

Reunión del Comité de Enlace TUAC-OCDE
15.00 – 18.00 horas, 10 de diciembre de 2018

*Crecimiento y responsabilidad hoy,
transiciones justas para mañana*

Documento de discusión preparado por la TUAC
Versión final, 23 de noviembre

Índice

Documento de discusión preparado por la TUAC Versión final, 23 de noviembre.....	1
Índice.....	1
1. Devolver a nuestras economías un sólido crecimiento, asegurando la responsabilidad corporativa.....	2
1.1. ¿Qué es lo que no funciona con la “recuperación” actual y qué debe hacerse?.....	2
1.1.1. Ortodoxia anterior a la crisis	2
1.1.2. Una crisis del trabajo.....	3
1.1.3. El riesgo de una “desintegración” multilateral.....	3
1.1.4. Recomendaciones de la TUAC	4
1.2. Un enfoque integrado para la responsabilidad corporativa.....	4
1.2.1. El arbitraje regulador se está convirtiendo en una parte del “plan empresarial”	4
1.2.2. Reforzar la implementación de las Directrices de las EMN y de la Guía de diligencia debida	5
1.2.3. Recomendaciones de la TUAC	6
1.3. Preguntas al Comité de Enlace:	6
2. Transiciones justas hacia un futuro del trabajo más verde y digital	6
2.1. Diseñar un discurso sobre el futuro del trabajo.....	7
2.1.1. La Estrategia revisada para el empleo	7
2.1.2. Crecientes desafíos para el pleno empleo de calidad	8
2.1.3. Educación y competencias	9
2.1.4. Recomendaciones de la TUAC	9
2.2. Las transiciones justas y los desafíos en el ámbito de la regulación.....	9
2.2.1. Gestión de las transiciones hacia economías bajas en carbono y digitalizadas.....	10
2.2.2. Un enfoque a la innovación digital centrada en el trabajador	10
2.2.3. La concentración de las empresas digitales.....	11
2.2.4. Recomendaciones de la TUAC	11
Preguntas al Comité de Enlace:	12

1. Devolver a nuestras economías un sólido crecimiento, asegurando la responsabilidad corporativa

1. Hace diez años, el documento de TUAC presentado en la reunión del Comité de Enlace afirmó que *"el desencadenante inicial [de la crisis financiera de 2008] fue el modelo de crecimiento insostenible que prevaleció en todas las economías de la OCDE: un modelo que no estaba basado en la economía real, con aumentos salariales que reflejaran el crecimiento de la productividad, sino sobre el consumo e inversión financiados por la deuda y la excesiva influencia del sector privado"*.¹ El documento también expresaba su preocupación por el *"arbitraje regulador institucionalizado y generalizado entre los distintos lugares"* y *"la gobernanza con una visión a corto plazo de la empresa y el valor para los accionistas que socavan la integridad del mercado y los intereses a largo plazo de los accionistas"*. Diez años más tarde, hay razones para creer que sigue prevaleciendo el mismo modelo no sostenible. La brecha entre productividad y salarios persiste, nuestras economías dependen de la deuda, ya sea pública o privada, y si bien la responsabilidad corporativa ha progresado en algunos aspectos, en particular con el programa de la OCDE sobre de conducta empresarial responsable, aún no ha sido totalmente asumida por los responsables políticos en un marco integral único.

1.1. ¿Qué es lo que no funciona con la "recuperación" actual y qué debe hacerse?

2. Los modelos de crecimiento posteriores a la crisis son muy modestos, frágiles y volátiles. El crecimiento promedio de la OCDE es del +2%, es decir, casi la mitad de la tendencia a largo plazo anterior a la crisis. Se observan indicios preocupantes de que el crecimiento ya ha alcanzado su punto máximo y que en un horizonte próximo se avizora otra desaceleración, si no es que ya está aquí. A corto plazo, podría estar relacionado en parte con las "guerras comerciales", pero existen otras causas más profundas.

1.1.1. Ortodoxia anterior a la crisis

3. La crisis financiera apuntó al fracaso de la ortodoxia anterior a la crisis. Y, sin embargo, los responsables de la formulación de políticas todavía están actuando a través de un prisma anterior a la crisis. La reaparición del concepto de NAIRU (tasa de desempleo no aceleradora de la inflación) en el trabajo reciente de la OCDE manifiesta este retorno a la ortodoxia anterior a la crisis. Mediante el uso del concepto NAIRU, los responsables de la formulación de políticas corren el riesgo de desviar su atención a las presiones inflacionarias y alejarse de los objetivos de crecimiento y empleo. Por lo tanto, existe el peligro de retirar demasiado pronto el apoyo a la demanda agregada. Se perderían oportunidades para atraer a un mayor número de trabajadores que aún permanecen al margen del mercado laboral, para crear más empleos, para activar un mercado laboral de "alta presión" que impulse la inversión y la productividad, en resumen, para que regresemos a los estándares de vida que habría cabido esperar según las tendencias anteriores a la crisis. Con la inflación subyacente aún a niveles demasiado modestos y con una dinámica salarial sorprendentemente débil, el temor de un repunte excesivo de la inflación está fuera de lugar. Podría dar pauta a un ajuste monetario demasiado ambicioso, lo que provocaría nuevas burbujas financieras que provocarían así una nueva crisis.

4. A pesar del compromiso del G20 con las reformas financieras, persisten las vulnerabilidades financieras. Los niveles de deuda son más altos y, a veces, sustancialmente más altos (deuda corporativa no financiera, deuda del sector público,

deuda de mercados emergentes) en comparación con los niveles anteriores a la crisis. Y aun cuando se han implementado las reformas del sector bancario, los riesgos no han disminuido, sino que han pasado de los balances de situación oficiales a los sectores bancarios en la sombra, a los que están expuestas varias instituciones financieras con fines sociales, como los fondos de pensiones y las compañías de seguros.

1.1.2. Una crisis del trabajo

5. El resurgimiento de una ortodoxia anterior a la crisis también puede dar lugar a una nueva ronda de reformas estructurales, lo que debilita aún más la posición de negociación colectiva de los trabajadores (desmantelando la protección del empleo, descentralizando la negociación colectiva). Esta situación sería inapropiada en un momento de estancamiento de los salarios, disminución de la participación de los salarios en el PIB, el aumento de la inseguridad laboral, así como grandes y crecientes desigualdades. La crisis nos ha dejado profundas cicatrices. Los estándares de vida siguen sin alcanzar las previsiones anteriores a la crisis financiera. Las desigualdades se han agudizado. Durante la última década, los salarios medios en el sector empresarial se han estancado, mientras que los hogares en los deciles de bajos ingresos se han quedado atrás en por lo menos 14 países de la OCDE.

6. Es importante destacar que la recuperación de puestos de trabajo después de la crisis ha tenido lugar mediante una proliferación de contratos de trabajo precarios, desde contratos de “cero horas” y de interinidad hasta el falso trabajo por cuenta propia. Dado que las tasas de empleo a tiempo parcial involuntario siguen siendo elevadas, especialmente en Europa, y las tasas de participación en la fuerza de trabajo se mantienen por debajo de los niveles anteriores a la crisis en varios países, incluyendo EE.UU., el mercado laboral se mantiene más relajado de lo que sugieren las tasas generales de desempleo. Aun cuando las tasas de empleo para los trabajadores de mayor edad han mejorado, las tasas de empleo para los jóvenes en las economías de la OCDE aún no se han recuperado. En cierto sentido, la crisis del desempleo se ha convertido en la crisis de los empleos de calidad, demostrando una vez más que ya no funciona el supuesto según el cual “el trabajo es la mejor manera de salir de la pobreza”.

1.1.3. El riesgo de una “desintegración” multilateral

7. El aumento de las formas unilaterales de proteccionismo al comercio y las inversiones es una gran preocupación para el crecimiento y para el fundamento mismo del multilateralismo. Sin embargo, el proteccionismo unilateral es un síntoma, no una causa. Desde la era de la posguerra de las instituciones de Bretton Woods, el multilateralismo ha dejado de ser un ejercicio de cooperación entre los países para convertirse en una competencia que enfrenta entre sí a los Estados y a sus trabajadores a escala mundial. Ese modelo impidió la convergencia de los modelos de crecimiento entre economías. En cambio, ha contribuido a fomentar dos extremos: economías de mercado no reguladas y economías autoritarias dirigidas por el Estado.

8. Se requiere una nueva agenda progresista de comercio e inversión que tienda a una coherencia efectiva de las políticas y la implementación de los derechos humanos y las normas laborales, ambientales y de integridad, al tiempo que se preserva el derecho a regular y defenderse contra la competencia desleal. En esta línea de razonamiento, la declaración casi consensual de la última reunión del Consejo Ministerial pide a la OCDE “facilitar el diálogo [...] sobre los vínculos entre la política comercial y la conducta

empresarial responsable, el medio ambiente, las normas del trabajo y el empoderamiento económico de las mujeres".

1.1.4. Recomendaciones de la TUAC

9. La TUAC pide las siguientes medidas:
- Para evitar otra recesión mundial, y poner fin a la confianza excesiva en el "dinero fácil", la OCDE debería abogar por la "demanda basada en los ingresos" en lugar de la "demanda basada en la deuda", restablecer el pleno empleo como objetivo político fundamental y participar en acciones colectivas para el estímulo coordinado de la política fiscal combinada con medidas específicas de política monetaria que la respalden.
 - La normalización de la política monetaria debe ser gradual y no dictada por una visión errónea de la presión inflacionaria. La flexibilización cuantitativa debe reemplazarse por el "apoyo cuantitativo a la inversión pública".
 - Cerrar la brecha entre los aumentos de la productividad y los salarios ayudaría a corregir las tasas de excesiva rentabilidad y a impulsar la recuperación. Esta nueva reasociación puede lograrse mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva y el aumento de los salarios mínimos.
 - La OCDE debería participar en una agenda progresista de comercio e inversión que apunte efectivamente a la coherencia de las políticas con los derechos humanos y las normas laborales, ambientales y de integridad, al tiempo que preserva el derecho a regular y defenderse contra la competencia desleal.

1.2. Un enfoque integrado para la responsabilidad corporativa

10. Con los niveles actuales de las tasas de interés y el bajo costo del capital, la inversión empresarial debería estar en plena expansión. No lo está. La proyección del gasto medio de inversión empresarial de la OCDE en 2018-2019 gira en torno al 15% por debajo del nivel requerido para mantener el ritmo anual en comparación con 1990-2007. Las empresas están acaparando rendimientos récord. En lugar de realizar inversiones productivas, las ganancias se destinan a dividendos de accionistas y recompra de acciones, o se canalizan en fusiones y adquisiciones. Entre tanto, las cadenas de suministro y las cadenas de valor mundiales son cada vez más complejas, lo que dificulta el seguimiento y la aplicación de la responsabilidad corporativa.

11. Desde 2015, la TUAC promueve en la OCDE un enfoque más coherente e integrado de la responsabilidad corporativa, señalando la falta de coherencia entre los instrumentos de la OCDE relacionados con la conducta empresarial responsable, la gobernanza corporativa y la inversión a largo plazo, mismos que se implementan de forma paralela con sus respectivas divisiones y comités de la OCDE con poca coordinación entre ellos².

1.2.1. El arbitraje regulador se está convirtiendo en una parte del "plan empresarial"

12. Las cadenas mundiales de valor y las estructuras de los grupos corporativos son cada vez más complejas. La opinión tradicional de los responsables de la formulación de políticas es que estas cadenas son el resultado natural de las estrategias corporativas basadas en el mercado para ingresar a un mercado local, diversificar sus actividades y

conocimientos o para lograr una economía de escala. Sin embargo, se observa que las cadenas mundiales de valor y las estructuras de los grupos corporativos también están conformadas por objetivos de arbitraje regulatorio, aprovechando al máximo las deficiencias en la cooperación y la coherencia internacionales reglamentarias. Es alarmante constatar que jugar con las reglas y escapar de la responsabilidad se considera como un plan de negocios en sí mismo.

13. Las estructuras de grupos complejos a menudo se adaptan a empresas fantasmas con el único propósito de minimizar o evitar la responsabilidad hacia las partes interesadas y los reguladores, como lo demuestra el Plan de Acción BEPS de la OCDE en el ámbito tributario. Las empresas también evitan las responsabilidades de los empleadores mediante la subcontratación a subsidiarias independientes y subcontratistas en jurisdicciones más flexibles. Los regímenes de gobernanza corporativa existentes y la legislación relativa a la empresa no están equipados ni adaptados para hacer frente a esta naturaleza cambiante de la empresa ni al surgimiento de las cadenas mundiales de valor.

1.2.2. Reforzar la implementación de las Directrices de las EMN y de la Guía de diligencia debida

14. Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (Directrices EMN) son el instrumento emblemático de la OCDE en relación con la conducta empresarial responsable (CER). Su efectividad para controlar el comportamiento de las empresas depende de la fortaleza de los Puntos de contacto nacionales (PNC). La OCDE ha tomado medidas positivas importantes, incluyendo la implementación de un programa de examen por homólogos de los países de la OCDE. No obstante, gran número de gobiernos no han logrado establecer PNC efectivos. Además, en los últimos años, algunos PNC se han vuelto menos eficaces en lugar de mejorar. Esta situación va en contra de los compromisos asumidos por los Ministros de la OCDE en 2017 de "*tener puntos de contacto nacionales que funcionen plenamente y dispongan de recursos suficientes*".

15. Se espera que la Guía de diligencia debida de la OCDE sobre la conducta empresarial responsable se convierta en la referencia internacional autorizada sobre la forma en que las empresas deben actuar con la diligencia debida para evitar y abordar los impactos adversos en sus actividades, cadenas de suministro y relaciones comerciales, según lo estipulado en las Directrices EMN, así como en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y la Declaración Tripartita de la OIT. A principios de este año, el Consejo de la OCDE adoptó una Recomendación que compromete a los gobiernos adherentes a la promoción, seguimiento y difusión de la Guía de la OCDE. Los gobiernos deben tomar medidas inmediatas para implementar esta Recomendación, dado que la adopción de la Guía por parte de las empresas dependerá en última instancia de la acción del gobierno. La OCDE también desempeña un papel central, basándose en su experiencia en la implementación de la guía sectorial de diligencia debida. Su plan de implementación debe adoptar un enfoque de abajo hacia arriba para recoger las experiencias *cualitativas* en el terreno y mantener la participación de los interesados.

16. El diálogo social desempeña un papel clave en todas las etapas de la diligencia debida: identificar y evaluar los riesgos en materia de derechos humanos, incluyendo los derechos sindicales de los trabajadores; la prevención y mitigación; el seguimiento y el acceso a una reparación efectiva. Los Acuerdos Marco Globales entre empresas y sindicatos, por ejemplo, proporcionan un medio eficaz para que las empresas procedan

con la diligencia debida, incluso apoyando el diálogo transfronterizo con respecto a las cadenas de suministro.

1.2.3. Recomendaciones de la TUAC

17. La TUAC pide las siguientes medidas:
- La OCDE debe iniciar un debate horizontal sobre el futuro de la empresa y trabajar hacia un enfoque integral de la responsabilidad corporativa, vinculando el trabajo e iniciativas de la OCDE a la conducta empresarial responsable, la planificación fiscal agresiva y la evasión fiscal, el comercio, la inversión extranjera directa, la integridad y la corrupción, así como a la política ambiental. El objetivo debe ser garantizar estructuras corporativas que reflejen las actividades de la "economía real" e identifiquen los subproductos del arbitraje regulador.
 - Con respecto a las Directrices EMN, la OCDE y los Estados Miembros deben (i) fortalecer los PNC existentes; (ii) publicar una lista de los PNC que no funcionen; y (iii) garantizar que los nuevos adherentes a la Declaración de Inversión compartan los valores fundamentales de la OCDE, incluyendo un compromiso con la democracia pluralista basada en el Estado de derecho y el respeto de los derechos humanos.
 - En lo que respecta a la diligencia debida, los gobiernos deben cumplir los compromisos de la Recomendación de la OCDE, incluyendo la legislación que haga obligatoria la diligencia debida, fortalecer la coherencia de las políticas y brindar formación a los interesados. La OCDE también debe emprender actividades de implementación centradas en aumentar y dar seguimiento a la adopción de la guía por parte de las empresas y el desarrollo de capacidades con la participación de las partes interesadas; y exigir a los gobiernos adherentes que presenten informes anuales.

Preguntas al Comité de Enlace:

- *¿Está de acuerdo el Comité de Enlace en la necesidad de restablecer el pleno empleo como objetivo político fundamental, participar en un estímulo coordinado de la política fiscal y abordar la brecha entre el salario y la productividad mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva y el aumento de los salarios mínimos?*
- *¿Está de acuerdo el Comité de Enlace en la necesidad de iniciar una discusión horizontal sobre un enfoque integral de la responsabilidad corporativa?*
- *¿Está de acuerdo el Comité de Enlace con la importancia de implementar la Recomendación del Consejo sobre la Guía de diligencia debida de la OCDE para una conducta empresarial responsable y puede dar ejemplos de las medidas tomadas hasta la fecha?*

2. Transiciones justas hacia un futuro del trabajo más verde y digital

18. Se espera que los proyectos de la OCDE sobre el futuro del trabajo (FdT) y la transformación digital ganen más impulso en los próximos meses con nuevos datos y

recomendaciones de políticas clave en la primavera de 2019 (Cumbre Going Digital, marzo de 2019) y Perspectivas del empleo 2019 (abril), culminando con la reunión del Consejo de Ministros. Antes de estos eventos, la OCDE ha adoptado una versión revisada de su Estrategia de Empleo. Para la OCDE es importante actuar correctamente cuando se trata de crear empleos de calidad y compartir beneficios, y fomentar la cooperación reguladora hacia marcos que se adapten a las empresas digitales y garantizar que se apliquen las mismas reglas que para las empresas tradicionales. Es esencial que la OCDE no solo respalde los principios de la transición justa, sino que los convierta en un marco de orientación sobre la transformación digital en el marco de política integrado. Debe darse seguimiento y apoyo a la implementación de los planes y estrategias nacionales para la transición justa "verde".

2.1. Diseñar un discurso sobre el futuro del trabajo

19. La Estrategia para el empleo revisada de la OCDE ofrece un enfoque más matizado de la flexibilidad que su edición anterior. Sin embargo, otras recomendaciones de la Estrategia para el empleo socavan de facto los objetivos declarados de la OCDE relativos a una mejor calidad de empleo y a una menor desigualdad. En el futuro, la OCDE deberá abordar los nuevos desafíos que plantea la digitalización de nuestras economías para la calidad del pleno empleo y la regulación de la calidad.

2.1.1. La Estrategia revisada para el empleo

20. Varias recomendaciones en el ámbito de las políticas buscan reestablecer una relación más equilibrada entre el trabajador y el empleador: (i) la necesidad de equilibrar la flexibilidad y la estabilidad laboral (esta última fomentando el capital basado en el conocimiento, la preservación de la concordancia viable entre puesto de trabajo y perfil del trabajador en tiempos de crisis y la creación de "señales de alerta precoz" para los trabajadores en caso de despido); (ii) promover la cobertura de la negociación colectiva, ya sea a través de una alta densidad de organizaciones sindicales y de empleadores o mediante la extensión administrativa de acuerdos sectoriales con el fin de lograr un amplio reparto de las ganancias de la productividad; y (iii) examinar el uso de los salarios mínimos como herramienta para aumentar los ingresos de la parte inferior de la escala para que todos los trabajadores puedan beneficiarse de la creciente prosperidad económica.

21. Sin embargo, otras recomendaciones de la Estrategia para el empleo socavan de facto los objetivos declarados de la OCDE de mejorar la calidad del empleo y reducir la desigualdad. La preocupación de que los salarios mínimos automáticamente excluyen a los trabajadores del empleo es obsoleta, ya que los resultados empíricos muestran que el impacto general de los aumentos del salario mínimo en el empleo es cero o tiende a ser bajo. En Estados Unidos, los defensores y los detractores del salario mínimo ahora parecen estar de acuerdo en el hecho de que los salarios mínimos reducen la pobreza a largo plazo³.

22. En cuanto a la negociación colectiva, la OCDE desea someter las extensiones administrativas de los convenios colectivos a criterios de representatividad, pruebas restrictivas de interés público, exenciones y cláusulas de apertura. El riesgo es que tales medidas socaven las tasas de cobertura y, por lo tanto, también la capacidad de un sistema de negociación colectiva para coordinar las demandas salariales. Una capacidad que, según la propia investigación de la OCDE, es crucial para obtener más y mejores empleos para todos, al tiempo que la desigualdad se mantiene bajo control. La Estrategia para el

empleo revisada no tiene en cuenta los resultados más recientes de la investigación sobre el creciente poder de los empleadores para establecer salarios (monopsonio del mercado laboral), lo que subraya la importancia de reequilibrar la posición negociadora del trabajo y el capital en el mercado laboral⁴.

2.1.2. Crecientes desafíos para el pleno empleo de calidad

23. En el futuro, la OCDE deberá centrarse en soluciones en el ámbito de las políticas para la calidad del empleo. Deberán abordarse varios desafíos: el aumento de formas atípicas de empleo, los efectos de sustitución de la fuerza de trabajo debido a la automatización y a la individualización general de las responsabilidades, el aumento de las segmentaciones ocupacionales, de salarios y de competencias. En ese contexto, la actual Iniciativa de la OCDE sobre el futuro del trabajo (FdT) es una prioridad clave para la TUAC.

24. La OCDE ha emitido valiosas proyecciones sobre el impacto cuantitativo de la digitalización. Es necesario realizar un análisis más detallado sobre los efectos de sustitución en todos los sectores y grupos demográficos, incluyendo la posibilidad de ir más lejos analizando el potencial de creación de empleo. Aquí, las preocupaciones sobre la calidad con respecto al empleo en el sector de servicios y atención merecen una mayor atención. En términos operativos, una legislación sólida para la protección del empleo garantizaría que las empresas invirtieran en su fuerza de trabajo y planificaran la reestructuración con los trabajadores. Al mismo tiempo, las dinámicas resultantes del aumento de la subcontratación y la deslocalización de las tareas a través de cadenas mundiales de valor más complejas deben examinarse con mayor detenimiento.

25. Cualquier discusión sobre el futuro del trabajo requiere la inclusión de una importante dimensión de género. El salario más bajo de las mujeres, combinado con una mayor concentración en el empleo a tiempo parcial, informal y precario, da lugar a menos derechos a la seguridad social y a un mayor riesgo de pobreza. La falta de medidas de conciliación entre vida laboral y familiar, incluyendo los servicios de atención de calidad, está exacerbando las brechas de género en el empleo. Las brechas salariales y laborales, la discriminación y el acoso deben integrarse al trabajo realizado por la OCDE. Dos aspectos son esenciales: la financiación de los servicios de atención pública y los permisos de paternidad, de maternidad y parentales, así como las medidas para la igualdad salarial (incluyendo las cuotas, las disposiciones en materia de transparencia y las medidas para hacer frente a la segregación laboral). La legislación y la aplicación de la igualdad salarial deben convertirse por sí solos en un objetivo a alcanzar.

26. Con respecto a las formas de trabajo atípico, es importante contar con una tipología de esta forma de empleo (al tiempo que se describen también las formas realmente nuevas) y mostrar cuál es su extensión. Su incidencia no puede reducirse a una excesiva protección del empleo regular. El resultado final es que cuando este trabajo se basa en el arbitraje regulador (ausencia de cualificación, exenciones fiscales), en el apoyo público (vales de comidas, prestaciones vinculadas al empleo, créditos de impuestos sobre la renta) y en la competencia desleal (incluidas las tendencias de monopsonios y el hecho de que en algunos países la ley de competencia impide la negociación colectiva para estos trabajadores), no encarna un motor de creación de empleo ni tampoco equivale a un empleo regular a tiempo completo. El falso trabajo por cuenta propia a menudo es el resultado de nuevos modelos de negocios, en particular a través de plataformas laborales (por encargo y de trabajo en grupo). Tales formas de trabajo conllevan serias desventajas salariales y brechas en materia de seguridad social e impuestos y presentan una elevada

proporción de trabajadoras, jóvenes y migrantes. De no regularse, podrían exacerbar las desigualdades a largo plazo. En cambio, todas las formas de empleo deberían basarse en el principio de "igualdad de remuneración por trabajo de igual valor" y ser sometidas a exámenes de empleo (especialmente porque abundan los datos sobre los acuerdos de trabajo).

2.1.3. Educación y competencias

27. Las brechas en materia de competencias y educación son reales, incluyendo el bajo porcentaje de aceptación de la formación ocupacional a medida que aumenta la edad (consulte los últimos resultados de Panorama de la educación (*Education at a Glance*). Los sistemas de educación pública siguen careciendo de fondos suficientes y los docentes y profesionales académicos no tienen tiempo suficiente para su propio desarrollo profesional. Las barreras para acceder a la formación siguen siendo una preocupación importante (los altos costos de matrícula, la ausencia de vacaciones pagadas o los derechos a la formación continua, la renuencia del empleador a este respecto o la incapacidad de brindar formación en el lugar de trabajo). Sin embargo, las políticas en el ámbito de la educación y competencias no son suficientes por sí mismas para enfrentar los desafíos que plantea el futuro del trabajo. Mejores competencias, o la reorientación profesional ya no se traducen automáticamente en salarios más altos o en un empleo seguro, como lo prueban los datos de la OCDE relativos a la disminución de la clase media.

2.1.4. Recomendaciones de la TUAC

28. La TUAC pide las siguientes medidas:

- Los gobiernos de la OCDE deberían implementar la Estrategia revisada para el empleo teniendo como objetivo general reequilibrar la flexibilidad con los derechos de los trabajadores y no caer de nuevo en el antiguo y tradicional discurso de la "flexibilidad". Este elemento reviste crucial importancia vistos los recientes datos sobre el aumento del monopsonio del mercado de trabajo.
- Para ayudar a enmarcar la iniciativa sobre el futuro del trabajo de la OCDE y el actual Proyecto *Going Digital* Horizontal, la TUAC ha desarrollado una serie de recomendaciones de políticas que incluyen (i) garantizar que la regulación siga siendo adecuada para el fin que ha sido creada; (ii) promover la negociación colectiva y el diálogo social para formas de trabajo atípico y con miras a una transición justa; (iii) adaptar un enfoque para la innovación y la difusión digital centrado en el trabajador; (iv) reforzar la dimensión de género; y (v) vincular el futuro del trabajo con el futuro de la empresa⁵.

2.2. Las transiciones justas y los desafíos en el ámbito de la regulación

29. Las herramientas digitales pueden permitir procesos más simples y más transparentes para garantizar el cumplimiento y la implementación de la regulación, así como para reducir la carga y las brechas en materia de regulación. Sin embargo, la naturaleza transfronteriza de las empresas digitales, su capacidad para "escalar sin ser masivas" y el poder determinante del mercado a través de los efectos de la red, así como los márgenes, crean complicaciones graves para los reguladores. Los modelos de empresa de datos surten efectos perturbadores sobre los impuestos y la competencia, sobre la seguridad, la privacidad y la protección de los datos, así como en el ámbito de los

derechos del trabajo y las relaciones laborales. La cooperación internacional en materia de reglamentación debe orientarse hacia marcos que se adapten a las empresas digitales y garantizar que se apliquen las mismas reglas que a las empresas tradicionales.

2.2.1. Gestión de las transiciones hacia economías bajas en carbono y digitalizadas

30. A medida que las economías avanzan hacia procesos más ecológicos y digitalizados, la OCDE debería reconocer la transición justa como un marco de referencia hacia esquemas normativos de las políticas y planes de inversión y el papel central que desempeñan los interlocutores sociales en estos esquemas. Las mejores prácticas muestran a todos los niveles cómo los convenios colectivos pueden jugar un papel decisivo para asegurar una transición justa. Debe apoyarse el diálogo social autónomo, basado en los Principios de la OIT sobre Transición Justa y el acuerdo COP21, y es preciso vigilar la implementación de los planes nacionales de reestructuración ecológica, también en relación con los objetivos de empleo.

31. Como resultado, las necesidades transicionales inducidas por la digitalización podrían requerir en promedio hasta el 1% del PIB anual en los países de la OCDE. Por ahora, las políticas de transición digital están definidas de manera muy restringida: además de las políticas de formación, las medidas de activación (por ejemplo, los fondos para la transición, las inversiones en orientación profesional, etc.) y la negociación colectiva para ajustar los horarios de trabajo y los salarios (aumento de la distribución de la productividad, la compensación al asumir tareas más cualificadas) desempeñan un papel central. Además, los sistemas universales de protección social deberían amortiguar los efectos de la transición para los trabajadores. El establecimiento o fortalecimiento de organismos tales como los consejos sectoriales y los consejos laborales pueden ayudar a hacerla posible, especialmente a nivel local, para que llegue a los trabajadores de las PYME y evitar las divisiones digitales en las regiones y entre los grupos vulnerables que se están quedando atrás.

2.2.2. Un enfoque a la innovación digital centrada en el trabajador

32. Las necesidades de reestructuración, el aumento de la supervisión en el trabajo y la pérdida de autonomía de los trabajadores, así como los recursos limitados para los sistemas de educación/formación pueden abordarse mediante el establecimiento de normas y una gobernanza tripartita. Por lo tanto, es importante no cuestionar si las instituciones del mercado de trabajo son "aptas para cumplir su fin" o si los sindicatos son "suficientemente representativos", sino discutir cómo crear un entorno propicio para que los interlocutores sociales se organicen y actúen.

33. Con el advenimiento de los grandes volúmenes de datos (Big Data), el Internet de las cosas y la inteligencia artificial, los gobiernos y los interlocutores sociales deben trabajar hacia un enfoque centrado en el trabajador. Las nuevas tecnologías crean oportunidades, pero también riesgos importantes para los trabajadores en relación con el seguimiento/vigilancia de los trabajadores, su seguridad física, la influencia de la inteligencia artificial para la contratación y el despido, la privacidad de los datos del trabajador, su protección y el derecho a la explicación, así como el derecho a la desconexión. Por lo tanto, las cuestiones laborales deberían incluirse en los principios de la OCDE en relación con la inteligencia artificial.

34. Los sindicatos deberían tener voz en el diseño de los algoritmos y en la implementación de los sistemas convergentes. La I+D debe tener en cuenta no solo las

innovaciones tecnológicas, sino también las innovaciones sociales, tales como el desarrollo de la organización laboral y las condiciones de trabajo, beneficiándose así de la participación de los trabajadores.

2.2.3. La concentración de las empresas digitales

35. Algunas grandes empresas digitales están operando en un mercado oligopolístico. La ausencia de competencia efectiva permite a los gigantes digitales comportarse como monopsonios clásicos, es decir, aprovechar una situación en la que son el principal proveedor de servicios para gobiernos y consumidores, así como de empleo para los trabajadores. Alentados por su poder de mercado, se abstienen de cumplir un gran número de reglas sobre gobernanza corporativa, particularmente las que rigen la transparencia y la rendición de cuentas ante los inversores.

36. Pese a ello, los responsables de la formulación de políticas no toman las medidas necesarias para abordar el comportamiento anticompetitivo de las empresas digitales. Son pocas las políticas de competencia que están diseñadas específicamente para las empresas de plataforma. Las políticas comerciales persisten en asimilar todos los servicios digitales a los servicios tradicionales, a pesar de las especificidades inherentes al comercio electrónico, promoviendo el libre flujo de los datos, mientras que los competidores locales luchan por entrar en el mercado y ofrecer alternativas verosímiles. En otras políticas se están abordando más la interoperabilidad y la transparencia de los flujos de datos. Por último, las obligaciones relativas a la transparencia continúan regulando casi exclusivamente a las empresas que cotizan en bolsa, lo que permite a las denominadas empresas unicornio operar fuera de cualquier forma de supervisión. En lo que respecta a las obligaciones fiscales, siguen sin resolverse los principales desafíos relacionados con la valoración y la tributación de los activos intangibles.

2.2.4. Recomendaciones de la TUAC

37. La TUAC pide las siguientes medidas:

- Es preciso reconocer los marcos de transición justa y el papel que desempeñan el diálogo social y la negociación colectiva en su gobernanza tanto para la transformación verde como para la digital. Deben prepararse planes de transición generales que van desde el fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral hasta los canales de inversión en infraestructura y los programas de formación, en previsión de los cambios económicos causados por el clima y la automatización.
- La optimización de los procesos de producción y servicio debe situarse bajo un prisma centrado en el ser humano con el establecimiento de normas sobre difusión digital. Las necesidades de reestructuración, los nuevos marcos organizacionales y los recursos para la educación pública, la educación y la formación profesionales y los sistemas de formación de adultos pueden canalizarse a través del establecimiento de normas y la gobernanza tripartita, así como a través de acuerdos sectoriales y de múltiples empleadores.
- La regulación debería adaptarse cuando se observan nuevos desafíos, tales como las condiciones de trabajo y la concentración del mercado en la economía digital.

Preguntas al Comité de Enlace:

- *¿Está de acuerdo el Comité de Enlace con las recomendaciones de la TUAC relativas al futuro del trabajo?*
- *¿Está de acuerdo el Comité de Enlace en la necesidad de hacer frente a modelos de negocio disruptivos basados en los datos a través de la regulación y concentrarse en la innovación centrada en las personas y en las transiciones justas?*
- *¿Está de acuerdo el Comité de Enlace en que la concentración corporativa de las empresas digitales necesita una mayor supervisión? ¿Son suficientes a este respecto las reglas actuales de competencia (con el objetivo de facilitar la entrada en el mercado)?*

¹ “Beyond the financial crisis, re-regulation and governance of the global economy: what role for the OECD?” Documento de discusión de TUAC, RCE, viernes 12 de diciembre de 2008 OCDE/ONG (2008)⁴ documento también publicado en https://members.tuac.org/fr/public/e-docs/00/00/03/91/document_doc.phtml

² Long Term Investment & Accountability of the Investment Chain: What the OECD should Do - TUAC, 21 de mayo de 2015 https://tuac.org/wp-content/uploads/2017/12/1505t_lti-1.pdf

³ Véase [Arindrajit Dube](#) & [David Neumark](#)

⁴ Véase <https://www.epi.org/publication/its-not-just-monopoly-and-monopsony-how-market-power-has-affected-american-wages/>

⁵ <https://tuac.org/news/oecd-focus-on-the-future-of-work-tuac-recommendations/>