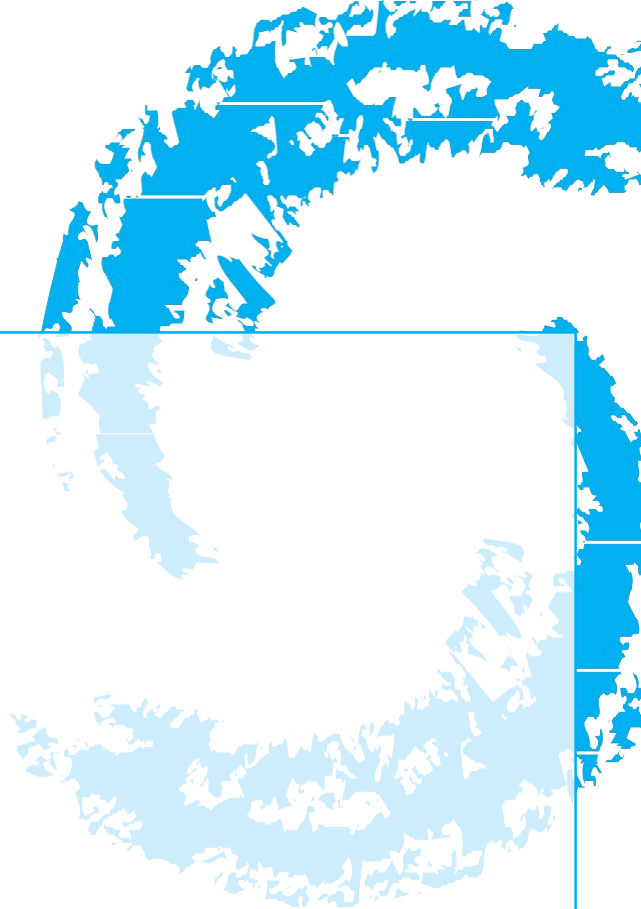




TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE  
TO THE ORGANISATION FOR ECONOMIC  
COOPERATION AND DEVELOPMENT  
COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE  
AUPRÈS DE L'ORGANISATION DE COOPÉRATION  
ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES



# Selección de documentos

Septiembre 2018

Lista de documentos:

- Acerca de la TUAC
- Semana de la OCDE 2018: Principales Mensajes Sindicales, 29-31 de mayo de 2018
- Declaración de la TUAC a la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE 2018, 30-31 de mayo de 2018
- Evaluación de la Reunión del Consejo Ministerial 2018 de la OCDE, 14 de junio de 2018
- Adhesión a la OCDE y a los Valores de la Organización, 28 de mayo de 2018 (Resumen ejecutivo)
- Evaluación de la TUAC sobre la Revisión de la Estrategia de la OCDE para el Empleo: Los objetivos son buenos, la política ambigua, 28 de mayo de 2018 (Resumen ejecutivo)
- Implementación de la Guía de la OCDE de Diligencia Debida, 28 de mayo de 2018 (Resumen ejecutivo)
- TUAC insta a la OCDE a preservar los Valores Fundamentales tras la Adhesión de Colombia a la OCDE, 30 de mayo de 2018
- Comentarios de la TUAC sobre las Perspectivas del empleo de la OCDE 2018 - Promover sistemas de negociación colectiva coordinados y multiempresariales, Julio 2018
- Comentarios de la TUAC sobre el Marco inclusivo para la implementación de las medidas contra la erosión de las bases imponibles y del traslado de beneficios (BEPS), 27-28 de junio de 2018



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

---

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

---

## ACERCA DE LA TUAC

La Comisión Sindical Consultiva (TUAC-CSC) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) es una organización sindical internacional con calidad de asesor ante la OECD. La TUAC sirve de puente entre los sindicatos, la OCDE y los gobiernos de los estados miembros. Defiende los puntos de vista del movimiento sindical en los trabajos de la Organización, lo que incluye la participación en los Comités y Grupos de Trabajo de la OCDE, y en la Reunión Anual del Consejo a Nivel Ministerial de la OCDE.

La TUAC cuenta con la afiliación de 59 centrales sindicales de los países de la OCDE, lo que supone más de 59 millones de trabajadores, así como con miembros asociados en Brasil, Indonesia, la Federación Rusa y Sudáfrica. La TUAC opera a través de su Secretaría, radicada en París (Francia).

El origen de la TUAC se remonta a 1948, a la Comisión Sindical Consultiva creada en el marco del Plan Marshall. Cuando en 1962 se creó la OCDE, la TUAC prosiguió su labor representando los puntos de vista de las organizaciones sindicales.

La función asesora de la TUAC tiene por objeto elaborar una agenda de políticas para la OCDE que comparta la prosperidad dentro y entre los países, lo que incluye por tanto la creación de empleos de calidad, y reivindicar la positiva labor de los sindicatos y las negociaciones colectivas para alcanzar un crecimiento inclusivo. El acceso a los debates de la OCDE hace posible que la TUAC actúe como una «vanguardia» del movimiento sindical a la hora de dar respuesta a los retos, nuevos y emergentes, de las políticas.

La TUAC trabaja en estrecha colaboración con otras organizaciones sindicales internacionales, como por ejemplo la Confederación Sindical Internacional (CSI), con la que coordina las propuestas sindicales para el G20 y el G7, o la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC). En asuntos sectoriales concretos, la TUAC trabaja con las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y es miembro de la Agrupación Global Unions.

### Principales actividades:

- Transmitir las propuestas sindicales

Los representantes sindicales participan en los Comités y Grupos de Trabajo de la OCDE, y en los eventos relacionados con las políticas. Delegaciones de alto nivel de los sindicatos asisten a las reuniones anuales del Consejo de la OCDE y de la Secretaría de la misma, y participan en la Reunión Anual del Consejo a Nivel Ministerial de la OCDE.

- Fomentar el diálogo sobre las políticas

El estatus de asesor de la OCDE de la TUAC supone una plataforma para un diálogo social fluido gracias a la cual 500 representantes sindicales participan cada año en las reuniones de la OCDE.

- Difundir las políticas de la OCDE

La TUAC proporciona informes periódicos acerca de las políticas de la OCDE, a través de una serie de publicaciones y mediante la organización y participación en diversos actos.

- Convocar reuniones

La TUAC cuenta con tres Grupos de Trabajo – Política Económica, Comportamiento responsable de las empresas, y Educación y Formación – así como con otros diversos grupos específicos para políticas. Los Grupos de Trabajo preparan las propuestas de la TUAC para las reuniones de los miembros (Sesiones Plenarias que se celebran dos veces al año), y para las reuniones con la OCDE. Los Grupos de Trabajo están abiertos a todos los afiliados, las organizaciones sindicales internacionales y las organizaciones asociadas a la TUAC. Además, se celebran otras reuniones convocadas expresamente para tratar temas concretos.

### **Estructura organizativa:**

Se elige al Presidente, los Vicepresidentes y el Secretario General para mandatos de cuatro años, renovables.

- Presidente:

Richard Trumka, Presidente de la AFL-CIO (EE.UU.)

- Vicepresidentes:

Marc Leemans, Presidente de la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica (CSC - Bélgica)

Naoto Ohmi, Secretario General de la Confederación de Sindicatos de Japón (RENGO - Japón)

Jorunn Berland, Presidente de la Confederación de Sindicatos Profesionales (YS - Noruega)

- Secretario General:

Pierre Habbard

### **Estructura formal de la toma de decisiones:**

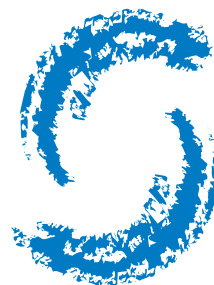
- Sesión Plenaria

La Sesión Plenaria de la TUAC es el organismo oficial de toma de decisiones. Se reúne dos veces al año y congrega a los afiliados de la TUAC y a representantes de otras organizaciones sindicales internacionales. La Sesión Plenaria debate y aprueba las declaraciones sobre políticas, el programa de trabajo, el presupuesto y las prioridades futuras. También elige a los directivos de la TUAC.

- Comité Administrativo

La Sesión Plenaria cuenta con la ayuda del Comité Administrativo, que se encarga de supervisar la gestión de la TUAC. El Comité Administrativo está formado por el Presidente, los Vicepresidentes y el Secretario General, además de sus miembros, que en la actualidad forman parte de las siguientes organizaciones: AFL-CIO (EE.UU.), CSC (Bélgica), RENGO (Japón), ASÍ (Islandia), YS (Noruega, en representación del Consejo de Sindicatos Nórdicos, NFS), TUC (Reino Unido), DGB (Alemania), CFDT (Francia), Cgt-Force Ouvrière (Francia), CGIL (Italia), ÖGB (Austria), y CLC (Canadá).

# PRINCIPALES MENSAJES SINDICALES



TUAC

BASED IN PARIS 2018

FOUNDED IN LONDON 1948

## **Desequilibrado, incompleto y desfasado: el estado actual del multilateralismo**

En las últimas décadas, la dimensión económica del multilateralismo, centrada en la apertura del comercio, la inversión y la liberalización financiera, ha dominado la formulación de las políticas mundiales, lo que ha relegado las cuestiones sociales y de empleo al ámbito nacional. El resultado es un modelo de crecimiento:

- Desequilibrado debido a la prioridad concedida a los intereses de los inversores privados en los acuerdos de comercio e inversión;
- Incompleto debido a que no tiene en cuenta la financiarización y el arbitraje regulatorio;
- Desfasado ante la digitalización y las "nuevas fronteras" de la empresa.

Este modelo de crecimiento ha propiciado una mayor desigualdad y la creciente reducción de la clase media, y ahora se enfrenta a una reacción negativa por parte de los ciudadanos. Asimismo, ha contribuido a la disminución del poder de negociación de los trabajadores y al aumento concomitante del poder y la influencia de las empresas.

## **Una Hoja de ruta hacia una mejor coherencia, una mejor aplicación y una mejor responsabilización**

Se requiere una respuesta política audaz para mejorar e incrementar el multilateralismo y devolverle su finalidad original: la cooperación entre los países que trabajan por la prosperidad compartida, por el bien público mundial. La declaración de la TUAC hace un llamamiento a la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE 2018 para que aporte resultados positivos y elabore una hoja de ruta basada en 4 pilares:

**1** Un programa de acción progresista de comercio e inversión que refuerce la coherencia de las políticas con los derechos humanos, incluyendo las normas del trabajo, medioambientales y de integridad, al tiempo que preserva el derecho a reglamentar y a defenderse contra la competencia desleal.

**2** Nuevas reglas para la transformación digital, que aporten un Plan de Acción "BEPS II" sobre la fiscalidad, marcos internacionales sobre protección de datos y transparencia de los algoritmos, normas éticas sobre la inteligencia artificial y la cooperación internacional para abordar la concentración corporativa y defender los derechos de los trabajadores en la economía de plataformas.

**3** La coordinación eficaz de las políticas económicas a favor del pleno empleo y la calidad del empleo, la seguridad laboral y resultados equitativos, empezando con la Estrategia revisada para el empleo de la OCDE cuya aspiración es el logro de "Buenos empleos para todos".

**4** Altas normas para modelos económicos responsables y a largo plazo mediante el fortalecimiento de la implementación de los instrumentos sobre la conducta responsable de las empresas, la debida diligencia y el gobierno corporativo a fin de hacer frente con eficacia a las estrategias cortoplacistas.

## ACERCA DE LA TUAC

La Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC, por sus siglas en inglés) es una organización sindical internacional que representa a los sindicatos en la OCDE y en las consultas con sus países miembros, así como en la Reunión anual del Consejo Ministerial, los Comités y Grupos de Trabajo de la OCDE y en los procesos del G20 y del G7. Cada año, participan más de 500 representantes sindicales en las reuniones de la TUAC y de la OCDE.

### Actividades principales

- Fundamentar las políticas de la OCDE
- Facilitar el diálogo en relación con las políticas
- Transmitir las posiciones sindicales
- Convocar reuniones

Para abordar los retos futuros, es preciso formular políticas integrales en consulta con todas las partes interesadas. El diálogo social y la negociación colectiva tienen más importancia que nunca. La TUAC se centra en promover políticas abocadas a crear un crecimiento sostenible e inclusivo y empleos de calidad en todo el mundo. Sigue de cerca las políticas en el ámbito de la inversión, los mercados financieros, el gobierno corporativo, la conducta empresarial responsable, la digitalización, las competencias, el desarrollo y el cambio climático.

### Más información en [www.tuac.org](http://www.tuac.org)

- La declaración completa de la TUAC a la Reunión del Consejo Ministerial
- Evaluación de la estrategia revisada para el empleo de la OCDE
- Evaluación del Informe provisional de Going Digital (Hacia la era digital) de la OCDE
- Comentario sobre la implementación de la Guía de Debida Diligencia de la OCDE
- Documento sobre el Estado de derecho y los derechos humanos en el contexto de la OCDE



[TUAC.ORG](http://TUAC.ORG)

[@TUACOECD](https://twitter.com/TUACOECD)

[WORKERSVOICE@OECD](mailto:WORKERSVOICE@OECD)

[TUACOECDMNEGUIDELINES.ORG](http://TUACOECDMNEGUIDELINES.ORG)



**AFILIADOS** Australia ACTU Austria ÖGB Bélgica CGSLB CSC FG TB Canadá CLCCSNCSQ Chile CUT Chile República Checa CMKOS Dinamarca AC FTF LO i Danmark Finlandia AKAVA SAK STTK Francia CFDT CFTC CFE-CGC Cgt-FO UNSA CGT Alemania DGB Grecia GSEE Islandia ASI BSRB Irlanda ICTU Israel HISTADRUT Italia CGIL CISL UIL Japón RENG Corea FK TU KCTU Luxemburgo CGT-LGL CGB México CTM Países Bajos CNV FNV Nueva Zelanda NZCTU Noruega LO i Norge YS UNIO Polonia NSZZ "Solidarnosc" Portugal UGT-P República Eslovaca KOZ SR España ELA-STV UGT CC.OO USO Suecia LO i Sverige SACO TCO Suiza Travail Suisse USS Turquía TURK-IS Reino Unido TUC Estados Unidos AFL-CIO

**MIEMBROS ASOCIADOS** Brasil CUT Indonesia KSBSI SI Rusia FNPR Sudáfrica FEDUSA



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

# Declaración de la TUAC a la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE 2018

París, 30-31 mayo de 2018

## Principales mensajes

El multilateralismo es un bien público sumamente valioso y vulnerable. En el curso de las últimas décadas, la dimensión económica del multilateralismo, cuyo objetivo es la liberalización del comercio, la inversión y la financiación, ha dominado el proceso político mundial, al tiempo que relega las cuestiones sociales y de empleo al ámbito nacional. Hoy día, este tipo de multilateralismo experimenta una crisis de confianza. Ha favorecido un modelo de crecimiento que genera una creciente desigualdad, ejerce presión sobre la clase media y provoca la reacción de la población contra la forma que ha adoptado la globalización y sus instituciones multilaterales. Asimismo, ha contribuido a la disminución del poder de negociación de los trabajadores, como lo demuestra el descenso de la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva, y ha dado lugar al aumento concomitante del poder y la influencia de las empresas.

Este marco multilateral **desequilibrado, incompleto y desfasado** requiere una respuesta política ambiciosa para reforzar y desarrollar el multilateralismo y devolverlo a su objetivo original: la cooperación entre los países a favor de una prosperidad compartida y por el bien público mundial. La RCM 2018 de la OCDE debería así pedir una **mejor coherencia, una mejor aplicación y una mejor responsabilización** entre las instituciones multilaterales y en su propio seno. Para conseguirlo, la TUAC exige una hoja de ruta que incluya:

(i) **Un nuevo programa de acción progresista en el ámbito del comercio y la inversión** que deje atrás el antiguo modelo de finales de la década de los años 1990 y el trato preferencial de los inversores extranjeros para dar paso a una coherencia política efectiva que tenga en cuenta los derechos humanos y laborales, las normas medioambientales y de integridad, preservando el derecho de regular y de actuar contra la competencia desleal.

(ii) **Nuevas reglas para la transformación digital de la economía**, incluyendo un Plan de Acción "BEPS II" sobre la fiscalidad, un acuerdo internacional sobre la protección de los datos y la transparencia algorítmica, normas jurídicas y éticas sobre la inteligencia artificial y una cooperación internacional para abordar la concentración de las empresas y garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en la economía de plataformas.

(iii) **La coordinación efectiva de las políticas económicas a favor del pleno empleo** y principios comunes en relación con el mercado de trabajo que aseguren la calidad y la seguridad del empleo y la distribución justa de los frutos del trabajo. La revisión de la Estrategia de la OCDE para el empleo, que representa el modelo de reforma promovido por la Organización, es un paso en la dirección correcta en lo que respecta a las intenciones y los objetivos generales (*“Good Jobs For All”*).

(iv) **Elevar el nivel de las normas a favor de modelos económicos responsables y a largo plazo**, especialmente, mediante el fortalecimiento de los instrumentos sobre la conducta responsable de las empresas y la debida diligencia y reformando la gobernanza de las empresas para abordar eficazmente el *cortoplacismo* corporativo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se requieren instituciones multilaterales democráticas y transparentes, incluyendo la OCDE. **Las instituciones de diálogo social son indispensables**, también para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La **adhesión a la OCDE** exige que los países se comprometan a respetar los valores fundamentales de una democracia pluralista basada en el Estado de Derecho, un poder judicial eficiente e imparcial y la plena observancia y respeto de los derechos humanos.

## **Índice**

Principales mensajes .....	1
Desequilibrado, incompleto y desfasado: así es el marco multilateral en el que vivimos.....	2
<i>Desequilibrado por el trato preferencial concedido a los inversores .....</i>	3
<i>Incompleto para tener en cuenta la financiarización y el arbitraje regulador .....</i>	4
<i>Desfasado por la digitalización y las “nuevas fronteras” de la empresa.....</i>	5
II. Mejor coherencia, mejor aplicación, mejor responsabilización.....	5
<i>Un programa de acción progresista en el ámbito del comercio y la inversión.....</i>	5
<i>Nuevas reglas para la transformación digital de los modelos económicos .....</i>	6
<i>Coordinación de las políticas a favor del pleno empleo, el empleo de calidad y el crecimiento inclusivo.....</i>	8
<i>Modelos económicos responsables y a largo plazo.....</i>	9
<i>Instituciones multilaterales democráticas y transparentes .....</i>	10
Otros documentos de la TUAC presentados con motivo de la RCM 2018 .....	10

## **Desequilibrado, incompleto y desfasado: así es el marco multilateral en el que vivimos**

La TUAC acoge con satisfacción la oportunidad que se le brinda de contribuir a los debates de la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE (RCM) de 2018 centrada en el tema *“Refundar el multilateralismo para lograr resultados más responsables, más eficaces y más inclusivos”*. El multilateralismo se cimienta en la cooperación internacional y los acuerdos que unen a los Estados nación a la par del doble objetivo de prevenir los conflictos y el nacionalismo, al tiempo que garantiza una distribución justa y equitativa de responsabilidades en asuntos que requieren una respuesta a escala mundial. La OIT y la Declaración de Filadelfia de 1944 son la encarnación de las aspiraciones del multilateralismo. El multilateralismo es un bien público sumamente valioso, pero vulnerable.

**Crisis de confianza.** Durante décadas, la dimensión económica del multilateralismo, que se concreta en la liberalización del comercio, las inversiones y las finanzas, ha predominado sobre el proceso político internacional, al tiempo que ha relegado las cuestiones sociales y de empleo al ámbito de la política interior. Hoy día, este tipo de multilateralismo experimenta una crisis de confianza. Ha favorecido un modelo de crecimiento que sigue generando mayores desigualdades y, como contrapartida, el rechazo de los ciudadanos contra la forma que ha adoptado la globalización y sus instituciones multilaterales. No ha situado a todos los interesados en pie de igualdad, sino que ha creado muchos perdedores y pocos ganadores. Cuando las personas y las regiones padecen la pérdida de empleos debido al comercio y a las inversiones internacionales, y cuando los sistemas de libre cambio y de inversión van en contra de la mitigación y la adaptación al cambio climático, los efectos se dejarán sentir a largo plazo y serán más difíciles de paliar.

**Declive del poder de negociación de los trabajadores.** El multilateralismo se ha apartado del principio de cooperación entre países para integrarse en un juego de competitividad que enfrenta a los países y a sus trabajadores entre sí a escala mundial, con la constante amenaza de tener que competir con las importaciones baratas procedentes de países de bajos salarios, la deslocalización y la externalización. Este multilateralismo ha contribuido al deterioro del poder de negociación de los trabajadores, como se constata con la disminución de la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva así como el aumento concomitante del poder e influencia de las empresas. La disminución de la participación de la renta del trabajo y la brecha entre la productividad y el crecimiento salarial son manifestaciones de este contexto.

**Neoliberalismo contra autoritarismo.** Estas reglas no han contribuido a fortalecer la sociedad civil democrática ni las instituciones del mercado de trabajo. Más bien, parecen adaptadas a los regímenes no democráticos y autoritarios y sus élites protegidas del mundo de los negocios, que son los que cosechan los beneficios de la globalización. No han logrado establecer la convergencia de los modelos de crecimiento entre los países. En cambio, han contribuido al surgimiento de dos extremos: por un lado, las economías de mercado no reguladas, y, por el otro, las economías autoritarias dirigidas por el Estado. No debemos permitir que el debate político sea acaparado por los neoliberales y los regímenes autoritarios.

### ***Desequilibrado por el trato preferencial concedido a los inversores***

**El modelo de finales de la década de los años 1990.** El sistema multilateral actual y su tratamiento desigual entre el pilar económico y el pilar social y ambiental se basan esencialmente en el modelo de finales de la década de los años noventa. Hace veinte años, la ausencia de coherencia política quedó puesta de manifiesto con el fracaso de las reuniones ministeriales de la OMC en Singapur (1996) y Seattle (1999), las cuales no lograron garantizar un nivel mínimo de coherencia entre la OMC y la OIT. La absurda creencia de que todo intento de vincular estrechamente las normas sociales y medioambientales es una forma de “proteccionismo” aún prevalece en un gran número de foros intergubernamentales. La competencia desleal basada en el dumping social es omnipresente. Alimenta las desigualdades y socava la confianza de la sociedad en la gobernanza mundial y nacional y en el sector privado.



**Trato preferencial de los inversores extranjeros.** La proliferación de tratados de inversión ha suscitado serias inquietudes en lo que se refiere a su impacto social, especialmente en el trato privilegiado de los derechos de los inversores extranjeros en relación con los derechos de otras partes interesadas. Las negociaciones actuales en materia de comercio e inversión abordan esencialmente la eliminación de los obstáculos en el interior de las fronteras, un objetivo que ocultan tras la excusa de “facilitar la inversión” y la “convergencia normativa”. En las sociedades democráticas esta eliminación de los obstáculos conlleva el riesgo de una intrusión en la formulación de las políticas nacionales, poniendo en tela de juicio el derecho fundamental de los responsables políticos elegidos democráticamente a hacer cumplir las normas en lo que atañe al medio ambiente, la salud y el trabajo.

### ***Incompleto para tener en cuenta la financiarización y el arbitraje regulador***

**Financiarización.** La RCM 2016 de la OCDE definió la financiarización como “el peso creciente de las actividades e instituciones financieras en nuestras economías” y como una posible causa del aumento de la desigualdad y el lento crecimiento de la productividad. La financiarización también es causa de una mayor inestabilidad financiera que genera la volatilidad de los capitales y las fluctuaciones de los tipos de cambio, de la disminución de inversiones en el sector privado (*cortoplacismo*) y de la influencia de los intereses financieros sobre la acción política. Investigaciones recientes han mostrado que la liberalización de los movimientos de capital incrementa la exposición de las economías a las crisis. La globalización financiera, al ofrecer una “vía de salida” al capital, fortalece aún más su posición de negociación, dando como resultado una disminución de la participación de la renta del trabajo y en la concentración de la riqueza.

**Una respuesta incompleta en materia de reglamentación desde 2008.** El resurgimiento de la cooperación internacional en el ámbito fiscal y financiero tras la gran crisis financiera de 2008 ha sido demasiado tardío e insuficiente. Han debido transcurrir diez años para que finalmente se haya completado el paquete de medidas del G20 sobre las reformas reglamentarias prudenciales para los bancos. Aún persisten muchas incógnitas con respecto a su eficacia para reducir los riesgos sistémicos. Los niveles de deuda relativos al PIB mundial se mantienen por encima de los niveles de 2008. Después de la crisis, nunca se produjo la disminución del endeudamiento. Más bien al contrario, los riesgos financieros se han desplazado de los bancos a los mercados crediticios. Mientras que los bancos pudieron limpiar sus balances, los mercados de obligaciones y el sistema bancario paralelo se expandieron rápidamente. El multilateralismo ha logrado reforzar la cooperación internacional para frenar las prácticas de arbitraje fiscal y de evasión de impuestos, respectivamente, a través del Plan de acción sobre la erosión de la base imponible y la transferencia de beneficios (BEPS) y la Norma mundial del intercambio automático de información en materia fiscal. Sin embargo, aún no se ha percibido el impacto de su implementación. Las tasas impositivas efectivas pagadas por las empresas mundiales siguen siendo anormalmente bajas y la OCDE reconoce que la imposición de la economía digital sigue siendo un problema sin resolver.

## ***Desfasado por la digitalización y las “nuevas fronteras” de la empresa***

**Modelos económicos digitales en ruptura.** Las empresas digitalizadas se internacionalizan cada vez más, pero también acusan una mayor fragmentación por doquier. Los gobiernos y los organismos reguladores tienen más dificultades para definir claramente las nuevas “fronteras” de la empresa: ¿A quién deben rendir cuentas? ¿A dónde atribuir los beneficios? ¿Cómo se distribuye la riqueza corporativa? Los beneficios y las riquezas de la empresa son cada vez más generados por mega datos (*Big Data*) así como por algoritmos y tecnologías privados cuya huella física es muy reducida o incluso inexistente. La reglamentación actual basada en nociones tales como las fronteras nacionales y el “país de origen” vuelve a ponerse en entredicho. Es preciso que los responsables políticos presten mayor atención a las grandes empresas digitales. Actualmente, estos gigantes digitales pueden obtener niveles anormales de beneficios, atraer niveles anormales de riqueza y ejercer una influencia anormal sobre el resto de la economía. Entre las 100 mayores capitalizaciones bursátiles, las ocho empresas tecnológicas más valoradas representan el 30% de la capitalización del mercado de las otras 92 empresas.

**Lagunas en la reglamentación de la economía de las plataformas en línea.** Las empresas de plataforma, desde los mercados electrónicos hasta las plataformas a la carta y de financiación participativa, se definen como intermediarios digitales. De este modo, pueden eludir las obligaciones reglamentarias en diversos terrenos, tales como, la legislación fiscal y en materia de competencia, pero también en la legislación sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Sus actividades generan un gran número de trabajadores subcontratados, autónomos y que ocupan empleos atípicos. Al no ponerlas en cuestión, estas plataformas están sentando un precedente que socava la base y los principios mismos de los derechos de los trabajadores al trabajo decente, a la protección social y a la formación.

## **Mejor coherencia, mejor aplicación, mejor responsabilización**

El marco multilateral desequilibrado, incompleto y desfasado en el que vivimos requiere una respuesta política ambiciosa para mejorar y desarrollar el multilateralismo y restituirlo a su objetivo original: la cooperación entre los países que trabajan por la prosperidad compartida y por el bien público mundial. La RCM 2018 de la OCDE debería exigir una mayor coherencia, una mejor aplicación y una mejor responsabilización entre las instituciones multilaterales y dentro de ellas. Para conseguirlo, la TUAC propone una hoja de ruta que consista en (i) un programa de acción progresista en el ámbito del comercio y la inversión; (ii) nuevas reglas para la transformación digital de la economía; (iii) la coordinación de políticas macroeconómicas para el pleno empleo, empleos de calidad y un crecimiento inclusivo; y (iv) modelos económicos responsables a largo plazo y una conducta empresarial responsable. Todo lo cual ha de sustentarse en instituciones multilaterales democráticas y transparentes, entre las que se cuenta la OCDE.

## ***Un programa de acción progresista en el ámbito del comercio y la inversión***

El respeto de los derechos humanos fundamentales, entre los que se incluye el derecho a la libertad sindical, tiene un alcance intrínsecamente internacional y debe tratarse como

tal dentro del sistema multilateral. Los acuerdos de comercio e inversión, en particular, requieren un reequilibrio entre los derechos y obligaciones entre las partes interesadas mediante cláusulas sociales, ambientales y de integridad de carácter vinculante. Ya no debería ser posible ignorar o dejar al margen estas preocupaciones sociales. Conceder a los inversores extranjeros un trato privilegiado gracias al mecanismo de solución de controversias entre inversor y Estado (ISDS, por sus siglas en inglés) carece de toda justificación económica. Tal como lo ha demostrado la propia OCDE, varios estudios y encuestas han demostrado que para la gran mayoría de las empresas multinacionales, la existencia de un tratado de inversión y una protección privilegiada de los inversores extranjeros desempeña solo un papel marginal en la decisión de invertir.

**Coherencia política con los derechos humanos y las normas del trabajo.** El respeto de los derechos humanos y las normas del trabajo debe convertirse en una condición previa para toda negociación comercial e incluirse en los acuerdos comerciales multilaterales y bilaterales de manera vinculante: los Convenios fundamentales de la OIT, los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y la Guía de debida diligencia de la OCDE. Todos los acuerdos comerciales deberían contener mecanismos de supervisión, de reclamación y de sanción en los que participen los interlocutores sociales.

**El derecho a reglamentar y a defenderse contra la competencia desleal.** Más allá de la inclusión de cláusulas sociales vinculantes, los acuerdos de comercio e inversión deben respetar el derecho de los gobiernos a reglamentar, así como a establecer salarios mínimos decentes, asegurar una protección social adecuada; introducir, preservar y expandir servicios públicos universales de calidad, mantener altas normas de protección ambiental y cumplir los objetivos del Acuerdo Climático de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Los instrumentos de protección comercial pueden proteger las economías y los empleos de la competencia desleal y prevenir la explotación. Los gobiernos deberían llegar a un acuerdo multilateral sobre mecanismos de salvaguardia que les permitan protegerse contra los aumentos repentinos de las importaciones, los subsidios a la producción que generen excedentes de capacidad en algunos sectores y el dumping social, al tiempo que se reconocen las necesidades especiales de las economías pequeñas y en desarrollo.

### ***Nuevas reglas para la transformación digital de los modelos económicos***

La digitalización y la internacionalización de las empresas requieren una atención particular en lo que se refiere al riesgo de vacíos normativos. Cada vez es más frecuente que las empresas se desarrollen a nivel internacional sin ninguna modificación de escala y generen beneficios sobre activos intangibles. El surgimiento de nuevas formas de comercio de bienes y servicios que no se contabilizan en el sistema comercial actual se debe a que las empresas ya no requieren de presencia física en un determinado país para ofrecer sus servicios, o bien porque solo requieren de una presencia comercial menor. La OCDE ha reconocido algunos de estos problemas en el ámbito de la fiscalidad, pero tiene que hacer más en relación con la economía digital. Debería proporcionar una visión más completa sobre la gobernanza de los algoritmos y los megadatos, la competencia y los nuevos modelos económicos.

**Un plan de acción “BEPS II”.** El Plan de Acción de la OCDE sobre la Erosión de la base imponible y traslado de beneficios (BEPS) fue un paso positivo hacia la cooperación internacional en materia fiscal. Sin embargo, no abordó la imposición de la economía digital. El informe provisional más reciente de la OCDE sobre la finalidad de la economía digital ofrece diferentes opciones para compensar la no imposición de las empresas digitales. Las medidas propuestas no resolverán el problema de fondo: adaptar los tratados para tener en cuenta la presencia digital y reformar las reglas sobre los precios de transferencia. Persiste la cuestión fiscal de las transacciones comerciales transfronterizas basadas en datos. Se justifica un nuevo Plan de acción “BEPS II”, un plan que reforme efectivamente las reglas sobre los precios de transferencia y pase a un sistema de tratamiento fiscal unitario de las empresas.

**Protección de datos y transparencia de los algoritmos.** En nombre de los derechos de propiedad intelectual y del secreto comercial, las empresas del sector digital pueden almacenar, tratar y reutilizar los datos casi sin restricciones. Lo mismo se aplica al diseño y uso de los algoritmos. Existe poca o ninguna protección de datos y normas de protección de la vida privada, y los avances más importantes en este sentido se han realizado a nivel europeo. Los gobiernos tienden a buscar soluciones para restringir las transferencias transfronterizas de datos o para exigir que los datos se almacenen localmente. Estas medidas son importantes, pero deben equilibrarse cuidadosamente con los principios de interoperabilidad y neutralidad de la red. Los gobiernos siempre deberían estar en condiciones de exigir transparencia y, de ser necesario, el almacenamiento local de datos sensibles y personales así como su anonimato. Es preciso promover la calidad y la seguridad de las bases de datos para luchar contra la opacidad actual del tratamiento de datos y su reutilización, y establecer directrices en materia de responsabilidad. La OCDE está bien situada para analizar el impacto inmediato de los algoritmos y la inteligencia artificial en la creación de riqueza y en la competencia. Las normas operativas, jurídicas y éticas sobre la inteligencia artificial y el uso de los datos deben desarrollarse en un entorno de múltiples partes interesadas para evitar una fragmentación de la reglamentación.

**Abordar la concentración corporativa y asegurar las responsabilidades del empleador.** Aun cuando la digitalización puede aumentar la capacidad de innovación y de acceso a los mercados para las PYMES, también puede ser utilizada por las empresas para incrementar su poder en el mercado y ejercer prácticas de exclusión. La recopilación de megadatos y la tarificación de los algoritmos, a la par de fuertes efectos de red en la economía digital, dan lugar a la concentración corporativa y al monopsonio del mercado de trabajo. Proseguir con la liberalización de los flujos de datos y promover el establecimiento voluntario de las normas por parte de las partes interesadas de esta industria solo exacerbaría el poder de los gigantes digitales. Se requiere la cooperación entre las jurisdicciones y el intercambio de información entre las autoridades nacionales de competencia. En muchos países de la OCDE, estas mismas leyes de la competencia impiden que los trabajadores atípicos de la economía de plataformas se afilien a una organización sindical para tener la garantía de que se cumplan las responsabilidades del empleador. Por lo tanto, las autoridades públicas deben colmar las lagunas de la legislación y poner fin a la ambigüedad en la reglamentación que permite a las empresas de plataformas negar a estos trabajadores los mismos derechos que corresponden a los trabajadores regulares. En términos más generales, la cooperación internacional es necesaria para garantizar que se respete el derecho de negociación colectiva de los

trabajadores de las plataformas digitales, para mejorar la aplicación de la reglamentación existente (por ejemplo, luchando contra la clasificación errónea) y/o modernizando y desarrollando la protección del trabajo.

### ***Coordinación de las políticas a favor del pleno empleo, el empleo de calidad y el crecimiento inclusivo***

Durante demasiado tiempo, las instituciones económicas multilaterales, incluida la OCDE, han pasado por alto los objetivos de pleno empleo y el trabajo decente, defendiendo reformas que asumen el principio según el cual “cualquier empleo es mejor que no tener empleo”. Este enfoque ha llevado a políticas basadas en la devaluación competitiva, y a economías que luchan entre sí por el empleo y el crecimiento, aun cuando se supone que el multilateralismo fortalece la coordinación a favor de un crecimiento sostenible.

**La coordinación de políticas macroeconómicas para el pleno empleo.** La coordinación de la política económica y la cooperación son esenciales para evitar desequilibrios que provoquen una crisis y/o guerras comerciales o monetarias. El G7 y el G20 se diseñaron inicialmente para garantizar la coordinación de las políticas económicas a favor del crecimiento a largo plazo y una prosperidad compartida. Se requiere una coordinación política decididamente centrada en el pleno empleo. Un relanzamiento conjunto de la demanda ejercería un impacto positivo en la productividad y el empleo. Para respaldarlo, la formulación de la política fiscal debe ser lo suficientemente flexible como para permitir una respuesta vigorosa cuando la economía se enfrenta a la debilidad o insuficiencia de la demanda, independientemente de que esta demanda pueda deberse a una recesión grave, al aumento del “desempleo tecnológico” o a una crisis comercial. El papel de la política monetaria es apoyar la política fiscal expansionista, ya sea en forma de bajas tasas de interés y/o en la provisión de financiación para la inversión pública y el gasto productivo.

**Principios comunes para mercados de trabajo inclusivos.** Puede hacerse mucho más para promover mercados de trabajo inclusivos dentro de un marco multilateral mediante principios comunes relativos a la calidad del empleo, la seguridad laboral, la distribución equitativa de los frutos del trabajo y una “transición justa” hacia las economías digitalizadas y bajas en carbono. La revisión de la Estrategia de la OCDE para el empleo, que representa el modelo de reforma promovido por la Organización, es un paso en la dirección correcta en lo que respecta a la aspiración y los objetivos generales (“*Buenos empleos para todos*”). El texto reconoce que no hay contrapartida entre la cantidad y la calidad del empleo y que las economías que sitúan la flexibilidad en el centro de su política del mercado de trabajo obtienen resultados menos positivos que las economías que no lo hacen. Subraya las ventajas de los sistemas de protección del empleo y de los salarios mínimos como medio para aumentar los salarios más bajos y promover sistemas de negociación colectiva “inclusivos” con una elevada cobertura. Sin embargo, la Estrategia para el empleo también se aferra a las viejas ideas sobre la flexibilidad: salarios mínimos que podrían “excluir” del empleo, un sesgo implícito a favor de la negociación solamente a nivel de la empresa, formas de trabajo atípicas (es decir, precarias) que se consideran innovadoras. Asimismo, no logra percibir la relación existente entre la disminución de la participación de la renta del trabajo y el declive de la negociación colectiva y la ausencia o insuficiencia de los salarios mínimos.

**Un marco para el crecimiento inclusivo.** El Marco para el crecimiento inclusivo que la OCDE está desarrollando como conjunto general de principios para la reforma, brinda la oportunidad de insistir en el papel fundamental que desempeñan los sindicatos y la negociación colectiva para poner alto al declive de la participación del trabajo y velar por que los salarios no se queden sistemáticamente rezagados en relación con la productividad y los trabajadores compartan ampliamente los frutos del progreso económico. A fin de permitir la implementación de políticas económicas y laborales inclusivas, el Marco de la OCDE y sus indicadores deben tener en cuenta (i) la cobertura de la negociación colectiva; (ii) el salario mínimo como proporción del salario medio; y (iii) las tasas de reemplazo y las tasas de cobertura de los sistemas de prestaciones de desempleo.

### ***Modelos económicos responsables y a largo plazo***

En un contexto de liberalización del comercio, de las inversiones y las finanzas, la búsqueda de modelos económicos responsables y a largo plazo ha de hacer frente a las “fronteras” movilizadas de la empresa. Las responsabilidades de la empresa se extienden a lo largo de sus cadenas de suministro e independientemente de la naturaleza de sus activos. Cada vez es más frecuente que los modelos económicos complejos obliguen a replantearse el papel que desempeña la regulación y la “licencia social” de la empresa.

**Fortalecer la conducta responsable y la debida diligencia de las empresas.** Más allá de los acuerdos de comercio e inversión, los gobiernos deberían introducir una legislación nacional sobre el ejercicio de la debida diligencia de la empresa en materia de derechos humanos y el fortalecimiento de las capacidades, en particular para los sindicatos. En la ONU, los gobiernos deberían apoyar el proceso de negociación de un Tratado de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y la empresa. Los gobiernos deberían implementar plenamente las recomendaciones del Consejo de la OCDE sobre el ejercicio de la debida diligencia, controlando su implementación por parte de las empresas y velando por la coherencia en otros ámbitos de acción, tales como los mercados públicos y la financiación del desarrollo. Los gobiernos deberían mejorar el funcionamiento de los Puntos de contacto nacionales (PCN) de los Principios rectores de la OCDE para las empresas multinacionales y fortalecer la Unidad de Coordinación de los PCN en la OCDE.

**Abordar el *cortoplacismo* de las empresas.** En la RCM 2016, la OCDE reconoció por primera vez las consecuencias de la financiarización de la economía, su impacto negativo en la desigualdad y en el crecimiento a largo plazo, así como la necesidad de restringir las finanzas mundiales. Todavía tiene que abordarse de lleno su incidencia en el comportamiento de las empresas y en la productividad. El Marco de la OCDE sobre la gobernanza corporativa, en particular, nunca integró la noción de que las empresas pudieran estar sujetas al *cortoplacismo*. Los Principios revisados en materia de gobernanza corporativa de 2015 siguen un modelo basado en el valor para el accionariado. Sin embargo, los modelos de gobernanza corporativa son importantes para el potencial productivo de las empresas y para la reducción de las desigualdades. La excesiva remuneración de los ejecutivos y de los accionistas puede implicar un alto costo en ambos aspectos. En 2017, las empresas del S&P 500 gastaron alrededor de 1200 billones de USD en dividendos para los accionistas y en recompra de acciones, es decir, más de lo que gastaron en inversiones y en I+D.

### ***Instituciones multilaterales democráticas y transparentes***

**Las instituciones de diálogo social son indispensables.** Un movimiento sindical fuerte es indispensable para conseguir que la “globalización funcione para todos”, según la aspiración de la RCM de la OCDE del año pasado. Instituciones sólidas del mercado de trabajo, una amplia cobertura de la negociación colectiva y tasas más altas de sindicalización contribuyen a una mayor responsabilización del sistema económico en general, reducen las desigualdades y favorecen una productividad a largo plazo. Para cumplir seis de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible se requiere el diálogo social y marcos de negociación tripartitos. La Iniciativa *Global Deal*, lanzada por Suecia, y que cuenta con la colaboración entre la OCDE y la OIT, es muy positiva en este sentido y debería recibir el apoyo de otros gobiernos e interlocutores sociales.

**Adhesión a la OCDE.** La adhesión a la OCDE exige que sus miembros se comprometan a respetar los valores fundamentales de democracia pluralista basada en el Estado de derecho (un poder judicial eficiente e imparcial y la plena observancia de los derechos humanos), a seguir los principios de una economía de mercado abierta y transparente y un objetivo común de desarrollo sostenible. Las libertades civiles tales como la libertad sindical, la libertad de expresión y los derechos fundamentales de los trabajadores son elementos esenciales de una democracia pluralista. Dado que la RCM abordará las cuestiones de adhesión, es esencial reafirmar y hacer imperativo que todos los países miembros y candidatos adhieran y observen en la práctica los derechos civiles y políticos.

### **Otros documentos de la TUAC presentados con motivo de la RCM 2018**

- Evaluación de la TUAC de la Estrategia revisada de la OCDE para el empleo
- Evaluación de la TUAC del Informe provisional de la OCDE “Hacia la era digital”
- Comentarios de la TUAC sobre la implementación de la Guía de la OCDE sobre la debida diligencia
- Documento de la TUAC sobre el Estado de derecho y los derechos humanos en un contexto de la OCDE



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

# Evaluación de la Reunión del Consejo ministerial 2018 de la OCDE

París, 14 de junio de 2018

## Índice

Una reunión ministerial que termina de nuevo con un “consenso menos uno”.....	1
La declaración de la Presidencia de la RCM.....	2
Otros documentos clave de la RCM.....	4
Guía de la OCDE de Diligencia Debida para la Conducta Empresarial Responsable.....	4
Informe provisional “Hacia la era digital en un mundo multilateral” .....	5
La Estrategia revisada para el Empleo .....	6
La adhesión de Colombia.....	6
Marco de acción política en materia de crecimiento inclusivo.....	7

## **Una reunión ministerial que termina de nuevo con un “consenso menos uno”**

La Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE (RCM) del 30 al 31 de mayo de 2018<sup>1</sup> finalizó sin la emisión de una Declaración Ministerial final. En cambio, se acordó un texto por "consenso menos uno" y se publicó bajo la responsabilidad exclusiva de la Presidencia de Francia.

Este es el segundo año consecutivo en que la RCM de la OCDE, el evento anual más importante de la Organización, no consigue presentar una declaración política amplia y de consenso general. La reunión también estuvo marcada por la subsiguiente guerra comercial entre los principales países de la OCDE, tras la decisión del Gobierno de Estados Unidos de introducir aumentos arancelarios sobre el acero y el aluminio. Este es un motivo de preocupación para la cohesión de la OCDE y la cooperación entre sus miembros, y no es menos importante para la situación del multilateralismo, la base que fundamenta a la propia OCDE.

La no adopción de una declaración política contrasta con los otros resultados y aspiraciones de la Conferencia Ministerial de la OCDE de este año: la Estrategia para el empleo revisada, el Marco de crecimiento inclusivo, la Orientación sobre la diligencia debida y el Informe provisional sobre la digitalización. Asimismo, tuvo como telón de fondo la adhesión de Lituania y Colombia; este último país fue aceptado como miembro a pesar de las preocupaciones tan serias que persisten en relación con los derechos y la seguridad de los trabajadores, los sindicatos y otros defensores de los derechos humanos en el país.



## La declaración de la Presidencia de la RCM

En su declaración a la RCM, la TUAC afirmó que *“el multilateralismo actual es: (i) desequilibrado por la prima concedida a los inversores privados y el doble trato que se aplica entre el pilar económico y el pilar social y ambiental; (ii) Incompleto a la hora de tener en cuenta la financiarización y el arbitraje regulatorio y (iii) Desfasado por la digitalización y las nueva fronteras de la empresa”*. La declaración de la TUAC pidió a la RCM que ofreciera un resultado contundente hacia *“(i) un programa de acción progresista en el ámbito del comercio y la inversión; (ii) nuevas reglas para la transformación digital de la economía; (iii) la coordinación efectiva de políticas macroeconómica para el pleno empleo y mercados laborales que brinden calidad en el empleo, seguridad laboral y resultados justos; (iv) normas más exigentes para obtener modelos económicos responsables y a largo plazo”*.

La Declaración de la Presidencia de RCM aborda todas las inquietudes mencionadas, aunque no necesariamente con el resultado y la ambición deseados. La declaración introductoria general sobre el crecimiento inclusivo (parte 1) ofrece perspectivas políticas alentadoras cuando pide *“empleos de buena calidad y hacer posible el bienestar para todos”*, así como oportunidades justas para todos. Acoge con beneplácito la Nueva Estrategia para el empleo de la OCDE, el nuevo Marco de acción política de la OCDE en materia de Crecimiento Inclusivo y los resultados de las recientes Reuniones Ministeriales temáticas de la OCDE sobre las PYMES y la Política Social, respectivamente, y los próximos informes sobre migrantes y género. Al mismo tiempo, el texto ignora el papel que desempeñan las instituciones del mercado laboral, tales como los salarios mínimos y la negociación colectiva, en el logro de resultados más equitativos. Este enfoque contrasta con la Estrategia revisada de la OCDE para el Empleo que considera los *“salarios mínimos como una herramienta para aumentar los salarios en el extremo inferior de la escala salarial”* y recomienda explícitamente *“promover la negociación colectiva, ya sea a través de interlocutores sociales fuertes o, a falta de tales, a través de la extensión administrativa de acuerdos sectoriales”* con el fin de asegurar una amplia distribución de los beneficios de la productividad.

La Declaración también pide que la OCDE aborde ámbitos políticos relacionados con la productividad que aún no han recibido *“suficiente atención”*, incluyendo el desarrollo del sistema financiero para promover el crecimiento inclusivo (a pesar de los *“importantes progresos”* en la regulación del sector desde la crisis de 2008), la atención y educación de la primera infancia, las políticas educativas y de formación, el acceso universal a la atención sanitaria preventiva y de calidad, el acceso a la vivienda e infraestructura de calidad. Sin embargo, el texto omite el elemento que posiblemente sea fundamental en esta discusión: el monopsonio creciente de los empleadores y su poder unilateral de establecer los salarios frente a la erosión de la posición de negociación colectiva de los trabajadores/as.

Aun cuando el texto reconoce que el diálogo social es un *“elemento fundamental”* de las transformaciones mundiales que tienen lugar actualmente y de los desafíos que plantea la *“creación de empleos de buena calidad”*, omite mencionar el impacto del poder del monopsonio y el aumento de formas de trabajo atípicas que persisten, lo que contrasta

con el excesivo hincapié del texto en la protección social y en las capacidades cognitivas de alto nivel. El aval a un mayor enfoque en la igualdad de género es sumamente bienvenido.

Sobre la digitalización de la economía (parte 2), la Declaración hace referencia a algunas de las conclusiones del Informe provisional publicado para la RCM (véase más abajo) que incluyen cuestiones relativas a la concentración del mercado y la seguridad y privacidad de los datos en oposición a su libre circulación. Sin embargo, el texto no plantea explícitamente la cuestión de los modelos económicos disruptivos y cómo abordar el impacto, tanto cualitativo como cuantitativo, de la digitalización sobre el empleo tal como se establece en el propio informe provisional. Lo mismo se aplica a los resultados de la Conferencia Ministerial sobre las PYMES. La Declaración también pide que la OCDE explore más a fondo las implicaciones de la tecnología de las cadenas de bloques y que desarrolle principios éticos y operativos sobre la inteligencia artificial; ambas tareas requieren de la participación sindical.

Acercas de la corrupción y los flujos ilícitos (parte 3), el texto acoge con satisfacción los últimos avances en instrumentos e iniciativas clave propias de la OCDE u organizados por la OCDE: la Convención anticorrupción de la OCDE, el Grupo de Trabajo de la OCDE para Combatir el Comercio Ilícito, el Grupo de Acción Financiera Internacional (organizado por la OCDE), Grupo de Trabajo de la OCDE sobre delitos fiscales y otros delitos. Asimismo, exige que la OCDE adopte un enfoque más amplio que vaya más allá de la responsabilidad de las empresas y los intermediarios, para incluir la administración pública, la competencia, la ayuda al desarrollo, los mercados comerciales y financieros, etc.

En materia de evasión y elusión fiscal (parte 4), el texto acoge con satisfacción la amplia aprobación de la Convención sobre Asistencia Administrativa Mutua en Materia Fiscal, la "nueva e innovadora" Convención Multilateral sobre la erosión de la base imponible y traslado de beneficios (BEPS, por sus siglas en inglés y que ofrece muchas excepciones a los países signatarios) y la amplia participación de los países en desarrollo tanto en el Foro Global sobre Transparencia Fiscal (150 países) como en el Marco inclusivo establecido para la implementación del Plan de Acción 2015 sobre las medidas BEPS (116). Compromete a los países "a trabajar juntos para buscar soluciones consensuadas" ante los desafíos fiscales de las actividades digitales, que el Plan de Acción de 2015 abordó de manera incompleta. Tal consenso no está al alcance de la mano por el momento. El objetivo es formular recomendaciones finales sobre el impuesto que grava las actividades digitales, elaborando un informe final en 2020 y presentando una actualización al G20 en 2019.

En el comercio internacional y la inversión (parte 5) se observa con satisfacción que en el título se menciona el crecimiento inclusivo, pero el texto no aporta suficiente sustancia a la hora de establecer compromisos específicos. Subraya la importancia de la igualdad de condiciones internacionales, reafirma el compromiso de oponerse a las "prácticas comerciales desleales" y profundiza en la cuestión del exceso de capacidad en el sector siderúrgico (el Foro Mundial sobre la sobrecapacidad de la industria del acero organizado por la OCDE) y el fortalecimiento de la cooperación entre las autoridades en materia de competencia, en particular con respecto a las empresas estatales (no OCDE). Por lo tanto, la referencia a la igualdad de condiciones a nivel internacional se limita a cuestiones de mercado y competencia. Como tal, la declaración no aborda

adecuadamente los problemas que alimentan la actual reacción contra el comercio mundial y la liberalización de la inversión, incluyendo la opacidad y la falta de participación de los interesados en las negociaciones de los tratados.

Con respecto a la coherencia de las políticas con las normas sociales y ambientales, la Declaración reconoce la existencia de "*deficiencias*" que también pueden afectar a la igualdad de condiciones a escala internacional o "*debilitar el crecimiento inclusivo y sostenible*". Se pide a la OCDE que "*facilite el diálogo entre Miembros y Socios y lleve a cabo análisis, que puedan utilizarse para diseñar acuerdos comerciales, sobre los vínculos existentes entre la política comercial y la conducta empresarial responsable, el medio ambiente, las normas del trabajo y la autonomía económica de las mujeres*".

En lo que concierne la conducta empresarial responsable, incluyendo en las cadenas mundiales de suministro, la Declaración acoge con satisfacción la adopción de la Guía general de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable. Los países se comprometen a promover el uso por parte de las empresas tanto de la guía de debida diligencia como de las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales. Los países también "*reiteran el compromiso de 2017 de contar con Puntos de Contacto Nacionales plenamente funcionales y dotados de recursos adecuados, y de emprender un aprendizaje entre homólogos, un ejercicio de desarrollo de capacidades o una revisión por homólogos para el año 2021 con el objetivo de tener todos los países revisados por homólogos para 2023*".

En cuanto al clima y el medio ambiente (parte 6), el texto se compromete a hacer que el Acuerdo de París sea plenamente operativo, centrándose en los aspectos fiscales y presupuestarios de la transición, en lo que respecta al clima y, en relación con el medio ambiente, pide a la OCDE que contribuya a las discusiones sobre el marco global para después de 2020 en virtud del Convenio sobre la Diversidad Biológica, así como proporcionar análisis complementarios para reducir el impacto sobre el medio ambiente de los desechos de plástico y los productos químicos utilizados en su fabricación.

Sobre la Cooperación para el desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (parte 7), el texto acoge con satisfacción la medida propuesta por la OCDE relativa al Apoyo Oficial Total al Desarrollo Sostenible (AOTDS) y reafirma los compromisos asumidos por algunos gobiernos, aunque no todos, con los objetivos de la ONU de dedicar el 0,7% del INB al gasto de ayuda oficial al desarrollo y el 0,15-0,2% al gasto de AOD para los países menos desarrollados.

- [Declaración de la TUAC a la RCM de la OCDE 2018](#)
- [Declaración de la Presidencia francesa de la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE 2018](#)

## **Otros documentos clave de la RCM**

### *Guía de la OCDE de Diligencia Debida para la Conducta Empresarial Responsable*

Se espera que la Guía de la OCDE de Diligencia Debida se convierta en la referencia internacional autorizada sobre la cuestión. Establece un marco para ser utilizado por las empresas para evitar, y abordar llegado el caso, los impactos negativos en sus

actividades, cadenas de suministro y relaciones comerciales en *todos* los aspectos que entran en el marco de las Directrices: divulgación de información, derechos humanos, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, soborno y asuntos del consumidor. Las empresas no pueden “escoger y elegir” qué impactos negativos deben evitar y abordar, aun cuando tengan que establecer prioridades teniendo en cuenta la gravedad de la situación y las probabilidades de que se produzca.

La adopción de la Recomendación del Consejo, que compromete a los países a promover e implementar la Guía de Diligencia Debida, es otro hito importante, ya que el nivel de aplicación de una debida diligencia efectiva por parte de las empresas, de conformidad con la Guía de la OCDE, dependerá en última instancia de la acción gubernamental.

- [Recomendación del Consejo sobre la Guía de la OCDE de Diligencia Debida para la conducta empresarial responsable](#)
- [Informe de la TUAC sobre la implementación de la Guía de la OCDE de Diligencia Debida](#), que incluye un Plan de 5 puntos para los gobiernos que la han suscrito, publicado en el sitio web de TUAC.

### *Informe provisional “Hacia la era digital en un mundo multilateral”*

El Informe provisional recoge las conclusiones y recomendaciones en materia de política planteadas hasta ahora por el proyecto *Going Digital* (Hacia la era digital) que culminará con un informe final y un marco de políticas integrado en marzo de 2019. El informe reconoce que los modelos económicos digitales están poniendo a prueba los "*conceptos convencionales*" de ubicación, distancia y jurisdicción, por lo que generan varios desafíos de orden regulatorio. El informe, sin embargo, sigue mostrándose ambiguo en lo que concierne a la manera de abordar estos desafíos, sugiriendo una combinación de autorregulación, normas voluntarias, revisión de algunas regulaciones existentes y el intercambio de mejores prácticas.

El informe calcula que el 14% de los puestos de trabajo tienen un alto riesgo de automatización. Apoya los marcos de transición justa como una forma de avanzar y analiza el papel del diálogo social. En las nuevas formas de trabajo atípico, el informe señala acertadamente modelos económicos disruptivos que eluden "*los impuestos y las reglamentaciones sobre los contratos regulares*" pero no logran sacar las conclusiones necesarias sobre cómo abordar esta situación. También se habla de las nuevas formas de trabajo atípico como una "*fuerza importante de ingresos y flexibilidad para los trabajadores*", lo cual es sumamente debatible, al tiempo que la discusión sobre si las instituciones del mercado laboral son adecuadas para la finalidad prevista sigue sin ser concluyente.

En el futuro, y dado que el proyecto de la OCDE culminará con un informe final y un marco integrado de políticas en marzo de 2019, deberán tomarse medidas específicas para lograr un resultado global y aplicable:

- [Hacia la era digital en un mundo multilateral – Informe provisional a los ministros](#)
- [Comentarios de la TUAC sobre el Informe provisional “Hacia la era digital”](#)

## *La Estrategia revisada para el Empleo*

La Estrategia revisada de la OCDE para el Empleo constituye una mejora adicional en comparación con la versión anterior de 2006. Ya no se centra en la cantidad, sino también en la calidad del empleo y en resultados más equitativos en el diseño de las instituciones y la regulación del mercado de trabajo. Además de enviar mensajes útiles sobre la política macroeconómica de la demanda, la Estrategia revisada para el empleo reconoce explícitamente el valor y los beneficios de las instituciones del mercado de trabajo, tales como los salarios mínimos, la negociación colectiva, la protección del empleo y los sistemas de prestaciones por desempleo. Recomienda "*considerar los salarios mínimos como una herramienta para aumentar los salarios en el extremo inferior de la escala salarial*" y busca "*promover la negociación colectiva, ya sea a través de interlocutores sociales fuertes o, a falta de tales, a través de la extensión administrativa de acuerdos sectoriales*" con la perspectiva de asegurar un amplio reparto de los beneficios de la productividad y corregir la tendencia de los salarios a quedarse rezagados con respecto a la productividad, lo que resulta en una disminución de la participación de renta del trabajo en el PIB.

Al mismo tiempo, algunas partes del texto conservan la visión tradicional de favorecer la flexibilidad del mercado laboral y algunas de sus recomendaciones en materia de políticas son, de hecho, contrarias a los objetivos que establece en materia de empleos de mejor calidad y una menor desigualdad. Esta observación se constata particularmente en el caso de las recomendaciones sobre los salarios mínimos y en la concepción y nivel de establecimiento de la negociación colectiva (a nivel de la empresa y no a nivel sectorial). En general, esta contradicción hace que la nueva Estrategia para el empleo resulte ambigua y permita que los responsables políticos elijan a su guisa el tipo de orientación política.

- [Buenos empleos para todos en un mundo del trabajo cambiante: La Estrategia de la OCDE para el Empleo](#)
- [Comentarios de la TUAC sobre la Estrategia revisada de la OCDE para el Empleo.](#)

## *La adhesión de Colombia*

En la Reunión del Consejo Ministerial fueron admitidos Lituania y Colombia como miembros de la OCDE. Colombia no logró durante el proceso de adhesión avances suficientes y satisfactorios en el terreno relativo al respeto de los derechos humanos, como esperaba la TUAC. Los sindicatos siguen muy preocupados por la situación actual de los derechos y la seguridad de los trabajadores/as, de los sindicatos y otros defensores de los derechos humanos en Colombia. La TUAC continuará trabajando con los sindicatos colombianos y la Agrupación Global Unions para exigir al Gobierno de Colombia que cumpla con sus compromisos en el próximo marco de seguimiento posterior a la adhesión.

En los futuros procesos de adhesión, la OCDE debería conceder mayor prioridad a las cuestiones relativas a un Estado de derecho efectivo y al respeto de los derechos humanos. Los miembros de la OCDE comparten un compromiso común con los valores fundamentales de la democracia, el Estado de derecho y los derechos humanos, que son la base para la afinidad de valores y perspectivas de los miembros de la OCDE. Es

imperativo que la OCDE defienda estos valores fundamentales y su tradición de exigir altas normas de adhesión a sus miembros.

- [Comentarios de la TUAC sobre la adhesión de Colombia.](#)
- [Documento de la TUAC sobre los miembros de la OCDE y los valores de la organización](#)

### *Marco de acción política en materia de crecimiento inclusivo*

El informe preparado por la Secretaría de la OCDE a solicitud de la RCM 2017 del año pasado, ofrece un bienvenido análisis descriptivo de la dinámica y de los impulsores que sustentan el aumento de las desigualdades y la desconexión entre la productividad y los salarios. La segunda parte del informe ofrece varias recomendaciones encaminadas a incrementar y apoyar las instituciones del mercado laboral (negociación colectiva y salarios mínimos), incluyendo la negociación colectiva coordinada a nivel sectorial y el diálogo social en general en respuesta a la desconexión y al aumento de las desigualdades<sup>ii</sup>.

Lamentablemente, estas conclusiones sobre el papel central que desempeñan las instituciones del mercado de trabajo no se reflejan en la primera parte del marco de políticas como tal. En la primera parte y en el resumen ejecutivo se afirma que para lograr un mejor mercado laboral inclusivo se requiere de un mayor "*dinamismo empresarial*" (es decir, reducir la burocracia en las empresas, facilitar el emprendimiento y el acceso de las PYMES a la financiación), en el mejor de los casos con una protección social suplementaria y un mayor acceso a la actualización de las competencias para los trabajadores. En la propuesta del tablero de indicadores básicos de la OCDE sobre el crecimiento inclusivo prevalece el mismo desequilibrio entre el "*dinamismo empresarial*" y la institución del mercado laboral: por ejemplo, aun cuando se considera que la "*parte de los préstamos a las PYME en relación con el total de préstamos a las empresas*" es un indicador central de los mercados de trabajo inclusivos en todo el mundo, en cambio no se considera fundamental la cobertura de la negociación colectiva.

- [Marco de Acción Política para el Crecimiento Inclusivo](#)

---

<sup>i</sup> <http://www.oecd.org/mcm/>

<sup>ii</sup> P59-60 "En el mercado laboral imperfectamente competitivo (por ejemplo, en un mercado laboral caracterizado por un monopsonio donde el empleador tiene libertad para fijar el nivel de los salarios)" (...) "Las políticas e instituciones del mercado laboral que fortalecen la posición de negociación de los trabajadores, especialmente en el extremo inferior de la distribución de los salarios, sin aumentar indebidamente los costos de la mano de obra, son más propicios para un mayor intercambio de ganancias de productividad". "La cobertura y el cumplimiento de la legislación relativa al salario mínimo a menudo podrían mejorarse. Las instituciones de negociación colectiva pueden ayudar a promover un amplio intercambio de ganancias de productividad y aumentar los salarios de los trabajadores de bajos ingresos. Para que las instituciones de negociación colectiva sean efectivas para la mayoría de los trabajadores, la cobertura debe ser muy amplia". P 72 "Las políticas e instituciones del mercado laboral son necesarias para fortalecer la posición de negociación de los trabajadores". P 96-97 "El diálogo social es y será necesario para mejorar la cooperación y la confianza mutua. Anticipar futuros desafíos y oportunidades, encontrar soluciones, gestionar el cambio de manera proactiva y configurar la era laboral futura puede lograrse de manera más fácil y efectiva si los empleadores, los trabajadores y sus representantes trabajan estrechamente con los gobiernos en un espíritu de cooperación y confianza mutua. Desde la década de los años 1980, el proceso de representación y de negociación colectivas ha experimentado muchas dificultades. (...) En algunos casos, las reformas políticas han impulsado estas tendencias, pero los cambios tecnológicos y organizativos, la globalización, el declive del sector manufacturero, la expansión de formas flexibles de trabajo (incluyendo la aparición de nuevas formas de trabajo) y el envejecimiento de la población también han influido."



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

## **EVALUACIÓN DE LA TUAC SOBRE LA REVISIÓN DE LA ESTRATEGIA DE LA OCDE PARA EL EMPLEO:**

### **LOS OBJETIVOS SON BUENOS, LA POLÍTICA AMBIGUA**

París, 28 de mayo de 2018

#### **Resumen ejecutivo de la evaluación de la TUAC**

La Estrategia revisada de la OCDE para el empleo que se aprobará en la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE de 2018 presenta como ventaja que amplía el enfoque de la OCDE. Este enfoque ya no se basa solamente en la cantidad, sino también en la calidad del empleo y se interesa en lograr resultados más equitativos. Además de sus mensajes útiles sobre la política macroeconómica orientada hacia la demanda, la OCDE reconoce ahora explícitamente el papel positivo de las instituciones del mercado de trabajo, tales como los salarios mínimos, la negociación colectiva, la protección del empleo y los sistemas de prestaciones de desempleo.

Sin embargo, la nueva Estrategia para el Empleo y la lógica de su narrativa no necesariamente se apartan de la visión tradicional de la OCDE abocada a fomentar la flexibilidad del mercado laboral. Por lo tanto, a pesar de la evolución positiva de los objetivos y principios generales, algunas de sus recomendaciones políticas son contrarias a los objetivos que plantea en materia de empleos de mejor calidad y menos desigualdad. En particular, en lo que se refiere a las recomendaciones sobre salarios mínimos y negociación colectiva. En general, esta aparente contradicción hace que la nueva Estrategia para el Empleo resulte ambigua y permita que los responsables políticos elijan el tipo de orientación política que les convenga.

La TUAC y sus afiliados seguirán de cerca la implementación de la nueva Estrategia para el Empleo, prestando especial atención a las medidas políticas que permitan contener una flexibilidad excesiva del mercado de trabajo y reequilibrar la relación trabajador-empleador tras décadas de debilitamiento de la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores. Este seguimiento centrará su atención en los siguientes puntos:

- Insistir en que la coordinación de la negociación colectiva es necesaria para que la dinámica salarial se armonice con los objetivos macroeconómicos relativos al fortalecimiento de la “resiliencia”, la coherencia con los objetivos de la estabilidad de precios de los bancos centrales y el impulso a la recuperación económica a través de los salarios. La única manera de avanzar en esta dirección es mediante la coordinación de la negociación colectiva, y no aplicando una mayor flexibilidad salarial negociada únicamente a nivel de la empresa;

- Promover el papel desempeñado por salarios mínimos consistentes y la negociación colectiva para reducir las desigualdades e incentivar a los empleadores a invertir en lugares de trabajo productivos;
- Poner de relieve que la flexibilidad de los contratos de trabajo a menudo ha ido demasiado lejos y más obstaculiza la innovación en lugar de apoyarla;
- Subrayar que los sistemas de protección del empleo contribuyen a promover relaciones laborales estables; e
- Impulsar políticas macroeconómicas anticíclicas y la flexibilidad de las reglas fiscales para mitigar las fluctuaciones en la demanda y el impacto de las recesiones económicas en el empleo.





Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

## Semana OECD 2018

# Adhesión a la OCDE y a los valores de la Organización

París, 28 de mayo de 2018

### Resumen ejecutivo

Convertirse en miembro de la OCDE es un procedimiento complejo que va más allá de la firma de su Convención fundadora. Los países que deseen convertirse en miembros de la OCDE deben demostrar “disposición” y “compromiso” para cumplir esencialmente dos requisitos fundamentales: (i) sociedades democráticas comprometidas con el Estado de derecho y la protección de los derechos humanos; y (ii) economías abiertas, transparentes y de libre mercado.

Los criterios de adhesión de la OCDE han sido abordados en varias Reuniones del Consejo Ministerial de la OCDE (RCM). En la RCM 2017, la OCDE adoptó un marco de examen de los posibles miembros (*Framework for Consideration of Prospective Members*). El marco exige adhesión, “progresar hacia” la adhesión y/o incorporación a una docena de instrumentos basados en las reglas de mercado de la OCDE (sobre evasión y elusión fiscales, gobierno corporativo, protección de inversores extranjeros, etc.). En cambio, el marco ofrece solamente una lista indicativa de indicadores para medir el compromiso del país con los valores de la OCDE en lo que se refiere al Estado de derecho, la integridad pública y los derechos humanos.

El marco actual para los posibles miembros podría mejorarse (i) asegurando que la lista actual de indicadores se tenga en cuenta de manera efectiva, y no se considere como lista indicativa y (ii) se añadan criterios adicionales para evaluar el desempeño de los posibles miembros en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores.

En este documento, se aplican a los miembros actuales de la OCDE, así como a los países candidatos a la adhesión, o a los que pueden estar interesados en un proceso de adhesión a la OCDE, tanto la lista indicativa del marco como un par de índices adicionales relacionados con los derechos de los trabajadores.

El resultado sugiere que varios países, incluyendo los miembros actuales, probablemente presenten un bajo desempeño si se aplicara dicho marco mejorado. En consecuencia, el futuro proceso de adhesión debería aplicar rigurosamente los criterios relativos al Estado de derecho, los derechos humanos y los derechos laborales. Asimismo, indica que la Organización debería considerar como prioritarios el Estado de derecho efectivo y la observancia de los derechos fundamentales.

Debería darse a los sindicatos y a otras organizaciones de la sociedad civil de los países interesados, así como a las partes interesadas institucionales de la OCDE, incluyendo la TUAC, la oportunidad de aportar su propia contribución en la fase previa a la adhesión y más adelante, sobre las cuestiones relativas al Estado de derecho y al respeto de los derechos humanos, y velar por que estas aportaciones sean tenidas en cuenta.



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
Commission  
*syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

# Implementación de la Guía de la OCDE de Diligencia Debida

París, 28 de mayo de 2018

## Resumen ejecutivo

La Guía establece un marco de diligencia debida de seis etapas que han de utilizar las empresas para evitar y abordar los impactos adversos de sus actividades, cadenas de suministro y relaciones comerciales en *todos* los aspectos correspondientes al marco de las Directrices para las EMN: (i) divulgación de información; (ii) derechos humanos; (iii) empleo y relaciones laborales; (iv) medio ambiente; (v) corrupción y soborno; y (vi) los intereses de los consumidores. Las empresas no pueden “escoger” qué impactos adversos deben evitar y abordar, aun cuando tengan que establecer prioridades con arreglo a la gravedad y la probabilidad.

La Guía explica que “[L]a participación de las partes interesadas afectadas es importante durante todo el proceso de diligencia debida” y que las partes interesadas incluyen a los trabajadores y a sus sindicatos dentro de la empresa y a la cadena de suministro de la empresa. La Guía reconoce las relaciones laborales como una forma de compromiso de las partes interesadas. Asimismo, señala los acuerdos entre empresas y sindicatos como vía para que las empresas eviten y aborden los impactos adversos sobre los trabajadores: los convenios colectivos, los Acuerdos Marco mundiales, los protocolos y los Memorandos de entendimiento en su conjunto forman parte de la diligencia debida.

La adopción de la Recomendación del Consejo que promueve la Guía es un hito importante. El nivel de aplicación de una debida diligencia efectiva por parte de las empresas, de acuerdo con la Guía de la OCDE, dependerá en última instancia de la acción gubernamental. Varios países de la OCDE ya han tomado medidas en este sentido, incluyendo la introducción de medidas legislativas vinculantes. La TUAC insta a los gobiernos de los países adherentes a implementar el siguiente *Plan de 5 puntos*:

1. Introducir una diligencia debida obligatoria que cubra todos los temas de las Directrices para las EMN de la OCDE (incluyendo *todos* los derechos humanos) y establezca la responsabilidad corporativa;
2. Reforzar la coherencia de las políticas mediante la introducción de cláusulas vinculantes de diligencia debida en los acuerdos de comercio e inversión, los créditos a la exportación, la financiación para el desarrollo y la contratación pública;
3. Supervisar el cumplimiento de la empresa con el marco de la diligencia debida de la OCDE;

- 4.** Fortalecer la participación de las partes interesadas mediante el apoyo al desarrollo de capacidades en relación con la diligencia debida para los sindicatos y otras partes interesadas;
- 5.** Difundir la Guía, garantizando que los Puntos de Contacto Nacionales cuenten con los recursos necesarios para su difusión, trabajando en colaboración con los interlocutores sociales/partes interesadas.

La OCDE también ha de desempeñar un papel central en la promoción de la Guía. Debería elaborar un plan de implementación, basándose en las enseñanzas aprendidas de sus programas de seguimiento para la promoción de la guía de diligencia debida sectorial, e incluir la participación de la TUAC, la BIAC y OECD Watch. La implementación efectiva de la Guía requerirá de los recursos adecuados.



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

## **TUAC INSTA A LA OCDE A PRESERVAR LOS VALORES FUNDAMENTALES TRAS LA ADHESIÓN DE COLOMBIA A LA OCDE PARÍS, 30 DE MAYO DE 2018**

En la Reunión del Consejo Ministerial de la OCDE de 2018, Colombia pasó a formar parte de la OCDE, junto con Lituania, sin haber conseguido realizar sobre el terreno el progreso suficiente y satisfactorio en lo que se refiere al respeto de los derechos humanos que espera y demanda el proceso de adhesión. Los sindicatos siguen sumamente preocupados por la situación actual en Colombia de los derechos y la seguridad de los trabajadores, de los sindicatos y de otros defensores de los derechos humanos.

- La TUAC continuará trabajando con los sindicatos colombianos y la Agrupación Global Unions para exigir al Gobierno de Colombia que cumpla con sus compromisos en el próximo marco de seguimiento posterior a la adhesión.
- En los futuros procesos de adhesión, la OCDE debería conceder mayor prioridad a las cuestiones relativas a un Estado de derecho efectivo y al respeto de los derechos humanos.
- Los miembros de la OCDE comparten un compromiso común con los valores fundamentales de la democracia, el Estado de derecho y los derechos humanos, que son la base para la afinidad de valores y perspectivas de los miembros de la OCDE. Es imperativo que la OCDE defienda estos valores fundamentales y conserve su tradición de exigir normas de adhesión estrictas.

La TUAC reconoce el trabajo llevado a cabo por la OCDE en los últimos cinco años para evaluar los progresos de Colombia relativos al respeto de los derechos laborales, incluyendo los derechos y la seguridad de los sindicalistas colombianos. Este proceso sin precedentes permitió formular valiosas recomendaciones para que Colombia combata la violencia contra los sindicalistas, reduzca el trabajo informal, fortalezca la aplicación de la legislación laboral y respalde la negociación colectiva.

Sin embargo, hechos recientes demuestran que Colombia sigue incumpliendo sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluyendo la protección de los sindicalistas y los derechos de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos, así como a entablar negociaciones colectivas. Pese a los 22 sindicalistas asesinados en 2017, un aumento en relación con los 20 asesinados en 2016, las autoridades les redujeron o retiraron la protección. En lo que ha transcurrido de 2018, ya han sido asesinados 5 sindicalistas. En 2017, la impunidad por los crímenes cometidos contra los sindicalistas se mantuvo constante en un 95%. El trabajo informal ascendió al 65,9%, y aumentó al 87% en la agricultura. La inspección laboral siguió mostrándose deficiente y las mejoras en la negociación colectiva fueron limitadas.

Los miembros de la OCDE comparten un compromiso común con los valores fundamentales de la democracia, el Estado de derecho y los derechos humanos, que cimientan la afinidad de valores y perspectivas de los miembros de la OCDE. Es imperativo que la OCDE preserve estos valores fundamentales y defienda su tradicional exigencia de estrictas normas de adhesión. La adhesión de Colombia a la OCDE debe dar pie a la implementación de políticas y prácticas que brinden sobre el terreno mejoras sostenibles para los ciudadanos colombianos, incluyendo a los trabajadores y a los sindicalistas.

Colombia ahora estará sujeta a un “marco de seguimiento posterior a la adhesión” en diversos ámbitos en materia de políticas en los que la OCDE espera un mejor desempeño, tales como el poder judicial y los derechos laborales. Para ello se requiere una estricta implementación de las condiciones posteriores a la adhesión en lo que se refiere a la seguridad sindical, los derechos laborales y la eficacia del sistema judicial en un proceso transparente en el que participen tanto los sindicatos colombianos como la TUAC. La TUAC continuará trabajando con los sindicatos y afiliados colombianos y con la CSI para exigir al Gobierno de Colombia que dé cabal cumplimiento a sus compromisos.

En los futuros procesos de adhesión, la OCDE deberá conceder mayor prioridad a las cuestiones relativas a un Estado efectivo de derecho y al respeto de los derechos humanos. Este enfoque incluye la introducción de criterios sobre los derechos de los trabajadores en el proceso de evaluación de preadhesión y la oportunidad de tener en cuenta la información proporcionada por los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil de los países candidatos, así como de la TUAC desde las primeras etapas.

#### **Más información:**

TUAC Submission on Trade Union Rights and Safety in Colombia, 132nd Session of the Employment, Labour and Social Affairs Committee (Presentación de TUAC sobre derechos y seguridad sindical en Colombia, 132ª sesión de la Comisión de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales), 8 de marzo de 2018  
<https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/03/18-03t tu 07-ELSAC TUAC -Sub Fin-1.pdf>

“No Progress on Trade Union Rights and Safety in Colombia? No OECD Accession” say Colombian Trade Unionists (“¿No avanza la seguridad y los derechos sindicales en Colombia? No hay adhesión a la OCDE”, afirman los sindicalistas colombianos): <https://tuac.org/news/no-progress-trade-union-rights-safety-colombia-no-oecd-accession/>

TUAC Briefing: OECD Membership and the Values of the Organisation (Adhesión a la OCDE y los valores de la Organización), 28 de mayo de 2018 : <https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/140PS E 8-membership.pdf>



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
Commission  
*syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

**BASED IN PARIS 2018**  
FOUNDED IN LONDON 1948

## **Comentarios de la TUAC sobre las Perspectivas del empleo de la OCDE 2018 - Promover sistemas de negociación colectiva coordinados y multiempresariales**

Paris, Julio 2018

### **Argumentos a favor de la negociación colectiva descentralizada**

Durante décadas, las organizaciones internacionales han considerado que la negociación colectiva debería tener lugar a nivel de las empresas individuales. Por ejemplo, la [Estrategia de empleo de 1994](#) de la OCDE impulsó una negociación colectiva más firme al insistir en que era preciso eliminar el instrumento de extensión administrativa de los convenios colectivos para todas las empresas (y sus trabajadores) dentro de un determinado sector. Por su parte, el FMI rara vez ha perdido la oportunidad de debilitar los sistemas de negociación colectiva a nivel sectorial cuando un país solicita su asistencia financiera.

Esta visión a favor de la negociación colectiva descentralizada se basa en un argumento tanto macroeconómico como microeconómico. Ambos reflejan la idea de que los acuerdos de negociación de nivel superior, sectorial o multiempresarial son perjudiciales porque favorecen a los "integrados" a expensas de los "excluidos".

El argumento macroeconómico afirma que los sistemas de negociación colectiva multiempresariales, tales como los sectoriales, fortalecen la posición negociadora de la fuerza laboral al reducir las opciones "externas" de las que podría disponer la dirección de la empresa en caso contrario. Los salarios aumentan pero a costa de la creación de puestos de trabajo suficientes para los desempleados. Esta última constatación es particularmente cierta cuando la rigidez de los salarios impide que las empresas respondan a un choque negativo de demanda agregada renunciando a los salarios a cambio de mantener los empleos.

El argumento microeconómico consiste en que el vínculo entre los salarios y la productividad individual a nivel de empresa se rompe cuando se establecen normas salariales comunes de nivel más alto. A medida que el rendimiento de la productividad diverge entre las empresas, aquellas que registran una menor productividad acabarán arruinándose y sus trabajadores se verán excluidos del empleo.

### **Los sistemas de negociación colectiva totalmente descentralizados generan menor desempeño del empleo**

Las mismas organizaciones internacionales que participaron activamente en la promoción de la negociación colectiva a nivel de la empresa han publicado una nueva investigación que cuestiona, si no contradice, la opinión de que la negociación colectiva descentralizada mejora el desempeño del mercado laboral. En un documento de

investigación reciente, el FMI considera que las reformas que desplazan la negociación colectiva hacia el nivel de la empresa aumentarían el PIB per cápita en 5 puntos porcentuales... en un período de 50 años. En otras palabras, el impulso al crecimiento promedio anual durante estos 50 años sería menos del 0,1%. Además, el coeficiente estimado no es estadísticamente significativo.

Sin embargo, en las [Perspectivas del empleo](#) de la OCDE de 2018 pueden encontrarse las investigaciones más convincentes que cuestionan las reformas que desplazan la negociación colectiva a nivel de la empresa. Aquí, la OCDE comienza por clasificar a los países en cinco sistemas diferentes de negociación colectiva. La posición de cada país en esta clasificación puede fluctuar durante el período 1980-2015:

- **Sistemas de negociación colectiva predominantemente centralizados y poco coordinados.** En 2015: Francia, Islandia, Italia, Portugal, Eslovenia, España y Suiza.
- **Sistemas de negociación colectiva predominantemente centralizados y coordinados.** En 2015, Bélgica y Finlandia.
- **Sistemas organizados de negociación colectiva descentralizados y coordinados.** En 2015, Austria, Dinamarca, Alemania, los Países Bajos, Noruega y Suecia.
- **Sistemas de negociación colectiva en gran parte descentralizados.** En 2015: Australia, Irlanda, Japón, Grecia, Luxemburgo y la República Eslovaca.
- **Sistemas de negociación colectiva totalmente descentralizados.** En 2015: Canadá, Chile, la República Checa, Estonia, Hungría, Corea, Letonia, Lituania, México, Nueva Zelanda, Polonia, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos

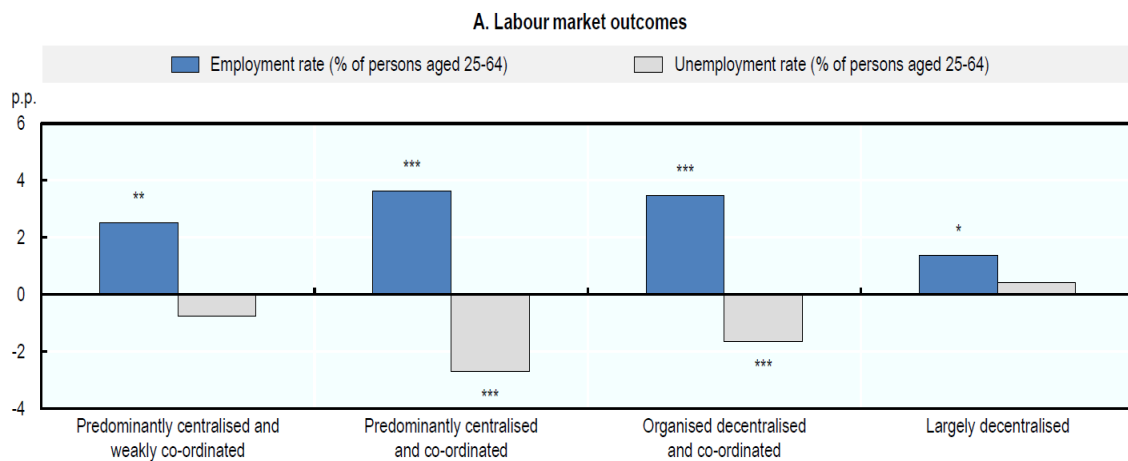
Esta clasificación constituye la base para una estimación econométrica del impacto que ejercen diferentes sistemas de negociación colectiva en el desempeño del mercado laboral, con factores tales como la situación del ciclo económico, las características de la fuerza de trabajo y el uso de contratos temporales bajo control. Los resultados se expresan en comparación con el sistema de negociación *totalmente* descentralizada. Este último se define como un modelo en el que la negociación se limita esencialmente a nivel de la empresa, sin coordinación o muy poca coordinación entre las organizaciones de nivel superior o la influencia gubernamental.

Las conclusiones de la OCDE son sorprendentes: *"los sistemas coordinados -incluidos los caracterizados por la descentralización organizada- están vinculados a un mayor empleo y un menor desempleo (también para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco calificados) que los sistemas totalmente descentralizados. Los sistemas predominantemente centralizados sin coordinación se encuentran más bien en el medio"*. Lo que más importa para el desempeño del mercado laboral no es si la negociación colectiva tiene lugar a nivel de empresa, sino si existe una coordinación. Como puede observarse en el gráfico siguiente, en comparación con un sistema de negociación colectiva totalmente descentralizado, las tasas de empleo son significativamente más altas cuando los sindicatos y las federaciones de empleadores logran armonizar las prioridades en materia de negociación colectiva de las diferentes partes negociadoras con objetivos comunes (En 2015, Bélgica, los países nórdicos, Alemania, Austria y los Países Bajos fueron considerados por la OCDE como sistemas coordinados).

Al mismo tiempo, los sistemas de negociación colectiva predominantemente centralizados (Francia, España, Suiza, Islandia, Italia, Portugal y Eslovenia), aunque solo sean escasamente coordinados, también muestran resultados de empleo relativamente mejores en comparación con la negociación colectiva descentralizada. La negociación descentralizada en gran medida (Irlanda, Japón, Grecia, Eslovaquia, Australia, Luxemburgo) funciona mejor que la negociación descentralizada, pero solo un poco mejor y todavía mucho menos en comparación con los otros sistemas mencionados anteriormente. Por definición, las economías con una negociación colectiva totalmente descentralizada cierran esta clasificación y muestran un desempeño del mercado de trabajo inferior en comparación con todos los demás modelos (EE. UU., RU, Canadá, Nueva Zelanda, Polonia, Chile, Corea, Irlanda, países bálticos y Turquía).

### *Sistemas de negociación colectiva y resultados de empleo*

Diferencia en los puntos porcentuales con respecto a los sistemas totalmente descentralizados  
Difference in percentage points with respect to fully decentralised systems



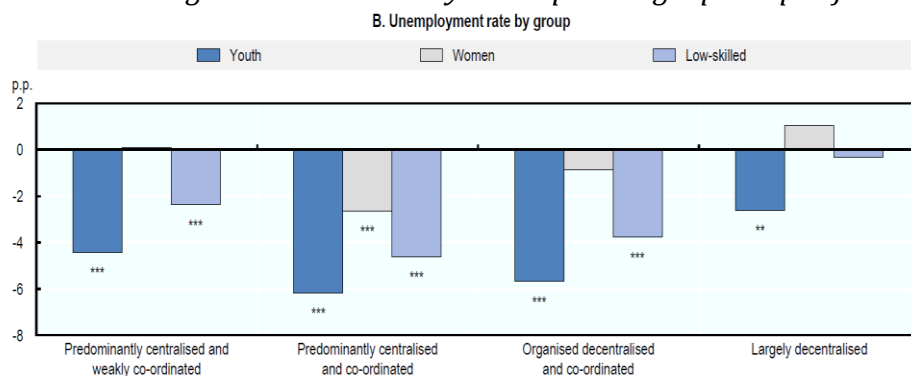
Fuente: Perspectivas del empleo de la OCDE 2008

### **Mejor situación para los jóvenes, las mujeres y los trabajadores poco calificados en sistemas más centralizados**

Los sistemas más centralizados de negociación colectiva a menudo son acusados de proteger a los trabajadores que ya tienen trabajo ("integrados") a expensas de los trabajadores más vulnerables que tienen dificultades para acceder al mercado laboral ("excluidos"). La nueva investigación de la OCDE contradice esta teoría. En comparación con la negociación colectiva totalmente descentralizada, las tasas de desempleo para grupos como los jóvenes, las mujeres y las personas poco cualificadas son significativamente menores en los sistemas de negociación colectiva coordinados y/o centralizados (véase el siguiente gráfico).



## Sistemas de negociación colectiva y desempleo de grupos específicos



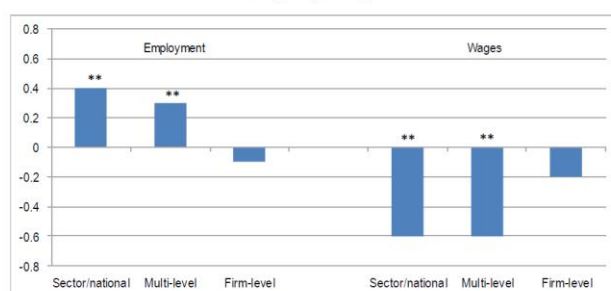
Fuente: OCDE

## La resiliencia del mercado de trabajo

Una edición anterior de las [Perspectivas de empleo](#) de la OCDE no pudo demostrar el otro argumento según el cual la negociación colectiva a nivel de empresa salva puestos de trabajo en caso de un choque de demanda negativa. En cambio, la conclusión fue que las empresas cubiertas por acuerdos de negociación colectiva centralizados y a múltiples niveles experimentaron un mejor desempeño laboral en los cuatro años posteriores a la crisis de 2009 en comparación con las empresas que carecían de convenio colectivo, aun cuando las negociaciones a nivel de empresa parecen empeorar la situación (véase el siguiente gráfico). Como afirmó la OCDE en ese momento, los regímenes de reducción del tiempo de trabajo, en los que el gobierno interviene financieramente para compensar el impacto de la reducción de horas de trabajo y el pago semanal sobre los trabajadores, están impulsando este fenómeno de resiliencia del mercado laboral. La presencia de organizaciones sindicales y sindicales nacionales y/o sectoriales sólidas entabla un diálogo político para establecer o implementar regímenes de reducción de tiempo de trabajo mucho más sencillos, lo que explica este vínculo entre la negociación centralizada y a múltiples niveles y la resiliencia laboral que revela la OCDE.

Gráfico. El papel desempeñado por las disposiciones de la negociación colectiva para los ajustes a la Gran Recesión a nivel de empresa / Diferencia de puntos porcentuales entre el crecimiento posterior y previo a la crisis debido al aumento de 10 pp en la cobertura de negociación colectiva

Box Figure. The role of collective bargaining arrangements for firm-level adjustments to the Great Recession  
Percentage point difference between post- and pre-crisis growth due to a 10 percentage point increase in collective bargaining coverage



Note: \*, \*\*, \*\*\* denote statistical significance at the 10%, 5% and 1% levels based on standard errors that are clustered by country and industry.  
Source: OECD calculations based on ORBIS (2000-2012) and the Structure of Earnings Survey (2006).

Nota: \*, \*\*, \*\*\*, denotan relevancia estadística a los niveles del 10%, 5% y 1% basados en los errores estándar agrupados por país y sector.

Fuente: OECD

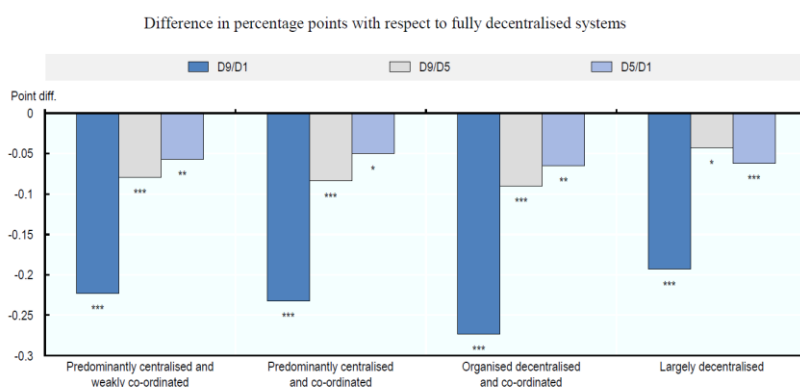
## Negativo para la desigualdad

Además de concluir que la negociación totalmente descentralizada va de la mano con un desempeño inferior en el mercado laboral, el informe de la OCDE también señala el hecho de que este tipo de negociación está incrementando la desigualdad. Para los trabajadores a tiempo completo, la proporción (ratio) salarial del 10% de los trabajadores situados en el noveno decil salarial más alto en comparación con el salario de los trabajadores en el decil más bajo es más comprimida en los sistemas de negociación colectiva que no están completamente descentralizados (véase el siguiente gráfico).

Al profundizar en los microdatos, el informe de la OCDE encuentra que la negociación colectiva fortalece la posición salarial relativa de los trabajadores con menor nivel de educación, especialmente en el caso de la negociación colectiva sectorial. Si bien el informe de la OCDE no profundiza en este sentido, el trasfondo de este hallazgo es que tales trabajadores son más vulnerables al poder de los empleadores que establecen salarios unilateralmente y a su propia discreción en lugar de pagar el salario que prevalece en el mercado. Aun cuando los trabajadores mejor calificados y con mejor nivel educativo pueden contrarrestar el poder del empleador cambiando de puesto de trabajo en otra empresa, los trabajadores que están en el extremo inferior de la escala laboral tienen menor tendencia a optar por esta posibilidad (ya que tienen menos información sobre empleos alternativos y los niveles salariales existentes en otro lugar, tienen menos recursos para realizar esfuerzos substanciales en la búsqueda de empleo o de comprometerse con un nuevo empleo y/o recurren en menor medida al uso de técnicas de negociación utilizando la amenaza de cambiar de empleo como elemento de presión). Para estos trabajadores en particular, una negociación colectiva más contundente es un contrapeso necesario. En consecuencia, no es sorprendente encontrar un ratio salarial mucho más comprimido cuando la negociación colectiva es más contundente.

### *Negociación colectiva y distribución salarial*

Diferencia en puntos porcentuales con respecto a sistemas totalmente descentralizados



Note: \*\*\*, \*\*, \*: statistically significant at the 1, 5 and 10% levels, respectively. Results are based on OLS regressions including country and year dummies, collective bargaining coverage, log of average years of education, female employment share and institutional variables (tax wedges, product market regulation, employment protection legislation (both temporary and permanent), ratio of minimum wage to median wage and gross unemployment benefit replacement rate). Earnings inequality measures are based on gross earnings of full-time wage and salary workers. D1, D5 and D9 stand for the first, fifth and ninth decile of the wage distribution.

Source: OECD estimates. Details on sources and definitions can be found in Annex 4.B.

## **Aún así, continúan las recomendaciones de políticas encaminadas a restringir la extensión de los convenios sectoriales**

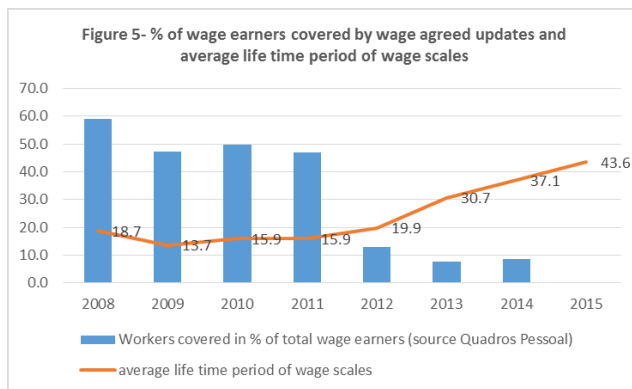
No obstante, en lo que respecta a las recomendaciones de políticas, la Perspectiva del empleo 2018 no ofrece una posición clara a favor de los sólidos elementos de la coordinación y centralización de los sistemas de negociación colectiva. Siguen centrándose en las medidas en materia de política que debilitan el poder de este instrumento para establecer normas salariales a nivel sectorial, entre otros:

- Presentar la extensión de la validez administrativa de los convenios sectoriales a condición de que el convenio colectivo inicial sea firmado por el empleador y/o las organizaciones sindicales que representen una parte "razonable" de los trabajadores;
- Presentar el uso de extensiones administrativas a la prueba de "interés público", tales como el impacto sobre el empleo. Por lo tanto, la OCDE considera que la extensión puede ser contraria al interés público, una opinión que no comparte la OIT<sup>i</sup> y el enfoque adoptado por muchos países, para los que el interés público se refiere a la necesidad de establecer fondos de formación o la necesidad de evitar el dumping salarial facilitaría (¡no restringiría!) el uso de extensiones.
- Permitir que las empresas soliciten al Ministerio de Trabajo una exención del convenio, o de establecer un criterio predefinido y claro para las exenciones, como condición para la extensión.
- Proporcione diferentes condiciones salariales dentro del acuerdo sectorial según la región, el tamaño o la antigüedad de las empresas.
- Introducir cláusulas de apertura o exclusión que permitan a las empresas individuales desviarse de los convenios sectoriales.

La experiencia con estas medidas dista mucho de ser positiva. Varias de estas medidas fueron solicitadas por la "troika" (FMI-BCE-Comisión Europea) para las economías europeas que más sufrieron durante la crisis financiera y del euro. Cuando se aplicaron, resultaron en un grave debilitamiento, o incluso en un colapso total, de la cobertura de negociación colectiva. El caso de Portugal, donde la cobertura de nuevos convenios colectivos que actualizan los salarios cayó del 58% de los trabajadores a solo el 9% después de imponer un umbral de representatividad del 60%, proporciona un vivo ejemplo. Las asociaciones de empleadores se mostraron extremadamente reacios a negociar cualquier nuevo convenio colectivo ya que temían que los empleadores no miembros de la asociación aprovecharan la ausencia de extensión como una oportunidad para socavar el convenio colectivo.

*Portugal: Descenso de la cobertura de los convenios colectivos que actualizaban los salarios*

Gráfico 5: % de asalariados cubiertos por la actualización salarial de los convenios y período de vigencia media de las escalas salariales



No obstante, la disminución de la cobertura de negociación colectiva no fue el único resultado. Los estudios de caso por país de la investigación del ETUI<sup>ii</sup> (España, entre otros) subrayan el hecho de que los propios empleadores experimentaron las reformas de la negociación colectiva como negativas. Los empleadores informaron que las reformas habían perjudicado el clima social y la confianza mediante la reintroducción del tema de la distribución del valor agregado y la "lucha de clases" desde el nivel sectorial hasta las bases. Además, estos conflictos sociales se delegaron a los tribunales laborales, lo que aumentó el papel del sistema judicial en la gestión de la empresa, una tendencia muy poco apreciada por los empleadores.

## Conclusiones

Son dos las conclusiones que pueden extraerse.

En primer lugar, debe rechazarse la opinión tradicional de que las desigualdades más altas son el precio inevitable a pagar para mejorar el rendimiento del mercado de trabajo. La negociación colectiva multiempresarial y coordinada respalda un desempeño laboral más sólido y, al mismo tiempo, también reduce las desigualdades salariales. Por el contrario, la negociación colectiva descentralizada a nivel de la empresa favorece el aumento de las desigualdades y, a la vez, produce menores resultados de empleo.

En segundo lugar, los responsables de las políticas deben dejar de presentar propuestas que debiliten o vacíen de sentido los sistemas existentes de negociación colectiva multiempresarial. Como se describió anteriormente, parece haber mucha capacidad de invención, especialmente cuando se trata de someter la extensión administrativa de los convenios sectoriales a todo tipo de condiciones. Tales propuestas debilitan el papel de las normas salariales comunes a nivel sectorial, arriesgándose así a desequilibrar los actuales sistemas de negociación colectiva y reducir la cobertura de la negociación y, al final, a debilitar la capacidad de coordinación. Conseguirían aquello que debería evitarse sobre la base de la propia investigación de la OCDE: pasar de un sistema de negociación colectiva a un sistema de negociación no coordinado y/o únicamente a nivel de la empresa o, lo que es peor, ninguna negociación colectiva en absoluto.

<sup>ii</sup> Hayter, S. y Visser, J. (2017) "The application and extension of collective agreements: Enhancing the inclusiveness of labour protection", Revista Internacional del Trabajo

---

<sup>ii</sup> Koukiadaki, Tavora y Lucio (2016) "Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis"  
Publicación del ETUI, Bruselas.



Trade Union  
Advisory Committee  
to the OECD  
*Commission  
syndicale consultative  
auprès de l'OCDE*

---

BASED IN PARIS 2018  
FOUNDED IN LONDON 1948

---

# **Comentarios de la TUAC sobre el Marco inclusivo para la implementación de las medidas contra la erosión de las bases imponibles y del traslado de beneficios (BEPS)**

## **Lima, 27-28 de junio de 2018**

En nombre de la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC), que representa las confederaciones sindicales nacionales de los países de la OCDE, incluyendo la CUT Chile, agradecemos la oportunidad de contribuir a la 5ª reunión del Marco inclusivo para la implementación de las medidas BEPS.

Son tres los mensajes clave que deseamos compartir hoy:

- La necesidad de una mejor participación de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil en el marco inclusivo, ya que la evasión fiscal y la planificación fiscal agresiva conciernen a todos los interesados, no solo a las empresas y a la instancia recaudadora de impuestos.
- La necesidad de que la OCDE y el G20 lleguen a un acuerdo para la formulación de recomendaciones ambiciosas en 2020 sobre la fiscalidad de la economía digital;
- La necesidad de entablar un nuevo diálogo sobre una versión pública del marco de presentación de informes país por país también para 2020;
- La necesidad de garantizar la eficacia de la cuantificación y la presentación de informes sobre el impacto de las medidas BEPS, de conformidad con lo requerido en BEPS (Acción 11).

### **(Participación de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil en el marco inclusivo)**

Visto el número de países que participan, este marco ha demostrado ser positivo al incorporar a países no pertenecientes a la OCDE. Son miembros 116 países, cuando hace solo un año eran 99.

En lo que se refiere a la participación de organizaciones de la sociedad civil, empresas y sindicatos, cabe señalar que todavía puede mejorarse. Aun cuando hemos sido invitados a reuniones y redes regionales, así como a consultas en línea, el acceso directo a la reunión del marco inclusivo como tal es muy limitado. Respetamos totalmente la decisión de

mantener cerradas algunas sesiones, pero para garantizar una consulta significativa, habría sido útil tener acceso al orden del día de su reunión, para estar mejor informados y asegurarnos de que nuestra aportación concuerde con sus discusiones. No hemos recibido el orden del día de su reunión, lo que habría sido una práctica habitual para un evento organizado por la OCDE. Existe el riesgo de que este marco sea inclusivo solo para las administraciones fiscales, y excluya a las demás partes interesadas.

En términos más generales, quisiéramos reiterar nuestras preocupaciones anteriores sobre la importancia de llegar a los sindicatos y los trabajadores de empresas afectados por operaciones y prácticas de evasión fiscal. El Plan de Acción BEPS de 2015 supone que la transparencia tributaria de las empresas multinacionales (EMN) es importante únicamente para los gobiernos y sus administraciones fiscales. Por nuestra parte, cuestionamos este punto de vista. El impacto de las prácticas de evasión fiscal por parte de las EMN no se limita a los ingresos del gobierno, también pueden afectar a los trabajadores. Los sindicatos han demostrado que las actividades de planificación fiscal agresiva pueden debilitar los derechos de los trabajadores de las EMN a disponer de salarios decentes y de una parte equitativa de la riqueza y ganancias creadas por las EMN, así como su derecho a la negociación colectiva y a la información y consulta (cuando en realidad las actividades de planificación fiscal agresiva conducen a la fragmentación corporativa).

### **(Recomendaciones ambiciosas sobre la fiscalidad de la economía digital)**

Se espera que la OCDE presente un informe sobre la fiscalidad de la economía digital al G20 en 2020. El informe provisional más reciente de la OCDE sobre la fiscalidad de la economía digital ofrece diferentes opciones para ayudar a compensar la no imposición de las empresas digitales. Las medidas propuestas equivalen a un parche, no a una cura para la enfermedad: adaptar los tratados para tener en cuenta la presencia digital y reformar las pautas de los precios de transferencia. Persisten las dificultades fiscales que plantean las actividades comerciales transfronterizas basadas en datos. Las Directrices oficiales de la OCDE en materia de precios de transferencia tenían 360 páginas en 2010. Después del Plan de Acción BEPS de 2015, el número de páginas es superior a 600. Se está añadiendo complejidad a la normativa sin resolver necesariamente el problema. Como hemos argumentado antes, la OCDE debería adoptar una nueva perspectiva del método de prorrateo como alternativa creíble y mucho más simple al principio de plena competencia.

### **(Entablar el diálogo sobre una versión pública del informe país por país)**

A medida que se desarrolle la implementación de la Acción 13 de las medidas BEPS en la presentación de informes país por país, y que la administración tributaria intercambie informes de empresas individuales, reiteramos nuestra preocupación de que el marco excluya toda posibilidad de difusión pública. Los sindicatos creen firmemente que la presentación de informes públicos ayudaría a todos los interesados, también a las propias empresas, a garantizar la igualdad de condiciones entre competidores. No nos parece que exista una oposición o que deba elegirse entre la transparencia fiscal y la confidencialidad comercial. Es importante para los trabajadores empleados por una multinacional que se

les dé confianza, o no, en la parte justa que les corresponde de la riqueza creada por la empresa. Esperamos que la próxima revisión del marco para 2020 incluya una discusión sobre un mecanismo de difusión pública. Esta cuestión nunca se abordó, ni se discutió durante la preparación del Plan de Acción BEPS en 2013-2015. Necesitamos un debate debidamente informado.

### **(Cuantificar y presentar informes sobre el impacto de las medidas BEPS)**

El impacto del Plan de Acción BEPS en su conjunto todavía no se ha percibido, o al menos no se conoce con certeza. Las cifras disponibles en Europa sugieren que las tasas impositivas efectivas pagadas por las empresas mundiales siguen siendo anormalmente bajas.

Este es el motivo por el que apoyamos plenamente la implementación de la Acción 11 del paquete de medidas BEPS sobre cuantificación y monitoreo de las prácticas BEPS, incluyendo la presentación de informes efectiva sobre 6 indicadores + 2 indicadores "futuros" identificados en el informe final de 2015. Debe exigirse a las empresas sujetas al marco de informes país por país en la Acción 13, que difundan públicamente estos indicadores. En particular dos:

- Las tasas impositivas efectivas de las grandes empresas multinacionales y sus filiales en comparación con la tasa efectiva de impuestos de las entidades no multinacionales con características similares;
- Las tasas de beneficios comparadas con las tasas impositivas efectivas

Como parte de la implementación de la Acción 13 de las medidas BEPS, queda entendido que la Secretaría de la OCDE recibirá los datos de los informes país por país de forma anónima. Estos datos no deben convertirse en información propiedad de la OCDE. Deben hacerse públicos y utilizarse para garantizar que tengamos toda la información disponible sobre los indicadores relativos a la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios.

Muchas gracias.



## Anexo: Indicadores de la OCDE (Acción 11 de las medidas BEPS)

Qué medir	Indicador OCDE	Dato
A. Desconexión entre actividades económicas reales y financieras	1. Concentración de altos niveles de inversión extranjera directa (IED) en relación con el PIB	Nivel macro
B. Diferencias de las tasas de beneficios en las principales EMN mundiales (por ejemplo, las 250 primeras)	2. Tasas de beneficios diferenciales en comparación con las tasas impositivas efectivas	Nivel empresa
	3. Tasas de beneficios diferenciales entre entornos fiscales favorables y las actividades mundiales de las EMN	Nivel empresa
C. Diferencias en las tasas impositivas efectivas de las EMN contrastadas con no-EMN "comparables"	4. Tasas impositivas efectivas de grandes filiales de EMN en relación con las entidades no-EMN de características similares	Nivel empresa
D. Traslado de beneficios a través de intangibles	5. Concentración de altos niveles de ingresos por regalías en relación con el gasto de I+D	Nivel macro
E. Traslado de beneficios a través de intereses	6. Gastos por intereses en relación con los ingresos de las filiales de EMN en entornos con una elevada presión fiscal	Nivel empresa
Indicadores futuros	#. Tasas de beneficios comparadas con las tasas impositivas efectivas para las EMN nacionales (sede) y las actividades en el extranjero	Nivel empresa
	#. Tasas diferenciales del rendimiento de la inversión en IED relacionadas con entidades que tienen un cometido especial (ECE)	Nivel macro