



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

Documento de discusión de la TUAC para la reunión del Comité de Enlace con la OCDE

La OCDE y la respuesta a la crisis

París, 16 de diciembre de 2020

La Reunión del Consejo Ministerial (RCM) de la OCDE se celebró virtualmente los días 28 y 29 de octubre. Por primera vez en tres años, los miembros de la OCDE se pusieron de acuerdo sobre una declaración conjunta en la que se reconoce la importancia de trabajar en cooperación con los interlocutores sociales a favor de la recuperación. Muchos países se enfrentan actualmente a una segunda oleada de la pandemia de la COVID-19, así como a la crisis económica y de empleo más profunda experimentada desde la Segunda Guerra Mundial, y la Declaración de la OCDE es una indicación de responsabilidad colectiva y solidaridad. Asimismo, indica que la OCDE es en realidad más que la suma de sus 200 comités de expertos y suscita la esperanza de adoptar un enfoque integral para hacer frente a los desafíos actuales.

La OCDE y los Gobiernos miembros deben demostrar ahora su voluntad de cumplir sus propios compromisos y elaborar políticas de conformidad con la Declaración de la RCM. Con la intención de que sirva de base para los debates de la Reunión del Comité de Enlace de la TUAC el 16 de diciembre, este documento presenta los puntos de vista sindicales sobre la respuesta de la OCDE a la crisis, incluida la Declaración de la RCM, y sobre los próximos desafíos que se plantean a la OCDE en 2021, entre los que se encuentra su nueva Declaración de Visión.

Índice

Ronda I. La respuesta de la OCDE a la crisis	2
Cambiar nuestro modelo de crecimiento	2
<i>Recuadro: ¿Ir más allá del PIB?</i>	3
Fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo	3
Apoyo a la economía	4
Servicios públicos de calidad	5
Una nueva agenda sobre comercio e inversión	6
El desafío normativo de la transformación digital	7
<i>Recuadro: Las pruebas de la OCDE sobre las formas de trabajo atípico</i>	7
Conducta empresarial responsable y Responsabilidad fiscal corporativa	8
Responsabilidad hacia el mundo en desarrollo	9
Ronda II: El futuro de la OCDE	9
Permanecer fiel a sus valores, en particular el Estado de derecho y la democracia	10
Garantizar la coherencia de las políticas en toda la Organización	11
Consolidar el reciente “acervo” relativo a los mercados laborales inclusivos	11
<i>Recuadro: Principales recomendaciones de la Estrategia de Empleo de la OCDE 2018</i>	12
Preguntas para el Comité de Enlace:	13
Ronda I. La respuesta de la OCDE a la crisis	13
Ronda II: El futuro de la OCDE	13

Ronda I. La respuesta de la OCDE a la crisis

Muchos de los desafíos ante los que nos encontramos actualmente no son nuevos. Antes de la crisis, las economías de la OCDE ya experimentaban dificultades en las que se combinaban un lento crecimiento económico y del empleo, mayores desigualdades en los resultados y en el acceso a las oportunidades, así como graves emergencias climáticas y ambientales. No podemos simplemente “recuperarnos”, debemos comprometernos a llevar a cabo una reestructuración hacia un modelo de crecimiento que sea definitivamente inclusivo, verde y resiliente.

Cambiar nuestro modelo de crecimiento

La llegada de la COVID-19 ha afectado a una economía mundial débil, una economía que nunca se recuperó realmente a partir de 2008, como se constata en los excesivos niveles de deuda corporativa y doméstica, la baja productividad, el estancamiento de los salarios y las crecientes desigualdades. El año pasado, la OCDE presentó un panorama en el que prevalecía el estancamiento del crecimiento y de los salarios, los cuales se encuentran en su nivel más bajo desde 2008, a pesar del bajo desempleo constanteⁱⁱⁱ. Lo mismo ocurre con la renta disponible real: no se han reducido las desigualdades en materia de riqueza ni de ingresos ya acumuladas antes de la crisis de 2008ⁱⁱⁱ. Las recomendaciones de la OCDE en materia de política eran entonces mantener el apoyo monetario y fiscal e invertir en infraestructura, especialmente digital, en transporte y energía verde, en las competencias de las personas y “*en general la aplicación de políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades*”^{iv}. Sin embargo, no se reconocieron suficientemente las consecuencias que la débil demanda agregada (debido a la disminución de los ingresos de los hogares y los bajos salarios) ejercería sobre el crecimiento económico. Obviamente, la crisis de la COVID-19 enterró todas las posibles perspectivas anteriores de un panorama económico normal.

La crisis financiera mundial de 2008 fue más que un contratiempo en una prolongada trayectoria de crecimiento económico. Marcó el punto de ruptura del régimen económico neoliberal que caracterizó a las economías de la OCDE desde la década de los años 1970, fomentando la apertura de los mercados de capitales mundiales, el desmantelamiento progresivo del estado de bienestar y, por oposición, una mayor flexibilidad en los mercados laborales. A pesar de los esfuerzos multilaterales, sigue persistiendo el desequilibrio entre la internacionalización de capitales, bienes y servicios, por una parte, y por otra, el mercado de trabajo, la política medioambiental y los sistemas tributarios que suelen operar en entornos nacionales. Esta inestabilidad sistémica provoca una carrera que es sinónimo de sobreproducción (en relación con la capacidad de compra existente y los bajos salarios), elevada deuda privada y los excesos especulativos (propiedades residenciales, burbujas tecnológicas, etc.). Asimismo, está impulsada por nociones inestables e imprecisas de “competitividad” mundial, falseadas por la financialización, los sistemas fiscales y de inversión fragmentados y, no menos importante, se ve amenazada por la digitalización y el cambio climático.

Tras la crisis de 2008, la OCDE organizó una ronda de conversaciones que representó una excelente oportunidad para discutir una nueva manera de abordar los desafíos económicos con la intención de cambiar o actualizar la filosofía de la OCDE sobre los modelos de crecimiento. Este proyecto NAEC (Nuevos Enfoques a los Desafíos Económicos) tenía un carácter informativo, pero sus conclusiones no se incorporaron al

trabajo de los comités. Es necesario cuestionar las convicciones en torno a las reformas estructurales de la oferta que conducen a la individualización de los riesgos en la economía, y que se combinan con una mayor liberalización del comercio y las inversiones. Para los sindicatos, la cuestión fundamental sigue siendo el desequilibrio no resuelto entre la renta del capital y la renta del trabajo, entre los beneficios y los salarios y la necesidad de promover la política fiscal para garantizar que la inversión y el gasto públicos puedan apoyar eficazmente las tasas de crecimiento e inflación, un objetivo que la política monetaria por sí sola ha demostrado no poder lograr en un contexto permanente de austeridad y actividad económica moderada.

Recuadro: ¿Ir más allá del PIB?

El producto interno bruto (PIB) es un indicador económico valioso, aunque insuficiente en sí. El PIB no capta dimensiones importantes, como las condiciones de vida, las desigualdades y los efectos distributivos. Como señala la OCDE, “si medimos lo incorrecto, haremos lo incorrecto. Si no medimos algo, se descuida, como si el problema no existiera”^v. La Declaración de la RCM confirma la necesidad de otro programa de medición: “pedimos a la Secretaría que prosiga los esfuerzos, sobre la base de los exámenes efectuados por el Comité, con el fin de elaborar un cuadro de indicadores que podría incluir tanto los factores económicos tradicionales como el PIB y el empleo, así como dimensiones medioambientales y sociales en relación con la sostenibilidad, la inclusión y el bienestar, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

Anteriormente, ya se hicieron varios intentos de medir los progresos en el bienestar y la reducción de las desigualdades. El PIB es un medio inadecuado para medir “la desigualdad en los ingresos y la riqueza [que] ahora ocupa un lugar central en las discusiones relativas a las políticas, a diferencia de los debates en 2009”^{vi}. En 2018, la OCDE adoptó de hecho un Marco de Crecimiento Inclusivo que ya contenía un “cuadro” de indicadores sobre el crecimiento inclusivo^{vii}.

Esta nueva iniciativa de la RCM de crear un cuadro de indicadores ha sido acogida con satisfacción. Deben tomarse en consideración las enseñanzas de las iniciativas anteriores de la OCDE. El cuadro de indicadores debe ser pertinente: apoyar efectivamente el seguimiento de los ODS, pero también ayudar a realizar un seguimiento de la resiliencia de los mercados de trabajo (a través de las instituciones del mercado de trabajo) y de las desigualdades de los ingresos. Asimismo, la OCDE debe apropiárselo e integrarlo en su trabajo, ya que para que resulte una medida positiva, es claramente esencial que todos los comités y direcciones correspondientes, en particular el Departamento ECO y su EDRC hagan suyo este cuadro de indicadores.

Fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo

Gran parte de la “recuperación” de los niveles de empleo en la última década indujo una degradación de los derechos laborales (y la consiguiente “flexibilidad” del mercado de trabajo), así como la compresión de los salarios. Y se constata que estas políticas eran malintencionadas. En comparación con la crisis de 2008, las instituciones del mercado de trabajo (negociación colectiva y salarios mínimos) tienen una cobertura más reducida y son menos protectoras y dejan lagunas que afectan a muchos trabajadores que ahora se enfrentan a la crisis. La calidad del empleo y la remuneración adecuada han disminuido

a causa del debilitamiento de la protección del empleo y de la negociación colectiva, lo que ha dado lugar a mercados laborales cada vez más inseguros donde la seguridad laboral es limitada y las formas de trabajo atípico aumentan. Muchos trabajadores que se han encontrado en primera línea de la pandemia ahora son elogiados por los responsables políticos por ser “trabajadores esenciales” para la economía. Al examinar su categoría salarial, sus pensiones y sus derechos en materia de salud, queda claro que su participación en la riqueza y los beneficios globales de la economía no refleja cuán “esenciales” son.

Es necesario aprender de las enseñanzas. La revisión de la Estrategia de Empleo de 2018 se centra en tres objetivos generales (más empleos de calidad, menos exclusión del mercado de trabajo y riesgos para las personas y la preparación para el futuro del trabajo). Aun cuando deja espacio para la interpretación, la Estrategia es explícitamente clara en cuanto a la calidad del trabajo. Confirma el papel positivo de las instituciones del mercado laboral: negociación colectiva y salarios mínimos coordinados.

*“Al promover una recuperación generadora de empleo haremos hincapié en la educación y en las políticas activas eficaces del mercado de trabajo, incluida la mejora de las cualificaciones y el reciclaje profesional de los trabajadores hacia actividades nuevas y sostenibles en las grandes empresas y las PYME. Celebramos que la OCDE trabaje en la actualización de su Plan de Acción para la Juventud y continúe la aplicación de la Estrategia de la OCDE para el empleo. Haremos todo lo posible para proteger a nuestros trabajadores ofreciéndoles una protección social adecuada y promover una recuperación que no deje atrás a los más vulnerables. Reconocemos la importancia de trabajar en cooperación con los interlocutores sociales para favorecer la recuperación. Trabajaremos para el empoderamiento de las mujeres en su calidad de impulsoras clave de nuestra recuperación económica, esforzándonos en eliminar los obstáculos legales, reglamentarios y culturales que se oponen a su plena participación en la economía”.
(RCM 2020 de la OCDE)*

En el futuro, la OCDE debe abordar la segmentación del mercado de trabajo y las desigualdades previamente existentes con el objetivo de lograr resultados justos en el mercado de trabajo y empleos de calidad. Tomando como base la Estrategia de Empleo, la OCDE y los Estados Miembros deben comprometerse a: (i) reforzar las instituciones del mercado de trabajo; (ii) subsanar las lagunas normativas que hacen posible el trabajo precario y socavan la seguridad laboral; (iii) incorporar la dimensión de género (precariedad, trabajo no remunerado, equilibrio entre vida laboral y familiar); y (iv) diseñar vías para el aprendizaje y la formación de los adultos y para salvaguardar el aprendizaje y la formación profesional y las oportunidades de formación para los jóvenes.

Apoyo a la economía

La mayoría de los países de la OCDE reaccionaron rápidamente para ofrecer un apoyo público sin precedentes a los ingresos de los hogares, lo que ha amortiguado el impacto de la crisis actual. Ese apoyo se materializó en forma de planes de trabajo de corta duración, planes de conservación del empleo y prestaciones de desempleo suplementarias que respaldaron una reactivación moderada del consumo y la actividad económica en los países de la OCDE.

Actualmente no está claro si este apoyo será suficiente para superar las segundas y posibles terceras oleadas pandémicas dando tiempo a que se pongan en marcha los planes de recuperación estructural a largo plazo y se produzcan oportunidades de empleo. No es el momento de repetir los errores de 2008-2010 volviendo a caer en la trampa de la austeridad. Para evitar un colapso de las actividades económicas y la pérdida permanente de puestos de trabajo, los Gobiernos deben proporcionar un apoyo masivo y sostenido a la economía, en particular con paquetes fiscales y el apoyo a los salarios y las empresas. Esta medida es ahora más necesaria que nunca, ya que la pobreza se está extendiendo rápidamente en las sociedades.

“A corto plazo será necesario mantener los estímulos fiscales y monetarios sostenibles para acompañar las actividades económicas esenciales. (...) Garantizar la sostenibilidad de la deuda es un elemento que debe tenerse en cuenta en todo momento, pero iniciar una consolidación fiscal demasiado pronto podría poner en peligro la recuperación”. (...) “Al tiempo que rediseñamos nuestras políticas e implementamos nuestros planes de recuperación, reconocemos la determinación de los signatarios del Acuerdo de París que confirmaron en Buenos Aires/Osaka, [...] que sería plenamente implementado”. (RCM 2020 de la OCDE)

El apoyo a las empresas debería ir acompañado de políticas de transición justa dirigidas a las economías bajas en carbono. La promesa de la RCM de aplicar el Acuerdo de París es oportuna y apropiada. También debería acompañarse de una progresividad en las reformas fiscales reequilibrando los ingresos fiscales entre los ingresos patrimoniales y los impuestos al consumo e iniciando un debate sobre formas innovadoras, incluido el impuesto sobre las transacciones financieras.

Sin embargo, como la TUAC expuso recientemente, debería haber condiciones vinculadas a los aplazamientos generalizados de impuestos y deudas, garantías de préstamos estatales y apoyo de capital a las empresas^{viii}. A cambio del muy necesario apoyo gubernamental, las empresas deben estar obligadas a (i) proteger los puestos de trabajo y los salarios justos y la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo y garantizar que la reestructuración se enmarque en convenios colectivos y una compensación adecuada para los trabajadores; (ii) cumplir estrictas normas fiscales y de gobernanza corporativa, incluida la prohibición de recurrir a paraísos fiscales y la suspensión del pago de dividendos; (iii) cumplir no solamente con los instrumentos de la Conducta Empresarial Responsable de la OCDE (incluidas las Directrices para las Empresas Multinacionales), sino también los Enfoques Comunes para el Medio Ambiente y la debida diligencia social en los créditos a la exportación.) También son esenciales la rendición de cuentas y la transparencia sobre las medidas de apoyo gubernamentales. Cuando el dinero público se deja en manos privadas, pueden producirse muchas complicaciones y conflictos de intereses, por lo que se requiere la supervisión parlamentaria de la aplicación de las medidas de apoyo.

Servicios públicos de calidad

Las medidas de austeridad de la última década han demostrado ser la principal causa de que el sector público y los servicios públicos se encuentren bajo presión. Así lo demuestran las cifras: las medidas de austeridad han estado asfixiando poco a poco a los servicios públicos en todas las economías de la OCDE y, por lo tanto, erosionando el

derecho de las personas a un acceso justo e igualitario a servicios públicos de calidad, impidiendo así que estén adecuadamente preparados ante crisis como la de la COVID-19. La OCDE debería dejar a un lado el mantra de “hacer más con menos” y la “agilidad del gobierno” y aceptar la realidad: los servicios públicos están insuficientemente financiados. En la práctica, la “agilidad” a menudo se convierte en fragilidad. Sería lamentable que los Estados Miembros no aprovecharan la oportunidad de la RCM para cambiar de narrativa y mostrar la voluntad política de invertir en un sector público resiliente con un servicio público de calidad y reconocer que el diálogo social es una condición primordial para garantizar un trato respetuoso de los trabajadores del sector público, en particular su derecho fundamental a la negociación colectiva y condiciones de vida con acceso a los recursos adecuados.

Una nueva agenda sobre comercio e inversión

Contrariamente a los objetivos previstos de dispersar los riesgos del mercado y promover la diversificación económica, décadas de liberalización del comercio dieron lugar a una concentración sin precedentes del poder del mercado en pocas manos y promovieron un sistema de competencia desleal y una carrera a la baja en materia de regulación, en asuntos sociales, medioambientales y fiscales.

“El comercio y la inversión libres, justos y previsibles son elementos importantes de la recuperación para muchos Estados Miembros de la OCDE. (...) Redoblabamos nuestros esfuerzos para aportar una mayor transparencia y disciplina a las medidas de apoyo que distorsionan el mercado [en los sectores del acero y otros sectores industriales]. En cuanto al suministro de bienes esenciales, reconocemos la necesidad de fortalecer la capacidad de los gobiernos para planificar y abordar las posibles carencias y la resiliencia de las cadenas mundiales de valor”. (RCM 2020 de la OCDE)

Sin embargo, lo que hace falta es un compromiso firme de salvaguardar las normas laborales y medioambientales y los derechos fundamentales, pero también de abordar la vinculación entre el comercio y la competencia. La concentración de las empresas tiene un alto costo para la distribución de los ingresos y el poder de negociación de los trabajadores. Es preciso repensar la relación entre comercio y competencia, en particular la concentración de la industria, que acaba resultando en “todo para el ganador”. Del mismo modo, la relación entre la competencia fiscal y la inversión necesita una reevaluación profunda, sobre todo en el contexto de las negociaciones en curso sobre fiscalidad y digitalización^{ix}.

El movimiento sindical apoya una nueva agenda de comercio e inversión que se aleja del viejo modelo de finales de la década de los años 1990 y del trato preferencial concedido a los inversores extranjeros. Este programa establecería una coherencia política efectiva con los derechos humanos y las normas laborales, medioambientales y de integridad, al tiempo que preserva el derecho a regular, a aplicar una política industrial proactiva y a garantizar el acceso a activos y servicios estratégicos y a defenderse de la competencia desleal.

La OCDE tiene el potencial de abrir la vía hacia una agenda progresista, combinando conocimientos especializados en comercio, inversión, conducta empresarial responsable, empleo, competencia y fiscalidad. La OCDE cuenta con los instrumentos para definir dicha agenda y, como parte de las medidas de recuperación, debería profundizar el trabajo

relativo a la resiliencia y la conducta empresarial responsable en las cadenas mundiales de valor y en los sistemas de acuerdos comerciales y de inversión.

El desafío normativo de la transformación digital

Como lo ha demostrado la crisis actual, la digitalización ha permitido a muchos trabajadores y empresas continuar sus actividades a pesar de las estrictas medidas de confinamiento. Sin embargo, la digitalización no deja de entrañar riesgos sustanciales a la baja. Por primera vez, ha contribuido a una mayor desigualdad. No todos los trabajadores y empresas pueden hacer la transición al teletrabajo o aprovechar las herramientas digitales, un hecho que se constata particularmente en el caso de los trabajadores más vulnerables de la sociedad: los trabajadores de bajos salarios. También afecta a la privacidad y a la protección de los datos válidos, la vigilancia, el control de los datos y la localización y da pie al aumento incontrolado y no regulado de las empresas de plataformas.

“Nos comprometemos a trabajar juntos para aprovechar el potencial transformador de la economía digital mediante el libre intercambio de los datos, con plena confianza, y abordar los desafíos que plantea, tales como la protección de los datos y de la vida privada, la seguridad digital, la desinformación y las brechas digitales”.
(RCM 2020 de la OCDE)

La TUAC celebra la continuación del proyecto *Going Digital* de la OCDE sobre la gobernanza de datos y el proyecto sobre la productividad, el empleo y las competencias en inteligencia artificial. Sin embargo, siguen existiendo lagunas y desequilibrios normativos. Esta situación es flagrante en lo relativo al aumento de las formas de trabajo atípico y los riesgos de clasificación equivocada (véase el recuadro). Pero también lo es en el ámbito de la privacidad y portabilidad de los datos, la brecha digital (entre los hogares, entre regiones, entre países) y la competencia (concentración excesiva del mercado). Más allá de las lagunas normativas, los Gobiernos también deben trabajar con los interlocutores sociales, diseñar marcos de transición para los trabajadores, ampliar los sistemas de protección social, asegurar empleos y formación de calidad, garantizar los mismos derechos para todas las formas de trabajo y diseñar y dirigir conjuntamente el uso de sistemas digitales.

Recuadro: Las pruebas de la OCDE sobre las formas de trabajo atípico

Para abordar las formas de trabajo atípico (no la creación de terceras categorías como se observa en la votación de la Propuesta 22 en California, EE.UU.) se requiere un enfoque más decisivo y directo. Las posiciones de la OCDE de los últimos años proporcionaron un enfoque general equilibrado de los muchos problemas subyacentes que experimentan estos trabajadores^x. En su documento más reciente sobre los “riesgos distributivos asociados con el trabajo atípico”, la OCDE estima que “alrededor del 40% de la tasa media de empleo en todos los países europeos de la OCDE pertenece a este grupo”^{xi}. Anteriormente, la Organización reconoció su ausencia de seguridad laboral y acceso a la protección social^{xii}, así como una menor calidad laboral^{xiii}.

Los trabajadores de plataformas y muchos trabajadores autónomos dependientes se encuentran en las denominadas zonas grises. Esta situación entraña para los trabajadores riesgos similares a los que corren los trabajadores realmente autónomos, pero sin ejercer ningún control en las condiciones de trabajo ni en la remuneración. La Estrategia de

Empleo de la OCDE (2018) insta a los Gobiernos a “revisar individualmente cada ley y política laboral importante (incluso aquellas que, en principio, parecen más difíciles de abarcar a los trabajadores atípicos) y evaluar cuidadosamente cómo podrían adaptarse para ampliar la cobertura, cuando proceda”^{xiv}. La OCDE reconoce además los problemas de clasificación equivocada y de monopsonio laboral y recomienda aclarar la situación de los trabajadores, así como ampliar el acceso a la negociación colectiva en virtud del derecho de la competencia^{xv}.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, se requiere tanto el análisis de la OCDE como la respuesta colectiva de los Miembros de la OCDE respecto a lo siguiente:

Una mejor clasificación de los trabajadores y la limitación de las zonas grises mediante la simplificación de las definiciones y umbrales legales en función de los datos sobre los ingresos brutos por hora de los trabajadores atípicos, sus horas de trabajo y condiciones de trabajo (y los parámetros de control que las rigen).

Revisar los parámetros de acceso a la protección social, los regímenes de reducción del tiempo de trabajo y la formación.

Abordar los obstáculos que la legislación relativa a la competencia representa para la negociación colectiva, independientemente de la condición de trabajador, y allanar el camino a la representación y el compromiso sin restricciones de los trabajadores.

Evaluar la forma en que ciertas empresas operan contra los marcos tributarios, de competencia, privacidad y protección de datos existentes, así como la conducta empresarial responsable.

Conducta empresarial responsable y Responsabilidad fiscal corporativa

La mitigación de los riesgos de la COVID-19 a nivel de la empresa y en las cadenas mundiales de suministro requiere una diligencia debida fiable. Las estrategias de mitigación fiables que cuenten con el respaldo sindical serán esenciales para que los Gobiernos se aseguren de que las empresas multinacionales cumplan con sus responsabilidades. Los Puntos de Contacto Nacionales (PNC) de las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales deberían estar facultados para exigir la prueba de que las empresas multinacionales disponen de sistemas fiables para resolver las cuestiones planteadas en las quejas. A tal fin, la TUAC ha propuesto una herramienta normativa a la hora de resolver las quejas de instancias específicas, capaz de solventar el deterioro de la confianza en las relaciones sindicales con los PNC y las Directrices de la OCDE en general^{xvi}. Más allá del funcionamiento de los PNC, la OCDE también debería establecer marcos normativos y estratégicos para una debida diligencia obligatoria, incluida la verificación de los resultados.

La gobernanza corporativa también debe adaptarse para contrarrestar la visión a corto plazo y proporcionar un marco propicio para la recuperación sostenible. Los Principios del G20/OCDE sobre gobernanza corporativa deberían ser revisados para introducir una comprensión de los intereses de la empresa que sea más favorable para las partes interesadas y deberían allanar el camino para la participación activa de los representantes de los trabajadores. La OCDE debería emitir recomendaciones oportunas

para garantizar que la dirección de las empresas integre plenamente la diligencia debida y la conducta empresarial responsable en su estrategia corporativa.

El Acuerdo de 2015 sobre la erosión de la base y el traslado de beneficios ayudó a mejorar la cooperación internacional en materia de impuestos sobre sociedades. Sin embargo, es necesario hacer mucho más para frenar la insuficiente imposición de las empresas, en particular las empresas digitalizadas, con el fin de parar la carrera fiscal descendente y garantizar una fiscalidad justa para todos, incluso para los países en desarrollo. A este respecto, la TUAC lamenta la larga demora en la adopción de una solución sobre los desafíos fiscales, que ahora se ha pospuesto para mediados de 2021^{xvii}.

“Seguimos comprometidos a llegar a una solución con respecto a los desafíos que plantea la transformación digital de la economía en materia de fiscalidad, así como a superar las divergencias que subsisten y llegar a una solución mundial y consensuada para mediados de 2021”. (RCM 2020 de la OCDE)

En 2021, la OCDE debería aspirar a lograr un acuerdo sólido y de amplio alcance sobre la introducción inmediata de un tipo impositivo mínimo mundial entre el 20% y el 25% (“Pilar 2” de las negociaciones) y conseguir resultados contundentes sobre la fiscalidad de las empresas digitalizadas y las empresas “orientadas al consumidor” (“Pilar 1”).

Responsabilidad hacia el mundo en desarrollo

La gravedad de la crisis mundial provocada por la pandemia de la COVID-19 exige una respuesta contundente y urgente. A este respecto, los Gobiernos de la OCDE tienen la responsabilidad de apoyar a los países en desarrollo y evitar el aumento de la pobreza.

“Reconocemos la importancia de la cooperación internacional con los países en desarrollo, en particular mediante la asistencia oficial para el desarrollo y otras medidas que puedan ser necesarias para mitigar el impacto de la pandemia”. (RCM 2020 de la OCDE)

Sin embargo, la Declaración de la RCM carece de compromisos claros sobre el aumento de los presupuestos de ayuda y el fortalecimiento de ámbitos cruciales para construir la recuperación y la resiliencia en el marco de la crisis de la COVID-19, tales como la protección social y la creación de trabajo decente. En el futuro, los Estados Miembros deberían intensificar la asistencia oficial para el desarrollo, apoyar un sólido programa de alivio y suspensión de la deuda y la creación de un Fondo Mundial de Protección Social y trabajar con este fin con miembros no pertenecientes a la OCDE, en particular China^{xviii}. Asimismo, deberían garantizar que las inversiones del sector privado en la cooperación al desarrollo estén en consonancia con los principios de eficacia del desarrollo y las normas de conducta empresarial responsable.

Ronda II: El futuro de la OCDE

La OCDE fue creada en 1961 como seguimiento institucional del Plan Marshall tras la Segunda Guerra Mundial, así como para la reconstrucción de las economías europeas. La reconstrucción de nuestras economías basadas en mercados regulados, en la democracia y los derechos humanos forma parte del ADN de la Organización. A través de la TUAC, el movimiento sindical ha sido un observador privilegiado (y crítico) de la OCDE. Para los

sindicatos, gran parte de las preocupaciones anteriores de la OCDE han consistido en liberar las fuerzas del mercado, los mercados tanto de productos como de trabajo y de capital, con un objetivo único y exclusivo: impulsar el crecimiento del PIB a toda costa, independientemente de quién se beneficie de ello. El efecto de goteo, se nos dijo, haría el resto.

Hace diez años, cuando la OCDE llegó a los “50”, imprimió un giro a su estrategia, al menos a nivel de su narrativa: mejores políticas no para el crecimiento del PIB, sino “mejores políticas para una vida mejor”. La Declaración de Visión adoptada en ese momento establece que la *“misión esencial de la OCDE es promover un crecimiento económico más fuerte, más limpio y más justo y elevar el nivel de empleo y de vida”*. Al celebrar su 60º aniversario, brinda la oportunidad de cuestionar y reflexionar sobre el futuro de la OCDE. Ha de continuarse el cambio puesto en marcha en la OCDE hace diez años.

Permanecer fiel a sus valores, en particular el Estado de derecho y la democracia

No debería hacerse ningún compromiso en relación con la democracia y el Estado de derecho. Se constata claramente que la visión según la cual al final la democracia acabaría triunfando natural e inevitablemente gracias al desarrollo económico no es una realidad. Las políticas gubernamentales autoritarias, incluida una mayor restricción a la libertad de expresión, se han convertido de manera preocupante en prácticas comunes, incluso entre los Miembros fundadores de la OCDE.

La OCDE no solo debe pronunciarse sobre los principios fundamentales del Estado de derecho (independencia del poder judicial en relación con el poder ejecutivo, procesos parlamentarios democráticos, en particular los derechos humanos y los derechos laborales definidos por la OIT), sino también debe garantizar mecanismos eficaces para que los Estados miembros asuman la responsabilidad de las normas y valores de la OCDE.

Las condiciones fundamentales para la adhesión ya se han abordado antes en varias ocasiones. Consisten en una “preparación” y un “compromiso” de adherir esencialmente a 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. Este enfoque de doble pilar puede encontrarse en varias declaraciones ministeriales:

- Tras la caída del Muro de Berlín, la RCM de la OCDE afirmó en 1990 *“los valores fundamentales comunes a los países de la OCDE: democracia pluralista, respeto de los derechos humanos y una economía de mercado competitiva”*.
- En 2004, una “Estrategia para la Ampliación y Alcance” (también conocida como informe Noboru^{xix}) establece cuatro criterios: afinidad (valores comunes), ser un actor importante (contribuye al avance de la Organización), beneficio mutuo (la adhesión resulta mutuamente ventajosa) y consideraciones globales (equilibrio regional de los miembros);
- En 2007, la definición de la misión de la OCDE era *“promover la paz, la estabilidad, la prosperidad y los valores democráticos a través de políticas económicas sólidas y una buena gobernanza”* y la Conferencia Ministerial *“pidió a la Organización permanecer fiel a su visión fundacional y a sus altos estándares”*.

- En 2011, para su 50º aniversario, “*los Miembros de la OCDE forman una comunidad de naciones comprometidas con los valores de la democracia basados en el Estado de derecho y los derechos humanos y en la adhesión a los principios de la economía de mercado abierta y transparente*”. La “*declaración de visión*”, como se le denomina, especifica además que la “*misión esencial de la Organización es promover un crecimiento económico más fuerte, más limpio y más justo y elevar el empleo y el nivel de vida. Para ello identificamos los principales desafíos de las políticas económicas, sociales y medioambientales y diseñamos políticas para mejorar el bienestar de las personas alrededor del mundo*”^{xx}.

Garantizar la coherencia de las políticas en toda la Organización

La OCDE es más que una gran biblioteca o un catálogo de expertos. El valor de la OCDE es más que la suma de sus comités y grupos de trabajo y radica en su capacidad para abordar horizontalmente los desafíos políticos desde diversos ámbitos de especialización. También radica en su poder de convocatoria con los Gobiernos nacionales, las organizaciones regionales y las partes interesadas institucionales y en su capacidad para servir de base a otros procesos internacionales (G20, G7).

Los proyectos horizontales (*Going Digital* y los centros temáticos como el de las Competencias, la Conducta empresarial responsable o el Crecimiento Verde) pueden ayudar a fortalecer la coherencia, lo que no quiere decir que tales esfuerzos deban duplicarse sin fin. Todas estas estructuras deben tener una finalidad y buscar la coherencia entre las líneas de trabajo de los comités, deben seguir rindiendo cuentas ante los Miembros de la OCDE y tienen que contar con la participación de las partes interesadas, incluidas la TUAC y BIAC en la OCDE. Por otro lado, un número excesivo de grupos ad hoc e informales terminan creando poca transparencia y duplican esfuerzos.

La OCDE debe tener una política coherente de participación con las partes interesadas, que se apoye en los dos órganos consultivos oficiales, TUAC y BIAC, sin sustituirlos, y que tenga la flexibilidad necesaria a nivel del Comité. La TUAC tiene acuerdos de consulta con más de 60 órganos de la OCDE y tiene acceso a todos los comités que atañen al movimiento sindical, con la notable excepción del Comité de Examen del Desarrollo Económico y la Comisión de Asuntos Fiscales. Como principio general, debe haber una representación equilibrada de todas las partes interesadas correspondientes y no debería existir un trato preferencial para el acceso de dirigentes empresariales ni grupos corporativos a la OCDE: la OCDE es y sigue siendo un foro intergubernamental.

Consolidar el reciente “acervo” relativo a los mercados laborales inclusivos

En los últimos 10 años, la OCDE ha tomado rumbo hacia un enfoque más equilibrado sobre el pensamiento económico y el mercado laboral. Ha aportado trabajos fundamentales sobre las desigualdades tanto de ingresos como de oportunidades (en materia de género, migrantes y grupos vulnerables). Revisó su Estrategia de Empleo en 2018 y reconoció el papel positivo desempeñado por la negociación colectiva sectorial y los salarios mínimos para la reducción de las desigualdades. También reconoció el papel de los sindicatos y el diálogo social para mejorar la productividad, el bienestar de los trabajadores y las competencias, todo ello con vistas al futuro del trabajo y al cambio tecnológico.

Se trata de un acervo que debe orientar la labor futura de la OCDE en estrecha cooperación con la OIT como organización internacional autorizada en materia de trabajo y empleo. Debe integrarse a lo largo de toda la organización. En particular, la OCDE debería aplicar formalmente su Estrategia de Empleo y encomendar al Comité de Desarrollo y Revisión Económicos (EDRC) y al Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) que trabajen conjuntamente para utilizar sistemáticamente la Estrategia con el fin de evaluar los resultados del mercado de trabajo.

Recuadro: Principales recomendaciones de la Estrategia de Empleo de la OCDE 2018

Promover la cobertura de los sistemas de negociación colectiva a través de las organizaciones de los interlocutores sociales que cuentan con una amplia base de miembros para ayudar a obtener una parte más importante del incremento de la productividad. La estrategia reconoce los beneficios de la negociación colectiva a nivel sectorial. (capítulo 8, páginas 146-147, p. 300 de la versión en inglés)

Aplicar normas de política fiscal suficientemente flexibles en tiempos de recesión permitiendo respuestas anticíclicas de política monetaria y fiscal. Fuera de un contexto de crisis, la sostenibilidad fiscal se define como uno de los pilares de un sólido marco de política macroeconómica. (*Key policy principles*, capítulo 4.3, capítulo 13.2)

Lograr un equilibrio en la flexibilidad del empleo y la estabilidad laboral. Se considera que un cierto grado de protección del empleo mejora la estabilidad de la relación laboral, fomentando así el aprendizaje y la innovación, así como una mejor distribución del mercado de trabajo gracias a las notificaciones anticipadas y a los regímenes de apoyo a los trabajadores en los contextos de transición. (*Key policy principles*, capítulo 4.1, 4.3 (p. 80), pp. 127-128 de la versión en inglés).

Se fomenta el establecimiento de planes de trabajo de corta duración que puedan ampliarse rápidamente en caso de recesión, lo que actualmente ha demostrado ser absolutamente esencial. (*Key policy principles*, p. 85, capítulo 6 A.4, capítulo 13.2 de la versión en inglés)

Considerar el uso de los salarios mínimos como una herramienta para aumentar los salarios del tramo inferior de la escala salarial. (Capítulo 4.1, capítulo 6 A6, capítulo 8.1 de la versión en inglés)

Revisar mejor la legislación y las políticas laborales para cubrir mejor a los trabajadores atípicos, al tiempo que se restablece la calidad del empleo y los derechos de los trabajadores y una mayor competencia, al tiempo que se equilibran los objetivos de innovación, emprendimiento y flexibilidad. (Capítulo 12)

Preguntas para el Comité de Enlace:

Ronda I. La respuesta de la OCDE a la crisis

- ¿Qué puede aprenderse de los reveses a la recuperación de 2008-2009? ¿Es necesario cambiar nuestro modelo de crecimiento? ¿Qué significa “construir mejor”?
- Más allá de un mejor acceso a la formación, ¿cómo pueden las instituciones del mercado de trabajo apoyar una recuperación y transiciones “generadoras de empleo”? ¿Deben los Gobiernos mantenerse firmes en relación con las condiciones estrictas asociadas a las medidas de apoyo a las empresas?
- ¿Los gobiernos “ágiles” corren el riesgo de convertirse en gobiernos frágiles? y ¿Existe un problema de financiación de los servicios públicos de calidad?
- ¿Es la liberalización del comercio y de las inversiones un fin en sí misma?
- ¿Pueden paliarse las lagunas normativas creadas por la transformación digital, en particular en materia de empleo, impuestos y competencia, o los gobiernos prefieren enfoques de normativas no vinculantes? ¿Necesitamos más cooperación internacional en materia de gobernanza de datos?
- ¿Cómo podemos reparar la confianza en el funcionamiento de las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y los Puntos de Contacto Nacionales?

Ronda II: El futuro de la OCDE

- ¿Qué puede mejorarse con respecto a los miembros actuales y los futuros procesos de adhesión para salvaguardar los valores fundamentales de la OCDE, en particular el Estado de derecho y la democracia?
- ¿Existe suficiente coherencia política a lo largo de toda la OCDE?
- ¿Participan suficientemente los interlocutores sociales en todos los órganos e iniciativas de la OCDE? ¿Sería provechoso invitar a la TUAC (y a BIAC) a determinadas sesiones del Consejo?
- ¿Cómo puede la OCDE consolidar el acervo reciente sobre los mercados de trabajo inclusivos en su trabajo futuro?

-
- ⁱ *OECD Economic Outlook, Volume 2019 Issue 2*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9b89401b-en>
- ⁱⁱ *OECD Economic Outlook, Volume 2019 Issue 1*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b2e897b0-en>
- ⁱⁱⁱ Alvaredo, F. et al. (2018), *World Inequality Report*, World Inequality Lab, <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-full-report-english.pdf>
- ^{iv} OECD (2020), *OECD Economic Outlook, Volume 2020 Issue 1*, No. 107, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0d1d1e2e-en>.
- ^v OECD report “Beyond GDP” 2018
- ^{vi} <https://www.oecd.org/statistics/measuring-well-being-and-progress.htm>
- ^{vii} <https://www.oecd.org/economy/opportunities-for-all-9789264301665-en.htm>
- ^{viii} <https://tuac.org/news/no-strings-attached-a-trade-union-review-of-oecd-findings-on-covid-19-public-support-measures-to-private-businesses/>
- ^{ix} <https://tuac.org/news/tuac-comments-on-the-oecds-impact-assessment-on-tax-digitalisation/>
- ^x <https://tuac.org/news/evidence-against-prop22-oecd-views-on-false-self-employment-and-platform-work/>
- ^{xi} <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/#biblio-d1e1078>
- ^{xii} [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FI/NAL&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FI/NAL&docLanguage=En)
- ^{xiii} <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b40da5b7-en/index.html?itemId=/content/component/b40da5b7-en>
- ^{xiv} <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>
- ^{xv} <http://www.oecd.org/employment/policy-responses-to-new-forms-of-work-0763f1b7-en.htm>
- ^{xvi} <https://tuac.org/news/tuac-proposes-verifiable-due-diligence-policy/>
- ^{xvii} <https://tuac.org/news/oecd-hosted-tax-reform-negotiations-to-miss-the-2020-deadline-g20-must-maintain-momentum/>
- ^{xviii} <https://tuac.org/news/oecd-dac-high-level-meeting-2020-unions-call-for-an-sdg-driven-covid-19-response-with-goal-8-at-its-core-eng-fr-es/>
- ^{xix} <http://www.oecd.org/globalrelations/globalrelationsstrategy/37434513.pdf>
- ^{xx} <https://www.oecd.org/mcm/48064973.pdf>