

Normas Internacionales de Derecho del Trabajo y Derecho Interno Argentino

Horacio Raúl Las Heras*

Resumen:

El presente artículo intenta abordar la problemática, desde el punto de vista del derecho laboral, que se presenta en torno a la interpretación de normas laborales partiendo de un análisis de fuentes, ya sea tanto fuente interna como internacional. Con lo cual, el autor aboga por mantener la esencia del principio protector del derecho laboral lo cual llevará a conjugar normas de las diferentes fuentes para proteger tanto al trabajador como a la estructura institucional y legal del derecho interno de cada país.

Palabras clave:

Derecho Internacional – Normas Internacionales – Normas Nacionales – Sistema Monista – Sistema Dualista – Convenios Internacionales – Cláusulas – Interpretación

Abstract:

The following article attempts to address the problem, from the point of view of the labour law, which arises on the interpretation of standards on the basis of an analysis of sources, both internal sources such as international. Whereupon, the author advocates maintain the essence of the protective principle of labour law which will lead to combining rules from different sources to protect both the worker as the structure institutional and legal of the domestic law of each country.

Keywords:

International Law – International Rules – National Rules – Monistic System – Dualistic System – International Conventions – Clauses – Interpretation

Sumario:

1. Introducción – 2. Breves noticias previas – 3. Obligatoriedad de los compromisos internacionales – 4. Hacia dónde vamos. La declaración de la OIT sobre la justicia social

* Titular de la cátedra de Derecho Laboral profundizado en el MDE (Master en Derecho y Empresas) de la Universidad de Palermo, y profesor adjunto en la cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social del Dr. Mario Ackerman en la UBA. Titular de la cátedra de Historia del Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Palermo.

1. Introducción

Sin pretender simplificar la enorme problemática que gobierna nuestra disciplina, se puede afirmar que el gran conflicto del intérprete del derecho del trabajo está vinculado con el análisis de sus fuentes. La esencia del principio protectorio es poder conjugar, precisamente, qué fuente o cuáles fuentes deberán ser aplicadas para sostener y dejar incólume la referida protección y por otra parte, cómo hacerlo sin afectar la estructura institucional y legal de la República.

De allí, que las modificaciones introducidas en nuestra Carta Magna a partir de la reforma de 1994, nos obligan a seguir considerando –ahora con mayor énfasis– que la interpretación del derecho del trabajo sigue siendo un verdadero problema de fuentes.

En efecto, la incorporación de la norma supranacional al derecho interno, ha venido a ratificar el principio protectorio, no solamente por los contenidos propios de las normas internacionales en materia laboral, sino porque a partir de una economía globalizada es necesario anteponerle –como defensa colectiva– también una norma internacional de aplicación interna pero global. Esa es la única manera de evitar el denominado “dumping social”¹.

2. Breves noticias previas

El tema de la aplicación del Derecho Internacional al interior de cada país es, naturalmente, un tema propio del derecho interno de cada estado. En consecuencia, corresponde examinar, particularmente, la Constitución política de cada estado donde hallaremos las disposiciones que regulen la armonía entre las normas internacionales y el derecho interno.

En este sentido se han distinguido históricamente en doctrina dos posiciones: la “monista” y la “dualista”. Siendo que la diferencia entre ellas radica básicamente en: sumar al derecho interno a la norma internacional (monista) o mantener en forma separada las estructuras de derecho interno y el derecho internacional (dualista). En un sistema monista, el derecho interno y el derecho internacional forman un solo cuerpo normativo, un solo orden jurídico de manera tal que las normas internacionales asumidas por medio de tratados pasan a integrar automáticamente a la legislación nacional y pueden ser invocadas como fuente formal ante un tribunal local.

De manera diferente, en un sistema dualista, el derecho interno y el derecho internacional forman dos estructuras o sistemas jurídicos diferentes; separados. Entonces, la ratificación de un estado de un tratado internacional con otros países (incluyendo naturalmente un convenio de OIT) importa la obligación de cumplir con ese tratado, pero solamente en el plano internacional. En consecuencia, en un sistema dualista para que las normas de un tratado puedan ser operativas en el orden interno requieren claramente de la sanción de una norma jurídica interna. Si el tratado lo prevé, sea de manera explícita o implícita, el Estado debe promulgar la legislación correspondiente o adoptar otras medidas para darle cumplimiento, pero mientras no lo haga el derecho interno no se verá modificado y la responsabilidad del estado incumplidor será puramente internacional.

Desde el punto de vista del intérprete, la diferencia de sistemas es aún más fácil de explicar. En un sistema monista, el juez/interprete deberá aplicar el derecho internacional (con la preeminencia que el propio orden jurídico establezca, más precisamente la Constitución), por el contrario, en un sistema dualista, el juez no estará obligado a aplicar el texto internacional, la obligación será para el Estado frente a otros estados, pero no para el juez.

Algunos países que reconocen un sistema jurídico dualista son, entre otros: Australia, Canadá, Suecia, Noruega, Finlandia y el Reino Unido. Mientras que Francia, España, Holanda, Japón, la mayoría de los países de América Latina, adoptan el sistema monista.

Sin embargo, la tendencia internacional – aunque de lento avance– es hacia el monismo. Prueba de ello es que los países de tradición dualista, pero pertenecientes a la Unión Europea distinguen las normas comunitarias del resto de las normas internacionales. Así, por ejemplo, el Reino Unido es monista en relación a la norma europea y dualista en relación al resto de las normas internacionales. El Tratado de la Unión Europea o Tratado de la Comunidad Europea, llamado ahora Tratado sobre el Funcionamiento de la Unión Europea, después de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, obliga a los estados a que en forma automática adopten la norma europea incorporándola derecho interno y más aún, habitualmente, contienen sanciones para los miembros del Tratado que omitan transponer una norma de derecho de la UE a su derecho nacional y las transgresiones a tal regla obligan al Estado

1 Ya en 1919 la Constitución de la OIT, señalaba: “Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.

incumplidor a responder pecuniariamente ante los particulares damnificado por esa omisión².

Nuestro país –la Argentina– siguiendo con la corriente internacionalista, evolucionó desde una concepción dualista al monismo. En efecto, en la década del 40 del siglo pasado, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Alonso, Gregorio c/ Haras ‘Los Cardos’ S.A.”³, (15/3/1949), señaló que era necesario el dictado de una norma interna para hacer efectivo lo convenido por el país a través de un Tratado Internacional. Dijo el Tribunal Superior Argentino en ese precedente que: *“Una vez aprobadas estas convenciones de acuerdo con la adhesión que hemos prestado a la parte XIII del Tratado de Versailles, entrarán a regir cuando sean adoptadas a la legislación interna de la Nación Argentina, lo que este Congreso deberá realizar en el próximo período”*.

Hubo que esperar hasta 1992, cuando el mismo Tribunal Supremo cambió, radicalmente, su posición y decidió en un memorable precedente en los autos “Ekmekdjian, Miguel Ángel c/ Sofovich, Gerardo y otros s/ Amparo”⁴ adscribirse al sistema monista al expresar que: *“...Que en el mismo orden de ideas, debe tenerse presente que cuando la Nación ratifica un tratado que firmó con otro Estado, se obliga internacionalmente a que sus órganos administrativos y jurisdiccionales lo apliquen a los supuestos que ese tratado contemple, siempre que contenga descripciones lo suficientemente concretas de tales supuestos de hechos que hagan posible su aplicación inmediata. Una norma es operativa cuando está dirigida a una situación de la realidad en la que puede operar inmediatamente, sin necesidad de instituciones que deba establecer el Congreso...”*. De esta manera, el Superior Tribunal determinó la obligatoriedad de la aplicación de norma internacional y sobre todo su operatividad inmediata.

Esta doctrina fue consagrada, constitucionalmente, a través de la reforma de dicho texto en el año 1994, cuando se plasmó en el art. 75 inciso 22 que *“...los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”* y que si se trata de tratados u otros instrumentos internacionales relativos a Derechos Humanos, tienen jerarquía constitucional. De esta manera se configuró, no sólo la suprallegalidad de la norma internacional respecto de las normas internas, sino que respecto de aquellos tratados de Derechos Humanos ratificados por Argentina (11 en total) pasaron a tener una jerarquía igual a la Constitución, o dicho en otras palabras,

pasaron a ser parte del denominado “bloque de constitucionalidad”.

3. Obligatoriedad de los compromisos internacionales

3.1 La operatividad de las fuentes internacionales

Es sabido que un dispositivo legal, cualquiera fuere su origen o jerarquía, es operativo cuando sus prescripciones posibilitan la aplicación de la norma sin necesidad de mayor reglamentación. Del propio texto de la norma operativa es factible derivar la existencia de un derecho exigible, o, como la otra cara de la moneda, el nacimiento de una obligación.

En cambio, se sostiene que una norma es programática cuando es preciso el dictado de otras –reglamentarias, de instrumentación o implementación– para que la cláusula comience a actuar.

El recordado catedrático uruguayo Ermida Uriarte proponía, incluso, una subclasificación entre “meramente programáticas” y “programáticas”. Las primeras no contienen ninguna obligación de hacer para el órgano legislativo o ejecutivo de gobierno, sólo funcionan como vallas o contención frente a una legislación contraria. Por ejemplo, si existe una cláusula que dice “se propenderá al pleno empleo”, sería inconstitucional una norma que incentive o facilite el despido de trabajadores. Las que son sólo programáticas dicen algo más. Establecen una obligación a cargo de los órganos a la cual el mandato está destinado. Sería el caso en que a la cláusula “se propenderá al pleno empleo” se le agregue la expresión “para lo cual la autoridad de aplicación deberá instaurar planes de formación profesional”. En este caso, el destinatario de la norma podrá ser responsabilizado por omisión en caso de incumplimiento⁵.

Por su parte, Geraldo von Potobsky cita la interpretación del juez Marshall, de los Estados Unidos, como origen de la doctrina sobre las normas “self-executing”. Según esta doctrina, los jueces deben considerar a un tratado como equivalente a un acto legislativo “siempre que opere por sí mismo sin la ayuda de una disposición legislativa”. En cambio, agrega von Potobsky, si cualquiera de las partes del tratado se compromete a realizar un acto determinado, cabe entender que el tratado se dirige a las instancias políticas y

2 Sentencia del TJCE del 19-11-91, “Andrea Francovich y Danila Bonifaci y otros c/ República Italiana”

3 CSJN, del 15/03/1940, 186:258.

4 CSJN, del 07/07/1992, 315:1492.

5 Ermida Uriarte, Oscar, en “El derecho del trabajo actual visto desde su sistema de fuentes”, Exposición presentada en el segundo curso intensivo de posgrado, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires, julio de 2001

no a las judiciales, y en este caso, corresponde al legislador dar ejecución al tratado para que este se transforme en una norma destinada a ser aplicada por los jueces⁶.

Se ha distinguido también, a partir de su efecto, la aplicación *vertical* u *horizontal* de las disposiciones de un tratado. Estamos en presencia de la primera cuando el derecho subjetivo creado por la norma internacional sólo puede ser invocado por un individuo ante el Estado. En cambio, el efecto es horizontal en el caso en que el derecho puede ser ejercido por un particular contra otro particular⁷.

Refiriéndose a la normas internacionales sobre derechos humanos como fuente del derecho del trabajo, Ricardo Changala Quaglia y Ana García Veirano destacan, en primer lugar, que no existen dudas respecto a la responsabilidad del estado que adhiere a un convenio, frente a sus pares, u organizaciones supranacionales u organismos de tipo internacional, como así tampoco que, actualmente, los derechos que reconocen tales tratados son titularizados en el orden interno por las personas que caen bajo la jurisdicción de esos estados, con lo cual se reconoce a los individuos la calidad de sujetos del derecho internacional⁸.

Sin embargo, destacan a renglón seguido, citando a Louis Henkin, la diferente fórmula utilizada por los países occidentales para consagrar derechos, según que los mismos sean de contenido civil o político, o que consagren derechos económicos o sociales. Se ilustra ello con varias disposiciones del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que están redactadas en función del derecho de los individuos: "el derecho a la vida es inherente a la persona humana"; "nadie estará sometido a la esclavitud"; "todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia". En cambio, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se refiere a los estados y no a la persona: "los estados partes (...) se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a la educación", derivando a partir de ello un diverso compromiso según que el contenido del derecho de que se trate sea político, o económico y social.

3.2 Los convenios de la O.I.T. como fuente del Derecho del Trabajo

Sabido es que el instrumento normativo propio de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en 1919 como parte del Tratado de

Versailles, está conformado por los convenios adoptados en el seno de su organización.

Sin perjuicio de algunas discusiones que se han dado en doctrina, actualmente no se discute la naturaleza jurídica de tales convenios. Son, en la terminología del art. 31 de la Constitución Nacional, tratados internacionales, encontrando cabida en la prescripción del más actual art. 75 inciso 22 que se refiere a los " (...) tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales".

No obstante ello presentan, como tratados, ciertas particularidades que fueron correctamente destacadas por Geraldo von Potobsky citando a Jenks y Valticos, tales como: (i) la de su formación y adopción en asambleas tripartitas, conformadas por representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos, y no sólo por estos últimos; (ii) la que su eficacia, no exclusivamente vinculada a su ratificación, funciona aún antes de este acto, al crear ciertas obligaciones (p.e. información sobre el grado de aplicación) y, (iii) la referida al complejo sistema de control una vez ratificados, lo que les otorga un especial grado de eficacia⁹.

Respecto a la jerarquía normativa de estos convenios en el orden interno argentino, corresponde recordar que ha existido una ascendente evolución histórica, que parte de asignar a los tratados –tratados en general, y vimos que los convenios de la O.I.T., con sus peculiaridades, efectivamente, lo son- una subordinación a la ley, en tiempos en que se hacía una interpretación literal del art. 31 de la Constitución Nacional; luego, una equiparación jerárquica entre ley y tratados (a partir de la jurisprudencia fijada por la C.S.J.N. en 1963 en "S.A. Martín y Cia. Ltda. c/ Administración General de Puertos"), hasta llegar a la situación actual, que tuviere su génesis también en la doctrina del Alto Tribunal, en el ya célebre caso "Ekmekdjian c/ Sofovich", en el cual, con invocación de la Convención de Viena sobre derecho de los tratados, se hace prevalecer la jerarquía del derecho internacional sobre la ley.

La consagración de esta doctrina está dada por el ya mencionado art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, que establece que "*los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes*" y que si se trata de tratados u otros instrumentos

6 Potobsky, Geraldo Von, en "Los convenios de la OIT ¿Una nueva dimensión en el orden jurídico interno?, Evolución del pensamiento juslaboralista. Estudios en homenaje al profesor Héctor-Hugo Barbagelata, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.

7 Potobsky, Geraldo Von, op. cit. nota 6 págs. 583 y 584

8 Changaza Quaglia, Ricardo y García Veirano, Ana en "Las normas internacionales sobre derechos humanos como fuente del derecho del trabajo", Treinta y seis estudios sobre las fuentes del derecho del trabajo, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1995, pág. 173.

9 Potobsky, Geraldo Von, op. cit.

internacionales relativos a derechos humanos, tienen jerarquía constitucional.

Si bien con los principios citados no quedan dudas respecto a la supralegalidad de los convenios de la O.I.T., lo que producirá como principal efecto la enervación del postulado legal contrario – declaración de inconstitucionalidad mediante tanto de tiempo anterior como de promulgación posterior a la ratificación del tratado, la incertidumbre puede suscitarse en relación a ciertos tratados que, conforme la clasificación de la propia O.I.T., forman parte de los derechos humanos fundamentales (libertad sindical, trabajo forzoso e igualdad de trato y oportunidades, Ginebra, 86° reunión, junio 1998).

Estos tratados no fueron hasta ahora incluidos dentro del “bloque de constitucionalidad” que conforma el segundo párrafo del inciso 22 del art. 75, pero por su naturaleza, si se comparte la clasificación que les ha asignado la O.I.T., podrían ser integrados a los tratados con jerarquía constitucional, lo cual no es un dato menor, ya que ello consolida y otorga un mayor grado de perdurabilidad probable de vigencia, en tanto sólo podrían ser denunciados contando el Poder Ejecutivo con la mayoría especial de votos de cada cámara legislativa que prevé el mismo artículo 75.

En cuanto a la introducción del convenio O.I.T. en el orden jurídico interno, debe aceptarse que la ratificación del convenio, sin necesidad de un acto formal –una ley- de incorporación, les confiere vigencia en el orden jurídico nacional.

Ello nos lleva a considerar la operatividad o ejecutoriedad de las normas internacionales, uno de los puntos más álgidos a la hora de aplicarlas, y en cuya consideración no cabe hacer distingo entre los tratados internacionales en general, los convenios propios de la O.I.T., e incluso declaraciones regionales, como la Declaración Socio-Laboral del Mercosur.

Sin embargo, aparecen claramente tres cuestiones en relación a las normas supraleales y, particularmente, a los convenios de la OIT debidamente ratificados por el país. La primera cuestión relativa a la **jerarquía** de la norma internacional, la segunda vinculada a la **ejecutabilidad** de la norma y la tercera vinculada a la **interpretación** de la misma. Veamos entonces:

3.2.1 Cuestiones relativas a la jerarquía de la norma internacional frente al derecho interno

Hemos señalado la existencia de dos sistemas (monista y dualista) y el desarrollo jurisprudencial

y normativo hacia el monismo de nuestro país, hasta alcanzar su cenit en la reforma de 1994.

Siguiendo a Von Potobsky ¹⁰, tienen rango supraleal los tratados en Alemania, Argentina, Bélgica, Costa Rica, El Salvador, España, Francia, Honduras, Japón, Suiza, Paraguay, mientras que son jerárquicamente iguales a la ley en Estados Unidos, Colombia, Ecuador, México, Venezuela y Uruguay.

La diferencia no es menor, ya que en el segundo grupo de países, podría una ley posterior modificar lo dispuesto en un tratado internacional, mientras que en el primer grupo -donde se encuentra nuestro país- la adopción de un tratado internacional torna muy dificultosa la modificación de tal norma ya que necesitaría una reforma del texto constitucional y la denuncia del propio tratado.

3.2.2 La ejecutabilidad de la norma internacional.

La segunda cuestión es determinar si la norma internacional –particularmente los Convenios de la OIT- son proposiciones normativas lo suficientemente claras como para hacerse efectivas en forma inmediata por parte del Juez nacional, o si –por el contrario- se requiere de una norma jurídica interna (ley, decreto, etc.) para dar efecto en el derecho interno a las obligaciones que un convenio ha enunciado de una manera general.

En cuanto a la materia normativa convencional, se suele distinguir entre los convenios denominados promocionales o programáticos en los cuales la norma acordada tiene carácter de “sugerencia” a los estados que lo ratifiquen. Así, el Convenio 122 sobre política de empleo contiene una redacción que sugiere una política a seguir por los Estados, pero de ninguna manera puede considerarse como una norma jurídica imperativa. Dice el art. 1 del citado Convenio “(...) Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, 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”. De esta manera, deja al Estado que lo ratifique una libertad casi absoluta para determinar de qué forma será efectivizada la protección.

Por el contrario, existe normativa emanada de la OIT cuya redacción da lugar a considerar de manera absoluta que el convenio es “autoejecutable”. Así, por ejemplo, el Convenio

10 POTOBsky, Geraldo Von en “Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional, en *Les normes internationales du travail: un patrimoine pur l'avenir, melanges en l'honneur de Nicolas Valtico*”, op. cit. pag. 289

132 (sobre vacaciones pagadas) señala en su art. 3° cuando dispone que “las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por año de servicios”. La claridad de la redacción no deja lugar a interpretaciones acerca de normas operativas o programáticas. El Estado que ratifica tal disposición convencional incorpora a su derecho interno un tiempo mínimo de vacaciones anuales de tres semanas.

También existen convenios con cláusulas “programáticas” y “autoejecutables”. En efecto, el convenio Nº 158 (sobre terminación del contrato de trabajo) establece normas autoejecutables cuando dice que : *“...No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio...”* y normas programáticas cuando señala que: *“...Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada (...).”* El convenio no establece criterios para definir qué se entiende por una “indemnización adecuada”, por lo que razonablemente es necesario una norma de derecho interno que la determine, o delegar tal facultad en los jueces para que sean éstos los que la determinen.

3.2.3 La interpretación de la norma internacional

La cuestión a dilucidar entonces es: ¿quién y cómo debe interpretarse la norma internacional con motivo de su aplicación en el orden interno?

Una solución a esta problemática puede surgir de la propia Constitución de la OIT, ya que en su art. 37.1 señala que: *“(...) Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución (...).”* La realidad es que esta cláusula constitucional ha caído en desuetudo, ya que la Corte Internacional de Justicia nunca resolvió cuestiones relativas a la interpretación de convenios. Tampoco fue creado un tribunal para dirimir eventuales cuestiones de interpretación como prevé la misma Constitución. (Facultad delegada por la Constitución al Consejo de Administración).

Sin perjuicio de ello, el órgano de referencia en materia interpretativa pasó a ser el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Este organismo fue creado por el Consejo de Administración en 1926 y, a pesar de que el mismo no es un organismo originado en la Constitución de la OIT, se ha transformado en el único ente capaz de emitir disposiciones que en la práctica resultan ser verdaderos actos de opinión interpretativa muchas veces seguida por los tribunales nacionales.

En efecto, si bien la tarea de la CEACR consiste en examinar los informes que los Estados miembros le someten relativos a las medidas que han tomado para dar cumplimiento a los convenios de la OIT ratificados y, con motivo de esa tarea interpreta, es decir, formula una opinión sobre el grado de cumplimiento de un convenio por los Estados miembros.

Las opiniones de la CEACR se expresan a través de “observaciones” dirigidas a algún Estado miembro. Tales observaciones pueden apuntar para que el Estado miembro modifique una ley o alguna otra norma de derecho nacional que a juicio de la Comisión, no estén de acuerdo con el convenio ratificado. Suele hacerlo a través de voces que indican un menor o mayor grado de preocupación del organismo. Cuando la CEACR reprocha el accionar de algún estado miembro lo sintetiza con la expresión: *“se toma nota con preocupación”*, o más grave aún: *“se deplora”* que el miembro mantenga una legislación que contravenga un convenio ratificado y cuando quiere destacar el cumplimiento de un Estado miembro suele hacerlo con la expresión: *“se toma nota con interés”*, o mejor aún: *“con satisfacción”* cuando la legislación de un país va en el sentido pedido por la CEACR.

De cualquier manera, la CEACR no goza de imperio para revocar una sentencia de un tribunal nacional ni tampoco sus observaciones se imponen a los jueces nacionales a menos que una norma de Derecho dispusiera algo diferente. En la Argentina existe un precedente jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 7 de abril de 1995 denominado “Giroldi” en el que se decidió que un tratado debe ser interpretado tal como “rige en el ámbito internacional y considerado particularmente su efectiva aplicación jurisprudencia por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación”¹¹.

En el plano estrictamente de aplicación de un Convenio de la OIT, la Corte Suprema de Justicia en “ATE c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad

11 CSJN, del 07/04/1995, 318:514.

Social¹² al declarar la inconstitucionalidad del art. 41 de la ley 23.551 recordó que la CEACR había observado “que la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que exceden de una prioridad en materia de representación (...)”.

Lo propio hizo la Corte en “Rossi c/ Estado Nacional”¹³ cuando consideró inconstitucional otra disposición de la ley sindical, su artículo 52, igualmente criticada por la CEACR por considerarla incompatible con el convenio 87.

4. Hacia dónde vamos. La declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Lo reseñado hasta aquí impone algunas conclusiones relevantes. La primera y más importante es que la humanidad en su conjunto, representada por la mayoría de los estados del mundo, ha comenzado un proceso de internacionalización donde naturalmente será de suma importancia la aplicación definitiva del derecho supranacional a la vida interna de los estados.

Si solamente por vía de hipótesis pudiésemos hacer prospectiva del mundo que vendrá, el derecho internacional tendrá una incidencia fundamental para colocar al ser humano (cualquiera sea su nacionalidad) en situaciones de mayor igualdad. Los desequilibrios que hoy existen deberán morigerarse y en eso la norma internacional tendrá un papel preponderante.

Paradójicamente, el proceso de globalización económica mundial que se ha iniciado con posterioridad a la finalización de la denominada “guerra fría”, y que para muchos ha sido un elemento negativo o fuente directa e inmediata de mayores desequilibrios, podría ser un vehículo inicial, una oportunidad, para alcanzar el objetivo de una sociedad humana más justa.

Es allí donde cobra vital importancia las relativamente recientes formulaciones del Organismo Internacional del Trabajo cuando la 97° conferencia internacional del trabajo aprobó la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

El documento de enorme importancia, ha conceptualizado de manera clara y transparente los principios del denominado programa del **trabajo decente** reconociendo que el contexto mundial se caracteriza por una interdependencia y complejidades crecientes así como la internacionalización de la producción. Señala que son esenciales para el desarrollo, preservar y sostener los valores fundamentales de la libertad, la dignidad humana, la justicia social, la seguridad y la no discriminación.

Es así como los estados que suscriben tal declaración se han comprometido a:

- a) Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible;
- b) Adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales;
- c) Promover el dialogo social y tripartismo como los métodos más apropiados;
- d) Respetar promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Finalmente, la declaración reconoce que en una economía globalizada, la puesta en práctica de un esquema de trabajo decente mundial requiere que la OIT apoye de manera eficaz los esfuerzos que en tal sentido realicen los estado miembros y que éstos tienen la responsabilidad fundamental de contribuir, mediante su política económica y social, a lograr la formulación de una **estrategia global e integrada** para poner en práctica los objetivos estratégicos del programa de Trabajo Decente.

Resumiendo, si bien la declaración deja siempre a salvo las condiciones y circunstancias nacionales, la telés del mundo que vendrá está caracterizado por este proceso internacionalista. La globalización que hoy conocemos seguramente será el principio de un mundo nuevo donde los derechos fundamentales y particularmente los sistemas que protegen al hombre que trabaja, alcanzarán un estándar de dignidad a propósito de la existencia de una norma universal. El camino es irreversible. 🇳🇵

12 CSJN, del 11/11/2008, 331:2499.

13 CSJN, del 9/12/2009, 332:2715.