

LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU ESPECIAL TRATAMIENTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ARGENTINO. LOS TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

Por el Dr. Gabriel Tudá

Presentación

Este trabajo esta dirigido a describir, de manera breve y en forma simplificada, el nacimiento, desarrollo y vida de la Organización Internacional del Trabajo(OIT). También comentar la importancia de las normas que emergen de dicha organización internacional y algunas otras que emergen de otros tratados internacionales que protegen el derecho al trabajo.

De ninguna manera se pretende, ya que excedería en mucho el mismo, analizar detenidamente las organizaciones internacionales y las contradicciones que, considero, surgen de la lectura del texto de los tratados internacionales y las crudas realidades sociales que se viven tanto a nivel nacional como internacional.

Problemáticas como el de la representatividad de los trabajadores en la organización, son apenas apuntadas por la limitación, ya comentada en el párrafo anterior, con la que se cuenta para ahondar en ese y otros temas. Pero debe quedar claro que no se considera menor el mencionado problema, tanto en nuestro país como en los demás países que son parte integrante de la OIT.

EL NACIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La OIT nace en el año 1919 junto a la Liga de las Naciones y después de finalizada la Segunda Guerra Mundial, en virtud del Tratado de Versalles. La OIT se convertirá en el año 1946 en el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas.

Su misión se centra en los siguientes objetivos: promover y cumplir los derechos fundamentales en el trabajo, crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres que aseguren un empleo digno, aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos y fortalecer el tripartismo y el dialogo social.

Con el fin de lograr esos objetivos la OIT formulara políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, para mejorar las condiciones de trabajo y de vida y para aumentar las oportunidades de empleo, elaborara normas internacionales del trabajo que sirvan de orientación a las autoridades nacionales, formulara y aplicara programas de cooperación técnica que ayude a los países a llevar a la

practica políticas adecuadas con las normas internacionales, llevara a cabo capacitaciones, investigaciones y publicaciones que contribuyan a que estos esfuerzos progresen.

En 1944 la organización adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definieron nuevamente los fines y objetivos. La Declaración comprende los siguientes principios:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

COMO FUNCIONA LA OIT

La organización tiene una estructura tripartita, por lo tanto en sus órganos participan conjuntamente representantes de los empleadores, de los trabajadores y de los gobiernos.

Es dable considerar brevemente la problemática de “la representatividad”. Desde la perspectiva del estudio de las organizaciones internacionales el análisis pasaría por la composición de los distintos órganos de estas, el carácter de sesgo aristocrático o democrático que estos asumen de acuerdo a su composición, al numero de los miembros y a quiénes representan cada uno de ellos.

La mayor cantidad de los miembros son representantes de los gobiernos, esto sugiere la fuerte posición del Estado y su fuerte presencia, como sujeto de derecho internacional.

Por otro lado sería interesante analizar “la representatividad” que tienen quienes representan a los trabajadores, por lo menos en el caso de nuestro país, donde es muy dudosa dicha representatividad en quienes tienen a su cargo la dirección de los sindicatos.

Aunque dicha problemática excede en mucho el objeto de este trabajo, sería un error dejar de hacer una mención de esta, de suma trascendencia para los representados en el seno de la organización.

Tres órganos constituyen la estructura orgánica de la OIT: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional se reúne una vez al año y constituye un foro de discusión internacional acerca de los problemas laborales y sociales de alcance mundial, adopta convenios y recomendaciones que constituyen las normas internacionales, y define las políticas generales de la organización. Cada Estado miembro tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia: dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y uno trabajador, que tienen voz y voto en forma independiente.

Entre Conferencia y Conferencia, las actividades de la OIT son dirigidas por el Consejo de Administración, órgano compuesto por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

La Oficina Internacional es el secretariado de la organización y funciona como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración esta descentralizada, en mas de 40 países, en oficinas regionales, de zona y de correspondencia.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en sus labores por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos y por comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la dirección, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación obrera y problemas especiales que afectan a los trabajadores.

En el caso particular de nuestro país, se creó en el año 1969 la Oficina de la OIT para Argentina, Paraguay y Uruguay, que tiene sede en la ciudad de Buenos Aires. Esta inició sus actividades el 1 de diciembre de 1969.

En noviembre de ese mismo año la organización hizo conocer a los gobiernos de Argentina, Paraguay y Uruguay que, en virtud del programa de descentralización de las actividades de la OIT, se había decidido ampliar y modificar el estatuto jurídico de la hasta entonces Oficina de Correspondencia de Buenos Aires.

La ampliación suponía que la Oficina de la OIT en Buenos Aires tendría jurisdicción en Paraguay y Uruguay.

No obstante, desde el año 1931, la organización venía desarrollando actividades en la región a través de sus corresponsales, que tienen como tarea principal remitir informes periódicos sobre los acontecimientos institucionales y, especialmente, laborales que se producían en la Argentina.

En el año 1960 se produjo una importante jerarquización de la actividad del corresponsal, y así se instala la Oficina de Correspondencia, que sería el antecedente inmediato de la actual Oficina de área.

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Como expresáramos anteriormente, una de las funciones principales de la OIT es la adopción a través de la Conferencia Internacional del Trabajo de los convenios y recomendaciones, que constituyen las normas internacionales del trabajo. Cuando los Estados miembros ratifican los convenios estos son de aplicación obligatoria. Las recomendaciones brindan orientación sobre las políticas, la legislación y la practica.

Desde 1919 se ha adoptado un numero considerable de convenios y recomendaciones que abarcan las cuestiones mas trascendentales del mundo del trabajo e incluye el tratamiento de ciertos derechos humanos fundamentales (como por ejemplo: la

libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo) y también consideran las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la seguridad y la salud en el trabajo.

Para garantizar la aplicación de los convenios en la legislación y en la práctica, la organización estableció un procedimiento de control internacional que se basa en la evaluación por medio de expertos independientes de la manera en que se cumplen las obligaciones contraídas por los Estados miembros.

Este procedimiento de control es llevado a cabo por dos órganos: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CE) y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia..

La CE es un órgano técnico independiente, que tiene a su cargo el primer control de la aplicación de los convenios y las recomendaciones.

La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia, de carácter tripartito, analiza y discute públicamente, sobre la base del informe de la CE, los casos que considera de mayor relevancia, para producir luego un informe que es sometido a la Conferencia para su aprobación.

LA JERARQUÍA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ARGENTINO

La reforma constitucional de 1994 sin ninguna duda marcó un cambio de trascendental importancia en la jerarquización de las normas internacionales que son incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico. Antes de la misma no se podía establecer categóricamente la superioridad de jerarquía de las normas internacionales a las normas nacionales. Existía el antecedente de dos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que consideraban a las normas internacionales con jerarquía superior a las leyes nacionales, el caso “*Ekmekdjian c/Sofovich*” y en la causa “*Fibraca Constructora S.C.A. c/ Comisión Técnica Mixta de Salto Grande*”, del año 1992 y 1993 respectivamente.

Pero lo que zanjó la duda definitivamente fue el nuevo texto constitucional y más exactamente el art.75 inciso 22. El mismo establece la superioridad de los tratados internacionales, donde debemos incluir los convenios que adopta la OIT, con respecto a las leyes federales.

En el caso de algunos tratados internacionales establece que son incorporados con rango constitucional, sin perjuicio de que otros tratados de esta misma naturaleza sean incorporados en el futuro. Se trata de los Tratados de Derechos Humanos.

Entre estos podemos mencionar algunos que otorgan protección del derecho al trabajo: el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana

de Derechos Humanos (o Pacto de San José de Costa Rica) y la Convención Sobre Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer.

Es dable considerar también en este capítulo al inciso 23 del artículo 75, ya que establece como atribución del Congreso, legislar y promover medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y a fin de que se garantice el goce y ejercicio de los derechos establecidos por la Constitución y por los Tratados de Derechos Humanos.

Al final de este trabajo se extractan algunos de los artículos mas importantes con respecto a la protección del derecho al trabajo que emergen de los Tratados Internacionales.

Con respecto a los convenios de la OIT, Argentina ha ratificado 69 de ellos de los que están en vigencia 60. Se debe agregar el Protocolo de 1982 al Convenio sobre Plantaciones de 1958. Generalmente en los casos en que hubo denuncias, nuestro país ha ratificado los nuevos Convenios que revisan a los anteriores.

Convenios ratificados por Argentina

- C.1 Sobre hora de trabajo (industria), 1919
- C. 2 Sobre el desempleo, 1919
- C. 3 Sobre la protección de la maternidad, 1919
- C. 4 Sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
- C. 5 Sobre la edad mínima (industria), 1919
- C. 6 Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- C. 7 Sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- C. 8 Sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920
- C. 9 Sobre la colocación de la gente de mar, 1920
- C. 10 Sobre la edad mínima (agricultura), 1920
- C.11 Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
- C. 12 Sobre la indemnización por accidentes de trabajo (agricultura), 1921
- C. 13 Sobre la cerusa (pintura), 1921
- C.14 Sobre el descanso semanal (industria), 1921
- C. 15 Sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
- C. 16 Sobre el examen medico de los menores (trabajo marítimo), 1921
- C. 17 Sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
- C. 18 Sobre las enfermedades profesionales, 1925
- C. 19 Sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), 1925
- C. 20 Sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925
- C. 21 Sobre la inspección de los emigrantes, 1926
- C. 22 Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926
- C. 23 Sobre la repatriación de la gente de mar, 1926
- C. 27 Sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929
- C. 26 Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
- C. 29 Sobre trabajo forzoso, 1930
- C. 30 Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
- C. 31 Sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931

- C. 32 Sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932
- C. 33 Sobre la edad mínima (trabajadores no industriales), 1932
- C. 34 Sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
- C. 35 Sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933
- C. 36 Sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933
- C. 42 Sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934
- C. 41 Sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1934
- C. 45 Sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
- C. 50 Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936
- C. 52 Sobre las vacaciones pagadas, 1936
- C. 53 Sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936
- C. 58 Sobre la edad mínima (trabajo marítimo) (revisado), 1936
- C. 68 Sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946
- C. 71 Sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
- C. 73 Sobre el examen medico de la gente de mar, 1936
- C. 77 Sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
- C. 78 Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
- C. 79 Sobre el trabajo nocturno de lo menores (trabajos no industriales), 1946
- C. 80 Sobre la revisión de los artículos finales, 1946
- C. 81 Sobre la inspección del trabajo, 1947
- C. 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- C. 88 Sobre el servicio de empleo, 1948
- C. 90 (Revisado) Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
- C. 95 Sobre la protección del salario, 1949
- C. 96 Sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
- C. 98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- C. 100 Sobre igualdad de remuneración, 1951
- C. 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- C. 107 Sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957
- C. 111 Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- C. 115 Sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- C. 124 Sobre el examen medico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
- C. 129 Sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- C. 138 Sobre la edad mínima, 1973
- C. 139 Sobre el cáncer profesional (1974)
- C. 142 Sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975
- C. 144 Sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
- C. 151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
- C. 154 Sobre la negociación colectiva, 1981
- C. 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- C. 159 Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas), 1983

TRATADOS INTERNACIONALES

Convención Americana de Derechos Humanos

Artículo 26. Desarrollo Progresivo

Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos