



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

“LA NECESIDAD DE UNA NUEVA INTERNACIONALIZACIÓN, O SUPRANACIONALIDAD, PARA ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DE LA GOBERNANZA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO”¹

THE NEED FOR A NEW INTERNATIONALIZATION, OR SUPRANATIONALITY, TO ENSURE THE EFFECTIVENES OF THE GOVERNANCE OF WORK RELATIONS

FERNANDO FITA ORTEGA

Profesor Titular Universidad

Universitat de València E.G.

fitaf@uv.es

THEREZA CHRISTINA NAHAS

Jueza del Trabajo (Tribunal Regional do Trabalho. 2ª. Região. Brasil)

Profesora/investigadora PUC São Paulo (Brasil)

tnahas70@gmail.com

RESUMEN: La interrelación de fuerzas entre los poderes (económico, político y social) que se confrontan en la fijación de las reglas por las que deben regirse las relaciones socio-laborales, se encuentra claramente decantada en torno a los dos primeros, de modo que el social ha venido perdiendo influencia y fuerza decisoria. Si el Derecho del Trabajo surgió como manifestación de un cierto reequilibrio entre dichos poderes, las presiones derivadas del cambiante contexto productivo (cada vez más descentralizado e internacionalizado), tecnológico (el cual se nos presenta como una amenaza seria a la realidad que pretende regular el derecho del trabajo) y económico (que, con mayor descaro que en el pasado, se erige como determinante de los

¹ Trabajo desarrollado dentro del proyecto de investigación «Las Relaciones Laborales Internacionales: Jurisdicción Competente y Ley Aplicable en Materia de Contrato Individual del Trabajo, Derechos Colectivos y Seguridad Social» - DER2016 77772-. Publicado en Comunicaciones OIT *El Futuro del Trabajo: Cien años de OIT*, XXIX Congreso Anual de la Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio del Trabajo, Migraciones y de La Seguridad Social, 2019.



caminos a seguir) han venido a frustrar el incompleto reequilibrio alcanzado. Los objetivos económicos han prevalecido así frente a los sociales, con la anuencia de un poder político en parte cautivo de las fuerzas económicas, en parte complaciente con las mismas, al coincidir en sus intereses y objetivos. La degradación de las condiciones socio-laborales que este fenómeno ha acarreado ha llevado al replanteamiento de la cuestión social bajo el nombre de la gobernanza económica, con la que se persigue alcanzar el progreso económico y social de los Estados y sus ciudadanos. Dado que la mejora de las condiciones de vida y de trabajo no se han derivado -como se vino postulando- de forma natural del progreso económico, resulta necesario ensayar instrumentos de gobernanza. En este sentido, y dada la internacionalización de la economía y de la producción, la propuesta que se formula en este escrito -compatible con otros mecanismos- es la de la creación de un derecho del trabajo internacional acompañado de tribunales con jurisdicción universal en el ámbito laboral. La propuesta es ambiciosa, pero no descabellada.

ABSTRACT: The interrelation of forces between the powers (economic, political and social) that are confronted in the setting of the rules by which the socio-labor relations must be governed, is clearly decanted around the first two, so that the social has been losing influence and decisive force. If Labor Law arose as a manifestation of a certain rebalancing between these powers, the pressures derived from the changing productive (increasingly decentralized and internationalized), technological context (which is presented as a serious threat to the reality that is intended to regulate the labor law) and economic (which, with greater impudence than in the past, stands as a determinant of the paths to follow) have come to thwart the incomplete rebalancing achieved. The economic objectives have thus prevailed against the social ones, with the consent of a political power partly captive of the economic forces, partly complacent with them, by coinciding with their interests and objectives. The degradation of the socio-labor conditions that this phenomenon has led to the rethinking of the social issue under the name of economic governance, which seeks to achieve economic and social progress of the States and their citizens. Since the improvement of living and working conditions has not been derived - as it was postulated - in a natural way from economic progress, it is necessary to test governance instruments. In this sense, and given the internationalization of the economy and production, the



proposal formulated in this paper - compatible with other mechanisms - is the creation of an international labor law accompanied by courts with universal jurisdiction in the field labor. The proposal is ambitious, but not far-fetched.

Palabras Clave: Derecho del Trabajo. Gobernanza económica. Jurisdicción laboral internacional.

Keywords: Labour Law. Economic governance. International Labour jurisdiction

LA CORRELACIÓN DE FUERZAS ENTRE EL PODER POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL EN EL ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo trae su origen en la interrelación que se produjo en un momento histórico entre el poder político, el económico y el social, surgido éste último a raíz de la toma de conciencia por parte de los trabajadores de su condición obrera, así como de la convicción de constituir un grupo desprovisto de instrumentos legales y políticos capaces de modificar su status económico y social², organizándose y asociándose para su autodefensa, dando lugar al movimiento obrero como una reacción de autotutela de los trabajadores frente a su deplorable situación, en la que se invocan los mismos principios democratizadores que la burguesía había reivindicado en su lucha contra el Antiguo Régimen³.

La toma de conciencia por parte del Estado de la necesidad de intervenir en la lastimosa situación en que se encontraba la clase obrera tuvo diferentes motivaciones, de entre las que cabe destacar -sin desconocer la existencia de consideraciones de tipo ideológico- las de tipo humanitario, *basados en la humanidad y en la caridad cristiana, y dirigidos en buena parte a la «regeneración del obrero»*⁴; y las derivadas de la defensa del propio sistema capitalista que, ante el temor a la amenaza de la revolución obrera a los fundamentos de la sociedad capitalista, fomenta la respuesta del poder político mediante medidas de reacción (tuitivas unas veces,

² PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del Trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, p. 61.

³ BAYLOS GRAU, *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Trotta. Madrid, 199, p. 95.

⁴ MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873–1978)*. Madrid. 1992, p. 33. MARTÍN VALVERDE “La formación del Derecho del Trabajo en España”. Estudio preliminar a *La*



represivas otras) tendentes a su conservación⁵, y en las que se puede apreciar, en la terminología utilizada por MONTOYA MELGAR⁶, el lenguaje del miedo, que está presente a partir de un determinado momento en los instrumentos normativos de la época, y que supone un fiel reflejo del temor burgués a la amenaza de la revolución obrera. De este modo, *el capitalismo renunciará a ser liberal para poder subsistir como capitalismo*⁷.

Esta nueva coyuntura motivó un cambio de actitud en la interrelación de los distintos poderes existentes en la sociedad (el político, el económico y el social). De este modo, el poder político limitó al poder económico en beneficio del poder social; el poder económico asumió esta conducta del poder político a fin de evitar el ataque violento del poder social; y éste remitió sus ataques revolucionarios en contra de los dos primeros para lograr, a través de las nuevas puertas abiertas, primero una salida de la miseria, y luego una dosis aceptable de bienestar social por vías no necesariamente heroicas⁸.

Instrumento de *civilización*⁹ del conflicto social, el Derecho del Trabajo posee, por consiguiente, una naturaleza transaccional, que se traduce en la pervivencia de la sociedad capitalista a través de la realización de la justicia social¹⁰, pudiendo por ello decirse que el Derecho del Trabajo constituye un mecanismo de «dominación suave»¹¹. Se justifica así que la situación de predominio contractual inicial del empresario haya sido sustituida por mecanismos de fijación de las condiciones de trabajo que escapan a su directo control (ya sea la negociación colectiva o el propio ordenamiento jurídico estatal) lográndose un cierto equilibrio en la

legislación Social en la Historia de España. De la Revolución liberal a 1936, Madrid, p. LI. DURÁN LÓPEZ, F., "Origen, evolución y tendencias del Estado del Bienestar". *Relaciones Laborales*, 1996-I, p. 552.

⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, *Derecho del Trabajo e ideología*, pp. 112 y 113.

⁶ MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje...*, cit., pp. 51 y ss.

⁷ Idea expresada por BAYÓN CHACÓN, tal y como se recoge en el colectivo *Derecho del Trabajo*, (Director, SALA FRANCO). 11ª edición. Tirant lo Blanch. Valencia, 1997, p. 51.

⁸ DE LA VILLA GIL, "La función del Derecho del Trabajo en la situación económica y social contemporánea", *Revista del Trabajo* n.º. 76/1984, p. 14.

⁹ Esto es, la sustitución de las relaciones de fuerza por relaciones de derecho en la resolución de dicho conflicto. SUPIOT, "Por qué un derecho del trabajo", *Documentación Laboral* n.º. 39/1993, p. 17.

¹⁰ GALIANA MORENO, "Reflexiones sobre el carácter transaccional del Derecho del Trabajo". En *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*. Tecnos. Madrid, 1980, pp. 545 a 547. Lo que, por lo demás, no es sino fiel reflejo del carácter consensual del Derecho, en cuya virtud lo jurídico aparece "como algo que asegura el orden, la paz, la justicia, algo que debe ser obedecido por el simple hecho de existir", no siendo necesaria su imposición por la fuerza a las ideologías dominadas. ATIENZA, M., *Introducción al Derecho*. Barcanova S.A. Barcelona, 1985, p. 41.

¹¹ LYON-CAEN y JEAMMAUD, en la introducción a AA.VV. *Droit du Travail, Démocratie et Crise en Europe Occidentale et en Amérique*, Arles, 1986, p. 9.



desigualdad material en que se encuentran las partes de la relación laboral, pudiéndose calificar de "paradoja histórica"¹² el hecho de que una concentración y robustecimiento del poder económico vaya acompañada de la debilitación de las potestades normativas que éste mantenía sobre la relación de trabajo.

El Derecho del Trabajo aparece, pues, como un derecho útil tanto para el capitalismo como para los trabajadores, si bien por motivos muy diferentes. De este modo, mientras que la burguesía capitalista tiene necesidad de un Derecho del Trabajo que no desee, que es percibido como un obstáculo que obliga a que el capital realice ciertas adaptaciones, con objeto de reducir la intensidad de la lucha de clases y de mantener sus reivindicaciones dentro del sistema capitalista; los trabajadores también lo necesitan para imponer límites a la explotación de la que son objeto¹³, convirtiéndose el Derecho del Trabajo en el instrumento que posibilita la gobernabilidad de la organización productiva típica del capitalismo.

Las mutaciones del derecho del trabajo y los factores de cambio

El Derecho del Trabajo no es una ciencia impermeable, que pueda subsistir de espaldas al contexto político, social, económico, e incluso cultural, que lo envuelve. Más bien al contrario, constituye un cuerpo normativo altamente sensible a las cambiantes circunstancias externas debido a su íntima conexión con la política y la economía¹⁴, estando, en alguno de sus aspectos, directamente relacionado con los instrumentos de la política social y económica que tanto el legislador como el ejecutivo han de ordenar según sus propósitos políticos, y donde la fuerza que revistan cada una de las partes que intervienen en el conflicto va a desempeñar un papel muy importante en su configuración¹⁵.

Resulta lógico, pues, que el Derecho del Trabajo haya ido evolucionando con el paso del tiempo, a la vez que se ha ido transformando el contexto en el que se desenvuelve el conflicto

¹² ALONSO OLEA, *Introducción al Derecho del Trabajo*, cit., p. 306.

¹³ ROUDIL, "La genèse du droit du travail", en AA.VV. *Le Droit capitaliste du travail*, Presses Universitaires de Grenoble. Grenoble. 1980, p. 26.

¹⁴ Es pues, un *Derecho anclado en la realidad*. RIVERO LAMAS, *Instituciones de Derecho del Trabajo. I-1. Introducción*, Zaragoza, 1977, p. 7.

¹⁵ La norma laboral tiene "un fin permanente y genérico: la defensa de la seguridad y estabilidad del régimen social en cada momento vigente y la posibilidad de su pacífica evolución". BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*, 12ª edición, revisada y puesta al día por VALDÉS, Madrid, 1978-79, vol. 1, p. 26.



social que trata de encauzar por caminos pacíficos. Es obvio, en este sentido, que un Derecho del Trabajo que había nacido en un contexto específico, y que ofrecía unas soluciones adaptadas al mismo, no puede ser válido en todo momento, debiendo ir adecuándose a la realidad diferente en la que hoy nos encontramos, donde la sociedad está dejando de ser eminentemente industrial para configurarse como una sociedad de servicios, y en la que las relaciones de producción ya no se ordenan sobre las mismas coordenadas que en el pasado¹⁶, surgiendo pues, necesidades distintas¹⁷. En definitiva, cabe referirse al Derecho del Trabajo como un Derecho vivo¹⁸, y por tanto en continuo desarrollo, donde es posible encontrar, desde sus orígenes, una continua modificación de las ideas-fuerza que han servido para configurar en cada momento los perfiles de esta rama del ordenamiento jurídico¹⁹. Ahora bien, debe tenerse presente que el hecho de la imprescindible adaptación del Derecho del Trabajo a su contexto histórico no le convierte en una "*disciplina jurídica de lo inmediato*", sino que pone de manifiesto la necesidad de mantener una continuada reflexión acerca de la razón de ser de las instituciones básicas del ordenamiento jurídico²⁰.

Siendo, pues, el Derecho del Trabajo un derecho dinámico, que tiende a adaptarse al entorno en el cual deben aplicarse sus previsiones, los factores que inciden en su mutación son variados, sin que pueda atribuirse esta circunstancia a una sola causa. La estrecha vinculación entre Derecho del Trabajo y la Economía -con las repercusiones de los ciclos de crisis económicas en la configuración de las disposiciones del primero; así como la nítida superación de las fronteras nacionales por parte de la economía, a resultas de la liberación de los

¹⁶ Así, de la concentración de trabajadores en la fábrica, donde se abarcaba la totalidad del ciclo productivo, se ha pasado a la disgregación de éste, mediante el recurso de personal externo a la empresa, a la subcontratación, etc.; frente a la mano de obra descualificada, ahora se exige una mano de obra cualificada; y frente al dominio del trabajo por cuenta ajena se ha producido el renacimiento del trabajo autónomo, fenómenos éstos que se han visto potenciados por la industria 4.0 y la prestación de servicios a través de plataformas digitales.

¹⁷ ALARCÓN CARACUEL, "Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº. 15/16, 1992, pp. 20 a 22.

¹⁸ BORRAJO DACRUZ, "Derecho vivo del Trabajo", *Actualidad Laboral*, 1984. BAYÓN CHACÓN, "El ámbito de aplicación personal de las normas de Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, nº. 71/1966, p. 6. GIUGNI, quien afirmaba que "*el Derecho del trabajo apareció siempre nuevo, porque cambiaba y cambia continuamente, con un ritmo dinámico*", dinámicas. "Derecho del Trabajo. (Voz para una enciclopedia)" *Temas Laborales* nº. 13/1987, p. 58, p. 51.

¹⁹ La constante evolución de tales ideas-fuerza no supone, en ningún caso, la completa eliminación de las anteriores, sino que se van combinando entre sí, reinterpretándose según el punto de vista que prima en cada momento. BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, cit., p. 65.



movimientos del capital y del fenómeno de imbricación de la economía nacional en la mundial; constituye, desde luego, un importante motor de cambio de los perfiles de esta rama del Ordenamiento Jurídico. No obstante, ciertamente, no es el único.

Junto a él debe tenerse en cuenta el contexto socio-político y tecnológico con el que debe convivir la normativa laboral. Al ser el Derecho del Trabajo una manifestación más de las normas que regulan la sociedad, su configuración responde al conjunto de valores imperantes en quienes ostentan el poder²¹. Además, las nuevas formas de actuación de las empresas, que buscan cada vez más fórmulas de descentralización de la actividad productiva; los avances tecnológicos; y la aparición de novedosas vías de prestación de servicios, han constituido nuevos retos a los que se ha tenido que enfrentar el Derecho del Trabajo, siendo motor de cambio del marco normativo de las relaciones laborales²². De este modo, los aspectos que de una forma más evidente han incidido en la modificación del Derecho del Trabajo son de tres órdenes: productivos, económicos y políticos.

a) Desde el punto de vista productivo, la generalización de la externalización productiva como forma de organización empresarial (externalización acompañada de deslocalización, sobrepasando las fronteras nacionales) ha repercutido notablemente sobre la eficacia del derecho del trabajo como elemento tuitivo de la parte contractual débil de la relación laboral. El carácter triangular que asumen las relaciones productivas como consecuencia de la externalización de las relaciones productivas supone un obstáculo para la efectividad del derecho del trabajo, asentado en una visión dual de las relaciones de trabajo (construido sobre el binomio empresario/trabajador) de la cual no se despega.

Este fenómeno se ha visto agravado con la aparición de nuevas formas de actividad que facilitan el ocultamiento de quien obtiene beneficio del trabajo ajeno, al diluir los mecanismos de su organización y dirección²³. En este sentido, las consecuencias precarizadoras del trabajo prestado a través de las plataformas digitales es palpable, habiendo proliferado en el mercado

²⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, 1987–II, p. 258.

²¹ ATIENZA, *Introducción al Derecho*, cit., p. 37

²² Sobre la cuestión de los distintos factores de transformación del Derecho del Trabajo, CASAS BAAMONDE, “La reforma del Derecho del Trabajo. Diez años de legislación laboral: 1985-1995”, *Relaciones Laborales*, 1996-I, pp. 155 y ss.



de la prestación de servicios, poniendo de relieve, además, la ausencia de unos interlocutores organizados en torno a unos intereses comunes²⁴. Junto a ello, en los últimos tiempos se ha destacado el efecto perturbador y el potencial transformador que la inteligencia artificial tendrá en el mercado laboral actual.

b) Desde el punto de vista económico, cabe destacar que en la constante evolución que ha sufrido el Derecho del Trabajo, han venido jugando un papel muy destacado los ciclos de crisis económicas al comportar las innovaciones más trascendentales en las ciencias en general, y en el Derecho del Trabajo en particular²⁵. Es así como en la construcción del Derecho del Trabajo se ha asistido, desde siempre, a una constante alternancia entre avance y retroceso que convierte en equivocada la creencia de que las mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora se obtienen a título definitivo, sin que sea posible una vuelta atrás que implique un eventual empeoramiento de las mismas²⁶. La crisis se presenta, de esta manera, como «*un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo*»²⁷, de forma que, ligado a la coyuntura política y económica, el Derecho del Trabajo progresa o retrocede en los niveles de protección que concede a los trabajadores. Ahora bien, es en las situaciones de crisis cuando surge a relucir con mayor intensidad el carácter indeseado del Derecho del Trabajo por parte del capital, culpabilizándolo de la situación negativa, presentándolo como la causa de la misma o, cuando menos, como el obstáculo para la recuperación²⁸.

²³ Sobre la amplia gama de formas nuevas de empleo, EUROFOUND (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.

²⁴ Esta nueva forma productiva dificulta enormemente una representación y acción colectiva, pues además de favorecer la dispersión de quienes prestan el servicio al desaparecer la base física sobre la que se sustenta el trabajo por cuenta ajena (el lugar y el tiempo de trabajo) fomenta su diversificación favoreciendo la aparición de intereses contrapuestos entre quienes prestan los servicios, pues en muchos casos se genera y potencia la competencia entre ellos dado el mercado global en el que todos concurren y en el que son evaluados, en función de los denominados sistemas reputacionales, por los destinatarios del servicio. FITA ORTEGA, y GOERLICH PESET, “Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación del modelo productivo” *Revista de Direito do Trabalho*, n.º. 186/2018.

²⁵ DE LA VILLA GIL, “La función del...”, *cit.*, p. 10.

²⁶ LYON-CAEN, “La crise actuelle du Droit du Travail”, en *Le Droit capitaliste du travail*, *cit.*, pp. 262 y 263.

²⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica”, *Revista de Política Social*, n.º. 143/1984, pp. 15 a 21.

²⁸ Olvidando que la crisis no tiene por qué significar forzosamente un retroceso del ordenamiento laboral y que el Derecho del Trabajo ha coadyuvado a superar las más peligrosas consecuencias que podrían haberse derivado de estas situaciones de crisis (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y TUDELA CAMBRONERO, “El Derecho del Trabajo, entre la crisis y la crítica”, *Revista del Trabajo*, n.º 92/1998, p. 21), siendo que el Derecho del Trabajo no es el único elemento —y ni siquiera el principal— de la política económica, por lo que no es razonable hacer recaer sobre sus espaldas todo el peso de la recuperación económica y de la creación de empleo (MONTROYA MELGAR,



De otra parte, con la globalización de la economía las presiones sobre el Derecho del Trabajo desde la Economía se han visto incrementadas, exigiéndole que fomente la competitividad y la eficiencia productiva de las empresas adaptándose al entorno económico en el que debe aplicarse. Este fenómeno ha afectado claramente a los derechos de los trabajadores en el último ciclo de crisis, pues la búsqueda de la competitividad se ha efectuado desde el abaratamiento de los costes laborales y desde el reforzamiento del poder de gestión empresarial de la mano de obra, afectando al régimen jurídico de los derechos colectivos que, en buena medida, estaban diseñados para favorecer las mejoras salariales de los trabajadores y servir de contrapeso efectivo al poder empresarial.

El problema que ha conllevado semejante evolución en la caracterización del Derecho del Trabajo ha sido que, para algunos, éste se ha transformado en un mero instrumento al servicio de los objetivos de la política económica, perdiendo así su autonomía frente a la economía, y tendiendo a transformar *"la clásica posición de subordinación individualizada respecto del empleador en una subordinación genérica respecto del sistema productivo"*²⁹. El Derecho del Trabajo así considerado tendría una función muy diferente a la que tradicionalmente se le ha atribuido, convirtiéndose en el derecho del «salvamento» de las economías³⁰.

c) Desde un punto de vista político, cabe destacar, en primer lugar, que, dada la estrecha interrelación entre la prosperidad nacional y la competitividad de las empresas, los distintos gobiernos, deseosos de atraer y conservar inversiones extranjeras, se han lanzado a la búsqueda de la mejora de la competitividad de sus organizaciones productivas a través de los mecanismos más diversos y, entre ellos, la reformulación de los planteamientos del Derecho del Trabajo, de tal manera que la posición negociadora de los trabajadores se ha debilitado ante la amenaza de reubicación de las empresas³¹. Este hecho, unido a que la internacionalización de la economía se ha verificado en un momento en el que se ha producido una pérdida de valores de solidaridad

“Las respuestas del Derecho del Trabajo a la crisis económica”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 14/1983, pp. 193 a 203)

²⁹ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, “Recomposición del sistema económico y Derecho del Trabajo”, en AA.VV. *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, I Jornadas de la Facultad de Derecho de Madrid.1984, p. 25.

³⁰ DE LA VILLA GIL, “La función del...”, *cit.*, p. 16.



internacional entre la clase trabajadora³², ha reducido la capacidad de reacción y oposición de los trabajadores ante la nueva situación económica planteada.

Además, esa facultad de reacción se ha visto igualmente perjudicada por el hecho de que la mundialización ha significado romper con los marcos de referencia con los que se venía jugando hasta ahora. Mientras que hasta el presente el marco dentro del cual se propugnaban y defendían los valores de la justicia social venía constituido fundamentalmente por el integrado por cada Estado, ahora las comparaciones se hacen respecto de trabajadores de un mismo grupo industrial u oficio en todo el mundo³³. Por ello, no siendo las circunstancias políticas, económicas, sociales y culturales de los distintos países las mismas, difícilmente se puede alcanzar un cierto consenso entre la población trabajadora que permita poner remedio a la situación derivada de la competitividad creada con la interdependencia económica de las economías nacionales.

En definitiva, el terreno de juego se ha agrandado excesivamente para que los trabajadores -quienes no constituyen un grupo homogéneo, dada la realidad diversa en la que se desenvuelven- puedan reaccionar adecuadamente frente a un poder político que ha perdido su capacidad (o su intención) de contener al poder económico. La lejanía del poder social respecto del hecho desencadenante de su pérdida de protección en el trabajo, provocada tanto por la internacionalización de la economía³⁴ como por la descentralización, impide que identifique una contraparte a la que pueda presionar y reivindicar sus derechos.

Ahora bien, la pérdida de influencia del poder social también obedece a la forma acrítica con que se ha aceptado el que se considera como único modelo económico posible³⁵: el modelo económico del capitalismo, basado en la economía de libre mercado, con sus crisis y mecanismos de superación de las mismas, es visto, por tanto, como el orden económico natural,

³¹ LEE, “Mundialización y normas del trabajo. Puntos del debate”, *Revista Internacional del Trabajo*, nº. 2/1997, p.191.

³² LYON-CAEN, G., “La crise actuelle du droit du travail”, *cit.*, p. 267.

³³ En este sentido, memoria presentada por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo *La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización*, 85ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1997.

³⁴ De este modo, mientras el espíritu de la internacionalización inspiró el nacimiento del movimiento obrero, la dimensión global de los problemas sociales queda más allá de los trabajadores de hoy. LYON CAEN, G., “The evolution of Labour Law”, en AA.VV. *Labour Law in the post-industrial era*. Dartmouth Publishing Company Limited. Aldershot (Inglaterra), 1994, p. 103.

³⁵ GONZÁLEZ-POSADA, “Recomposición del sistema económico y Derecho del Trabajo”, *cit.*, p. 26.



y por consiguiente resulta indiscutido³⁶. De este modo, al ser asumido por los propios trabajadores como el sistema económico natural —a lo que ha contribuido en gran medida el progresivo bienestar que les ha proporcionado³⁷—, el sistema capitalista ya no se ve sometido a las mismas presiones que sufriera en el pasado, de forma que «*tiene las manos más libres*» en la gestión del conflicto social que se encuentra en la base del Derecho del Trabajo. En otras palabras, el sistema capitalista no se ha visto tan intensamente amenazado como lo estuvo en tiempos pretéritos, lo que le ha permitido actuar bajo una perspectiva distinta de la que había venido manteniendo hasta el presente. Así, la crisis se ha revelado, para algunos, como el *pretexto* idóneo para proceder al cambio en los valores y técnicas del Derecho del Trabajo.

En cuanto al fortalecimiento del poder económico, cabe señalar que el nuevo contexto político y económico derivado de la aparición de la Unión Europea ha facilitado notablemente la presión del poder económico sobre el político y la adopción de decisiones, por parte de este último, alejadas del poder social y ciudadano, incrementando el *déficit democrático* presente en el funcionamiento de la Unión Europea³⁸. Así, las políticas de *soft law*, como el *método abierto de coordinación* por el que se diseñan las políticas económicas y de empleo de la Unión Europea, fortalecen al poder político y económico quienes por esta vía, están determinando y articulando las políticas económicas, financieras y sociales -desde las laborales a las de protección social- de una forma mucho más eficaz que la que pudiera derivarse de instrumentos jurídicos dotados de eficacia vinculante.

Las respuestas del ordenamiento a los factores de cambio

Si bien es cierto que el proceso de globalización económica e integración en estructuras supranacionales ha mermado la capacidad de decisión de los Gobiernos acerca de sus políticas económicas y sociales, no puede negarse toda capacidad de respuesta por parte de los Gobiernos aisladamente considerados. Influida, desde luego, pero no eliminada, los Gobiernos mantienen capacidad de decisión respecto de las políticas nacionales sobre el mercado de

³⁶ APARICIO TOVAR, y BAYLOS GRAU, “Introducción”, *cit.*, pp. XV y XVI. Igualmente, ALARCÓN CARACUEL, en AA.VV., “El impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo”, *cit.*, p. 91.

³⁷ ROMAGNOLI, “Las transformaciones de la concepción del Derecho del Trabajo ante la crisis” en *El derecho del trabajo y de la seguridad social ante la crisis económica*. Universidad Complutense. Facultad de Derecho. Madrid. 1984, p. 4.



trabajo. Y es en este punto donde juega un importante papel la ideología neoliberal imperante en los últimos Gobiernos que promovieron en España reformas con el declarado objetivo de hacer frente a la crisis económica, ideología coincidente con la de la mayor parte de los países de la Unión Europea en tales tiempos.

El camino hacia una desregulación en nombre de la flexibilización (transvestida en *flexiguridad*) se ha ido imponiendo de este modo en la mayor parte de los países de la Unión Europea, reforzando el poder contractual y directivo del empresario y olvidando la necesidad de mantener un mínimo de tutela de los trabajadores o rebajándola sustancialmente. La evolución de un Derecho del Trabajo hacia un derecho «adulto»³⁹ -donde el objeto de protección estaría cambiando de los trabajadores *en la empresa*⁴⁰, a la población activa *en el mercado*, transformándose en un derecho *para* el trabajo⁴¹- se ha aprovechado para eliminar buena parte de los estándares de tutela por él otorgados. En esa etapa de “madurez”, el Derecho del Trabajo respondería a un interés dirigido a devolver a los trabajadores la posibilidad de gestionar sus propios intereses, la cual les habría sido privada en buena medida, habiéndosela confiado a un «tutor» (ya fuese el Estado o los sindicatos)⁴², dada la apreciación de debilidad e incapacidad de autogestión de los propios intereses por parte de unos trabajadores a los cuales el Derecho del Trabajo ha venido tratando como a los menores⁴³.

Ahora bien, la necesidad de que el Derecho del Trabajo continúe cumpliendo de forma eficaz con su objeto real, esto es, el control del poder social⁴⁴, exige que el centro de la regulación de las relaciones de trabajo se sitúe más allá del horizonte del contrato, “*porque es más allá del horizonte individualista del contrato en donde se articulan, y pueden encontrar*

³⁸ SERRANO POSTIGO, “El déficit democrático de la Unión Europea”. *Anuario de la Universidad Internacional SEK*, nº. 9, 2004.

³⁹ Cfr. ROMAGNOLI, U., “Las transformaciones de la concepción del Derecho del Trabajo ante la crisis”, *cit.*, p. 3.

⁴⁰ Siendo las reivindicaciones obreras del siglo pasado fundamentalmente reivindicaciones frente a los patronos (sin perjuicio de sus eventuales propósitos de transformación del sistema político-social y económico), «*nada más lógico que el nuevo Derecho del Trabajo se creara para establecer derechos de los trabajadores frente a los empresarios*». Cfr. MONTOYA MELGAR, A., «Sobre el trabajo dependiente como categoría del Derecho del Trabajo». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº. 91/1998, p. 709.

⁴¹ Derecho que lo será de la ciudadanía «industriosa», del mismo modo que el derecho *del* trabajo ha sido el derecho de la ciudadanía «industrial». ROMAGNOLI, “Del derecho 'del' trabajo al derecho 'para' el trabajo”. *Revista de Derecho Social* nº. 2/1998, pp. 12 y 19.

⁴² GALIANA MORENO, J.M., «Crisis del contrato de trabajo». *Revista de Derecho Social*, nº. 2/1998, p. 62.

⁴³ ICHINO, P., *Il mercato e il lavoro*, Mondadori. Milán. 1996, p. 34.

⁴⁴ Cfr. KAHN FREUND, O., *Labour and the Law*, Stevens & Sons. Londres. 1972, pp. 5 y ss.



arreglo adecuado, las peticiones y los intereses que nacen del conflicto industrial y de las exigencias del gobierno de la producción”⁴⁵. Dadas las enormes dificultades para alcanzar la seguridad en el mercado, la opción por la *flexiguridad*, asentada en la base de que todos ganan, no pasa sino por una quimera conducente a una flexibilidad desreguladora⁴⁶.

En todo caso, lo cierto es que el avance de los procesos de globalización económica, así como de la aparición de nuevas formas de producción, han debilitado la eficacia –ya de por sí limitada- de los mecanismos que se han venido proponiendo para la Gobernanza de la globalización⁴⁷. La nueva territorialización de la producción no viene acompañada de una evolución jurídica efectiva, lo que provoca disfunciones en la regulación de las relaciones laborales. Esta circunstancia, que evidencia la insuficiencia de las normas nacionales para lograr la gobernanza del poder económico cada vez más mundializado, ponen el punto de mira en las respuestas de orden supranacional. En efecto, dado que el proceso de mundialización se ha incrementado, con tratados de orden económico que velan por incrementar los intercambios comerciales tutelando intereses económicos, y puesto que las facultades reguladoras de los países individualmente considerados se están viendo mermadas como consecuencia del contexto económico y productivo, quedando cada vez más claramente en manos del poder económico, se hace necesaria una respuesta de carácter internacional, toda vez que este proceso no favorece un reparto de la riqueza que mejore las condiciones de vida y de trabajo de los pueblos⁴⁸. Este hecho es el que ha motivado un interés renovado sobre las normas internacionales y supranacionales⁴⁹ partiendo de la idea de que medidas de cooperación

⁴⁵ Cfr. D'ANTONA, M., "La autonomía individual y las fuentes del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales* n°. 20/21, 1991, p. 16.

⁴⁶ Lo que se manifiesta en el hecho de que mientras los representantes de la patronal defienden su necesidad de flexibilidad, los de los trabajadores manifiestan su preocupación sobre la protección social de los mismos, de modo que, *la flexiguridad, que hace tiempo fue el centro de los debates entre los Estados miembros de la UE, ha perdido protagonismo en la mayoría de estos países*. EUROFOUND (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, p. 1.

⁴⁷ Acuerdos marco transnacionales; códigos de conducta, responsabilidad social corporativa, o el «*etiquetado social*», medidas apoyadas en la Resolución del Parlamento Europeo sobre un *Código de conducta para las empresas europeas que operan en países en desarrollo*.

⁴⁸ La tendencia general registrada en los últimos 15 años sugiere una convergencia hacia niveles más elevados de pobreza y desigualdad en toda la UE. OIT. *Building a social pillar for European convergence*, 2016, p. 1.

⁴⁹ La preocupación por los efectos que pudiera conllevar una economía internacionalizada ya tuvo sus primeras manifestaciones a finales de la década de los setenta, como consecuencia de la creciente importancia de las empresas multinacionales en la economía (Declaración tripartita de la OIT relativa a principios sobre empresas



internacional son esenciales para evitar que la creciente competencia económica siga rebajando los estándares laborales.

En el ámbito de la Unión Europea se han dado medidas dirigidas a facilitar una cierta gobernanza de la globalización. La pérdida de confianza en el proyecto europeo por parte de los ciudadanos como consecuencia de la falta de justicia social de las medidas adoptadas durante la crisis⁵⁰, se ha materializado en el auge de un nacionalismo antieuropeo que se vive en países caracterizados por su sentimiento tradicionalmente europeísta (el caso más evidente, Italia) así como en el procedimiento de salida de la Unión del Reino Unido, lo que llevó a proclamar el pilar europeo de derechos sociales, de tal modo que, al generar consenso político para alcanzar una mayor convergencia en Europa, se pudiese restaurar la confianza pública en el proyecto europeo⁵¹ al situar las políticas económicas y sociales al servicio de las personas⁵².

Así pues, el poder político se está moviendo para controlar a un poder social que, a lo largo de estos años de crisis, se ha ido manifestando a través de movilizaciones en la calle, en ocasiones con incidentes violentos en la creencia de que es único medio de hacerse oír⁵³, y también en las urnas, modificando el panorama político de los Estados miembros de la Unión en el que apunta el preocupante resurgir de partidos abiertamente neofascistas. En ese movimiento -en el que los actores políticos de la Unión Europea prometen escuchar y responder a las preocupaciones expresadas por los ciudadanos⁵⁴- se insiste en la necesidad de que el poder político vuelva a reestablecer límites al poder económico, de modo que los derechos sociales se tengan presente en el diseño de las políticas económicas⁵⁵.

En efecto, los órganos políticos de la Unión Europea están actuando como ya lo vinieran haciendo los políticos nacionales en momentos de contestación y desapego ciudadano a sus

multinacionales y política social y Declaración de la OCDE sobre las empresas multinacionales, posteriormente revisadas)

⁵⁰ JUNCKER, *A New Start for Europe: My Agenda for Jobs, Growth, Fairness and Democratic Change*, 2014.

⁵¹ OIT *Building a social pillar...*, cit., p. 5

⁵² Considerando D de la Resolución del Parlamento Europeo sobre un pilar europeo de derechos sociales (2016/2095(INI) [P8_TA(2017)0010]

⁵³ LAURENT JOFFRIN, "Gilet jaune et drapeau noir" *Libération*.

https://www.liberation.fr/politiques/2019/03/18/gilet-jaune-et-drapeau-noir_1715907

⁵⁴ Declaración de Roma de los dirigentes de veintisiete Estados miembros y del Consejo Europeo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea, 25 marzo 2017.

⁵⁵ Apartado 2 de la Resolución del Parlamento Europeo sobre un pilar europeo de derechos sociales. En similar sentido, OIT *Building a social pillar ...*, cit., p. 2.



proyectos⁵⁶: “he entendido el mensaje⁵⁷” o “hay que mejorar la comunicación”, han constituido las primeras manifestaciones de consternación del poder político europeo, prometiendo adoptar medidas para revertir la situación. Los precedentes muestran que los políticos nacionales no parecieron, en su momento, entender el mensaje, o no supieron actuar en consecuencia. Habrá que esperar para comprobar que las declaraciones de los órganos políticos de la Unión Europea no siguen el mismo camino, que actúen y no presenten propuestas que se limiten a una declaración de principios o buenas intenciones sino que refuercen los derechos sociales mediante instrumentos concretos y específicos (legislación, mecanismos de elaboración de políticas e instrumentos financieros), que repercutan positivamente en las vidas⁵⁸.

Para ello resultará imprescindible dotar de derechos sociales al proceso de globalización, fijando unos estándares mínimos⁵⁹, y asegurar su cumplimiento⁶⁰, cuestión ésta última de mayor complejidad. Con respecto de la primera de las cuestiones, la presentación del pilar europeo de derechos sociales persigue servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales, dando satisfacción a las necesidades esenciales de la población expresando los principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar de la Europa del siglo XXI⁶¹. En desarrollo de este aspecto del pilar europeo de derechos sociales cabe referirse a la propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁶²; a la propuesta de Directiva relativa a unas condiciones

⁵⁶ Así se refleja en la Declaración de Bratislava, 16 septiembre 2016.

⁵⁷ En España, Felipe González en 1993, en Francia, François Hollande en 2014 https://elpais.com/diario/1993/06/07/espana/739404048_850215.html; <https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-politique/20140331.RUE3022/document-le-texte-de-l-allocation-de-francois-hollande.html>

⁵⁸ Apartado 1 de Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un pilar europeo de derechos sociales.

⁵⁹ En este sentido, en el Dictamen sobre el "empleo, competitividad y globalización de la economía" (D.O.C.E. C 158/14, 26 mayo 1997) el Comité Económico y Social propuso dos vías de actuación: de un lado, la necesidad de que se elabore a nivel internacional una normativa mínima, «equivalente a la nacional» en materia de derechos humanos, derecho laboral y derecho medioambiental; de otro, el restablecimiento del equilibrio entre los interlocutores sociales en el mercado de trabajo, con la creación de estructuras de negociación colectiva capaces de actuar en el ámbito internacional.

⁶⁰ Resolución del Parlamento Europeo sobre un pilar europeo de derechos sociales Considerando G y apartado 1.

⁶¹ Apartados 12 y 13 del Pilar europeo de derechos sociales

⁶² COM(2017) 253 final.



laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea⁶³; a la propuesta de Recomendación relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia⁶⁴; o, finalmente, la propuesta de crear una Autoridad Laboral Europea⁶⁵ que garantice que las disposiciones europeas en materia de movilidad laboral se aplican de una manera justa, simple y efectiva, dado lo absurdo que supone la existencia de una Autoridad Bancaria para vigilar las normas bancarias y, en cambio, no tener una autoridad laboral común para garantizar la equidad en el mercado único⁶⁶.

La NECESIDAD DE UN SUELO NORMATIVO TRANSNACIONAL Y DE UNA JURISDICCIÓN UNIVERSAL

Pero estas iniciativas pueden quedar en nada, o atenuadas, como ya ocurriera con la propuesta de Reglamento sobre el ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo en el contexto de la libertad de establecimiento y la libre de prestación de servicios⁶⁷. Además, resultan insuficientes para asegurar la gobernanza de la globalización, toda vez que extenderán sus efectos únicamente en un mercado regional. Se necesita, pues, la fijación de unos suelos laborales que deban ser respetados internacionalmente, si bien atendiendo a las diferenciadas realidades nacionales. Esa fue la idea de la declaración de la OIT⁶⁸, en 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo -de obligada observancia por parte de los países miembros de la O.I.T. sin necesidad de ratificación alguna- bajo la premisa de que el crecimiento económico no resulta suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, siendo necesaria la introducción de una corrección del funcionamiento del mercado de trabajo que de forma «natural» no se va a producir. Sin embargo, dicho suelo mínimo resulta todavía demasiado poco ambicioso para alcanzar su objetivo, tanto como consecuencia del carácter limitado del conjunto de derechos a los que

⁶³ COM(2017) 797 final.

⁶⁴ COM(2018) 132 final.

⁶⁵ Propuesta de Reglamento por el que se crea la Autoridad Laboral Europea COM(2018) 131 final, marzo 2018.

⁶⁶ Discurso del presidente Jean-Claude Juncker sobre el Estado de la Unión 2017 (Bruselas, 13 septiembre 2017)

⁶⁷ COM(2012) 130 final. La propuesta de Reglamento sobre el ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo en el contexto de la libertad de establecimiento y la libre de prestación de servicios, cuya validez expiró en abril de 2013, acabó derivando en la Directiva (UE) 2018/957 de 28 de junio de 2018, por la que se modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

⁶⁸ Órgano al que la Organización Mundial del Comercio identificó en la reunión de Singapur (1996) como aquél competente para establecer esas reglas de juego comunes (punto 4º de la correspondiente Declaración)



afecta⁶⁹, como por el hecho del carácter estrictamente promocional de la Declaración de derechos fundamentales, que excluye todo aspecto punitivo o el empleo de cualquier nueva obligación⁷⁰.

Resulta necesario, pues, ampliar el conjunto de estándares mínimos a nivel internacional que permitan avanzar hacia el progreso social y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los ciudadanos. En este sentido, la Declaración de Naciones Unidas sobre la Agenda 2030 sobre Trabajo Decente y Desarrollo Sostenible⁷¹, insta a los Estados a que se abstengan de promulgar y aplicar unilateralmente medidas económicas, financieras o comerciales que no sean compatibles con el derecho internacional y la Carta de las Naciones Unidas y que impidan la plena consecución del desarrollo económico y social. Los principios fundamentales de la OIT y los derechos contenidos reconocidos en los instrumentos de Naciones Unidas dirigidos a salvaguardar los derechos humanos podrían constituir el suelo homogeneizador de los estándares de trabajo a respetar en cualquier lugar y por todas las empresas que se desenvuelvan en una dimensión transnacional⁷², pudiendo destacarse el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por lo que se refiere a las medidas para garantizar el cumplimiento de unos estándares mínimos que faciliten la gobernanza de la globalización, la vista ha de ponerse en órganos de tutela del conflicto cuyas decisiones sean ejecutables, sin que la autonomía colectiva sirva para garantizar eficientemente la gobernanza de la globalización. Esos órganos no pueden ser más que los tribunales, fundamentalmente internacionales, puesto que la gobernanza no podrá ser eficaz sin que exista el respaldo de una institución judicial transnacional a la que someter los

⁶⁹ Contenidos más tuitivos se contienen en la Recomendación n° 198 sobre la relación de trabajo de 2006 o en la Recomendación n° 202 sobre los pisos de protección social, 2012, aunque carecen de fuerza vinculante al tratarse de simple Recomendaciones.

⁷⁰ La solución alcanzada consistió no en el establecimiento de nuevos procedimientos de control, sino en explotar los medios y procedimientos en manos de la OIT. De este modo la Declaración, descartado el sistema de quejas existente en materia de libertad sindical por presumirse la falta del apoyo general necesario (como se comprobó en la 262ª reunión del Consejo de Administración de la O.I.T) estableció como mecanismos de seguimiento el examen anual para los países que no hubiesen ratificado los correspondientes Convenios de la OIT sobre derechos fundamentales; y el informe global, cada cuatro años, para el conjunto de los países.

⁷¹ Adoptada por la Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015 en la que señala que esta Agenda 2030 constituye plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, con el objeto, asimismo, de fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad.

⁷² BAYLOS GRAU. A., "Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica". *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, n° 12/2005, p. 107.



conflictos derivados de la vulneración de los derechos sociales mínimos. La jurisdicción interna, si bien puede jugar un cierto papel en esta tarea⁷³, se va a ver en buena medida limitada, en primer lugar, por las reticencias de algunas altas instancias de las jurisdicciones nacionales en aplicar, como fuentes del derecho, algunas disposiciones de carácter internacional⁷⁴; en segundo, por el ámbito nacional de la jurisdicción, que únicamente podría superarse si los Estados decidiesen implementar medidas nacionales con implicaciones extraterritoriales⁷⁵. En todo caso, dada la internacionalización de la economía y de los factores de producción, con el debilitamiento que esto supone para los Estados y las políticas nacionales, parece lo más aconsejable que la gobernanza se efectúe desde el ámbito internacional, universalizando la justicia.

Es necesario, por tanto, crear un órgano complementario a los tribunales supranacionales ya existentes (Corte Interamericana de Derechos Humanos y Tribunal Europeo de Derechos Humanos) que sancione las violaciones de los derechos humanos fundamentales en el área laboral, integrados por las disposiciones antes comentadas. Dicho órgano debería quedar revestido de personalidad jurídica propia, a semejanza de lo que ocurre con la Corte Penal Internacional. Se trataría, en definitiva, en avanzar –en materia de protección de los derechos humanos laborales- en la línea que se está siguiendo tanto en la Unión Europea, con las negociaciones abiertas para la constitución de un tribunal multilateral de inversiones⁷⁶; como por parte de Naciones Unidas, con el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado (diciembre de 2008) por el que se permite que las víctimas busquen justicia a nivel internacional por violaciones a sus derechos económicos, sociales y culturales. Desde nuestro punto de vista, la realización de la Agenda 2030 sobre un trabajo decente solamente será posible cuando exista un órgano judicial que juzgue, con potestad coercitiva, los incumplimientos de las obligaciones dimanantes de las disposiciones internacionales. Solamente así podrá paliarse la frecuente falta de acción⁷⁷ de los Estados para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales internacionales, asegurando la gobernanza de la globalización.

⁷³ En este sentido, SALCEDO BELTRÁN, C., “La aplicabilidad directa de la Carta Social Europea por los órganos judiciales” *Trabajo y Derecho* N°. 13/2016.

⁷⁴ Sobre esta cuestión, BAJO GARCÍA, I. La reforma laboral a la luz de la Carta Social Europea. Convergencias y divergencias entre el Tribunal Constitucional y el Comité Europeo de Derechos Sociales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n° 40/2015.

⁷⁵ Como las experiencias que se recogen en el informe del Representante Especial del Secretario General de Naciones Unidas, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* (A/HRC/17/31) p. 8.

⁷⁶ Recomendación de Decisión por la que se autoriza la apertura de negociaciones sobre un Convenio relativo al establecimiento de un tribunal multilateral para la solución de diferencias en materia de inversiones COM(2017) 493 final.

⁷⁷ En este sentido, *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos* (A/HRC/17/31) p. 9.