte los artículos 153 y 159, hablan de la cobertura escalafonaria, adaptan el trabajo de menores a las nuevas reglas de la capacitación el adiestramiento, modifican las reglas concernientes a los contratos colectivos para incluir la formación profesional, incluyen en la LFT el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Sin embargo, actualmente se puede hablar de la escasa importancia que tiene en nuestro país la capacitación y adiestramiento, por lo que se hace necesaria una reorientación de la misma.⁴⁷ Ya algunos autores han señalado que ante las dificultades que implica la modernización de la educación, y particularmente de la formación para el trabajo, en atención a los complejos cambios observados a nivel mundial y a las crecientes demandas internas de educación y empleo, la creación de sistemas educativos que fomenten el “aprendizaje a lo largo de la vida para todos”

⁴⁷ Sánchez Castañeda, A., “La Capacitación y Adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”, en *Revista Latinoamericana de Derechos Social*, México, núm. 5, Enero-Diciembre de 2007.

constituye un factor crítico, como necesidad social y elemento estratégico de desarrollo. Este gran proyecto colectivo, puede convertirse en un poderoso instrumento social para la generación de capital humano en América Latina; incrementando, además, las oportunidades de los trabajadores para formarse, elevar sus niveles de ingreso y mejorar las condiciones de bienestar para sus familias. El aprendizaje a lo largo de la vida para todos supone la ampliación del horizonte de formación de la población, ya que, bajo un mismo concepto, se da cabida a distintas modalidades formativas (formal y no formal, tradicional e innovadora), de cualquier nivel (básico, secundario, superior) y orientación (académica, vocacional general, vocacional técnica); para todo tipo de gente (jóvenes, adultos, hombres, mujeres, estudiantes, trabajadores) y necesidades educativas (personales, sociales, profesionales).⁴⁸

X. Consideraciones finales

En el presente trabajo hemos pretendido diferenciar los alcances del trabajo en relación al empleo. No se trata de saber cual incluye o no al otro, si son autónomos o si el Derecho del Empleo es independiente en relación con el Derecho del Trabajo. Lo que debe importar es que los dos son relevantes por sí mismos. Si se hace una distinción, sólo es para tratar de clarificar sus puntos de encuentro (una persona que realiza una actividad) y sus particularidades (la prestación de un trabajo caracterizado por la existencia o no de subordinación) para que el derecho pueda otorgar certeza jurídica, así como una serie de derechos u obligaciones a toda persona que realice una actividad laboral o que proyecte realizarla.

El Derecho del Empleo, si en un primer momento pudo ser visto como un intruso dentro del Derecho del Trabajo, ahora, estaría destinado a desempeñar un papel diferente, al otorgarle al individuo una serie de derechos ligados al empleo (sea subordinado o no) que lo acompañen durante toda su vida laboral. De hecho, como se pudo apreciar en la legislación internacional, regional y nacional, el Derecho del Empleo ha transitado, sobre todo en la legislación internacional, de un actor tímido e incomprendido, a representar un personaje fundamental, ya que su papel

⁴⁸ Tamayo Taype, M. Á. y Climent Bonilla, J. B., *La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Contexto de América Latina. Algunas Reflexiones en el caso de México Evaluación y Certificación de Competencias Profesionales*, II Foro Iberoamericano sobre Formación y Empleo, Río de Janeiro, Brasil, 12-14 de julio de 1999.

no sólo es fomentar el empleo, sino también equilibrar, proteger y acompañar a una persona durante toda su vida económicamente activa.

XI. Bibliografía

Aglietta, M., *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, Siglo XXI, 1979.

Auvergnon, P., “El fenómeno de los trabajadores pobres: revelador de las funciones y tendencias del derecho social”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 14, enero-junio de 2012, UNAM, México.

Barreto Ghione, H., “Derecho al empleo y derecho del trabajo: una dialéctica de interferencias” en *Contribuciones*, Año XIX, núm. 4, Diciembre 2002.

Baz Tejedor, J. A., “Reflexiones acerca de la edad en las políticas activas de empleo”, en *Relaciones laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, Madrid, España, Año XXIII, noviembre 2007, núm. 22.

Benoit, A., *Droit de l'emploi*, Presses Universitaires de Grenoble, France, 1995, pp. 5-6.

Chertier, D.-J., “S’assurer contre le chômage a-t-il encore un sens” en Charpentier, F. (director) *Encyclopédie Protection Sociale. Quelle refondation?*, Paris, Editions Liaisons/Economica, 2000, p. 920.

Convenio relativo a la política del empleo (Entrada en vigor: 15 julio 1966) Adopción: Ginebra, 48ª reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios de gobernanza prioritarios).

Domergue, J.-P., “Quelle assurance chômage en France et en Europe?”, en Charpentier, F. (director) *Encyclopédie Protection Sociale. Quelle refondation?*, Paris, Editions Liaisons/Economica, 2000, p. 929-930.

Ermida Uriarte, Ó. y Carlos Racciatti, O., *Derecho Internacional del Trabajo. Selección Sistematizada de normas y documentos*, Montevideo, Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, 2003.

Gómez García, F., “Los componentes del pleno empleo. Una perspectiva macroeconómica”, *Boletín Económico de ICE*, núm. 2784.

Keynes, J. M., *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, FCE, México, 2003.

Lyon-Caen, G., “¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?” en *Evolución del Pensamiento Juslaboralista, Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, Montevideo 1997, p. 270.

Martínez Abascal, V. A., “Derecho al trabajo y políticas de empleo” en *El Modelo Social en la Constitución Española de 1978*, España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección, General de Publicaciones, 2003, pp. 1301-1306.

Mayer, J., “El concepto de derecho al trabajo en las normas internacionales y en la legislación de los Estados miembros de la OIT”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Suiza, Abril-Junio 1985, Vol. 104, núm. 2.

Mercader Uguina, J. R., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Lex Nova, Valladolid, España, 2009.

Merryman, J. H., *The Civil Law Tradition, an Introduction to the Legal Systems of Western Europe and Latin America*, USA, Stanford University Press, 1969, 172 pp.

Monereo Pérez, J. L., et al, *Manual de política y Derecho del Empleo*, Tecnos, España, 2011, p. 119.

Morales Ortega, J. M. (coord.), “*Lecciones de derecho del empleo*”, Editorial Tecnos, España, 2003, 507 pp.

Morillas Gómez, J., “El pleno empleo, un nuevo paradigma en la Unión Europea. Evaluación e indicadores”, *Boletín Económico de ICE*, N° 2679. España, 2001.

Ochoa León, S. M., *El seguro de desempleo en México y el Mundo*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, México, julio de 2005, 39 pp.

OIT, *Tendencias Mundiales del Empleo 2012*, Prevenir una crisis mayor del empleo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2012.

Petit, F., *Droit de l'emploi. Étude juridique des politiques d'emploi*, Ed. Montchrestien, París, France, 2005, pp. 15-16.

Ratificaciones de Convenios <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente. Adopción: Ginebra, 92ª reunión CIT (17 junio 2004). Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Recomendación sobre la política del empleo. Adopción: Ginebra, 48ª reunión CIT (09 julio 1964) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Reynoso Castillo, C., “Contratación precaria”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, UNAM, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-554.
Rodríguez Ortega, J. A., “El derecho al trabajo”, en *Criterio*, 1986, Noviembre, 1986.

Rodríguez Piñero, M., et al., *Lecciones de Derecho del Empleo*, España, Editorial Tecnos, 2003, 507 pp. 21 y ss.

Sánchez Castañeda, Alfredo, “La Capacitación y Adiestramiento en México: regulación, realidades y retos”, en *Revista Latinoamericana de Derechos Social*, México, núm. 5, Enero-Diciembre de 2007.

Saragossá I Saragossá, J. V. (coord.), *Derecho del Empleo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2004, 598 pp.

Supiot, A. (director), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, 321 pp.

Supiot, A. (coord.), *Protection sociale et travail décent. Nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail*, Paris, Semaine Social lamy, Supplément núm. 1274, 4 septembre 2006.

Tamayo Taype, M. Á. y Clímént Bonilla, J. B., “La Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Contexto de América Latina”, Algunas Reflexiones en el caso de México Evaluación y Certificación de Competencias Profesionales. *II Foro Iberoamericano sobre Formación y Empleo*. Río de Janeiro, Brasil, 12-14 de julio de 1999.

Velásquez P. M., *Seguro de desempleo y reformas recientes en América Latina*, CEPAL, Chile, 2010, 57 pp.

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 Centro de Estudios Marco Biagi, 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
www.adapt.it

Construyendo juntas el futuro del trabajo