

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 6 de noviembre de 2023

Sr. Gilbert F. Hounbo
Director General
Organización Internacional del Trabajo

Director General:

En representación de la Unión Industrial Argentina (UIA), la organización más representativa de empleadores de la Argentina, nos dirigimos a Usted en respuesta a su carta del 11 de octubre del corriente, donde invita a nuestro Gobierno así como a los actores sociales a expresarse sobre la propuesta del Sector Empleador de incluir un punto normativo en el orden del día de la agenda de la 114 Conferencia Internacional del Trabajo.

Adelantamos desde ya nuestra opinión en el sentido que estamos convencidos de que la propuesta del Grupo de los Empleadores resulta la más adecuada para resolver, mediante el diálogo tripartito, la larga disputa sobre la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (C87).

Debemos al respecto reiterar nuestra profunda preocupación tal como fuera expresada en la nota remitida el día 22 de agosto de 2023, con respeto a la iniciativa presentada por el Sector Trabajador de incluir un punto en el orden del día de la 349ª Sesión del Consejo de Administración para la discusión y decisión sobre una remisión a la Corte Internacional de Justicia (CIJ)). Tal camino resulta equivocado por numerosos motivos especialmente teniendo en cuenta el estado de la discusión y que no se ha intentado resolver aún la disputa a través de una herramienta normativa. Lo que profundiza nuestra preocupación, es que, de prosperar el segundo punto de la propuesta del grupo trabajador, implicaría que un organismo o tribunal externo quedaría habilitado a expedirse sobre lo que consideramos un exceso en las funciones y en el mandato de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En todo caso el plexo de competencias de los órganos de la OIT sólo debe ser discutido dentro del marco de la institución, en un contexto tal que permita garantizar una construcción tripartita de consenso, de acuerdo con la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y las demás normas que rigen su funcionamiento.

En otro orden de ideas, en tanto reconocemos la importancia de avanzar en la resolución de esta disputa de larga data no consideramos que estén dadas las condiciones para configurar un escenario de urgencia, que en modo alguno justifique evadir la discusión tripartita de la norma. Es nuestro entendimiento que el artículo 37 constituye el último resorte de la Constitución de la OIT y como tal sólo debe ser utilizado luego del fracaso de la OIT en sus intentos por resolver una cuestión a través del diálogo social tripartito en sus distintos niveles, incluyendo la discusión de normas internacionales del trabajo.

Frente a esto, consideramos que establecer un punto de agenda en la CIT para una discusión tripartita que aborde el problema normativo en forma exhaustiva resulta el paso más obvio, apropiado y lógico hacia la definición de normas autorizadas de la OIT sobre el derecho de huelga, y resolver así la disputa sobre la interpretación. La elaboración de normas está vinculada al mandato fundamental de la OIT y refleja sus valores esenciales de tripartismo y diálogo social.

En nuestro caso, el orden jurídico interno de la Argentina establece en forma explícita la garantía del derecho a huelga en el artículo 14 bis incorporado a la Constitución Nacional en 1957 y en las normas internacionales aludidas en su artículo 75 inciso 22. Desde tal principio, la UIA en modo alguno se opone al reconocimiento de este derecho a través de una NIT, por el contrario lo que sostenemos junto al grupo de los empleadores es que el C87 no incluye de forma implícita ni explícita el derecho de huelga en su ámbito de aplicación; que fuera excluido por los mandantes tripartitos de forma intencionada tal como muestran los antecedentes normativos del Convenio. Vale recordar que esta configuración se prefirió para permitir que cada Estado delimitase soberanamente los límites del ejercicio del derecho a huelga, atendiendo a las particularidades de cada ordenamiento social, político y jurídico. Ahora bien, frente a la persistencia de esta disputa en el fuero internacional, entendemos que el camino a seguir debe ser la discusión de una norma que profundice en esta cuestión de forma tripartita, con el aporte de los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. De este modo, un Protocolo dejaría claro de una vez por todas las normas sobre el derecho de huelga que cuentan con el apoyo de los mandantes tripartitos de la OIT.

Sólo la elaboración de normas garantizará que todos los mandantes de la OIT puedan participar activamente en el proceso, que cualquier solución alcanzada se base en el consenso o, al menos, en una amplia mayoría, y que cualquier resultado adoptado sea universalmente pertinente y aceptado. La adopción de un instrumento jurídicamente vinculante, como un Protocolo al Convenio 87 sobre el derecho de huelga o, más ampliamente, sobre la acción sindical, determinaría el alcance y los límites del derecho de huelga a escala internacional, en la medida de lo posible, y colmaría la laguna normativa que existe actualmente en el cuerpo normativo de la OIT.

Por todo lo expuesto es vital considerar la forma en que se resuelva esta disputa sobre el derecho a huelga, en tanto el camino que se elija para resolver esta cuestión tendrá un impacto directo sobre el respeto por los mecanismos de sanción y control de normas, y como corolario sobre el equilibrio y la integridad de los pilares sobre los que está construida la OIT.

Instamos a tener estas cuestiones en cuenta al momento de debatir las propuestas consideradas, y reiteramos nuestro compromiso con la construcción de una solución equilibrada, comprometida y sostenible, basada en el consenso y el espíritu tripartito que caracteriza a la OIT.

Aprovecho la ocasión para saludarle con el mayor respeto,



Daniel Funes de Rioja
Presidente Unión Industrial Argentina