

## **Conclusiones del evento co-organizado por las Centrales Sindicales argentinas, la CSI-CSA y auspiciado por la Fundación Ebert**

La huelga es un derecho, un fenómeno social. Su historia se relaciona con la historia social de los trabajadores, tanto como manifestación del vínculo laboral como expresión del conflicto, la posibilidad de su ejercicio es fundamental para mejorar su condición de vida.

La desigualdad real es admitida y reconocida por la ciencia jurídica universal. Este punto de partida (las desigualdades existen), reflejado en el conflicto, -fenómeno social inherente al sistema de producción-, sustenta el principio protector laboral y la necesaria tutela de los derechos. El principio protectorio es el eje sobre el cual gira y se asienta todo el derecho internacional de Trabajo y especialmente las Normas Internacionales de Trabajo (NIT).

El Derecho Internacional reconoce a la huelga como un derecho fundamental y se inscribe en el conjunto de derechos inherentes al hombre a lo largo de su historia, que se reflejan en los tratados internacionales de derechos humanos.

El derecho a libertad sindical y específicamente el derecho de huelga, ha alcanzado un nivel de máxima consagración y entidad. Pertenece al *iuscogens*, que es donde descansa el orden público laboral, internacional. Es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico internacional.

Los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de haber nacido en un determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón que justifica una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados.

Los órganos de control de la OIT, como parte de una institución dedicada a velar por las 'condiciones de trabajo' así como el "progreso constante" y la "justicia social", han adoptado un punto de vista más sustancial de los derechos y libertades que van más allá del derecho a asociarse.

La interpretación respecto a la libertad sindical adoptada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la Comisión de Expertos entiende que la asociación a un sindicato puede ser el ejercicio de una libertad individual, pero esta libertad tiene poco significado si los trabajadores no pueden defender sus propios intereses a través de estas organizaciones.

La libertad sindical supone no sólo el derecho de los trabajadores y empleadores de crear libremente organizaciones de su elección, sino también el derecho de llevar a cabo actividades colectivas para la defensa de los intereses profesionales, sociales y económicos de los trabajadores.

Tanto la Comisión de Expertos como el CLS han considerado, desde los años cincuenta, que el artículo 3 del Convenio 87 incluye la protección del derecho de huelga, aunque sea un derecho restringido y cuidadosamente definido, que intenta equilibrar las necesidades del empleador, el trabajador y el ciudadano.

En 1959, menos de una década después de que entrara en vigor el Convenio núm. 87, la Comisión de Expertos, en el primer Estudio General que examinaba en detalle la

libertad sindical, ofreció un análisis del derecho de huelga en la sección correspondiente al artículo 3 del convenio. Observó en particular que la “prohibición de la huelga a los trabajadores distintos de los funcionarios que actúan como órganos del poder público... puede constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales”.

La Comisión de Expertos también señaló que las prohibiciones del derecho de huelga son contrarias a los artículos 8 y 10 del Convenio núm. 87.

En el Estudio General de 1983, la Comisión de Expertos reiteró una conclusión que el CLS ya había alcanzado, en concreto que “el derecho de huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover sus intereses sociales y económicos”.

En su Estudio General de 1994 sobre la libertad sindical, la Comisión de Expertos declaró:

La Comisión de Expertos, ya en su Estudio General elaborado en 1959, expresó la opinión de que la prohibición de la huelga a los trabajadores distintos de los funcionarios que actúan como órganos del poder público “...puede constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales”, e indicó que parece haber una antinomia entre esta prohibición y el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)”.

Posteriormente, esta postura fue confirmada y reforzada en los términos siguientes: “Una prohibición general de la huelga constituye una restricción considerable de las oportunidades que se ofrecen a los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros (artículo 10 del Convenio núm. 87) y del derecho de los sindicatos a organizar sus actividades” y “el derecho de huelga constituye uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Estos derechos no sólo comprenden la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que abarcan también la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social.

Es claro que el único órgano capaz de interpretar la Norma Internacional de Trabajo es la Corte Internacional de Justicia.

Pero es evidente que desde su creación la Comisión de Expertos necesita interpretar disposiciones de los convenios al realizar su labor de evaluación de la aplicación de los convenios. De hecho, un órgano creado para verificar la aplicación de los convenios debe interpretarlos, por el mismo motivo que ‘no hay aplicación de la ley sin interpretación’. Todos los órganos de supervisión de la OIT interpretan el significado de sus normas sin que esto equivalga a ‘interpretación’ en el sentido formal.

También es materia de interpretación lo que resuelve la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, los comités de representación del artículo 24 y las comisiones de investigación (art 26).

Las demás normas internacionales, tanto del sistema normativo de Naciones Unidas como las Regionales de Europa y América, son concordantes con las normas de la OIT y garantizan la libertad sindical y el derecho de huelga como parte sustancial de los derechos fundamentales.