

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

Briefing #3

Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para una recuperación mundial

París, 10 de febrero de 2022

Las empresas y los sindicatos tienen un interés común en promover relaciones laborales armoniosas, un objetivo que puede lograrse cuando trabajan conjuntamente en la implementación de las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* (EMN) y respetan los buenos oficios de los Puntos Nacionales de Contacto (“PNC”).

Cuando las empresas y los sindicatos colaboran en la implementación de estas Directrices, pueden establecer buenas prácticas para garantizar entornos de trabajo inclusivos, actividades industriales resilientes y bienestar individual.

Este Briefing#3 - Implementación de las Líneas Directrices de la OCDE para una recuperación mundial examina el nivel de resiliencia del mercado laboral a las crisis climáticas, sanitarias y económicas mundiales.



El costo económico de la crisis actual y su impacto en los niveles de empleo son imposibles de predecir en un futuro próximo. Los gobiernos de la OCDE se verán puestos a prueba a todo lo largo de la crisis actual, independientemente del tiempo que dure. Para que la actividad económica se recupere de forma lineal, es imperativo que los gobiernos evalúen todos los posibles factores de tensión y los riesgos operativos que conllevan. En este contexto, los riesgos operativos que suscita una cadena de suministro que depende de las negociaciones a nivel individual suponen una fuerza laboral en gran parte no sindicalizada. Este modelo debe evaluarse a fondo, ya que representa una fuente potencial de conflicto social y de factores disruptivos que pueden impedir la resiliencia económica y una recuperación fluida de los niveles de producción.

Los gobiernos se encuentran ante retos operativos sin precedentes

Nunca los gobiernos han intentado reactivar segmentos enteros y tan distintos de la economía al mismo tiempo tras períodos de cierre y confinamiento a escala mundial. Para que la economía pueda recuperarse, todos los interlocutores sociales deben cooperar hacia este objetivo común de forma coordinada y complementaria. Sin embargo, la progresiva erosión de la representación de los trabajadores, la compresión de los salarios y el deterioro de la calidad del empleo, tendencias que comenzaron mucho antes de la crisis de COVID-19, representan una grave amenaza para la recuperación económica que se espera. Esta extrema incertidumbre aumenta el riesgo de conflictos laborales en el mercado de trabajo. La baja tasa de sindicalización, a la que se suman las incógnitas sobre el costo de la recuperación, representa un enorme desafío operativo dentro de las cadenas de suministro.

Importantes variaciones en capacidad y resiliencia

La TUAC define la resiliencia de los mercados laborales en función del nivel de diálogo social institucionalizado en los distintos países. Cuando los sistemas de negociación están fragmentados y desorganizados existen mayores probabilidades de que surjan perturbaciones derivadas de los desacuerdos a nivel de empresa, lo que suele vincularse principalmente con una menor calidad del empleo, aumentando así el riesgo de insatisfacción de los trabajadores, aun fuera de los períodos de crisis. Desde esta perspectiva, estimamos que una mayor densidad sindical y una negociación colectiva más amplia permiten reforzar la capacidad para evitar perturbaciones singulares y múltiples a nivel de las empresas.

El informe de la OCDE *Negotiating our way up*¹, publicado a finales de 2019, aporta un marco para anticipar futuras crisis, definiendo la negociación colectiva como una institución esencial para promover los derechos en el trabajo que, sumada a la voz de los trabajadores, brinda un instrumento único en su género para encontrar soluciones equilibradas y adaptadas a los desafíos que enfrentan los mercados laborales de la OCDE.

Este informe destaca dos características clave de los sistemas de negociación colectiva y de la fuerza laboral: en primer lugar, el nivel principal en el que se lleva a cabo la negociación colectiva y, en segundo lugar, el número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos (siempre que se tengan en cuenta).

¹ OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

A partir de estas constataciones, la TUAC determina tres niveles de resiliencia sistémica de las negociaciones colectivas tomando como base los enfoques planteados por la negociación colectiva y la voz de los trabajadores en los mercados de trabajo de la OCDE (Gráfico 1):

- **Mayor nivel de resiliencia:** países donde la negociación colectiva tiene una amplia cobertura y se lleva a cabo principalmente a nivel sectorial o nacional.
- **Nivel medio de resiliencia:** países donde la negociación colectiva tiene una cobertura media y se lleva a cabo a nivel sectorial y/o de empresa.
- **Nivel más bajo de resiliencia:** países donde la negociación colectiva se lleva a cabo solo a nivel de la empresa, con una capacidad limitada para ofrecer soluciones equilibradas y adaptadas a un mundo en transición.

Los gobiernos, en particular los que dependen principalmente de sistemas de negociación colectiva a nivel de la empresa, tienen la capacidad de compensar la menor resiliencia del mercado laboral recurriendo a sus inversiones, adquisiciones y créditos a la exportación para aplicar las normas de la OCDE, de la OIT y de las Naciones Unidas relativas a las empresas responsables. De este modo, las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales* se convertirían en un marco público-privado de relaciones laborales constructivas, capaces de proponer perspectivas políticas que sean a la vez viables, inclusivas y socialmente cohesionadas para salir de la crisis y lograr una recuperación económica.

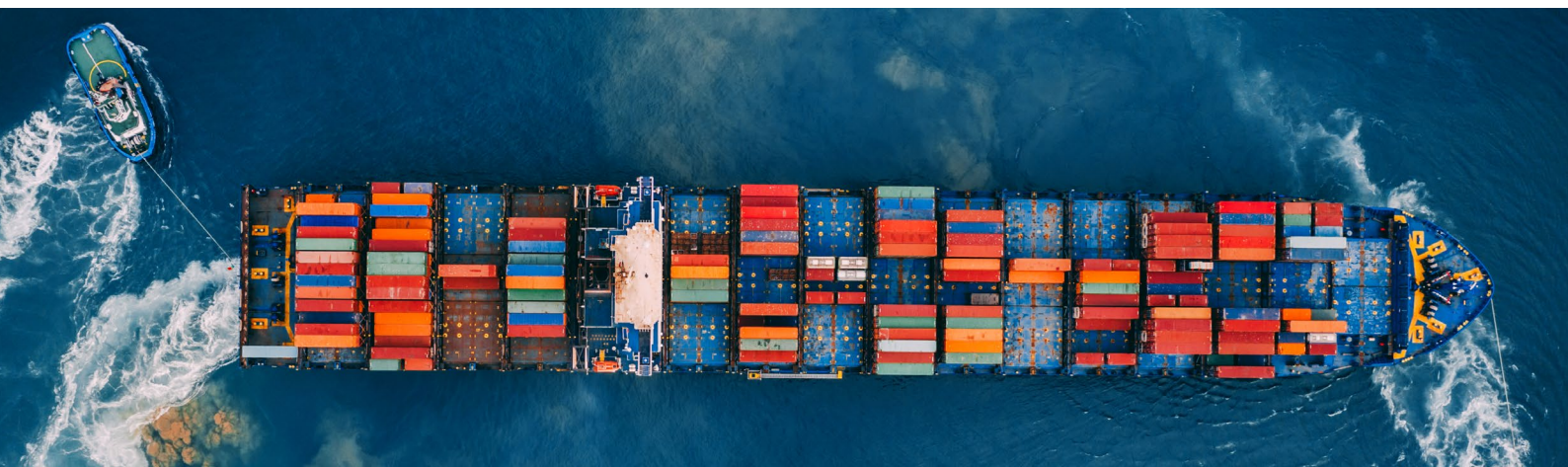
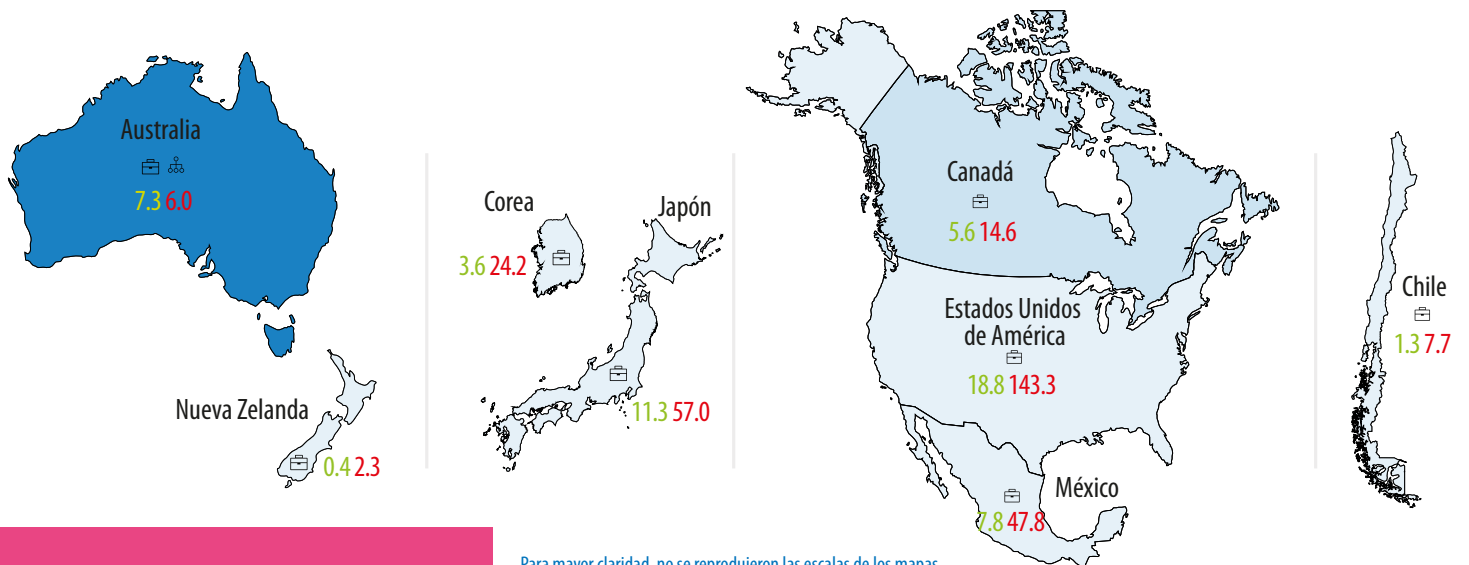
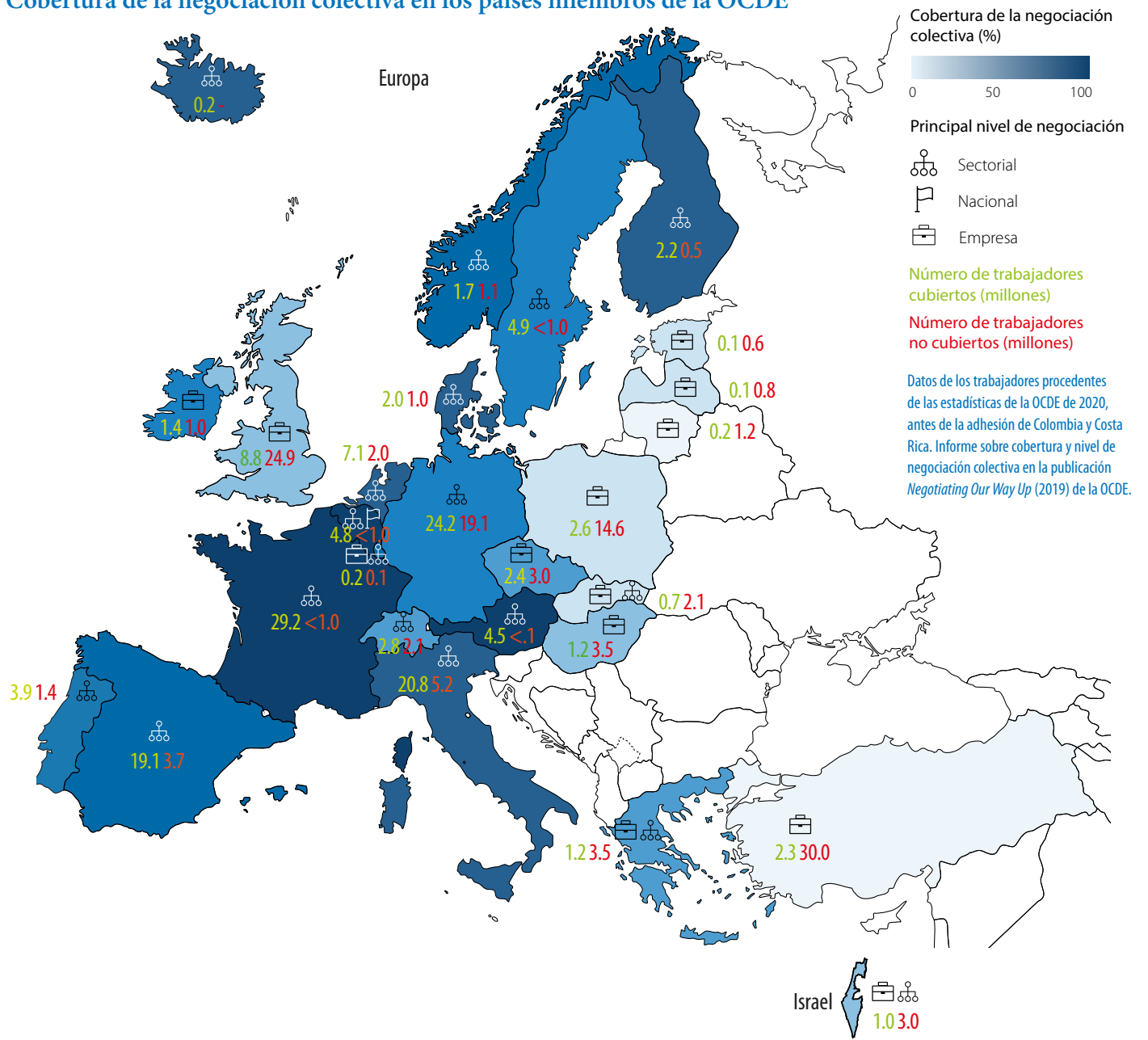


Gráfico 1:
Cobertura de la negociación colectiva en los países miembros de la OCDE



Para mayor claridad, no se reprodujeron las escalas de los mapas. Estos cambios no reflejan ninguna preferencia ni prioridad.

Ejemplos de medidas gubernamentales para incentivar a las empresas a implementar las Líneas Directrices y los PNC de la OCDE y a equilibrar los intereses de las partes interesadas.

Los acuerdos comerciales y sus posteriores repercusiones en los mercados laborales no se producen como hechos aislados. Los acuerdos internacionales en el ámbito del comercio, la fiscalidad y la inversión dan lugar a importantes implicaciones y compromisos que condicionan las decisiones de las empresas en relación con los trabajadores tanto en los países beneficiarios como en los de origen. A escala internacional, garantizar el respeto de los derechos humanos y de las normas del trabajo puede convertirse en una condición obligatoria en todas las negociaciones comerciales, con disposiciones ejecutorias que acrediten el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP), la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la Guía de Diligencia Debida de la OCDE.

Ejemplos

Europa y América del Sur

El acuerdo comercial con el Mercosur contiene un artículo 11 sobre comercio y gestión responsable de las cadenas de suministro, en el que los gobiernos reconocen la importancia de esta gestión responsable a través de una conducta y prácticas de responsabilidad social de las empresas basadas en principios acordados a nivel internacional. Asimismo, se comprometen a promover la difusión y el uso de los instrumentos internacionales pertinentes que han suscrito o apoyado, tales como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y las **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**. Del mismo modo, los gobiernos se comprometen a fomentar la aplicación voluntaria de la responsabilidad social de las empresas o de prácticas responsables, de conformidad con las mencionadas directrices y principios, al tiempo que prevén **un marco político que apoye su implementación efectiva, incluyendo específicamente el respeto de la libertad sindical y de la negociación colectiva.**

América del Norte

Acuerdo Canadá-Estados Unidos-México (T-MEC)

Los capítulos laborales de los acuerdos de inversión deberían beneficiarse de mecanismos adecuados de resolución de controversias entre Estados, que garanticen mecanismos de alerta temprana, el acceso por parte de las víctimas y, lo que es más importante, las sanciones que pueden adoptarse, por ejemplo, en forma de sanciones progresivas. El T-MEC incluye una cláusula de aplicación rápida en relación con la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva.

Políticas de los gobiernos locales y regionales

Los gobiernos estatales, provinciales y municipales de Estados Unidos suelen introducir legislaciones en el marco de la adjudicación de grandes proyectos de construcción y derechos de desarrollo comunitario. En los acuerdos de desarrollo urbano para hoteles, centros de conferencias, aeropuertos y estadios deportivos profesionales suelen figurar disposiciones relativas a la denominada “paz social”. Este tipo de disposiciones también aparecen en los contratos de servicios, tales como las operaciones de venta al por menor y de restauración para las estructuras gubernamentales. Cuando se utilizan adecuadamente, suelen dar lugar a relaciones laborales constructivas, a una mayor cobertura de la negociación colectiva, a la seguridad del empleo, salarios decentes y sistemas de protección social, que no existirían si el gobierno no se valiera de su calidad de propietario como medio para garantizarlos.



Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE

La TUAC se funda en las experiencias en tiempo real de los sindicatos nacionales y mundiales, que en conjunto representan a 300 millones de trabajadores comprometidos día a día con la implementación de las Líneas Directrices.

En consonancia con las Líneas Directrices de la OCDE, se espera que los gobiernos establezcan puntos nacionales de contacto para promover y preservar a las empresas responsables. Asimismo, se espera que las empresas apliquen la debida diligencia para poder identificar, prevenir, atenuar los efectos negativos reales y potenciales, y dar cuenta de los medios utilizados para darles respuesta en el marco de sus propias actividades, de sus cadenas mundiales de suministro y de sus relaciones comerciales.

La implementación de las Líneas Directrices no es una opción facultativa para las empresas si desean:

- Promover y no violar los derechos fundamentales del trabajo
- Ampliar la cobertura de la negociación colectiva
- Extender las prácticas responsables al conjunto de las cadenas de suministro
- Garantizar la seguridad del empleo con la retención y el reempleo.

Qué pedimos



La TUAC recomienda lo siguiente: **Los delegados de la OCDE deben velar por que se mejoren los textos para la aplicación de las Líneas Directrices de la OCDE y de los procedimientos de trabajo de los PNC con el fin de garantizar unas relaciones laborales constructivas.**

La TUAC alienta **a los gobiernos a modernizar las políticas en materia de comercio, inversión y contratación pública para promover relaciones laborales constructivas y respetar los PNC.**



La TUAC hace un llamamiento **a las empresas, los gobiernos y los inversores institucionales para que reconozcan a los Puntos Nacionales de Contacto como autoridad en relación con las Líneas Directrices.**



Comisión Sindical Consultiva
ante la OCDE
1, rue Viala
75015 PARIS – Francia
Tel: (33) 01 55 37 37 37
tuac@tuac.org - www.tuac.org
@TUACOECD

Con el apoyo de



Friedrich-Ebert-Stiftung
Hiroshimastraße 28
10785 BERLIN - ALEMANIA
Tel: (49) 30 26935-7458
<https://www.fes.de/lnk/transform>
@FESonline