



► Reseña de políticas de OIT-ACTRAV

Fecha: julio de 2024
OIT-ACTRAV, Ginebra

Recomendación núm. 208 sobre los aprendizajes de calidad: ¿Cuál es el papel de los sindicatos?

*Todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material
y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad,
de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*

(Declaración de Filadelfia, artículo II, a))

► Introducción

Esta Reseña de políticas se ha concebido a fin de orientar y guiar a las organizaciones de trabajadores en lo referente a cuestiones relativas a los aprendizajes, presentándoles sucintamente la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208), de la OIT, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2023. Este es un importante instrumento jurídico de la OIT que tiene por objeto influir en el marco jurídico, social y económico para los aprendizajes.

Los aprendizajes revisten particular importancia para el futuro del trabajo. El desarrollo y la promoción de aprendizajes de calidad pueden brindar oportunidades a las personas de todas las edades – pero a los jóvenes en particular – para adquirir competencias, perfeccionarlas y recualificarse. Esto es primordial en el contexto de las rápidas transformaciones económicas impulsadas por el cambio climático, la globalización, los cambios demográficos y la tecnología.

Los aprendizajes forman parte integrante del Programa de Trabajo Decente. Facilitan un punto de acceso al lugar de trabajo, en particular para los trabajadores jóvenes; garantizan que los trabajadores estén debidamente cualificados y bien preparados, y les proporcionan las competencias que necesitan para hacer realidad sus aspiraciones profesionales. Es fundamental que los aprendizajes se planifiquen y pongan en práctica a través del diálogo social, y que los aprendices

tengan acceso a los derechos y protecciones laborales respaldados por un contrato escrito. Cuando están bien diseñados y regulados, los aprendizajes pueden aumentar la empleabilidad, y contribuir a un mundo del trabajo más igual, diverso y socialmente inclusivo. La Recomendación núm. 208 trata de lograr “aprendizajes de calidad”, entendidos como aquellos que cumplen las disposiciones de esta Recomendación y otras normas internacionales del trabajo aplicables. Todas las normas internacionales del trabajo deben interpretarse en el marco de la Constitución de la OIT, que cita la mejora de las condiciones de trabajo como el principal objetivo de la Organización, y la Recomendación núm. 208 no es una excepción.

La presente Reseña de política destaca los principales elementos del plan de acción de la OIT para la aplicación de la Recomendación núm. 208. Proporciona orientación sobre la manera en que las organizaciones de trabajadores pueden utilizar la Recomendación para entablar negociaciones a nivel nacional, local o sectorial a fin de mejorar el sistema establecido en su país para regular y administrar los aprendizajes. La Recomendación se ha adoptado en un momento de interés renovado en las competencias y el aprendizaje permanente, que la OIT considera fundamentales para forjar el futuro del trabajo. Es un instrumento jurídico que confirma el papel primordial de las organizaciones de trabajadores en el ámbito de los aprendizajes.

Recuadro 1: Puntos destacados de la Recomendación núm. 208

La Recomendación:

- se centra únicamente en proporcionar orientación sobre los aprendizajes “de calidad”
- reconoce el importante papel que desempeñan los aprendizajes en la creación de trabajo decente
- explica la manera en que los aprendizajes pueden ayudar a responder a los retos del mundo del trabajo, también aumentando la empleabilidad
- reconoce que los aprendizajes deberían estar debidamente regulados, contar con suficiente financiación, estar exentos de explotación, proporcionar una remuneración u otra compensación financiera adecuada, e incluir cobertura de protección social
- establece diversos derechos a los que los aprendices deberían tener acceso
- deja claro que los aprendices no deberían sustituir a los trabajadores
- da voz a las organizaciones de trabajadores en la elaboración de sistemas de aprendizaje

► Principales conceptos y definiciones

- **Aprendizajes:** La Recomendación núm. 208 define los aprendizajes como “una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida” (párr. 1,a)).
- **Intermediario:** Según la Recomendación núm. 208, este término debería entenderse como “toda entidad, distinta de la empresa de acogida o de la institución de educación y de formación, que coordina o apoya un aprendizaje, o presta asistencia para su realización” (párr. 1,b)).
- **Programa de preaprendizaje:** La Recomendación prevé que por programa de preaprendizaje debería entenderse “un programa diseñado para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar su preparación para integrarse en el lugar de trabajo o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje” (párr. 1,c))
- **Reconocimiento de conocimientos previos:** La Recomendación prevé claramente que por reconocimiento de conocimientos previos debería entenderse “el proceso de identificación, documentación, evaluación y certificación realizado por personal cualificado de las competencias que una persona ha adquirido mediante una formación formal, no formal o informal, basándose en normas de cualificación establecidas.” (párr. 1,d))

► ¿Por qué se inscribió un punto normativo sobre los aprendizajes en el orden del día de la CIT?

En 1939, la OIT adoptó por primera vez una Recomendación sobre el aprendizaje. Esta ha sido sustituida por otras recomendaciones y a lo largo de los años (véase el recuadro 2), el enfoque específico en los aprendizajes se ha ido perdiendo.

Recuadro 2: Formulación de normas sobre los aprendizajes

La [Recomendación sobre el aprendizaje, 1939 \(núm. 60\)](#) se centraba únicamente en los aprendizajes. Fue sustituida por:

[La Recomendación sobre la formación profesional, 1962 \(núm. 117\)](#), que abordaba los aprendizajes en la sección X. Esta fue sustituida por:

La Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), que tenía un enfoque más general y no abordaba específicamente los aprendizajes. Esta fue sustituida por:

La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), que no aborda específicamente los aprendizajes.

El Convenio núm. 142 y la Recomendación núm. 195 son las normas internacionales del trabajo actualizadas en el ámbito de las competencias.

El Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) de la OIT – encargado de detectar lagunas en las normas – determinó, en su segunda reunión celebrada en octubre de 2016, una laguna normativa “en relación con el tema de los programas de aprendizaje, la cual no ha sido abordada en recomendaciones ulteriores,” (GB.328/LILS/2/1(Rev.), párr. 10.2).

En consonancia con las recomendaciones del GTT del MEN, el Consejo de Administración de la OIT pidió a la Oficina, en noviembre de 2018, que inscribiera un punto normativo sobre los aprendizajes en el orden del día de la 110ª reunión (2021) de la CIT. Dado que no se celebró ninguna CIT en 2020 a causa de la COVID-19, este punto se pospuso a la reunión de 2022 de la CIT.

Gráfico 1: Proceso de adopción de la Recomendación núm. 208 (2019-2023) y participación de las organizaciones de trabajadores



Como sucede con la adopción de todas las normas internacionales del trabajo, se preparó y envió, como un primer paso, un cuestionario a todos los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, a fin de garantizar que las ideas básicas del texto fueran coherentes con los deseos de los mandantes de la OIT. Por consiguiente, la Recomendación núm. 208, que también se discutió en una comisión tripartita en dos CIT sucesivas, es el resultado de un consenso tripartito.

► La OIT recibió 41 respuestas de organizaciones de trabajadores al primer cuestionario. Este está contenido en el informe sobre la legislación y la práctica de diciembre de 2019.

- La OIT recibió 22 observaciones de organizaciones de trabajadores sobre el informe de agosto de 2022 que sucedió a la primera discusión celebrada en la CIT (además de las observaciones que se incluyeron junto con las respuestas del Gobierno).
- La Recomendación núm. 208 fue adoptada en junio de 2023 por la reunión plenaria de la CIT, tras una votación en la que participaron los mandantes tripartitos (468 votos a favor, 1 voto en contra, 6 abstenciones).

Recuadro 3: Recomendaciones, protocolos y convenios: ¿cuál es la diferencia?

- Los convenios, los protocolos y las recomendaciones son normas internacionales del trabajo.
- Todos forman parte del derecho internacional.
- Una recomendación no es vinculante, mientras que un convenio, o un protocolo, son instrumentos vinculantes tras su ratificación.
- Todas las normas internacionales del trabajo dan lugar a la obligación de presentación de memorias en virtud de la Constitución de la OIT.
- Todas las normas internacionales del trabajo son adoptadas por los mandantes tripartitos de la OIT siguiendo el mismo procedimiento.
- A menudo, las Recomendaciones especifican obligaciones de los convenios o los protocolos a través de la presentación de directrices para su aplicación.
- Las recomendaciones son independientes, o apoyan un convenio o un protocolo.

Aunque las Recomendaciones de la OIT no son vinculantes, forman parte, no obstante, del derecho internacional y, de conformidad con la Constitución de la OIT, imponen obligaciones específicas a los Estados Miembros. En efecto, el artículo 19,6) de la Constitución de la OIT indica claramente que las recomendaciones deben ponerse en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo (véase el anexo). Además, el Consejo de Administración de la OIT puede pedir a los Estados Miembros que indiquen “el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación” (Constitución de la OIT, art. 6, d)). Esto incluye informes sobre la legislación y la práctica para la elaboración de Estudios Generales por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). En efecto, algunas de las recomendaciones independientes de la OIT han sido objeto, incluso el único objeto, de los Estudios Generales. Por consiguiente, la Recomendación núm. 208 es un texto importante en el panorama jurídico de la OIT. Los sindicatos deberían participar en la labor de promoción a fin de garantizar que su Gobierno tome en serio la Recomendación y esté dispuesto a informar sobre su aplicación cuando lo solicite el Consejo de Administración de la OIT.

► **Recomendación núm. 208: ¿Qué prevé?**

La Recomendación núm. 208 se centra únicamente en los aprendizajes. Consta de siete secciones y un preámbulo. El preámbulo sienta las bases, describiendo los retos y planteando argumentos a favor de la Recomendación. Entre los retos señalados figuran el desempleo, los desajustes de competencias, la escasez de competencias y el acceso limitado para cualificar el aprendizaje permanente. Las razones expuestas para contar con una norma sobre los aprendizajes son apoyar la empleabilidad, facilitar la transición a la economía formal, aumentar la resiliencia, promover y regular los aprendizajes, también a través del diálogo social, y promover la igualdad de género y la diversidad.

Recuadro 4: Contenido de la Recomendación núm. 208

- **Parte I.** Definiciones, alcance y medios de aplicación (párrs. 1-4)
- **Parte II.** Marco regulatorio para aprendizajes de calidad (párrs. 5-14)
- **Parte III.** Protección de los aprendizajes (párrs. 15-16)
- **Parte IV.** Contrato de aprendizaje (párrs. 17-19)
- **Parte V.** Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad (párrs. 20-24)
- **Parte VI.** Promoción de aprendizajes de calidad (párrs. 25-27)
- **Parte VII.** Cooperación internacional, regional y nacional para aprendizajes de calidad (párr. 28)

Recomendación núm. 208 sobre los aprendizajes de calidad:
¿Cuál es el papel de los sindicatos?

El Grupo de los Trabajadores de la CIT estaba convencido de que los aprendizajes deberían estar exentos de explotación, y que esto debía indicarse en el preámbulo. El preámbulo se hace eco asimismo de la Declaración de Filadelfia, al recordar que “todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Constitución de la OIT, art. II, a)).

Recuadro 5: El preámbulo refleja las visiones contrastadas de los empleadores y los trabajadores

- Los objetivos del Grupo de los Trabajadores, tal como se indicaron al principio de las discusiones celebradas en 2023, fueron que la Recomendación núm. 208, “reflejase debidamente los principales elementos de los aprendizajes de calidad: educación de calidad fuera del trabajo, formación en el trabajo a cargo de expertos, un marco sólido de derechos y protecciones para los aprendices, claridad acerca de las responsabilidades complementarias de todos los actores implicados y un seguimiento y examen continuos para garantizar que el sistema cumpliera sus objetivos. Los aprendizajes de buena calidad allanaban el camino hacia una vida mejor a través del aprendizaje continuo, las ocupaciones libremente elegidas y el trabajo decente” Informe de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (ilo.org), párr. 5).
- El Grupo de los Empleadores tenían cuatro puntos que querían abordar en la Recomendación: “la promoción, el cambio de mentalidad, los incentivos para las empresas y los intermediarios” (Informe de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (ilo.org), párr. 10). A su juicio, era importante abordar que las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) se enfrentaban a desafíos continuos para atraer y conservar a los aprendices, a pesar de constituir una fuente importante de empleo (Informe de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes (ilo.org), párr. 31).

La **primera** parte de la Recomendación núm. 208 deja claro que se aplica a los aprendizajes realizados en todas las empresas y sectores de actividad económica, tanto formal como informal, y establece las definiciones, el alcance y los medios de aplicación.

- **Aprendizaje de calidad:** Los mandantes decidieron incluir en la Recomendación núm. 208 una definición detallada de la expresión “aprendizaje de calidad”. Se define como una forma de adquirir competencias en el lugar de trabajo, que debería regirse por un contrato formal, que incluye una formación estructurada y que debe ser remunerado. Si bien se entiende que no todos los aprendizajes – incluso los formales – tienen necesariamente estas características, estas forman parte de las características que, junto con otros aspectos enumerados en la Recomendación núm. 208, deberían tener un aprendizaje “de calidad”. Existen similitudes entre los aprendizajes y otras formas de aprendizaje en el medio laboral, como pasantías y prácticas profesionales, a menudo realizadas tras la finalización de la educación superior o técnica y con frecuencia no remuneradas. Las similitudes incluyen el grupo de edad en cuestión, la idea de ser un puente entre la educación y el trabajo, los déficits de trabajo decente y la falta de derechos claros y de orientación en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo. A pesar de los argumentos esgrimidos por el Grupo de los Trabajadores, antes de la primera discusión celebrada en la CIT en 2022, a fin de ampliar el alcance de la norma para incluir disposiciones que cubrieran a los pasantes y los trabajadores en formación, el consenso tripartito de la Comisión de la CIT en 2022 fue centrarse exclusivamente en los aprendizajes (ILC.111/Actas núm. 5B, párr. 27).
- **Intermediario:** el texto refleja claramente el papel que desempeñan los intermediarios al coordinar, apoyar y ayudar a la facilitación de aprendizajes reconociendo al mismo tiempo la función que desempeñan los facilitadores principales. Tal como se aclaró durante las discusiones de la CIT en 2023, el entendimiento de “intermediario” incluye asimismo las instituciones educativas en los casos en que actúan como intermediarios (ILC.111/Actas núm. 5B, párr. 161).
- **Reconocimiento de conocimientos previos:** Es importante garantizar que cualquier evaluación de los conocimientos previos sea realizada por personal cualificado y se base en normas de cualificación establecidas. Es crucial que esto abarque la formación no formal o informal, tal como recomienda la definición de “reconocimiento de conocimientos previos” contenida en la Recomendación núm. 208. Esto garantizará la mejor inclusión de aquellos que han quedado atrás (ILC.111/Actas núm. 5B, párr. 16).

Recuadro 6: Los aprendizajes y los jóvenes

Aunque la Recomendación núm. 208 solo menciona a los “jóvenes” una vez, es sumamente pertinente para los jóvenes por el hecho de centrarse en los aprendizajes.

- La Recomendación núm. 208 no aborda la necesidad específica de dar a los jóvenes voz, pero indica que los Estados Miembros deberían adoptar medidas “para que los aprendices [] disfruten de libertad sindical” (párr. 16, g)). Las organizaciones de trabajadores deben garantizar que este derecho se conozca y respete, de conformidad con el Convenio núm. 87.
- La edad mínima para los aprendizajes está establecida en 14 años (Convenio núm. 138).

La **segunda** sección de la Recomendación núm. 208 proporciona orientación sobre la elaboración de marcos regulatorios para aprendizajes de calidad. Ofrece un margen considerable a los Estados Miembros, pero indica, no obstante, qué debería decidirse y cómo. Si bien a lo largo del texto se prevé la celebración de consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, la Parte II especifica que “[l]as organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los marcos, sistemas, políticas y programas para aprendizajes de calidad” (párr. 6); que estas organizaciones deberían

estar representadas en la autoridad pública encargada de regular los aprendizajes (párr. 7); que deberían participar para determinar si una ocupación se presta a la realización de aprendizajes de calidad (párr. 9), y que se les debería consultar al establecer normas sobre la edad mínima, la seguridad y la salud en el trabajo, el nivel de instrucción o los conocimientos previos, las responsabilidades de todos los actores, y la duración del aprendizaje (párr. 10).

La **tercera** sección ofrece orientación sobre la protección laboral de los aprendizajes, enumerando varios derechos que se les debería otorgar en consonancia con las normas internacionales del trabajo generales, tales como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) o las diversas normas internacionales del trabajo sobre el tiempo de trabajo. Sin embargo, muchos derechos no se otorgan sistemáticamente a los aprendices. Esto incluye recibir “una remuneración u otra compensación financiera adecuadas”. La Comisión de la CIT discutió extensamente esta terminología en 2022. Por lo general, se entiende que la “compensación financiera” está incluida en la “remuneración”.¹ Además, está claro que el adjetivo “adequate” se refiere tanto a “remuneración” como a “compensación financiera” (esto lo confirman las traducciones al español y al francés).

La Recomendación núm. 208 recuerda además que “[l]os Miembros deberían tomar medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes.” (párr. 15). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican claramente a

Recuadro 7: Remuneración – ¿qué es “una remuneración u otra compensación financiera adecuadas”?

- La Oficina había propuesto cambiar el término “appropriate” por “adequate” en relación con la remuneración, en vista de las respuestas que había recibido al cuestionario ([Un marco para aprendizajes de calidad \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/2022/01/un-marco-para-aprendizajes-de-calidad) pág. 70). Durante la discusión de la CIT en 2022, el Grupo de Trabajadores propuso sustituir nuevamente “appropriate” por “adequate”, a fin de garantizar que los aprendices que de otra manera tal vez no hubieran tenido acceso a los aprendizajes recibieran una remuneración suficiente para ocupar el cargo. Por ejemplo, un representante gubernamental señaló que era importante que “los aprendices debían recibir un salario justo para mantenerse” y que “si se consideraba que el

término “adequate” era más eficaz que el término “appropriate”, podían apoyar el uso del primero”.

- La adición de las palabras “u otra compensación financiera” fue aceptada, fundamentalmente porque la Unión Europea consideraba que la remuneración no cubría los estipendios o becas concedidos por los Estados Miembros a los aprendices, lo cual era una práctica habitual en algunos Estados nórdicos. Sin embargo, es importante recordar que la “remuneración” y la “compensación financiera” deben ser adecuadas para que el aprendiz pueda mantenerse (véase [Labores de la Comisión Normativa: Aprendizajes \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/2022/01/labores-de-la-comision-normativa-aprendizajes), párrs. 349-374).

¹ De conformidad con el artículo 1,a) del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

todos aquellos que trabajan, y lógicamente también a los aprendices. Sin embargo, se celebra que se insista en que deberían tomarse medidas en relación con los aprendizajes, ya que estos a menudo desconocen sus derechos y es preciso tomar medidas concretas para abordar esto.

Recuadro 8: Aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a los aprendices; el caso del trabajo infantil – ¿Qué dice la CEACR?

La CEACR ha señalado la prevalencia del trabajo infantil en el sector de los aprendizajes en algunos países. Algunos Gobiernos, como Benin, han adoptado medidas concretas para combatir el trabajo infantil a través de campañas de sensibilización y de actividades de formación centradas en la protección de los niños que trabajan para empleadores artesanales. Como consecuencia de estas medidas, el número de niños menores de 14 años de edad que realizan aprendizajes ha disminuido (Observación (CEACR) – adoptada en 2021, publicada en la 110ª reunión de la CIT (2022) – Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) – Benin (Ratificación: 2001)).

La **cuarta** sección cubre los contratos de aprendizaje. A diferencia de la mayoría de las normas internacionales del trabajo, indica que debería haber un contrato escrito. También especifica lo que debería figurar en este contrato, no solo en términos de las funciones, los derechos y las obligaciones de todas las partes interesadas, sino también en términos de las condiciones de trabajo, las certificaciones o las cualificaciones obtenidas (párr. 18). Esta cuarta sección indica asimismo que un modelo de contrato de aprendizaje debe elaborarse en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de

trabajadores (párr. 19). Esto garantizará la coherencia, la uniformidad y el cumplimiento. El papel de las organizaciones de trabajadores es primordial a este respecto. Las organizaciones de trabajadores deberían garantizar que los modelos de contrato reflejen plenamente las disposiciones de la Recomendación núm. 208.

La **quinta** sección se centra en garantizar la igualdad y la diversidad en los aprendizajes, prestando particular atención a la promoción de la igualdad y la diversidad en el mundo del trabajo y en la sociedad en su conjunto. La Recomendación núm. 208 indica claramente que la igualdad de acceso a los aprendizajes es un paso importante para combatir la segregación ocupacional por motivo de género y otras formas de discriminación en el mundo del trabajo.

La **sexta** sección versa sobre la promoción de aprendizajes de calidad. Alienta a los Estados Miembros y a los representantes de los empleadores y de los trabajadores a tratar de crear un entorno que propicie la promoción de aprendizajes de calidad a través de la asignación de recursos adecuados; a evaluar la escasez actual y futura de competencias y a adaptar los programas de aprendizaje en consecuencia; a realizar actividades de sensibilización; a concienciar en mayor grado acerca de los derechos de los aprendices, y a desarrollar mentorías en los programas de aprendizaje. Un apartado específico insta a los Estados Miembros a fomentar “aprendizajes en ámbitos relacionados con la economía verde y la transición justa, con el objeto de difundir conocimientos y desarrollar habilidades conducentes al futuro del trabajo” (párr. 25,q)).

La **séptima** sección se centra en mejorar la cooperación internacional, regional y nacional para aprendizajes de calidad, a través del intercambio de buenas prácticas, el reconocimiento del aprendizaje previo en los Estados Miembros y entre los mismos, y el reconocimiento mutuo a escala nacional, regional e internacional de las cualificaciones adquiridas al completar un aprendizaje.

► ¿Qué está haciendo la Oficina Internacional del Trabajo?

Plan de acción para la aplicación de la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)

Como seguimiento de la adopción de la Recomendación núm. 208, la Oficina elaboró un plan de acción a fin de apoyar a los mandantes en la elaboración y aplicación de sistemas y programas de aprendizaje de calidad. Si bien se centra en el periodo 2024–2027, tiene consecuencias en materia de políticas después de este periodo. El plan de acción contribuirá al enfoque más amplio de la Organización en relación con el Programa de Trabajo Decente y el seguimiento de la

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Gira en torno a cuatro componentes interrelacionados, a saber: 1) Sensibilización y promoción; 2) Asesoramiento en materia de políticas y fomento de las capacidades; 3) Desarrollo y difusión de conocimientos, y 4) Cooperación y alianzas internacionales. Es importante que las organizaciones de trabajadores se familiaricen con el plan de acción para determinar cómo se pueden beneficiar de las actividades o contribuir a ellas.

Cuadro 1. Principales elementos del plan de acción para la aplicación de la Recomendación núm. 208

Núm.	Esfera prioritaria	Principales medidas
1	Sensibilización y promoción	► Elaborar productos y herramientas de comunicación y materiales de promoción destinados a distintos públicos, en varios idiomas y formatos, a fin de promover y aumentar el atractivo de los aprendizajes de calidad. ► Apoyar las actividades y eventos de sensibilización y para la promoción de políticas a nivel nacional, a fin de incorporar los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales de desarrollo, especialmente en las políticas de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo de los jóvenes. ► Participar en foros y eventos internacionales pertinentes con miras a difundir información sobre la Recomendación núm. 208. ► Colaborar con las redes, actores e instituciones mundiales y regionales que promueven los aprendizajes. ► Promover la igualdad de género y la diversidad en los aprendizajes en todos los sectores de la economía. ► Realizar actividades de sensibilización que aborden las cuestiones relativas a los aprendizajes en la economía informal y la promoción de la transición a la economía formal. ► Actualizar periódicamente las plataformas de intercambio de conocimientos, tales como la plataforma de la OIT de intercambio de conocimientos sobre competencias y aprendizaje permanente y la plataforma YouthForesight.
2	Asesoramiento en materia de políticas y fomento de las capacidades	► Prestar a los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones de educación y de formación asistencia técnica para el diseño, la aplicación, el seguimiento, la evaluación y la promoción de los sistemas y programas de aprendizaje de calidad. ► Prestar asesoramiento en materia de políticas a fin de facilitar diálogos nacionales tripartitos que tengan por objeto revisar los marcos regulatorios y de políticas de los países sobre aprendizajes, incluidos los relativos a la protección laboral de los aprendices. ► Promover la empleabilidad de los aprendices, y la productividad y sostenibilidad de las empresas. ► Ampliar nuevos programas y proyectos de cooperación para el desarrollo, a fin de ayudar a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a elaborar y fortalecer programas de aprendizaje de calidad, que estén vinculados con los Programas de Trabajo Decente por País, en colaboración con los equipos de país de las Naciones Unidas. ► Apoyar el fomento de las capacidades de los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones educativas y de formación, y las empresas de acogida, incluidas las microunidades y las pequeñas y medianas unidades económicas, en lo que respecta a los aprendizajes. ► Promover la cooperación Sur-Sur y triangular a fin de colaborar y compartir saberes, competencias, conocimientos técnicos y buenas prácticas en el ámbito de los aprendizajes. ► Identificar instituciones públicas de formación nacionales y regionales y asociarse con ellas. ► Revisar y actualizar herramientas y metodologías sobre los aprendizajes que ya existen en áreas temáticas cubiertas por la Recomendación núm. 208, a fin de lograr una mayor armonización. ► Elaborar un modelo de contrato de aprendizaje.
3	Desarrollo y difusión de conocimientos	► Elaborar un marco conceptual para definir y medir los aprendizajes y otras formas de aprendizaje en el entorno laboral. ► Diseñar y llevar a cabo investigaciones a nivel nacional, sectorial y regional para generar datos empíricos sobre la eficacia de los aprendizajes, así como sobre las nuevas tendencias y la función de los aprendizajes en las transiciones ecológica y digital y en la transición de la economía informal a la economía formal. ► Prestar apoyo para realizar evaluaciones de impacto con el fin de generar datos empíricos sobre las repercusiones de las políticas y programas de aprendizaje.

► **Nota informativa de la OIT**

Recomendación núm. 208 sobre los aprendizajes de calidad:
¿Cuál es el papel de los sindicatos?

Núm.	Esfera prioritaria	Principales medidas
4	Cooperación y alianzas internacionales	► Crear y fortalecer alianzas eficaces con las Naciones Unidas, y otros organismos multilaterales y bilaterales, y con las instituciones financieras internacionales, a fin de promover la aplicación de la Recomendación núm. 208. ► Colaborar con las redes nuevas y existentes de ámbito nacional e internacional que ya se centran en los aprendizajes. ► Promover activamente las alianzas para el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas al completar un aprendizaje a nivel nacional, regional y mundial.

► Conclusión: Los sindicatos y la Recomendación núm. 208

Tal como señaló la Vicepresidenta trabajadora de la Comisión en su declaración de clausura, “un sistema de calidad, en el que una autoridad pública se encargaría de establecer las normas y de su mejora continua mediante la reglamentación, el seguimiento y la innovación. De ese modo se promoverían los aprendizajes como primera opción, no como último recurso. La recomendación también mantenía sólidas expectativas para una formación en el trabajo de calidad, además de la formación fuera del trabajo, y brindaba orientaciones sobre los pasos hacia la formalización” (ILC.111/Actas núm. 5B, párr. 758, 2023).



Amanda Brown,

Vicepresidenta trabajadora de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes, explica por qué la Recomendación núm. 208 es importante:
<https://youtu.be/BjKGXUR6FUM>

La Recomendación núm. 208 proporciona orientación clara sobre las cuestiones relativas específicamente a los aprendizajes, y los sindicatos deben estar en el centro de las decisiones. Así, pueden organizar a los aprendices como sindicalistas y negociar las disposiciones de la Recomendación núm. 208 en los convenios colectivos a nivel empresarial, sectorial o nacional.

Recuadro 9: Funciones específicas previstas para las organizaciones de trabajadores al promover la Recomendación núm. 208:

- Participación en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los marcos, sistemas, políticas y programas para aprendizajes de calidad.
- Representación de los intereses de los trabajadores en la autoridad pública encargada de regular los aprendizajes.
- Participación al determinar si una ocupación se presta a la realización de aprendizajes de calidad.
- Participación en las consultas para establecer estándares sobre la edad mínima, la seguridad y salud en el trabajo, el nivel de instrucción o los conocimientos previos requeridos, las responsabilidades de todos los actores y la duración de los aprendizajes.
- Participación en las consultas sobre el diseño de un modelo de contrato de aprendizaje.
- Promoción y protección de los derechos laborales de los aprendices.
- Promoción de la igualdad y la diversidad en los aprendizajes.
- Celebración de consultas sobre la creación de un entorno propicio para la promoción de aprendizajes de calidad y sobre la adopción de medidas con miras a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

La Recomendación núm. 208 deja claro que deben aplicarse las disposiciones en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (párr. 4),

► Nota informativa de la OIT

Recomendación núm. 208 sobre los aprendizajes de calidad:

¿Cuál es el papel de los sindicatos?

y que “[L]as organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los marcos, sistemas, políticas y programas para aprendizajes de calidad.” (párr. 6). También especifica que los interlocutores sociales deberían estar representados en la autoridad pública encargada de regular los aprendizajes (párr. 7); que deberían participar en el proceso encaminado a determinar si una ocupación se presta a la realización de aprendizajes de calidad (párr. 9), y que se les debería consultar al establecer estándares sobre la edad mínima, la seguridad y salud en el trabajo, el nivel de instrucción o los conocimientos previos que se requieran, las responsabilidades de los diferentes actores y la duración de los aprendizajes (párr. 10). Asimismo, se debería consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores al elaborar un modelo de contrato de aprendizaje (párr. 19), al tomar medidas destinadas a promover los aprendizajes (párr. 25), y al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal (párr. 27). Para que esto suceda, las organizaciones de trabajadores deben estar preparadas para participar.

Es importante que los sindicatos escuchen las preocupaciones de los aprendices y respondan a ellas. Para consultar un ejemplo de la acción de los sindicatos en este ámbito, véase [la herramienta elaborada por el Congreso de Sindicatos \(TUC\) del Reino Unido](#).

Véase asimismo una guía (en francés) sobre los derechos de los aprendices, preparada por la French Confédération Générale du Travail (CGT): [Guide de l'apprentice | Analyses et Propositions \(cgt.fr\)](#)

La Recomendación núm. 208 no proporciona respuestas preparadas; en su lugar, ofrece herramientas y oportunidades para que los sindicatos participen en los debates y configuren los aprendizajes de una manera que sea beneficiosa para los aprendizajes actuales y futuros.

Si bien los retos que se plantean son claramente numerosos, y dado que a las organizaciones de trabajadores no siempre les resulta fácil realizar su actividad en el ámbito más amplio del aprendizaje permanente y de la adquisición de competencias, la Recomendación núm. 208 presenta muchas oportunidades:

- Los sindicatos pueden utilizar la Recomendación núm. 208 para fortalecerse y reposicionarse en los debates sobre las competencias, el aprendizaje permanente y el futuro del trabajo.
- Los sindicatos pueden utilizar los aprendizajes para ampliar su alcance y aumentar su cobertura en diversas formas de aprendizaje basado en el trabajo, especialmente entre los jóvenes.
- Los sindicatos pueden utilizar la Recomendación núm. 208 para sensibilizar acerca de los derechos de los trabajadores per se.
- Los sindicatos pueden utilizar los aprendizajes como una manera de combatir las brechas de género en el mercado de trabajo, como la brecha de remuneración y en materia de empleo por motivo de género.
- Los sindicatos pueden incluir cuestiones relativas a los aprendizajes en los convenios colectivos.
- Los sindicatos pueden utilizar las disposiciones de la Recomendación núm. 208 como puntos de partida para negociar las demandas.

► Anexo I: Otros recursos de la OIT

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (incluida la Declaración de Filadelfia)

- [Constitución de la OIT](#)

Recomendación núm. 208

- [Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 \(núm. 208\)](#)

Informes y actas que condujeron a la adopción de la Recomendación núm. 208

CIT 2022

- **Informe IV(1) [Un marco para aprendizajes de calidad](#):** Proporciona un resumen de la legislación y la práctica en los diferentes países, y contiene un cuestionario en el que se invitó a los Gobiernos de todos los Estados Miembros de la OIT a responder en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

► **Nota informativa de la OIT**

Recomendación núm. 208 sobre los aprendizajes de calidad:
¿Cuál es el papel de los sindicatos?

- **Informe IV(2) [Un marco para aprendizajes de calidad](#):** Contiene un resumen y análisis de las respuestas al cuestionario, así como un conjunto de conclusiones propuestas, que constituyen la base de los trabajos de la Comisión.
- **ILC.110/Actas núm. 5B(Rev.1) [Resumen de las labores de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes](#)**

CIT 2023

- **Informe IV(1) [Aprendizajes de calidad](#):** Contiene la Recomendación propuesta preparada sobre la base del texto adoptado por la Conferencia en su 110ª reunión. De conformidad con el artículo 46,6) del Reglamento de la Conferencia, se invita a los Gobiernos a comunicar a la Oficina cualquier enmienda o comentario que puedan tener, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Los comentarios recibidos se reflejarán en el informe que preparará la Oficina para su examen por la Conferencia en su 111ª reunión (2023).

- **Informe IV(2) [Aprendizajes de calidad](#):** Contiene: i) un resumen de las observaciones formuladas por los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre el texto propuesto publicado en el Informe IV(1), y ii) el texto de la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad que se preparó a la luz de dichas observaciones y que será la base para la discusión en la 111ª reunión de la Conferencia).
- **ILC.111/Actas núm. 5B [Informe de la Comisión Normativa sobre Aprendizajes](#)**

Seguimiento de la Oficina

- **[GB.349/INS/3/1 Cuestiones derivadas de las labores de la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo \(ilo.org\)](#)**

► Anexo II – Constitución de la OIT

OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS EN CUANTO A LAS RECOMENDACIONES

Artículo 19,6). En el caso de una recomendación:

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;
- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Teléfono: +41 22 799 7239
Correo electrónico: actrav@ilo.org