



El ODS 8 y el ODS 4¹

por José Luis Gil y Gil

El ODS 8 aspira a promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Por su parte, el el ODS 4 busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Basta con comparar algunas de las metas de esos objetivos, para ver la relación estrecha que existe entre el trabajo decente y la educación de calidad. Así, por ejemplo, la meta 4.3 pretende aumentar considerablemente, en 2030, “el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”.

A modo de introducción, quisiera hacer dos precisiones conceptuales. En primer lugar, el trabajo decente es un principio ético-jurídico y un marco integrador de los pilares del mandato constitucional de la OIT: la promoción del empleo, la protección de los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y el fomento del diálogo social, así como el respeto de la igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres. El concepto de trabajo decente, de carácter consensual, dinámico, dialéctico y universal, se funda en una integración de derechos y políticas. En el paradigma del trabajo decente, los derechos en el trabajo y el diálogo social se integran en un marco que incluye otras dimensiones de la política social y económica: las políticas de promoción del empleo y de extensión de la protección social. La igualdad en el trabajo se considera un objetivo transversal. El enfoque basado en los derechos parte de la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. Las políticas tienen como objetivo que las personas puedan ejercer los derechos. La noción de trabajo decente pretende englobar en un marco común las perspectivas jurídica y económica, la cantidad y calidad del empleo, la seguridad en el trabajo y unos ingresos dignos². Los vínculos entre la educación de calidad y el trabajo decente se observan, sobre todo, en la promoción del empleo.

¹ El artículo reproduce la ponencia presentada en el seminario *Alianzas para el futuro del trabajo: el ODS 8 como punto de partida. Implicaciones de los ODS en la docencia, la investigación y la gestión universitaria*, que se celebró de forma virtual, en la Universidad de Alcalá, el día 26 de mayo de 2021, y que organizó el Grupo de Trabajo de la Agenda 2030 de la UAH *Alianzas para el futuro del trabajo* (ALFUTRA) y el grupo de innovación docente de la UAH *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral* (TRAFUT), en el marco de la iniciativa universitaria de la OIT para la justicia social, el trabajo decente y los ODS y el proyecto de innovación docente de la UAH *El ODS 8 como valor y recurso en las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

² Cfr., para mayores detalles, Gil, José Luis, “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales*, nº 15-18, 2012, pp. 77-120; “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 7, 2017, pp. 21-78, y “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”, *Lex Social: Revista jurídica de los derechos sociales*, Vol. 10, nº 1, 2020, pp. 140-183.

En segundo lugar, en lo que hace a la terminología del objetivo 4, y al igual que el [Convenio núm. 140 de la OIT, sobre licencia pagada de estudios](#), de 1974, me referiré no solo a la formación profesional a todos los niveles, sino también a la educación general, social o cívica y a la educación sindical (art. 2). Una formación profesional adecuada de las personas que viven de su trabajo puede llevarse a cabo en distintas fases de la vida profesional, y dentro o fuera de la empresa. En lo que sigue, hablaré, sobre todo, de la formación que el trabajador realiza paralelamente a la prestación de servicios, para completar su capacitación u obtener títulos complementarios, y dentro de la propia empresa, para mantener o actualizar los conocimientos.

En el contrato de trabajo, la formación, en la que participan tanto el empresario como los poderes públicos, tiene un carácter ambivalente: es un derecho y un deber (1) y un medio y un fin (2)³.

1. La formación como derecho y como deber

La formación es un derecho del trabajador, que reconocen los instrumentos de derecho internacional del trabajo, el derecho de la Unión Europea y el derecho interno. Así, la [Declaración del Centenario para el futuro del trabajo](#), de 2019, resalta la importancia de la formación permanente. Siguiendo las recomendaciones de la [Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo](#), la Declaración considera, como uno de los tres ejes de actuación del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, el fortalecimiento de las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición. Dicho eje debe orientarse al logro efectivo de la igualdad de género en materia de oportunidades y de trato; un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos; el acceso universal a una protección social completa y sostenible, y medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral [III, A]. En la Declaración del Centenario, el centro de gravedad se desplaza de la política de promoción del empleo a los derechos inherentes a la persona del trabajador.

En el derecho interno, uno de los “principios rectores de la política social y económica” que consagra la CE, y que ha de inspirar la legislación y la actuación de los poderes públicos, es el de fomento de “una política que garantice la formación y readaptación profesionales” (art. 40.2 CE). En el marco del contrato de trabajo, las actividades de formación profesional requieren, o bien una dedicación adicional por parte del trabajador, o bien un paréntesis en el trabajo, con el fin de liberar tiempo para la formación. Se necesita, pues, alguna vía de articulación y conjugación de la actividad laboral y la actividad formativa. Esa es la faceta de la que se ocupa, sobre todo, la legislación laboral, en los artículos 4.2 b) y 23 ET.

Pero, en ocasiones, la formación es un deber del trabajador. Así, hay una formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales, que imponen los artículos 19.4 ET y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. También puede haber una formación obligatoria impuesta por la empresa, por imperativo de alguna norma legal o reglamentaria [arts. 23.1 d) y 52 b) ET], o convenio colectivo, o por propia conveniencia, como es la de disponer de trabajadores mejor cualificados.

2. La formación como medio y como fin

La formación es un medio para conseguir la empleabilidad del trabajador. Como subraya la [Recomendación núm. 195 de la OIT, de 2004, sobre el desarrollo de los recursos humanos](#), “el término *empleabilidad* se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la

³ Gil, José Luis, “Training in the contract of employment”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 41, nº 3, 2021, pp. 659-694.

capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” [art. 2 d)]. La empleabilidad favorece el acceso, el mantenimiento y la vuelta al empleo. Una mejor formación permite al trabajador aspirar a un trabajo más cualificado. En el curso de la prestación de servicios, la formación permite al trabajador adaptarse a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y reduce el riesgo de extinción del contrato. De igual modo, la formación es un medio para el logro del derecho a la promoción a través del trabajo, que reconocen el artículo 7 c) del [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) y, en el derecho interno, el artículo 35.1 CE y los artículos 4.2 b), 23, 24 y 25 ET.

Pero la formación no es solo un medio para alcanzar objetivos profesionales, sino un fin en sí mismo, que se conecta con la dignidad y contribuye al libre desarrollo de la personalidad. En este sentido, al reconocer el derecho a la educación, el artículo 27.2 CE subraya que “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales”. Por poner un ejemplo, un trabajador puede llevar a cabo estudios de filosofía, teología, filología griega o matemáticas. Una mejor formación permite aspirar a un empleo más cualificado.

¿Qué implicaciones tiene, para la docencia y la investigación, en el marco del proceso de Bolonia, cuanto he dicho acerca de los vínculos entre la formación y el trabajo decente? A mi juicio, al menos las siguientes. En primer lugar, la importancia de aprender a aprender. Como ha observado Gadamer, *Erziehung ist sich erziehen*: la educación es educarse. En segundo lugar, la adquisición de competencias y habilidades tiene mayor relevancia que la acumulación, en muchos casos memorística, de conocimientos perecederos. En tercer lugar, la necesidad de fomentar un pensamiento crítico. En cuarto lugar, el interés del aprendizaje a lo largo de la vida, para complementar o suplir la formación inicial. Por último, en el ámbito jurídico, la relevancia de los principios o ideas fundamentales del ordenamiento jurídico, que sirven para entender el significado y alcance de las reglas concretas y casuísticas.

Conclusiones

La formación general y profesional entronca con derechos fundamentales básicos, como la educación, forma parte de la política social y tiene un carácter ambivalente en el contrato de trabajo: es un derecho y un deber y un medio y un fin para el trabajador. Participan en ella tanto el empresario como los poderes públicos. En la cuarta revolución industrial, con el advenimiento de la robótica y la inteligencia artificial, la profesionalidad del trabajador resulta esencial para el acceso, el mantenimiento y el retorno al empleo. La formación y la profesionalidad contribuyen a proporcionar seguridad al trabajador en su vida activa y en su trayectoria profesional.

Distintos preceptos del ET desarrollan las previsiones de la CE, recogen el influjo de la formación profesional y la educación en general en el desarrollo de la relación jurídica, y reconocen el vínculo entre la formación y la empleabilidad y el derecho a la promoción a través del trabajo. Con todo, el carácter escueto de la regulación legal suscita un buen número de dudas de interpretación y aplicación, en aspectos tan esenciales como el carácter retribuido de los permisos de formación. En este sentido, resulta importante defender la aplicabilidad directa y la prevalencia de instrumentos del derecho internacional del trabajo, como el Convenio núm. 140 sobre licencia pagada de estudios. Por otro lado, los derechos a la formación y a la promoción en el trabajo pueden ejercerse con más facilidad en las empresas medianas o grandes y en el sector público. En las empresas pequeñas, en las que presta servicios la inmensa mayoría de los trabajadores en países como España, puede resultar ilusorio el logro de esos objetivos de la política social, tan necesarios para la

protección de la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad del trabajador. Por eso, es esencial el papel que desempeña la negociación colectiva para dotar de efectividad a esos derechos, mediante la organización de las actividades formativas, la regulación de las condiciones de ejercicio del derecho, el carácter retribuido de la licencia, o el procedimiento para llevar a cabo la promoción a través del trabajo.

Cuando se cumplen casi seis años de la adopción de la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, por medio de la [Resolución A/70/L.1 de la ONU, de 25 de septiembre de 2015](#), parece claro que constituye una meta inalcanzable, según se desprende del [informe sobre los progresos de cumplimiento de los ODS de 2020](#). La pandemia ha desatado una crisis sin precedentes, que dificulta aún más el avance de los ODS. Pero, lejos de caer en el desánimo, hay que continuar la lucha por el desarrollo sostenible y la justicia social. Como ha escrito Frederick Douglas, *if there is no struggle, there is no progress*.

José Luis Gil y Gil
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Alcalá