



Ciudad Autónoma de Buenos Aires, lunes 2 de octubre de 2023

Estimado Director General,

En mi carácter de miembro titular del Consejo de Administración de la OIT por el Grupo de Trabajadores y Secretario de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA), organización afiliada a la CSA - TUCA y CSI – ITUC, me dirijo a usted con motivo de expresar nuestra posición respecto de la situación actual del asunto de remisión a la Corte Internacional de Justicia (artículo 37 de la Constitución de la OIT) de la controversia sobre la interpretación del Convenio 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), uno de sus Convenios fundamentales, en relación con el derecho de huelga.

Agradecemos desde ya su carta a todos los Estados miembros de la OIT de fecha 31 de agosto que se puso en nuestro conocimiento, confirmando que ha recibido la solicitud del Grupo de los Trabajadores de la OIT de fecha 12 de julio de 2023 para que se remita urgentemente el litigio sobre la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en relación con el derecho de huelga a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para que tome una decisión, de conformidad con el artículo 37, apartado 1, de la Constitución de la OIT. El Grupo de los Trabajadores también solicitó que este asunto se incluyera urgentemente en el orden del día del Consejo de Administración para que se tomara una decisión al respecto. Esta solicitud ha recibido entretanto el apoyo de 36 Gobiernos de diferentes regiones, que reconocen la importancia de la seguridad jurídica en esta cuestión para todos los mandantes.

También expresamos nuestro agradecimiento por el informe de antecedentes que fue preparado por su Oficina para informar la decisión



durante la Reunión Extraordinaria del Consejo de Administración del 10 de noviembre de 2023 y acogemos con satisfacción su invitación a todos los Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados para que envíen sus comentarios.

El derecho de huelga es de suma importancia para las trabajadoras y trabajadores de la República Argentina y la incapacidad de la OIT para supervisar este derecho, como consecuencia de la disputa, genera un clima de incertidumbre que podría en el futuro debilitar el marco protectorio de los derechos de las personas trabajadoras. En nuestro país, el derecho de huelga se encuentra reconocido en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional:

Artículo 14 bis.- *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

*Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; **el derecho de huelga.** Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.*

Asimismo, indicamos: que la condición de la República Argentina de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) supone, de acuerdo a la Constitución de la OIT y la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la aceptación y compromiso de los derechos y obligaciones específicos de los convenios fundamentales, entre ellos, el derecho de la libertad de asociación y la libertad



sindical, establecido en el Convenio 87; que el Convenio 87 conforme su ratificación y a lo establecido por la reforma de la Constitución Nacional de 1994, goza de rango constitucional; y que la referencia al Convenio 87 ha sido reconocida en sucesivos fallos judiciales que forman parte de la labor jurisprudencial del sistema judicial.

Atento a lo reseñado, la controversia no resuelta sobre la relación entre el Convenio 87 y el derecho de huelga en la OIT, y su prolongación en el tiempo, supone una situación de incertidumbre que podría potencialmente: debilitar la arquitectura protectoria del derecho de huelga como expresión del ejercicio efectivo del derecho de libertad sindical, generando un clima tal que aliente la aventura judicial de todo aquel que pretende poner en cuestionamiento el derecho a huelga en la Argentina; favorecer el desarrollo de iniciativas legislativas o medidas ejecutivas tendientes a limitar el derecho de huelga y su ejercicio; alentar el desarrollo de labor doctrinaria de tendencia neoliberal, influyendo sobre la posición de las y los jueces; neutralizar los efectos protectorios sobre los derechos de las personas trabajadoras de las cláusulas incorporadas o incorporables en tratados internacionales, en particular aquellos de naturaleza comercial y económica, con referencia a las normas internacionales del trabajo, y los principios y derechos fundamentales del trabajo, incluido el Convenio 87; limitar la capacidad de acción internacional de las trabajadoras y trabajadores a partir del aprovechamiento de los mecanismos de control y reclamación de la OIT en esta materia.

Al mismo tiempo, reconocemos la importancia de las normas internacionales del trabajo y los mecanismos de control y reclamación de la OIT y su contribución fundamental para el establecimiento de estándares internacionales protectorios de derechos para un orden internacional multilateral más justo y equitativo.

Por lo tanto, apoyamos incondicionalmente la solicitud de remisión de nuestros representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración y pedimos una decisión urgente del Consejo de Administración



para garantizar la remisión inmediata del litigio a la CIJ. Además, dado que creemos firmemente que el derecho de huelga es una parte esencial de la libertad sindical y ya ha sido elaborado por los órganos de control de la OIT, no habrá ningún valor añadido en un protocolo que complemente el convenio para matizar el derecho de huelga. Al contrario, cualquier intento de este tipo generaría un conflicto con el C.87, que ya garantiza el derecho de huelga como principio y derecho fundamental en el trabajo. Esto agravaría aún más el conflicto en lugar de resolverlo. Estamos convencidos de que se necesita urgentemente seguridad jurídica a través de una opinión consultiva de la CIJ que sea vinculante para la OIT.

Lo saludo cordialmente,

Gerardo Martínez

*Miembro titular del Consejo de Administración
de la OIT por el Grupo de Trabajadores
Secretario de Relaciones Internacionales de CGT RA*