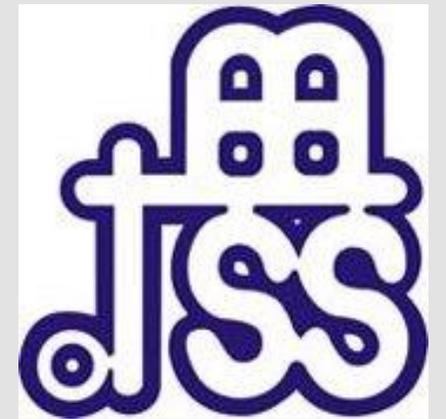


Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.
EN EL DERECHO INTERNO

Dra. María Cecilia Hockl



CONVENIO OIT RATIFICADO

- ✓ Derogar toda norma interna que lo contraríe (v. 19.8 Constit. OIT)
- ✓ Abstenerse de dictar normativa contraria
- ✓ Dejar sin efecto prácticas que se le opongan
- ✓ Adoptar legislación acorde en caso de tratarse de normas OIT programáticas
- ✓ Considerar particularmente las Recopilaciones de decisiones y Principios del CLS, los Estudios Generales e Informes de la CEACR y las Declaraciones adoptadas en la CIT

CONTROL CEACR CLS

- ✓ Quejas (arts. 26 a 34 Const. OIT)
- ✓ Reclamaciones (arts. 24 y 25 Const. OIT)
 1. ARGENTINA, CSJN, Fallos:340:437, consid. 12, "Sindicato Policial de Bs. As."; **CONVENIO N°151**. CLS.
 2. ARGENTINA, CSJN, Fallos:332:2715, "Rossi, Adriana", **CONVENIO N°87 CEACR** - 12 observaciones anuales que la CEACR dirigió a la Argentina desde 1988 hasta 2008
 3. COSTA RICA – CEAR y CLS establecen que el Conv. 98 sólo excluye de su campo de aplicación a los empleados públicos en la administración del Estado, entendiéndose por tales a quienes ejercen funciones de autoridad (2007, 2008, 2009)
 4. ARGENTINA, CSJN, Fallos:333:699, "González c/ Polimat" – Conv. 95 y 158 (Venezuela)

FUNCIONES

- ✓ Resolución directa del litigio con base en el Derecho Internacional
- ✓ Uso del derecho internacional como guía o refuerzo para la interpretación del derecho interno
- ✓ Para caso de lagunas en el orden doméstico

CONVENIOS OIT

Normas Internacionales

- ✓ PROGRAMÁTICAS
 - ✓ Política Social (Convenio 117)
 - ✓ Política de Empleo (Convenio 122)
 - ✓ Fomento del Empleo y Protección contra el desempleo (Convenio 168)
 - ✓ Trabajo a Domicilio (Convenio 177)

- ✓ OPERATIVAS o AUTOEJECUTIVAS
 - ✓ Benceno (Convenio 136)
 - ✓ Radiaciones (Convenio 115)
 - ✓ Cáncer profesional (Convenio 139)
 - ✓ Protección de la maternidad (Convenio 103)
 - ✓ Protección crédito laboral en caso de insolvencia del empleador (Convenio 173)

JURISPRUDENCIA

Corte Suprema de Justicia de la Nación
Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo
Tribunales Internacionales

- ✓ "ALONSO GREGORIO C/HARAS LOS CARDOS S.A.", del 15/03/1940, Fallos:186:258, **CONVENIO N° 12**
- ✓ "OUTON CARLOS JOSÉ Y OTROS", del 2/03/1967, Fallos:267:215, **CONVENIO N° 87**
- ✓ "FERNANDEZ ESTRELLA C/SANATORIO GÜEMES S.A.", del 23/08/1988, Fallos: 311:1602, **CONVENIO N° 100**
- ✓ "PINTURAS Y REVESTIMIENTOS S.A.", del 26/03/2014, Fallos:337:315, **CONVENIO N° 173**
- ✓ "SULLIVAN SILVIA C/ULTRACOMB PUNTANA S.R.L.", del 9/10/2012, Fallos:335:2019, **CONVENIO N° 173**
- ✓ "MILONE JUAN C/ASOCIART ART S.A.", del 26/10/2004, Fallos:327:4607, **CONVENIO N° 17**

- ✓ "AQUINO, ISACIO C/ CARGO SERVICIOS INDUSTRIALES", del 21/09/2004, Fallos:327:3753, **CONVENIO N° 111**
- ✓ "PEREZ ANIBAL RAUL c/ DISCO S.A.", del 1/09/2007, Fallos:332:2043, **CONVENIO N° 95**
- ✓ "GONZALEZ MARTIN c/ POLIMAT S.A.", del 19/05/2010, Fallos:333:699, **CONVENIO N° 95**
- ✓ "DIAZ PAULO C/ CERVECERIA Y MALTERIA QUILMES S.A.", del 4/06/2013, Fallos:336:593, **CONVENIO N° 95**
- ✓ "ALVAREZ C/ CENCOSUD", del 7/12/2010, Fallos:333:2306, **CONVENIO N° 111**
- ✓ "ATE C/ MTEYSS", del 11/11/2008, Fallos:331:2499, **CONVENIO N° 87**
- ✓ "ATE S/ ACCION INCONST.", del 18/06/2013, Fallos:336:672, **CONVENIO N° 87**

- ✓ "AEROLINEAS ARGENTINAS S.A. C/MTEYSS", del 24/02/2009, Fallos:332:170, **CONVENIOS N° 81 y 129**
- ✓ "SINDICATO POLICIAL BUENOS AIRES C/MTEYSS", del 11/04/2017, Fallos:340:437, **CONVENIO N° 151**
- ✓ Disidencias del Dr. Rosatti en:
 - ✓ "Báez c/ Darlene s/ Accidente", del 09/04/2019, Fallos: 342:609
 - ✓ "SUTPLA c/ Min. Justicia", del 7/03/2019, Fallos:342:197

✓ **"MINISTERIO DE TRABAJO C/ ASOC. SINDICAL DE INTERPRETES MASIVOS S/ LEY DE ASOC. SINDICALES", SD 94635 del 22/04/10, SALA IV**

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) ha cuestionado lo dispuesto en el art. 30 de la ley 23.551, por ser contrario a las disposiciones del Convenio 87, insistiendo en que las condiciones exigidas para los sindicatos de empresa, de oficio o de categoría puedan obtener la personería gremial son excesivas, entre otros puntos. Estas objeciones no pueden ser desatendidas por los jueces pues, en ausencia de recurso ante la Corte Internacional de Justicia, las observaciones de la CEACR son jurídicamente tan obligatorias en el derecho nacional como lo puede ser el texto mismo del convenio. Por ello, y dado que el Convenio N° 87 OIT, ratificado por nuestro país, tiene rango superior a las leyes (y para algunos, jerarquía constitucional, en tanto se hallaría integrado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -art. 8°-, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -art. 22 y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos -art. 16-), cabe concluir que el art. 30 de la ley 23.551, en cuanto contraría los principios recogidos por ese Convenio, resulta también contrario al orden normativo establecido por la Constitución Nacional (arts. 31 y 75, inc. 22), por lo que corresponde declarar su inconstitucionalidad en este caso concreto (Conf. Dictamen FG N° 48.892 del 10/9/2009, Dr. Álvarez).

✓ "Sindicato de Prensa de la Ciudad de Buenos Aires c/ THX Medios S.A. s/ Acción de Amparo, SD 25167 del 11/02/2019, Sala IX

La actora (asociación sindical de primer grado simplemente inscripta) inició el presente reclamo a fin de lograr que la demandada cumpla con la retención de la cuota sindical de sus afiliados, por cuanto se niega a hacerlo sobre la base de una exegética interpretación del art. 38 de la ley 23.551 que soslaya lo dispuesto por el Convenio 87 de la OIT y propicia que aquél derecho sólo corresponde a las entidades con personería gremial. La OIT por intermedio de su Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha cuestionado el privilegio otorgado a los sindicatos con personería gremial en lo que respecta específicamente a la retención de la cuota y ha juzgado de manera crítica el diseño restringido del ya mencionado art. 38 de la Ley 23.551; interpretación que resulta vinculante para el Derecho Nacional, tanto como lo puede ser el texto mismo del Convenio que, tal como ha establecido el Alto Tribunal, tiene jerarquía superior a las leyes. La norma que debe aplicarse es aquella de rango superior que impide diferenciar entre sindicatos simplemente inscriptos y sindicatos con personería gremial a los efectos de la retención que aquí se debate.

✓ "SAMC/RJCY OTRO S/ DESPIDO", SD 93860, del 19/07/2019, SALA I

Debe revocarse parcialmente la sentencia recurrida y, en consecuencia, acoger el daño moral reclamado por el mobbing comprobado, pues resulta debidamente acreditado que el actor padeció una situación de violencia por parte un empleado que, en ocasiones se desempeñaba como su superior y que éste, abusando de su cargo, lo sometió a diferentes formas de violencia laboral que se manifestaron en maltrato verbal, hostigamiento y acoso por sus preferencias sexuales, ante la presencia y participación de la empleadora.

Nueva normativa internacional, **Convenio N° 190**, no ratificado por Argentina, y una Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Ocho "Convenios Fundamentales", dos son atinentes a la práctica de la discriminación –el Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100) y el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111)– La significación trascendente del novel instrumento no puede dejar lugar a dudas.

✓ "Ministerio de Trabajo c/ Sindicato Único del Personal de Seguridad s/ Ley de Asoc. Sindicales", SD 58565, del 15/02/06, SALA VII

Es cierto que nuestra legislación vigente referida a las Asociaciones Sindicales, Ley 23.551, no resulta aplicable - sin más - a los agentes públicos cuyo "estado militar o policial" los sujeta a una estructura de carácter marcadamente jerárquica, estructurada sobre pilares de disciplina y un ejercicio de la cadena de mandos que no sería compatible con el planteo de conflictos colectivos o negociaciones convencionales que colocarían a dichas instituciones en estado que deliberadamente podría demorar decisiones cuya urgencia sea vital para la seguridad de las personas y aún la supervivencia del estado. También es de considerar la necesidad de elaborar una legislación específica para que dichas personas alcanzadas por el "estado militar o policial" puedan gozar del derecho de asociación que se les reconoce en algunas naciones avanzadas. En todo caso, los actores deberían petitionar a los legisladores la proyección de una normativa que habilite los derechos programáticos que la Ley Cimera y los Convenios de la OIT determina. (Del voto del Dr. Rodríguez Brunengo). - En el caso, agentes policiales en actividad, discutieron la resolución ministerial que les negó la inscripción gremial, y en la Alzada se rechazó el pedido con el voto en disidencia del Dr. Capón Filas).

✓ "SINDICATO POLICIAL BUENOS AIRES C/ MINISTERIO DE TRABAJO S/LEY DE ASOC. SINDICALES", SD 72667 del 22/10/10, SALA V

En atención a que los Convenios N° 87 y 98 OIT expresamente han establecido que es la legislación nacional la que "deberá determinar" hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en dichos convenios, ponen en claro que, los derechos del tipo de los allí considerados deberán ser objeto de una legislación especial - nacional - en cuanto respecta a esas fuerzas, de modo tal que por el solo hecho de que esa legislación aún no se haya formulado no es procedente concluir que ello implique derechamente la aceptación de aquellas prerrogativas a los casos de las mencionadas fuerzas. Por ello, no corresponde calificar a la resolución que rechazó el pedido de inscripción formulado por SIPOBA como irrazonable o ilegítima; esta afirmación no implica que de ello deba derivarse conclusión general ni teórica alguna sobre la procedencia o improcedencia del derecho de sindicalización de las fuerzas policiales, ni adelanto de opinión alguna sobre lo que pueda derivarse de la recepción legislativa de reconocimientos a nivel sindical del personal policial en el marco de la ley, convenios y tratados internacionales, ya que, en todo caso, *es el ámbito propio de actuación del Poder Legislativo - a través de las distintas vías en las que pueden hallar cauce los proyectos que puedan serle remitidos al efecto - aquel en el cual debe encontrar andamiaje como correspondiere, la aspiración de que se trata.*

- ✓ " Cáceres, Ismael Oscar c/ Cayetano DnotAngelo e hijos S.A. S/ despido", S.D. 13344, del 7/02/05, SALAX

El hecho de haber participado en un paro de actividades no constituye injuria suficiente para desplazar del primer plano el principio de continuidad del contrato de trabajo, ya que la huelga configura una medida de autotutela individual que la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y los Convenios de la OIT, garantizan a todos los trabajadores en defensa de sus derechos, más aún si la demandada, al contestar, reconoció que incurrió en atrasos en los pagos de algunas quincenas laboradas por el trabajador.

- ✓ "Desvard, Adolfo y otros c/ Jockey Club Asoc. Civil s/ diferencias de salarios", SD. 94.676, 15/12/06, SALA II

El derecho del trabajador a percibir su remuneración de acuerdo con el nivel alcanzado antes de la reducción dispuesta por la empleadora se encuentra expresamente dispuesto en el Convenio sobre Protección del Salario de la OIT Nro. 95. Dicho convenio, ratificado por nuestro país, de acuerdo con lo previsto por el art. 75 inc. 22, primer párrafo, de la Constitución Nacional, tiene jerarquía supralegal. A su vez, el art. 131 LCT establece que no podrá deducirse o retenerse suma alguna "que rebaje el monto de las remuneraciones". La prohibición no sólo alcanza a las escalas mínimas fijadas en los convenios sino a todo componente salarial que integre la remuneración normal y habitual del trabajador, incluso a aquellos beneficios que hayan sido incorporados por vía unilateral del propio empleador -arg. art. 1, inc. d LCT-. A su vez, la doctrina que emerge del Acuerdo Plenario Nro. 161 ("Bonet, Angel y otros c/ Sadema S.A.", del 5-8-71), no deja duda alguna acerca del derecho del trabajador a percibir íntegramente su remuneración, frente a supresiones o rebajas que pudiese decidir el empleador, de beneficios salariales acordados al margen de la ley o del convenio. Sólo puede admitirse la reducción de un determinado beneficio, no emanado de fuente imperativa, siempre que ello sea fruto de un acuerdo expreso con el trabajador y no una modificación impuesta unilateralmente por el empleador.

✓ "Peralta, Jorge c/ Orígenes AFJP SA s/ despido", SD 96073 del 30/09/08, SALA II

El derecho del trabajador a percibir su remuneración de acuerdo con el nivel alcanzado antes de la implementación de una modificación en el sistema de premios decidida unilateralmente por la empleadora se halla garantizado por el Convenio sobre Protección del Salario de la OIT N° 95 (ratificado por el decreto ley 11594/56), aplicable a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario. Dicho convenio fue ratificado por nuestro país, y de acuerdo con lo previsto por el art. 75 inc. 22 primer párrafo de la CN tiene jerarquía supra legal y se halla en consonancia con lo dispuesto por el art. 131 de la LCT. Como en el caso no se han verificado ninguna de las excepciones previstas por el art. 132 del mismo cuerpo legal, es evidente que una decisión de la empleadora no pudo disponer válidamente una mengua salarial en contra de disposiciones expresas contenidas en la normativa citada. Dicha prohibición no solo alcanza a las escalas mínimas fijadas en los convenios sino a todo componente salarial que integre la remuneración normal y habitual del trabajador, incluso a aquellos beneficiarios que hayan sido incorporados por vía de la voluntad unilateral del propio empleador.

✓ "Fernández Sara c/ Orígenes AFJP S.A. S/ despido", SD 58933, del 26/06/06, Sala VI

El salario es un elemento del contrato de trabajo que no puede ser modificado por decisión "unilateral" del empleador, pues ello excede el ámbito del *ius variandi*.

El convenio 95 de la OIT dispone que... "Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera... con objeto de obtener o conservar un empleo" (art 9). Desde dicha perspectiva normativa y teniendo en cuenta que el Convenio 95 expresado fue aprobado en 1949 y ratificado por nuestro país a través del decreto ley 11594/56, dicho convenio reviste la categoría de supralegal de conformidad con lo establecido por el inc. 22 del art 75 de la CN. en cuanto asigna al Congreso Nacional la facultad de "aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales" Sobre tal base, y no obstante sus diferencias con los tratados, pues afirmarse válidamente que los convenios de la OIT ostentan igual jerarquía que los tratados (excepto los enumerados taxativamente por el art. 75 inc 22 que tienen nivel constitucional) en tanto la OIT constituye un organismo internacional. Recuérdese que a partir de la fecha la reforma constitucional de año 1994 se ha conformado el denominado en doctrina "bloque de constitucionalidad federal" que está integrado no sólo por nuestra constitución nacional formal o escrita, sino también por el mentado convenio de la OIT, ratificado por nuestro país.

✓ "Sosa Evaristo c/Furco SRL s/ despido", SD 40732, del 29/02/08, SALA VII

Ante la situación del trabajador que fue despedido por colocar en la puerta del baño del personal un papel donde constaban las escalas salariales -es decir lo que cada uno debía cobrar-, debe considerarse que la conducta de la demandada que lo despide ha estado dirigida a coartar su actividad sindical. En este sentido, la protección referida al accionar sindical no se restringe a aquellos trabajadores que ostentan cargos electivos sino que extiende su manto protectorio a cada uno de los afiliados y militantes. Y en el caso, no cabe duda que el accionar del trabajador lo fue en cumplimiento de una actividad de colaboración con el sindicato al cual pertenece. Consecuentemente encuadra la situación bajo la luz del art. 47 ley 23.551 y de los Convenios 87, 98, 135, 101, 111 y 158 OIT, procediendo la indemnización por daño moral reclamada.

✓ "Federación Argentina de Empleados de Comercio c/Transambar SA.", SD 81087 del 26/05/97, SALA II

En el marco de las disposiciones legales vigentes y de los documentos de la OIT no existe limitación alguna en orden al objeto de la negociación colectiva en la medida que haga a las condiciones de vida del sector involucrado, o sea que no puede restringirse su campo de actuación exclusivamente a las relaciones de trabajo. Por ello, no resulta susceptible de ser invalido por vía incidental el sistema que a través del acuerdo del 21/6/91 implementó un sistema de retiro complementarios al régimen de previsión social que la ley corresponde a quienes están dentro del CCT 130/75. Dicho acuerdo fue suscripto por la representación asignada por el M de Trabajo a quienes suscribieron tal convenio colectivo y fue correctamente homologado. No sustituyó un sistema previsional por otro, sino que gestó un dispositivo que unido al sistema general de previsión social que otorgue el Estado coadyuve a cubrir los ingresos del sector de pasividad. Nada impide a los empleadores y a los trabajadores, por su iniciativa, acordar en este aspecto, y los disidentes no podrían sustraerse a la norma colectiva porque la mecánica y características del convenio hace que éste cumpla los efectos propios de las normas que muchas veces solo consagradas por la mayoría relativa de representantes obligan a todos los ciudadanos.

- ✓ "MUÑOZ CARBALLO ALEJANDRA NOELIA C/ CASINO BUENOS AIRES S.A.", SD 17456 del 30/04/10, SALA X

La ley 23592 es plenamente aplicable a las relaciones laborales individuales porque a todos los habitantes de la Nación les está garantizada la igualdad real o de las oportunidades y de trato que prevé nuestra Ley Fundamental (art. 75, inc. 23, de la Const. Nacional). Su aplicación para el supuesto de despido discriminatorio se hace evidente por cuanto la normativa que instituye se encuentra en franca armonía con la prohibición constitucional de discriminar resultante del art. 16, en cuanto alude a la garantía de igualdad. También se revela plenamente acorde con las disposiciones antidiscriminatorias provenientes de ciertos tratados internacionales de derechos humanos que presentan jerarquía constitucional e incluso con ciertos convenios de la OIT (como el N° 98) que tienen jerarquía superior a la ley interna (art. 75, inc. 22, Const. Nacional).

✓ "Alonso Rubén Walter c/ Marifran Internacional S.A. s/ Despido", SD 92556 del 10/05/11, SALA III

El cese de bandera "provisorio" significó el vaciado de ese contenido protectorio de normas que imperaban en la relación individual de trabajo. En los hechos, permitió que se mudara el derecho argentino de los buques a favor de regímenes extranjeros que, en su contenido, no alcanzan el mismo protectorio del régimen jurídico laboral interno, desamparando a la persona del trabajador quien estaba unido a través de un contrato de ajuste.

El espíritu del decreto 1010/04 dejó en evidencia que los decretos impugnados constitucionalmente privaron de tutela efectiva a un trabajador argentino que gozaba de las normas laborales nacionales, y específicamente, las del régimen marítimo aplicable, de conformidad con el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad y los convenios de la OIT ratificados por nuestro país, sometiéndolo a un sistema legislativo extranjero que no se ajusta a los parámetros mínimos que emanan del orden público laboral interno y que se encuentra resguardado en el marco protectorio del art. 14 bis de la C.N.. De modo que la decisión del actor de provocar la ruptura del vínculo se ajusta a derecho y resulta procedente el reclamo de indemnización por despido.

✓ "MENDOZA JULIO RAUL C/ ALUAR ALUMINIO ARGENTINOS.A. S/ DESPIDO", SD 99445 del 13/07/11, SALA X

La imposición de la carga de la prueba en torno al marco circunstancial en que se alega discriminación por parte de la accionada, resulta coherente con lo dispuesto por los arts. 17 y 81 de la LCT y con la doctrina que al respecto sentó la CSJN in re "Fernández Estrella", criterio que, en principio, no se ha visto conmovido a través de la normativa constitucional y supra-legal aplicable, puesto que no se ha interpretado de manera disímil tal tópico por los organismos de control de la OIT, ni por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Tampoco la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre o la Declaración Universal de Derechos Humanos se oponen a la interpretación propiciada, y a través de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo -OIT, 1998- se han establecido las bases para el compromiso internacional en torno al alcance de las garantías que emergen de los convenios fundamentales -entre los que se encuentran los relativos a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo- pero nada se ha dispuesto con relación al modo en que deben aplicarse las cargas probatorias en el proceso, las que, necesariamente, en lo que respecta a la configuración de un trato peyorativo o desigual, se encuentran a cargo de quien lo alega, quien al menos debe aportar elementos indiciarios en tal sentido. Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, al referirse al Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por la República Argentina, señala que sólo en ciertas circunstancias, la carga de la prueba de la discriminación no debe corresponder al que la alega. El trabajador tiene la carga de aportar, un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental; y para ello no basta una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de algún elemento que permita considerar la posibilidad de un acto arbitrario de discriminación (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT., Estudio general de 1988 sobre Igualdad en el empleo y la ocupación)

✓ "Zamudio Raúl Miguel c/Sindicato Federación Gráfica Bonaerense", SD 37523 del 16/07/15, SALA VII

No puede ser modificada judicialmente una resolución adoptada en el marco de las autonomías colectivas y siguiendo los procesos habilitados al efecto, con el pretendido fundamento en la mera discrepancia axiológica de circunstancias que, en este caso han sido evaluadas en función del interés colectivo, con la presencia de los actores y observancia del derecho de defensa de los involucrados (art. 14 bis y 75 inc. 22 C.N., convenios N° 87 y 98 de la OIT y art. 6 de la ley 23.551). La pauta hermenéutica no puede alejarse de los principios de libertad sindical, de lo que se deriva lógicamente el respeto a las decisiones colectivas y por ende, resulta inviable la modificación de la decisión adoptada por el grupo de trabajadores en la Asamblea General Extraordinaria por mayoría absoluta. (En el caso, los accionantes solicitan la revisión de la resolución ministerial que rechazó el recurso jerárquico interpuesto contra lo decidido por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, y pretenden que se les otorgue nuevamente la calidad de afiliados del sindicato del cual fueron expulsados).

✓ "Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Afines c/MTEYSS s/Ley de Asociaciones Sindicales", SD 41929 del 27/09/17, Sala VII

El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Afines solicita la inconstitucionalidad del art. 38 de la ley 23.551 y sostiene que es un privilegio otorgado a las asociaciones con personería gremial en desmedro de las simplemente inscriptas. Solicitó al Ministerio de Trabajo la homologación de la cuota sindical del 2,5% de los haberes de los trabajadores, fijada por los afiliados al SITRAIC en los términos del referido art. 38. La autoridad de aplicación desestimó la homologación de la cuota sindical fundado en la letra de dicho artículo, ya que el SITRAIC es un sindicato simplemente inscripto y posee personería gremial. La OIT ha cuestionado el privilegio otorgado a los sindicatos con personería gremial en lo que respecta específicamente a la retención de cuota y ha juzgado de manera muy crítica el diseño restringido previsto en el art. 38 de la ley 23.551. La C.S.J.N. ha señalado que el Convenio N° 87 de la OIT tiene rango superior a las leyes y que la interpretación de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de dicho organismo, en tanto cuestiona el privilegio otorgado a los sindicatos con personería gremial en lo que respecta a la retención de cuota de acuerdo al art. 38 ley 23.551, es vinculante para el derecho nacional, tanto como lo puede ser el texto mismo del Convenio

FRANCIA

✓ "Castanié c. Señora viuda de Hurtado", 27 de febrero de 1934

Accidente de trabajo/ Ley nacional que subordina su plena aplicación a trabajadores extranjeros a la existencia de un tratado bilateral/ El Convenio de la OIT prevé igualdad de trato para los nacionales de los países que lo hayan ratificado/ Aplicación directa del derecho internacional

SUDÁFRICA

- ✓ "NUMSA c. Bader Bop", 13 de diciembre de 2002

Medios de acción de los sindicatos minoritarios/ Importancia de los convenios y de los procedimientos de los órganos de control de la OIT en la interpretación del derecho interno/ Uso del derecho internacional como guía para la interpretación del derecho interno. **CONVENIOS N° 87 Y 98**

- ✓ "Jacques Charl Hoffman c. South African Airways", 28 de septiembre de 2000

Negativa a contratar a una persona portadora del VIH/ Recurso ante el Tribunal Constitucional por discriminación/ Análisis de las obligaciones internacionales del Estado/ Obligación de eliminar los efectos de la discriminación/ Orden judicial de contratación del recurrente.

CONVENIO N° 111

ALEMANIA

✓ Tribunal Constitucional Federal de Alemania, 18 de noviembre de 2003, 1 BvR 302/96

Ley que obliga al empleador a contribuir al pago de prestaciones a sus trabajadoras durante la licencia de maternidad/ Necesidad de tener en cuenta las disposiciones constitucionales en materia de igualdad de género con el fin de interpretar el principio de la libertad de trabajo/ Necesidad de impedir actuaciones discriminatorias en la práctica/ Utilización del derecho internacional como guía para la interpretación del derecho interno y referencia al derecho internacional para reforzar una solución basada en el derecho interno.

Para reafirmar su postura, el Tribunal se refirió al artículo 6º del Convenio núm. 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, no ratificado por Alemania.

ALEMANIA

- ✓ Tribunal Constitucional Federal de Alemania, 1 de julio de 1998, 2 BvR 441/90

Arrendamiento de servicios prestados por reclusos a empresas privadas sin el consentimiento de éstos/ Asunto planteado al Tribunal Constitucional por violación del Convenio núm. 29 de la OIT/ Interpretación de la Constitución nacional a la luz del derecho internacional

La cuestión concreta discutida era el arrendamiento de los servicios prestados por los reclusos a empresas privadas sin el consentimiento de éstos.

ITALIA

✓ Vitali - Airoidi c. Maserati Spa y Officine Alfieri Maserati, 21 de julio de 1994

Determinación de la cuantía de la remuneración por vacaciones pagadas/
Laguna de la legislación interna/ Referencia al derecho internacional para
reforzar una decisión basada en el derecho interno. **CONVENIO N° 132**

Para calcular la remuneración correspondiente a las vacaciones pagadas
debían tenerse en cuenta las horas extraordinarias regularmente pagadas.

MAGADASCAR

✓ Dugain y otros c. Compagnie Air Madagascar, 5 de septiembre de 2003

Convenio colectivo en el que se establece una edad de jubilación distinta para hombres y mujeres/ Demanda por discriminación/ Aplicación directa del derecho internacional. **CONVENIO N° 111**

El convenio colectivo de una compañía aérea establecía la edad de jubilación para el personal de cabina de sexo femenino en 45 años y para el personal de sexo masculino en 50.

ZIMBABWE

✓ Frederick Mwenye c. Textile Investment Company, 8 de mayo de 2001

Acoso sexual/ Laguna en el derecho interno/ Aplicación directa del derecho internacional para definir el acoso sexual

Una secretaria se quejó, ante el Director General de la empresa para la que trabajaba, de que uno de sus superiores directos la estaba sometiendo a un constante y persistente acoso sexual. Dicho directivo fue despedido, pero impugnó la decisión ante los tribunales (Recomendación General N° 19 OIT).

