

"La OIT es el único escudo para millones de trabajadores": entrevista con Bernard Thibault

Entrevista de David Eloy, Altermondés

Lo que sigue es una versión abreviada de una entrevista publicada en la revista francesa *Altermondés*.

El 25 de febrero de 2015, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) superó una crisis que había bloqueado su normal funcionamiento durante tres años. La crisis se había generado, porque las organizaciones de empleadores pusieron en tela de juicio el derecho de huelga. ¿Podrías explicarnos esta disputa?

Bernard Thibault: La OIT se creó después de la primera Guerra Mundial como respuesta a la simple observación de que los orígenes de la guerra debían buscarse en la precariedad social y la pobreza. Actuando en consecuencia, las naciones acordaron la creación de un conjunto de leyes laborales de alcance internacional, especialmente algunos textos básicos sobre la libertad de asociación y el derecho de huelga. Poco tiempo después se estableció la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, con el cometido de examinar cómo los estados implementan las normas y para dar su opinión al respecto. Por lo tanto, los estados pueden encontrarse en una posición comprometida, si se detectan incumplimientos. Sin embargo, a partir de 2012 las organizaciones de empleadores cuestionaron el hecho de que esos expertos tuvieran la potestad de reconocer el derecho de huelga en países en que este no está consagrado en la Constitución.

¿Cómo se desencadenó la crisis de 2012?

B. T.: Simplemente porque hay elementos en el seno de las organizaciones de empleadores que rechazan toda participación en el código de trabajo mundial. Sin embargo, este se ha vuelto imperioso, porque la situación en el mundo de trabajo experimenta un deterioro continuo. En la actualidad, el desempleo afecta a 215 millones de personas. Uno de cada dos trabajadores no tiene contrato; solo uno de cada cuatro tiene un relación de trabajo estable; 21 millones de personas deben realizar trabajos forzados; se sabe que hasta 168 millones de niños están trabajando; y todos los años 23

millones de trabajadores mueren a causa de enfermedades o accidentes laborales. Pero en un momento, en que deberíamos insistir aun más en el cumplimiento de las normas, los empleadores lanzaron una ofensiva en nombre de la competitividad económica que llegó hasta el extremo de convertir algunos derechos fundamentales, como por ejemplo la libertad de asociación, en piezas de negociación.

¿A qué te refieres, cuando hablas de una "ofensiva de los empleadores"?

B. T.: La OIT es una organización tripartita, la única de este tipo. Opera sobre la base del consenso entre los estados, las organizaciones de los empleadores y los sindicatos de los trabajadores. Si bien no existe un mecanismo de sanciones, los informes, opiniones o decisiones emitidas por cualquiera de las instancias de la organización actúan, desde la perspectiva diplomática, como incentivos y/o disuasivos importantes sobre los estados que están en falta. Aún así, a partir de 2012 la parte empresarial se negó a votar opinión alguna, cada vez que el asunto bajo análisis involucraba el derecho de huelga, incluso tratándose de hechos indiscutibles y de casos que no dejaban margen para la duda. Ya no se emitieron alertas formales a los estados acerca de las vulneraciones del Convenio 87 sobre el derecho de huelga. Y si no hay opinión, tampoco hay informe oficial. La vulneración simplemente se convierte en inexistente.

Hay quienes objetarán que tal derecho no está consagrado en la Constitución.

B. T.: Este argumento, si bien constituye una falacia, ha estado en el centro de la polémica desde 2012. Según la argumentación de los abogados de la parte empresarial el Convenio 87 no reconoce expresamente que el derecho de huelga integra las libertades sindicales. Es cierto, pero esta actitud excesivamente puntillosa no resiste un examen a la luz de la práctica y de la historia. La huelga ha sido, desde siempre, uno de los medios al alcance de los sindicatos. Es más, se podría defender la tesis que las huelgas existían in-

cluso antes del reconocimiento de los sindicatos, y que en algunos países esto sigue así sin cambiar. Durante nuestro enfrentamiento con las organizaciones de los empleadores, en determinado momento éstas abandonaron su postura y se mostraron dispuestas a reconocer el derecho de huelga, aunque exclusivamente en los casos en que este estaba consagrado en la Constitución. Esta posición no tiene sentido. Una organización internacional no aspira a tomar nota de derechos que ya están reconocidos a nivel nacional. Por el contrario, se trata de establecer reglas de alcance universal. Después de tres años de bloqueo, los estados, incluidos aquellos que no disponen de una legislación sobre el derecho de huelga, emitieron una declaración en la que reconocieron la huelga como una legítima medida de acción sindical. Esto fue un revés para los empleadores.

¿El problema se limita al cuestionamiento del derecho de huelga?

B. T.: Estamos ante una ofensiva generalizada. Desde los empleadores se sostiene la posición de principios que debería haber menos leyes y más negociación colectiva a nivel de las empresas —en otras palabras, menos reglas que sean aplicables a todos, y en su lugar, un menú de derechos a elegir—, cuando en realidad los asalariados están lejos de poder negociar la profundización de sus derechos en sus lugares de trabajo. A nivel global, esto se traduce en el argumento de abandonar la idea de lograr una uniformidad global en materia social y, en cambio, aceptar que vivimos en una economía abierta y desregulada.

Los gobiernos cargan con una gran responsabilidad por esta evolución.

B. T.: Efectivamente, es así. Para tomar un ejemplo sintomático, desde hace un tiempo Qatar ha estado en los titulares en todo el mundo por vulnerar algunos derechos fundamentales. Las condiciones que enfrentan los trabajadores en ese país, en su mayoría inmigrantes asiáticos, son deplorables. ¿Pueden creer que no pudimos lograr que se enviara una delegación de averiguación de la OIT? Algunos estados prefirieron dar crédito a ciegas a las declaraciones del gobierno qatarí cuando prometió hacer un esfuerzo por mejorar. En realidad, muchos se opusieron a la misión, porque por años se beneficiaron de la generosidad financiera de Qatar. Las posturas asumidas por los gobiernos respondieron a sus intereses económicos y políticos. Esto inflige un

grave daño a la organización, y por esto digo que la organización como tal está amenazada. [1]

Esta situación, ¿no revela también la debilidad de los sindicatos de los trabajadores?

B. T.: El movimiento sindical está en dificultades, hay que reconocerlo. No hay ningún país en el mundo donde no sufriera retrocesos. Al movimiento sindical le resulta difícil encontrar caminos para organizar los asalariados en las condiciones actuales, más específicamente, ante niveles de precariedad y movilidad más elevados. Y como si fuera poco, algunas fuerzas políticas niegan que las negociaciones colectivas sean un factor que hace a la democracia.

Solo los estados deben rendir cuentas ante la OIT. ¿No es un anacronismo?

B. T.: Se trata de un punto de gran actualidad que lleva al debate sobre las prerrogativas de la OIT. Junto a otros estoy insistiendo en que reflexionemos, de cara al centenario de la organización en 2019, sobre nuevos caminos para luchar por el progreso social. ¿Alcanzarán los instrumentos basados en el consenso para poder avanzar en el desarrollo de la legislación social? Sería bueno si la OIT —que monitorea la actitud de estados— pudiera hacer lo mismo con respecto a la actitud de las multinacionales las que por definición operan a nivel internacional. Durante la conferencia anual de la OIT de 2016, prevemos la organización de una primera discusión sobre las responsabilidades de las multinacionales en la cadena de valor.

Para poder ganar la batalla, ¿las organizaciones del movimiento sindical no deberían construir alianzas más amplias?

B. T.: Como primer paso se debe organizar mejor la solidaridad entre los asalariados de la misma cadena de valor, desde el director general hasta los subcontratados. Más allá del lugar de trabajo, hay asociaciones de defensa del consumidor, grupos para la protección de la infancia, y otras. Una línea de acción apunta al desarrollo de la capacidad de crear, conjuntamente con otros, movimientos para generar información y ejercer influencia para que las multinacionales modifiquen sus formas de organización. Esto no siempre ha formado parte de las tradiciones sindicales, pero frente a una amplia campaña pública algunas empresas mostrarán una sensibilidad mayor que frente a las presiones exclusiva-

mente domésticas. Por lo tanto, debemos hacer las dos cosas.

Nombrar las responsabilidades es una cosa, pero asumir las es otra. ¿No se necesitará un sistema más convincente?

B. T.: No existe ninguna razón por la que el comercio internacional sea lo único sobre cuyas reglas los estados se pongan de acuerdo, y además sepan hacerlas cumplir. Debemos hablar en términos de sanciones, porque las reglas que no sean acompañadas de sanciones, no tienen mucho sentido. Quien no observa el código de circulación, queda sujeto a penalizaciones. Entonces, ¿por qué en el área social el cumplimiento debe ser voluntario? Por definición, en una economía capitalista la lógica empresarial propone agregar valor a los recursos de capital, pero no a los recursos sociales. Si la responsabilidad social fuera algo tan natural como algunos nos quieren hacer creer, no hubiera sido necesario inventar ni el sindicalismo ni las luchas sociales. Por supuesto, estamos aún lejos de contar con una mayoría de países que quisieran seguir esta ruta. Pero debemos lanzar el debate. ¿Cómo nos imaginamos la globalización del mañana:

como selva desorganizada, o como progreso social? No olvidemos que la OIT es el único escudo que le queda a cientos de millones de trabajadores en todo el mundo para defenderse contra la ley de la selva.

[1] Por iniciativa del Grupo de los Trabajadores, en noviembre de 2015 el Consejo de Administración votó —a pesar de las presiones ejercidas por el gobierno qatarí— "solicitar al gobierno de Qatar que reciba una visita tripartita de alto nivel antes de la 326a. sesión (marzo de 2016) para evaluar las medidas adoptadas para encontrar soluciones a todos los asuntos planteados en la queja, incluidas las medidas que fueron tomadas para garantizar la implementación efectiva de la legislación reciente relativa a la entrada y salida de ciudadanos de otras nacionalidades y su residencia".

Bernard Thibault, antiguo secretario general de la Confédération Générale du Travail (CGT) y miembro del Grupo de los Trabajadores en el Consejo de Administración.

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.