

7 de junio de 2018

Autor: Isabel Araqui

Secretaría: Internacional y Cooperación

140ª sesión plenaria TUAC y Foro OCDE (París, 28-29/05/2018)

La reunión plenaria se celebró el 28 de mayo, día previo a la inauguración del Foro OCDE, que se desarrolló los días 29 y 30 de mayo, coincidiendo a su vez con el inicio de la reunión del Consejo Ministerial 2018 que, bajo Presidencia francesa, tenía como tema “Refundar el multilateralismo para lograr resultados más responsables, más eficaces y más inclusivos”.

En esta ocasión, la TUAC –quizá por ser la primera vez que asistía la CUT de Chile, que fue admitida como miembro en el plenario de diciembre de 2017- preparó varios documentos en español, que se adjuntan a este informe. Se incluyen además otros anexos o enlaces a documentos en inglés y, en algún caso, francés.

Punto 3. Elección de Responsables de la TUAC

Se aprobó la renovación del presidente de AFL-CIO, Richard Trumka, como Presidente de la TUAC por otro mandato de cuatro años.

Asimismo, se aprobó la designación de Lucia van Westerlaak (FNV – Países Bajos) como presidenta del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales. Este puesto se encontraba vacante y la propuesta de nombramiento de Lucia fue adoptada en la última reunión del Grupo de Trabajo celebrada en marzo de este año.

Punto 4. Cuentas de la TUAC para 2017 e Informe de los Auditores

El resumen financiero está aprobado por el Consejo de Administración y por los auditores. Las cuentas muestran un superávit económico superior al previsto que se debe a que algunas partidas de gasto (como costes de viaje, equipos, mantenimiento, telecomunicaciones y sitio web...) han sido pospuestas a 2018.

A fecha mayo 2018, había cuotas pendientes por un monto de 21.933€ (KSBI Indonesia y KOS SR República Eslovaca adeudan las cuotas de 2016 y 2017; CTM y FESEBES de México y CNV Países Bajos, cuotas de 2017).

Punto 5. Afiliación de BHM (Islandia)

La organización BHM (Confederación Islandesa de Graduados Universitarios) ha solicitado su adhesión a la TUAC. Es una confederación de 26 sindicatos de académicos,

cada uno de los cuales representa a trabajadores con determinadas cualificaciones o dentro de una profesión específica. Cuenta con 13.000 afiliados. El año pasado tomaron la decisión de solicitar su adhesión al Consejo de Sindicatos Nórdicos (donde ya han sido admitidos) y también a la CES, la CSI y la TUAC, y contaban con la recomendación de las dos confederaciones nacionales ASI y BSRB.

Se aceptó su afiliación por unanimidad.

Punto 6. Informe de actividades enero-mayo 2018 y programa de trabajo junio-diciembre 2018

Se adjunta documento actualizado, en español y bastante detallado (26 páginas) exponiendo las actividades llevadas a cabo por la TUAC durante lo que va de año, y las prioridades y previsión de reuniones hasta diciembre de 2018. [\[Se adjunta como anexo\]](#)

Tras las intervenciones de los diferentes miembros del Secretariado, uno de los temas que dio lugar a más comentarios fue la adhesión de Colombia a la OCDE, acordada por todos los países el pasado 25 de mayo y convirtiéndose en el 37º miembro de la organización (Lituania, que también ha sido admitida es el 36º). La opinión de la TUAC era contraria a la adhesión y que quería demorar un poco más el proceso para intentar conseguir un compromiso más claro respecto a los valores fundamentales que defiende la OCDE: compromiso con un pluralismo democrático, basado en el Estado de derecho y el respeto de los derechos humanos.

En las condiciones de acceso, se ha estipulado que Colombia deberá presentar un informe todos los años al Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales (ELSAC) sobre una serie de indicadores en cuatro ámbitos: informalidad laboral y subcontratación; aplicación de la legislación laboral; negociación colectiva; violencia contra sindicalistas. Este informe contará con la participación de los interlocutores sociales. Por su parte, la OCDE deberá presentar un informe bianual. En las intervenciones se hizo especial hincapié en que hay que ser muy rígidos en este proceso de supervisión e intentar influir lo más posible. En el informe anual mediante la aportación directa de los sindicatos, y en el de la OCDE, en el que pueden participar expertos externos, viendo quiénes son y de qué forma podemos influir en la selección o en la respuesta a lo que se plantee.

Hubo acuerdo generalizado en que hay que intentar que la situación con Colombia no sea como la de Corea, que lleva varios años recibiendo quejas por parte de los sindicatos y de la TUAC, sin que haya habido una mejora significativa de los resultados.

Punto 7. Preparación de la reunión del Consejo Ministerial y del Foro OCDE

El Secretariado comentó el programa del Foro, que contó con una decena de representantes sindicales entre los que estuvieron Sharan Burrow (secretaria general de la CSI), Luca Visentini (secretario general de la CES) o Richard Trumka (presidente de AFL-CIO). Se comenta más adelante.

En cuanto a la Ministerial, el lema de este año era “Refundar el multilateralismo” y la TUAC ha elaborado una declaración y un breve documento de mensajes clave [\[se adjuntan\]](#).

Partiendo del análisis de que el marco multilateral actual es desequilibrado y está incompleto y desfasado, se plantea una hoja de ruta que avance hacia una mejor coherencia, una mejor aplicación y una mayor responsabilización. Para ello, la TUAC propone un programa de acción progresista en comercio e inversión que se base en una coherencia política real que tenga en cuenta los derechos humanos y laborales, las normas medioambientales, y el derecho de regular frente a la competencia desleal; nuevas reglas para la transformación digital de la economía; coordinación de las políticas económicas a favor del pleno empleo, asegurando la calidad y la seguridad del empleo y una distribución justa de los beneficios; y por último, elevar el nivel de las normas para lograr modelos económicos responsables, fortaleciendo los instrumentos de conducta responsable de las empresas y de debida diligencia.

Para lograrlo, es necesario que las instituciones multilaterales sean más democráticas y transparentes, incluyendo la propia OCDE.

Punto 8. Evaluación de la Estrategia revisada de la OCDE para el empleo

La [Estrategia revisada de la OCDE para el empleo](#) [en inglés] fue aprobada por el Consejo Ministerial. La primera publicación va a ser un documento más político de 17 págs. que se complementará con un estudio analítico de fondo, que se publicará a finales de este año y se presentará en una conferencia que tendrá lugar probablemente en Canadá. Además, se publicarán estudios de país, con un capítulo especial dedicado al cumplimiento de la estrategia por parte de cada país.

La evaluación sobre la estrategia [\[se adjunta como anexo resumen en español y versión completa en inglés\]](#) es positiva en cuanto a los principios generales y los objetivos. Se percibe una diferencia en el sentido de que la OCDE reconoce ahora que la flexibilidad por sí sola no funciona y admite que hay evidencias de que los países que promueven la calidad del empleo, la cantidad y una mayor inclusividad están consiguiendo mejores resultados que aquellos en los que las políticas se centran fundamentalmente en incrementar la flexibilidad de los mercados. Esto se refleja en algunas de sus recomendaciones, cuando reconoce que los sistemas de protección del empleo, las prestaciones por desempleo, los salarios mínimos y los sistemas de negociación colectiva también ofrecen beneficios.

PERO sigue atrapada en la narrativa de la flexibilidad a toda costa y en sus recomendaciones políticas mantiene la preocupación por que los salarios mínimos hagan que los trabajadores sigan siendo caros y que sea algo que puede destruir empleo. Por otra parte, a pesar de su discurso sobre los beneficios de los empleos estables, afirma que el trabajo atípico permite a los mercados laborales una mejor adaptación a los retos del futuro del trabajo y plantea que un mayor número de trabajadores autónomos y temporales, trabajadores precarios, etc, es mejor para fomentar la innovación.

La conclusión global, por tanto, sería: buenos objetivos, políticas ambiguas.

Punto 9. Sesión temática sobre la revolución “blockchain”

Esta sesión consistió en una presentación extraordinariamente técnica por parte del Director de Asuntos Financieros y Empresariales de la OCDE, Greg Medcraft, que explicó el funcionamiento de las tecnologías blockchain. El objetivo era ofrecer una visión general del potencial de esta tecnología, pero la reacción de los asistentes fue de cierta perplejidad ante la complejidad de la exposición.

Punto 10. La nueva Guía general de la OCDE sobre la debida diligencia

La [Guía general de la OCDE sobre debida diligencia](#) [en inglés] fue aprobada el pasado 14 de marzo, tras dos años de discusión, y fue publicada el 31 de mayo. En esa misma fecha, el Consejo Ministerial adoptó una [Recomendación del Consejo](#) [en inglés] pidiendo a los Gobiernos que promuevan la Guía y su cumplimiento.

La debida diligencia es un proceso a través del cual las empresas pueden “saber” y “mostrar” que respetan los derechos humanos y las Directrices de la OCDE. Para cumplir con la debida diligencia, las empresas deben tomar todas las medidas necesarias para evitar (prevención) y para resolver los problemas que se hayan podido generar (mitigación).

Por qué la Guía es importante para los sindicatos:

- Porque tenemos un papel como una de las partes interesadas, junto a la propia empresa y los trabajadores, en el seno de la compañía y a lo largo de toda la cadena de suministro.

- Porque la Guía reconoce las relaciones laborales como una forma de compromiso entre las partes y señala los acuerdos empresa-sindicato como una vía para que las empresas eviten y aborden los impactos adversos sobre los trabajadores: los convenios colectivos, los Acuerdos marco Globales, los protocolos y los Memorandos de entendimiento son parte de la debida diligencia. Los derechos sindicales también son derechos que hay que respetar. Las empresas deben respetar TODOS los derechos humanos; pueden establecer prioridades dentro de la gravedad de la situación, pero no pueden elegir cuáles respetar y cuáles no, y deben llevar a cabo debida diligencia en afiliación sindical y negociación colectiva.

Junto con la aplicación de la Guía, el objetivo que ahora debemos perseguir es el paso de la ley blanda (recomendación) a la ley dura (legislación), siguiendo el ejemplo de Francia y su ley de diligencia debida.

Los sindicatos franceses explicaron a continuación los puntos principales de su ley, adoptada en marzo de 2017, y su valoración del proceso y de lo conseguido.

Fue un proceso largo que tuvo un fuerte impulso con el accidente de Rana Plaza y que se enfrentó a la posición contraria de las empresas francesas que no querían una ley dura, pero se consiguió 4 años después.

La ley crea una obligación jurídica para las casas matrices y las empresas subcontratistas, no solo sobre sus actividades sino sobre todas aquellas que controlan y las de sus proveedores. Cubre todos los sectores de actividad y es de aplicación general. Incluye las violaciones graves de los derechos fundamentales, de salud y seguridad, de derechos de los trabajadores y derechos medioambientales. Su definición es muy amplia y se aplica a toda sociedad matriz con más de 5000 asalariados, y a las filiales en Francia o en el extranjero que empleen a más de 10.000 asalariados en todo el grupo.

Establece la obligación legal de desarrollar, hacer público y poner en práctica un plan de vigilancia que debe incluir:

- Una cartografía de riesgos y una priorización de los mismos
- Un procedimiento de evaluación sistematizado de las medidas de vigilancia
- Acciones de atenuación de riesgos y prevención de riesgos graves
- Un mecanismo de alerta y de denuncia en concertación con los sindicatos
- Un seguimiento de medida y evaluación de la eficacia.

Si no se desarrolla o no se publica el plan, las partes podrán requerirlo a la empresa y si no lo hace en el plazo de 3 meses, se pide la intervención de un juez que podrá imponer una multa en caso de responsabilidad civil, y podrá condenar a la reparación en caso de que se produzcan daños.

Los primeros planes de vigilancia deberán publicarse en este año 2018.

Es un proceso que implica mucho trabajo sindical para que los planes tengan contenido y sean ejemplo e impulso europeo y tengan en cuenta otros instrumentos como las normas de la OIT sobre cadenas de suministro y sobre trabajo decente, y las recomendaciones sobre empresas y derechos humanos de NNUU. También ha sido un ejemplo de buena colaboración entre ONG y sindicatos.

No obstante, reconocen que con respecto al proyecto inicial, hubo que aceptar algunos retrocesos:

- Se perdió la inversión de la carga de la prueba (la empresa tenía que demostrar que no había violado los DDHH). Esto podría recuperarse con el Tratado vinculante sobre empresas y ddhh que se está negociando en NNUU.

- Se perdió la responsabilidad penal y la sanción quedó en una condena civil: solo una multa, sin indemnización a las víctimas
- La contratación pública queda fuera de la ley, cuando su inclusión permitiría ampliar el radio de acción.

Otro país que está trabajando hacia la consecución de una ley dura son los Países Bajos, donde el gobierno intentó actuar tras lo ocurrido en Rana Plaza, con una amplia respuesta positiva de todas las partes interesadas excepto los empleadores, que se oponen a la adopción de instrumentos vinculantes. El Gobierno apoya el Tratado vinculante de NNUU y las partes consideran que el sistema de certificación no es suficiente.

Punto 11. El futuro del multilateralismo

En este punto intervinieron el SG de la OCDE, presentando las grandes orientaciones estratégicas de la OCDE para 2018, y la Embajadora de Francia ante la OCDE, Catherine Colonna, que se ha encargado de las negociaciones hacia el Consejo Ministerial 2018, que este año preside su país tras 10 años desde la última presidencia, y que reconoció que es muy difícil poner de acuerdo a 35 países sobre este tema.

El propósito de refundar el multilateralismo para que dé resultados financieros pasa por identificar aquellos temas en los que solo se podrá avanzar desde el multilateralismo, como el cambio climático, las migraciones, las desigualdades. En el terreno político no funciona tan bien como en el técnico, y nos encontramos en un momento de duda en el que muchos de los que fundaron el multilateralismo que conocemos se han alejado de él (Rusia, EEUU), mientras por otra parte han surgido nuevos actores, como los gigantes de internet, que tienen tanta capacidad para transformar la sociedad que pueden ser más importantes que algunos países.

En la ronda de intervenciones, el representante japonés dijo que se está perdiendo la confianza en el modelo y que hay que defender la necesidad de la negociación colectiva; que el diálogo social es esencial en este contexto y que las empresas en la OCDE deben respetar las reglas. En el mismo sentido, Richard Trumka (AFL-CIO) señaló que en el resumen ejecutivo de la declaración¹ no había ninguna referencia a la negociación colectiva.

Por su parte, Sharan Burrow (SG de la CSI) defendió los salarios mínimos, rechazando la afirmación que aparece en varios documentos de la OCDE de que ponen en peligro el empleo. El SG respondió que él defiende los salarios mínimos pero que éstos no deben ser demasiado próximos al sueldo medio porque eso desalienta la contratación y limita las posibilidades de desarrollo.

En cuanto a las quejas que se plantearon sobre el comportamiento de algunos países y su falta de respeto a los derechos laborales, sostuvo que hay sistemas post-adhesión para aquellos que no cumplen los compromisos y condiciones de la OCDE. Más allá de que puedan existir, lo cierto es que ningún país ha sido expulsado, ni siquiera puesto en cuarentena, o suspendido temporalmente de pertenencia a la organización.

Punto 12. Pasado, presente y futuro de la TUAC: conversación con John Evans y Kari Tapiola

Este punto está justificado por la celebración del 70 aniversario de la TUAC, que fue creado en marzo de 1948 en Londres, en una conferencia sindical internacional para manifestar el apoyo al Plan Marshall, y reconocido oficialmente en una segunda conferencia celebrada en el mes de julio del mismo año.

¹ Finalmente no hubo acuerdo y no fue adoptada. Ver último punto del informe

Las intervenciones de Kari Tapiola (Secretario General de la TUAC entre 1978 y 1985) y de John Evans (SG hasta el año pasado) tuvieron dos enfoques diferentes. El primero hizo una intervención más histórica, nostálgica y cargada de anécdotas, comentando cómo se trabajaban las primeras declaraciones de la organización, cuando no se tenía acceso a los documentos oficiales de la OCDE, que se conocían por filtraciones, y recordando el gran éxito que supuso que en los años 80 una declaración de la TUAC consiguiera una portada del Herald Tribune, advirtiendo sobre el grave problema del desempleo.

John Evans orientó su intervención hacia el futuro de la TUAC, señaló que nos encontramos en una situación en la que la estabilidad y la predictibilidad ya no existen, y que los temas de los que seguiremos hablando son futuro del trabajo (nuevos mercados laborales, nueva regulación, nuevos tipos de trabajadores; valora positivamente la revisión de la estrategia para el empleo de la OCDE que nunca pensábamos que pudiera incluir una mención a la importancia de la negociación colectiva); futuro del capitalismo (seguimos discutiendo los distintos modelos de capitalismo, pero siendo optimistas las actuales decisiones sobre debida diligencia nos permiten hablar de un capitalismo responsable); futuro de la democracia (y la falta de sindicatos fuertes, que en algunas situaciones y países ha dado lugar recientemente a que los propios trabajadores votaran en contra de sus intereses: Brexit, Trump...).

La TUAC tiene previsto organizar una celebración del 70 aniversario en Londres en el mes de noviembre, posiblemente en la primera quincena.

Foro OCDE

Las reuniones del Foro siguen reuniendo muchos participantes pero la impresión es que, cada vez más, es un Foro de empresas y relaciones públicas. El programa acumula cada año más y más debates - charlas con autores - factorías de ideas - grupos de discusión - presentaciones que tienen lugar de manera simultánea con la dificultad de elegir en cuáles participar. Hay momentos en los que se están desarrollando hasta 10 actividades diferentes, algunas con mucho más atractivo que además se llenan.

La participación de los sindicatos en el Foro va siendo cada vez más escasa, especialmente desde que existe la alternativa de seguir las actividades online y participar a través de las redes sociales, o poder reescuchar/ver posteriormente cualquiera de los paneles: <http://www.oecd.org/forum/>

En cuanto al contenido de los debates, hay muchas intervenciones que se limitan a contar “su película” (es el caso de determinadas ONG que actúan en un determinado ámbito y cuentan lo que hacen, o autores que han escrito sobre un tema y presentan su argumento...) sin que haya realmente un debate o un planteamiento novedoso sobre los temas.

Consejo Ministerial OCDE

La reunión del Consejo Ministerial 2018, celebrada los días 30 y 31 de mayo, finalizó sin acuerdo sobre una declaración final. En su lugar, se adoptó un texto [enlace en [inglés](#), en [francés](#)] por «consenso menos uno» bajo responsabilidad de la Presidencia francesa.

Es la segunda vez que no se llega a un acuerdo político en la reunión ministerial, la reunión anual más importante de la OCDE, que además estuvo marcada por el anuncio de una guerra comercial entre los principales países de la OCDE tras la decisión de la administración americana de aumentar los aranceles sobre el acero y el aluminio. Esta situación es preocupante para la cohesión en el seno de la OCDE y la cooperación entre sus miembros, y también por la situación del multilateralismo sobre el que se basa la propia OCDE, y que se pretendía reforzar y desarrollar.

Documentos anexos²:

- *Actividades TUAC primer semestre 2018 y plan de trabajo hasta diciembre*
- *Declaración de la TUAC para la reunión del Consejo Ministerial 2018+tres resúmenes [en español] de otros documentos relacionados*
- *Mensajes clave TUAC para la reunión del CM*
- *Evaluación de la TUAC de la revisión de la Estrategia de la OCDE para el empleo [inglés]*

² Si estás interesado(a) en algún otro documento que se mencione en el informe, ponte en contacto con la Secretaría Internacional y, si está disponible, te lo haremos llegar.