

## “Objetivos de Desarrollo Sostenible, Prosperidad y “Trabajo Decente”: una mirada desde el Derecho Internacional privado europeo”

Guillermo Palao Moreno, Catedrático de Derecho Internacional privado, Universitat de València

La Agenda 2030, aprobada por medio de Resolución de la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible en 2015, incorpora 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), estableciendo la guía de trabajo de esta Organización Internacional a partir del 2016 y hasta el 2030. Con su objetivo de “Transformar nuestro mundo”, la Agenda 2030 gira en torno a cinco ejes (Planeta, Personas, Prosperidad, Paz y Alianzas (*Partnerships*)) –también conocidos como las cinco “P”-, siendo uno de los más destacados (y en el que centraré esta ponencia) en el 3 dedicado a la Prosperidad, cuyo objetivo se cifra e asegurar que todos puedan disfrutar de una vida próspera y plena en armonía con la naturaleza. En particular, en torno al eje “Prosperidad” quedarían englobados cinco ODS: ODS 7. Energía asequible y no contaminante; ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico; ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras; ODS 10. Reducción de desigualdades; y ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

De entre todos los aspectos relacionados con el eje “Prosperidad”, esta ponencia se centrará en el “ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico”. Un ámbito que ha centrado la atención, dentro del sistema ONU, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), siendo igual objeto de atención desde las instituciones de la Unión Europea (UE). Por medio de este ODS se persigue, entre otros *“velar por que todos los seres humanos puedan disfrutar de una vida próspera y plena, y porque el progreso económico, social y tecnológico se produzca en armonía con la naturaleza”*, donde *“El crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible es esencial para lograr la prosperidad, lo que solo será posible si se comparte la riqueza y se combate la desigualdad de los ingresos”*.

La aproximación que puede hacerse al respecto del ODS 8 -como modelo de tratamiento del resto de ODS relacionados con el eje “Prosperidad”-, desde el Derecho Internacional privado (DIPr) de la UE –combinando los esfuerzos realizados desde el plano internacional y regional- pasa por analizar las normas de resolución de controversias y las relativas de determinación de la ley rectora relativas a cuestiones como la ordenación del contrato de trabajo con elementos de extranjería, desde esta perspectiva y comprobar cómo responden a los desafíos que marca la Agenda 2030. Un estudio que, debido a sus múltiples aristas y los diversos aspectos involucrados, centraré en tres cuestiones de gran interés y actualidad que servirán de test para comprobar su ajuste a los fines de la mencionada Agenda. Un estudio que necesariamente ha de ser valorativo, así como propositivo caso de que exista una descoordinación entre las reglas elaborados por el legislador de la UE y los propósitos del ODS 8.

En este sentido, tres serán las problemáticas que, analizadas desde el sistema europeo de DIPr, serán estudiadas como banco de pruebas del ODS 8. Primero se analizarán las cuestiones que afectan a la contratación laboral individual en el seno de los Grupos Multinacionales de Empresas, con énfasis en la responsabilidad en la que podría incurrir la empresa matriz por razón de prácticas lesivas contra los derechos del trabajador, así

como los problemas de desprotección laboral que suscitan en la actualidad en las “Cadenas de suministro” (*Supply Chains*). Segundo se estudiarán las cuestiones que suscitan las prácticas de movilidad internacional de los trabajadores, con énfasis especial en las situaciones de desplazamiento temporal de trabajadores de carácter transfronterizo, así como los problemas de *dumping* social que generan. El tercer y último aspecto a evaluar será el impacto de las nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) en relación con este ODS, como se parecía en el incremento del teletrabajo de naturaleza internacional y su impacto en la externalización de recursos personales de las empresas en países distintos donde existe un mercado laboral menos protegido (como, entre otros ejemplos, se precia en prácticas como los *Call Centres*).