



Resultados previos: el ODS 8 como valor y recurso en las asignaturas de Derecho del Trabajo¹

por TRAFUT²

Introducción

Las reflexiones sobre el ODS 8 como valor y recurso en las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se fundamentan en una serie de premisas. Entre ellas, cabe destacar el avance imparable de las nuevas tecnologías y su implicación en el mundo del trabajo; el análisis que ha realizado recientemente la OIT sobre el *Futuro del trabajo que queremos*³, a raíz de su centenario, y los desafíos que plantea, al respecto, la crisis sanitaria, económica y social.

Existen numerosas oportunidades de integración del ODS 8 en las asignaturas del ámbito jurídico laboral. Como punto de partida, se toman los cuatro pilares del trabajo decente y se los asocia con los pasos en el proceso de enseñanza-aprendizaje semipresencial, teniendo en cuenta la interdependencia e interacción en cada grupo y entre ellos⁴.

El desarrollo de la propuesta se divide en dos partes. La primera parte aborda el ODS 8 como valor, acentuando el contenido del objetivo relacionado con el trabajo decente. La segunda parte se centra en las estrategias y técnicas de integración del ODS 8 en las asignaturas de Derecho del Trabajo, teniendo en cuenta la particularidad de la enseñanza semipresencial.

¹ La presente contribución al EIDU XII de la Universidad de Alcalá potencia la consecución de los objetivos del proyecto de innovación docente “Creación de valor e integración del ODS 8 en la enseñanza de las asignaturas del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (EV/UAH-1174), concedido para el año académico 2020-2021.

² Grupo de Innovación Docente “El Trabajo del Futuro y el Futuro del Trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral” (TRAFUT), con el número de registro UAH-GI20-142. Tatsiana Ushakova (Coord.), Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (tatsiana.ushakova@uah.es); José Luis Gil y Gil, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (josemanuel.gil@uah.es); José Manuel Del Valle Villar, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (josemanuel.delvalle@uah.es); Silvia Fernández Martínez, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad de la Universidad de Alcalá (silvia.fernandezm@uah.es); Alejandra Isabel Celi Maldonado, Fundación General de la Universidad de Alcalá (FGUA) (alejandra.celi@fgua.es) y José Rafael García De la Calle, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (joserafael.garcia@uah.es).

³ OIT (2017). *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

⁴ Véase la Ilustración 1.

1. El ODS 8 como valor

1.1. El ODS 8 en la Agenda 2030

La referencia al ODS 8 como valor se sitúa en el contexto de un método de aprendizaje bien conocido y arraigado en el sistema educativo, esto es, el aprendizaje basado en valores (Fidalgo, 2012; Parra Ortiz, 2003). Numerosas actividades de innovación educativa hacen suyo este método y demuestran que los valores pueden aplicarse en la práctica. De manera metafórica, puede pensarse en la educación como un bosque formado por árboles, en que cada árbol representa lo que queremos que sea nuestro alumnado. Sin embargo, hay que centrarse en los árboles, sino en las raíces de los mismos, que están interconectadas.

Los valores instaurados a lo largo de la historia y asumidos por la sociedad constituyen “realidades” a “crear” o “recrear” en cada momento por cada una de las personas y por la sociedad en su conjunto (Parra Ortiz, 2003, p. 76).

Las organizaciones internacionales de carácter universal han contribuido a la “creación” y “recreación” de los valores. Así, por ejemplo, la UNESCO formuló un ideal de la educación en que se reafirma la importancia de la paz y el respeto mutuo entre las personas con el propósito de dotar de una dimensión universal a la educación en valores (Delors, 1996). En la misma línea, se sitúa la propuesta de una *nueva ética global* de la Comisión Mundial sobre Cultura y Desarrollo, con sus cinco ideas fundamentales, a saber: los derechos humanos y responsabilidades; la democracia y los elementos de la sociedad civil; la protección de las minorías; el compromiso para la solución pacífica de los conflictos y la negociación justa y la equidad en el seno de una generación y entre las generaciones (Pérez de Cuéllar, 1997, pp. 23-34, Parra Ortiz, 2003, p. 74).

Podría afirmarse que la *Agenda 2030* de las Naciones Unidas⁵ cumple con un papel similar: recuerda y pone de manifiesto los valores comunes. En su Preámbulo, se destaca que se trata de “un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. También tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad” (ONU, 2015, p. 1).

Para lograr la prosperidad, resulta esencial el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible⁶. Su consecución solo es posible si se comparte la riqueza y se combate la desigualdad de los ingresos. Se propone construir economías dinámicas, sostenibles, innovadoras y centradas en las personas, promoviendo en particular el empleo de los jóvenes y el empoderamiento económico de las mujeres, así como el trabajo decente para todos. Asimismo, se pretende erradicar el trabajo forzoso y la trata de personas y poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. Todos saldrán ganando y nadie se queda atrás, si se cuenta con una fuerza de trabajo sana, con buena formación y con los conocimientos y aptitudes necesarios para realizar un trabajo productivo y gratificante y participar plenamente en la sociedad.

⁵ ONU (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución de la Asamblea General de la ONU, de 25 de septiembre de 2015. UN Doc. A/RES/70/1.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas demuestran la magnitud de esta ambiciosa Agenda universal. Con ellos se pretende retomar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y conseguir lo que estos no lograron. También se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental (ONU, 2015, p. 1).

⁶ En este párrafo, se sigue al razonamiento de la ONU (2015), p. 9.

1.2. El ODS 8 y el trabajo decente

El ODS 8 tiene un contenido amplio y se formula en los términos siguientes: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (ONU, 2015, p. 22). Por lo que respecta al trabajo decente, tienen particular relevancia las metas de 8.5 a 8.8 y sus respectivos indicadores (ONU, 2017, p. 13).

La meta que implica una acción inmediata alude a la erradicación del trabajo forzoso, de las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y de la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados (meta 8.7).

Se emplaza para 2020 para reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben formación profesional (meta 8.6). Se precisa conocer la proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que están en las situaciones mencionadas. La pandemia ha retrasado, si no anulado, la posibilidad de la consecución de esta meta.

En orden cronológico, para 2025, se prevé poner fin al trabajo infantil en todas sus formas (meta 8.7). Se solicita estudiar la proporción y el número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad.

De aquí a 2030, se pretende lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, con especial consideración de los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5). En relación con esta meta, se precisa indicar el ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad, así como la tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

Sin embargo, no se establece plazo para la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta 8.8). Debe entenderse que esta meta está presente en todo momento. Los indicadores de relevancia se refieren a las tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio, y el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes de la OIT y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.

En el análisis de la ONU sobre los efectos de la Covid-19 en los objetivos de la *Agenda 2030*, el ODS 8 queda afectado de la manera siguiente: “actividades económicas suspendidas; menores ingresos; reducción de las jornadas laborales; crecimiento del desempleo” (UN, 2020, p. 12).



Ilustración 1. La ONU explica los ODS en relación a la Covid-19. (Fuente: <https://www.intered.org/es/participa/noticias/los-ods-y-covid-19>)

2. El ODS 8 como recurso

2.1. Los pilares del trabajo decente asociados al proceso de enseñanza-aprendizaje

El Programa de Trabajo Decente de la OIT se estructura en cuatro pilares: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Como se puede observar, tanto el trabajo decente como los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente⁷ se han convertido en elementos centrales de la *Agenda 2030*. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos.

La Ilustración 2 indica cómo, a partir de cada uno de los cuatro pilares mencionados, se puede establecer una línea de actuación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así, la creación de empleo nos sugiere señalar las nuevas oportunidades de empleo en las asignaturas del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; los derechos en el trabajo abren la posibilidad de elaborar un juicio crítico sobre el mundo del trabajo; la protección social recuerda la necesidad de estar informados sobre las últimas transformaciones y el diálogo social y la gobernanza aluden al necesario *feedback* entre los hallazgos y la vuelta al proceso de enseñanza-aprendizaje.



Ilustración 2. Los cuatro pilares del trabajo decente asociados al proceso de enseñanza-aprendizaje (Elaboración propia del Grupo TRAFUT)

⁷ La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 10 de junio de 2008, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión, institucionaliza el concepto de trabajo decente, desarrollado por la Organización desde 1999, y propone “velar por la coherencia y la colaboración al abordar la elaboración de un enfoque global e integrado, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente y los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, basándose en las sinergias existentes entre ellos”. OIT (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, pp. 1, 8 y 9.

2.2. Las formas de integración del ODS 8 en las asignaturas de Derecho del Trabajo

Las asignaturas de Derecho del Trabajo pueden incorporar y promover el ODS 8 en distintas formas y mediante distintas técnicas.

En primer lugar, se puede reflejar la información correspondiente en las Guías Docentes mencionando o desarrollando el ODS 8 en las oportunidades de empleo y las salidas profesionales, en los contenidos del temario, en las actividades complementarias o en la bibliografía.

En segundo lugar, el ODS 8 puede servir de orientación para generar el debate y potenciar el juicio crítico sobre el mundo del trabajo. Cabe indagar en cómo ve el alumnado el trabajo decente en el futuro y cómo concibe el futuro del trabajo. Por ejemplo, el documento sobre el *Futuro del trabajo que queremos* abre muchas vías y proporciona un sinfín de ideas para la reflexión: ¿cómo evolucionará el significado de “trabajo” y “ocio” con los cambios tecnológicos?; ¿constituye la forma de trabajo “típica” más bien una relación atípica?; ¿cómo proteger a los trabajadores “informales” y “atípicos”?; ¿cómo afectarán la tecnología y otros factores al tiempo de trabajo?; ¿cómo forjar el futuro de trabajo para los jóvenes?; ¿faltan estructuras de gobernanza nuevas o diferentes para regular el trabajo de manera eficaz? (OIT, 2017).

En tercer lugar, el modelo de enseñanza semipresencial permite la variación de actividades, en particular la participación de expertos de reconocido prestigio que pueden compartir su saber en formatos presencial o virtual (síncrono o asíncrono). De este modo, es posible contar con información sobre los aspectos más novedosos que tienen repercusión importante desde el punto de vista tecnológico o profesional en la búsqueda de empleo, en el acceso a un puesto de trabajo o en el desempeño profesional. Más en concreto, cabe mencionar la plataforma virtual que utilizan los abogados [la herramienta de gestión “SIGA”, la Autoridad de Certificación de la Abogacía (ACA), Guías TIC para la Abogacía etc.], en especial su particularidad en el ejercicio profesional de los abogados laboristas.

Por último, el ODS 8 debe tener implicaciones en la elaboración y configuración de las actividades evaluables en el marco de las asignaturas. En este sentido, su peso puede ser más relevante en la asignatura optativa *International Labour Law*.

Conclusiones

Las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ofrecen un terreno óptimo para la promoción del ODS 8 como valor y su incorporación como recurso del proceso de enseñanza-aprendizaje. De este modo, el trabajo decente forma parte del contenido esencial de todos los cursos impartidos por el Área y, a la vez, sirve de herramienta para presentar, analizar, practicar y evaluar.

Para explorar la riqueza del ODS 8, se establece una relación dialéctica entre los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT y las cuatro etapas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Dicho ejercicio posee relevancia para la consiguiente autoevaluación por parte del profesorado y la introducción de correcciones y modificaciones en el nuevo año académico.

El modelo semipresencial amplía las posibilidades de puesta en valor del ODS 8 y diversifica su empleo como recurso mediante las actividades presenciales y virtuales síncronas y asíncronas.

Referencias documentales y bibliográficas

Castillo Fernández, H. Del y Gómez Hernández, P. (eds.) (2019). *Al futuro con el pasado: X Encuentro de Innovación en Docencia Universitaria*. Alcalá de Henares: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alcalá.

Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa [Acceso: 20 de diciembre de 2020].

Fidalgo, A. (2012). Aprendizaje basado en valores, disponible en: <https://innovacioneducativa.wordpress.com/2012/08/08/aprendizaje-basado-en-valores/> [Acceso: 20 de diciembre de 2020].

Margalef, L. y Canabal, C. (dirs.) (2010), *Innovar en la enseñanza universitaria*, Madrid: Biblioteca Nueva.

OIT (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT (2017). *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ONU (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución de la Asamblea General de la ONU, de 25 de septiembre de 2015. UN Doc. A/RES/70/1.

ONU (2017). *Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución de la Asamblea General de 6 de julio de 2017. UN Doc. A/RES/71/313.

Parra Ortiz, J. M. (2003). La educación en valores y su práctica en el aula. *Tendencias Pedagógicas*, 8, 69-88.

Pérez de Cuéllar, J. (1997). *Nuestra diversidad creativa*. Informe de la Comisión Mundial de Cultura y Desarrollo. Ediciones UNESCO, Madrid: Fundación Santa María.

UN (2020). *Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19*, March 2020, disponible en: <https://unsdg.un.org/es/resources/responsabilidad-compartida-solidaridad-global-respuesta-los-impactos-socioeconomicos-de> [Acceso: 20 de diciembre de 2020].

TRAFUT