

Informe IV (2)

## ► Un marco para aprendizajes de calidad

Cuarto punto del orden del día

ISBN 978-92-2-2031706-8 (impreso)  
ISBN 978-92-2-2031707-5 (Web pdf)  
ISSN 0251-3226

---

Primera edición 2022

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## ▶ Índice

---

	<b>Página</b>
Abreviaturas.....	5
Introducción.....	7
Respuestas recibidas y comentarios .....	9
Respuestas y comentarios al cuestionario .....	11
Conclusiones propuestas .....	135
Anexo .....	141

## ► Abreviaturas

---

### Organizaciones de empleadores y de trabajadores

	CES	Confederación Europea de Sindicatos
	CSI	Confederación Sindical Internacional
	OIE	Organización Internacional de Empleadores
Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania
	DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
Argentina	APA	Asociación del Personal Aeronáutico
	CGT-RA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
	UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
Australia	ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
Austria	BAK	Cámara Federal del Trabajo
	ÖGB	Federación de Sindicatos de Austria
	WKÖ	Cámara Federal de Economía de Austria
Brasil	CNI	Confederación Nacional de la Industria
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores
Burkina Faso	CNTB	Confederación Nacional de Trabajadores de Burkina Faso
Canadá	CEC	Consejo de Empleadores del Canadá
	CLC	Congreso del Trabajo del Canadá
Chequia	CMKOS	Confederación Checo-Morava de Sindicatos
Dinamarca	DA	Confederación de Empleadores de Dinamarca
España	CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	UGT	Unión General de Trabajadores
Estonia	EAKL	Confederación de Sindicatos de Estonia
	ETK	Confederación de Empleadores de Estonia
Federación de Rusia	FNPR	Federación de Sindicatos Independientes de Rusia
	RSPP	Asociación de Industriales y Empresarios de Rusia
Francia	CGT	Confederación General del Trabajo
	FO	Fuerza Obrera
	MEDEF	Movimiento de las Empresas de Francia
	UNSA	Unión Nacional de Sindicatos Autónomos
Grecia	ESEE	Confederación Helénica de Comercio e Iniciativa Empresarial
	GSEE	Confederación General Griega del Trabajo
	SETE	Asociación de Empresas Turísticas de Grecia

Guatemala	CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras
Irlanda	ICTU	Congreso de Sindicatos de Irlanda
Italia	CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo
	CISL	Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores
	UIL	Unión Italiana del Trabajo
Japón	JTUC-RENGO	Confederación Japonesa de Sindicatos
Letonia	LBAS	Confederación de Sindicatos Libres de Letonia
Luxemburgo	OGBL	Confederación de Sindicatos Independientes de Luxemburgo
México	CAT	Confederación Auténtica de Trabajadores
	CONCAMIN	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
	COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
	SME	Sindicato Mexicano de Electricistas
Noruega	Unio	Confederación de Sindicatos de Profesionales
Países Bajos	CNV	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos
	FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
	VNO-NCW	Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos
Perú	CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
Polonia	Solidarnosc	Sindicato Autónomo Independiente Solidarnosc
Portugal	CGTP-IN	Confederación General de los Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional
	CIP	Confederación Empresarial de Portugal
Reino Unido	TUC	Congreso de Sindicatos
	Unite	Unite the Union
Senegal	CNTS	Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal
	SNTMMS	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Marina Mercante del Senegal
Serbia	CATUS	Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia
	SAE	Asociación Serbia de Empleadores
Somalia	FESTU	Federación de Sindicatos Somalíes
Sudán	SWTUF	Federación de Sindicatos de Trabajadores del Sudán
Togo	CNTT	Confederación Nacional de Trabajadores de Togo
Turquía	HAK-IS	Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos
	TISK	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía

## ► Introducción

---

En su 334.<sup>a</sup> reunión (octubre-noviembre de 2018), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir un punto de carácter normativo sobre el aprendizaje en el orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>1</sup>.

De conformidad con el artículo 39, párrafo 1, del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó un informe preliminar (Informe IV (1)) en el que se describían la legislación y la práctica de diferentes países y se incluía un cuestionario; dicho informe se transmitió a los Estados Miembros en diciembre de 2019 <sup>2</sup>. Se invitó entonces a los Estados Miembros a que comunicaran sus opiniones al respecto a más tardar el 30 de abril de 2020, después de haber celebrado consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Dicho proceso de celebración de consultas es obligatorio para los Miembros que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

En el contexto de la pandemia de COVID-19, la Oficina recibió solicitudes de los mandantes para ampliar el plazo de presentación de sus respuestas al cuestionario. Tras una revisión del calendario del proceso normativo, la fecha límite para presentar las respuestas al cuestionario se pospuso al 31 de marzo de 2021.

Remitieron sus respuestas a la Oficina un total de 96 Gobiernos, de los cuales 66 indicaron que habían celebrado consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas <sup>3</sup>. Los Gobiernos de varios Estados Miembros remitieron las respuestas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ya fuera por separado o adjuntas a sus propias respuestas; en otros casos, la Oficina recibió estas respuestas directamente de las organizaciones pertinentes. También se recibieron directamente las respuestas de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). En total, en el momento en que concluyó la preparación del presente informe, la Oficina había recibido respuestas de 96 Gobiernos, 16 organizaciones de empleadores y 41 organizaciones de trabajadores <sup>4</sup>.

El presente informe y las conclusiones propuestas se han preparado sobre la base de las respuestas recibidas de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, cuyo contenido fundamental se analiza en las páginas que siguen. Los comentarios de la Oficina se encuentran inmediatamente después de las respuestas a cada una de las preguntas, y las conclusiones propuestas figuran al final del informe.

---

<sup>1</sup> OIT, *Actas de la 334.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, GB.334/INS/PV, 2018, párr. 42.

<sup>2</sup> OIT, *Un marco para aprendizajes de calidad*, ILC.110/IV/1, 2019.

<sup>3</sup> Se recibió una respuesta del Gobierno de Australia en forma de comentarios. Como las respuestas no se presentaron en el formato del cuestionario normalizado, se tramitaron sobre la base de la interpretación que hizo la Oficina de los comentarios detallados.

<sup>4</sup> La Oficina recibió primero una respuesta conjunta del Gobierno y de las organizaciones de trabajadores de la República de Corea, que se incluyó en este informe. Más adelante, la Oficina recibió respuestas separadas de la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU) y de la Federación Coreana de Sindicatos (FKTU), de las que ha tomado debida nota pero que no pueden incluirse por separado en el presente informe dado que se recibieron después de su publicación.

## ► Respuestas recibidas y comentarios

---

En esta sección se presentan las ideas esenciales de las respuestas al cuestionario adjunto al Informe IV (1), que fueron remitidas a la Oficina por los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las preguntas incluidas en dicho cuestionario se reproducen a lo largo del presente informe; después de cada una se indica el número de respuestas recibidas, agrupadas según su naturaleza («sí», «no» u «otras respuestas»). Las respuestas que no son claramente ni negativas ni afirmativas se han clasificado bajo el epígrafe «Otras respuestas»<sup>5</sup>. En los casos en que se han recibido comentarios destinados a matizar o aclarar una respuesta, su contenido se ha resumido. Debido a la falta de espacio suficiente, solo se ha incluido una muestra de todas las respuestas recibidas con respecto a cada pregunta; además, las respuestas de contenido similar se han agrupado, en la medida de lo posible. No se han reproducido los comentarios que no aportaban información adicional y que se limitaban a expresar la conformidad o disconformidad con la propuesta contenida en la pregunta. Tampoco se han recogido en este informe algunas respuestas que contenían información detallada sobre prácticas nacionales específicas.

Habida cuenta de las limitaciones que rigen en cuanto a la extensión de los informes destinados a la Conferencia, en estos ya no se incluye la lista de los mandantes que han remitido respuestas con respecto a cada pregunta (ya sean afirmativas, negativas u otras); esta enumeración se presenta ahora en forma tabular en el anexo del informe de que se trate. Además, en vez de reproducir después de cada pregunta los nombres de las organizaciones de trabajadores que han remitido respuestas idénticas o similares, estas se han resumido y se presentan en forma de respuesta conjunta. Las organizaciones de trabajadores que han colaborado en esta nueva presentación son las siguientes: ACTU, APA, CATP, CATUS, CGIL, CGT-RA, CISL, CLC, CNTB, CNTS, CNV, CSI, DGB, FNV, ICTU, JTUC-RENGO, UIL y UOCRA. Sin embargo, algunas de estas organizaciones no respondieron a algunas preguntas.

Las conclusiones propuestas se han redactado a la luz de las respuestas recibidas de los mandantes tripartitos. Por otra parte, se han introducido algunas modificaciones lingüísticas y de redacción para asegurar la concordancia de las versiones inglesa y francesa de las conclusiones propuestas, teniendo en cuenta la terminología utilizada en los convenios y las recomendaciones pertinentes de la OIT.

### 1. Observaciones generales

Además de aportar comentarios específicos sobre las preguntas que figuraban en el cuestionario, algunas respuestas contenían observaciones generales sobre determinadas cuestiones que son de importancia primordial para el instrumento propuesto.

La mayoría de las respuestas son favorables a la adopción de una recomendación relativa a un marco para aprendizajes de calidad, dada la importancia de los aprendizajes con miras al futuro del trabajo y a la promoción de la empleabilidad, el trabajo decente y la productividad, así como con el objetivo de abordar las dificultades a que se enfrentan muchos países para ofrecer aprendizajes de alta calidad.

---

<sup>5</sup> Se trata de respuestas en las que se seleccionaron más de una de las opciones dadas («sí», «no» u «otras respuestas» o bien, en el caso de la pregunta 2, «un convenio», «una recomendación» o «un convenio complementado por una recomendación»), o en las que no se seleccionó ninguna opción sino que se formuló un comentario. Véanse también las observaciones generales respecto de las respuestas de importancia primordial para el proceso normativo.

Un comentario recurrente expresado en varias respuestas es que el instrumento en cuestión debería formularse teniendo en cuenta la legislación y las circunstancias nacionales. La Oficina señala que las definiciones y propuestas sustantivas esbozadas en las conclusiones propuestas se han formulado cuidadosamente de forma que tengan la flexibilidad suficiente para dar cabida a la diversa gama de enfoques, prioridades, capacidades y marcos nacionales que han adoptado los Estados Miembros. La Oficina señala asimismo que una recomendación es un instrumento no vinculante que proporciona orientaciones sobre la formulación de la legislación y la práctica nacionales, al tiempo que concede a los Estados Miembros las facultades discrecionales necesarias para adaptar las directrices a sus circunstancias nacionales. No obstante, en algunos puntos de las conclusiones propuestas también se hace referencia a la legislación y las circunstancias nacionales.

Otra observación recurrente es que los interlocutores sociales deberían participar en la formulación y aplicación de las políticas, los marcos, los sistemas y los programas de los Estados Miembros. Las conclusiones propuestas se han concebido para apoyar la participación de los interlocutores sociales en todos los elementos de los reglamentos, sistemas y programas de los Miembros en relación con los aprendizajes. A la luz de los comentarios que proponen añadir referencias al diálogo social en determinados puntos, la Oficina propone insertar un punto (punto 7) que aclare que los Miembros deberían aplicar todas las disposiciones del instrumento propuesto en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Esta referencia general al diálogo social en la primera parte de las conclusiones propuestas también hace que el texto sea más conciso y evita las repetidas referencias al mismo concepto a lo largo del texto.

En general, los mandantes consideran prioritario el objetivo de velar por la igualdad y la diversidad en los aprendizajes de calidad, junto a la necesidad de promover los aprendizajes de calidad en la economía informal. Por otro lado, a la luz de los comentarios recibidos, la Oficina también ha tenido en cuenta los marcos jurídicos y de política regionales e internacionales.

Además, se ha manifestado un amplio apoyo a que los Miembros creen un entorno propicio que contemple medidas de apoyo e incentivos para que las empresas y los aprendices promuevan los aprendizajes de calidad mediante una estrategia global, elaborada y aplicada en consulta con los interlocutores sociales.

## ► Respuestas y comentarios al cuestionario

---

### I. Forma del instrumento internacional o de los instrumentos internacionales

**Pregunta 1** ¿Debería la Conferencia Internacional del Trabajo adoptar uno o varios instrumentos sobre un marco relativo a los aprendizajes de calidad?

#### Gobiernos

Número total de respuestas: 95

Sí: 89

No: 4

Otras respuestas: 2

#### Comentarios

**Alemania, Burkina Faso, Chequia, Ecuador, Grecia:** Los aprendizajes son importantes para aumentar la empleabilidad de los jóvenes, lo que es aún más importante en el contexto de las actuales dificultades derivadas de la pandemia de COVID-19.

**Alemania, Irlanda, Turquía:** Deberían tenerse en cuenta los marcos existentes, como la Recomendación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP), 2015, la Estrategia de la UNESCO para la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) (2016-2021) y el Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.

**Angola, Bahrein, Italia:** Los aprendizajes son esenciales para el desarrollo de los recursos humanos, el trabajo decente, un mejor futuro del trabajo, el desarrollo socioeconómico y la inclusión. En un marco para aprendizajes de calidad deberían especificarse los derechos de los aprendices, las personas en prácticas y los pasantes, así como las formas de garantizar el trabajo decente.

**Argelia, Bulgaria, Colombia, Etiopía, Indonesia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Tailandia, Zimbabwe:** La adopción de uno o varios instrumentos consolidaría un concepto común de los sistemas de aprendizaje de calidad y proporcionaría un marco para examinar, elaborar y reformular los sistemas y programas existentes con el objetivo de mejorar su eficacia, eficiencia y alcance.

**Australia:** La OIT, como especialista técnica en cuestiones laborales, debería seguir asumiendo una posición de liderazgo en asuntos como los aprendizajes y las competencias, en consonancia con los objetivos de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

**Brasil, India, Reino Unido, República de Corea, República Dominicana:** Es necesario tener en cuenta las circunstancias y diferencias nacionales.

**Colombia:** El instrumento o los instrumentos han de abordar los desafíos relativos a la igualdad de acceso, la lucha contra la informalidad y el aprovechamiento de las tecnologías digitales.

**Federación de Rusia:** La adopción de un instrumento de este tipo parece problemática teniendo en cuenta las grandes diferencias en cuanto a los procesos de producción, las profesiones y las condiciones de trabajo, así como las disparidades sociales y económicas entre países.

**Japón:** El Gobierno del Japón suscribe el concepto básico de la OIT de que es importante resolver una situación en la que no hay normas internacionales del trabajo para los aprendizajes y mejorar la calidad de estos últimos sobre la base de la recomendación del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas y la Declaración del Centenario de la OIT. Sin embargo, el nuevo o los nuevos instrumentos deberían ser lo suficientemente flexibles para que cada país pueda adaptar las medidas de conformidad con sus condiciones nacionales.

**Sri Lanka:** La calidad de los aprendizajes es primordial para el desarrollo de las competencias.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 12

No: 4

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA:** Téngase en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales existentes.

**DA:** Sería más apropiada una discusión general en lugar de una nueva discusión normativa. No deberían incluirse las prácticas profesionales.

**VNO-NCW:** De conformidad con el marco de la Unión Europea.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CMKOS, Solidarnosc, respuesta conjunta:** Es necesaria una nueva norma que garantice que los aprendizajes y las prácticas o pasantías proporcionen una vía de acceso al trabajo decente. En el marco deberían especificarse los derechos de los aprendices, las personas en prácticas y los pasantes, así como la forma de garantizar el trabajo decente. El título del instrumento o de los instrumentos podría cambiarse por el de «Aprendizajes y prácticas de calidad» para que quede claro que el instrumento o los instrumentos abarcan tanto los aprendizajes como las prácticas o pasantías.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, la gran mayoría de las organizaciones de empleadores y todas las organizaciones de trabajadores están a favor de que la Conferencia adopte uno o varios instrumentos.

Varios Gobiernos coinciden en que, aunque varias normas internacionales del trabajo de la OIT se refieren a aspectos del desarrollo de competencias y los sistemas de capacitación profesional, ninguna ofrece orientaciones claras sobre los aprendizajes. Varios Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores subrayan la necesidad de formular el instrumento o los instrumentos de manera que se tengan en cuenta las diferencias asociadas a las circunstancias nacionales. La Oficina

señala que las definiciones y propuestas sustantivas esbozadas en las conclusiones propuestas se han formulado cuidadosamente de forma que tengan la flexibilidad suficiente para dar cabida a la diversa gama de enfoques, prioridades, capacidades y marcos nacionales que han adoptado los Estados Miembros.

Muchas de las organizaciones de trabajadores sugieren que se cambie el título por el de «Aprendizajes y prácticas de calidad» para que quede claro que el instrumento o los instrumentos abarcan tanto los aprendizajes como las prácticas o pasantías. La Oficina señala que los mandantes podrán acordar la modificación del título del posible instrumento o instrumentos durante la primera discusión en 2022.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte un instrumento relativo a un marco para aprendizajes de calidad.**

**Pregunta 2** En caso de respuesta afirmativa, ¿debería el instrumento o deberían los instrumentos revestir la forma de:

- a) un convenio?
- b) una recomendación?
- c) un convenio complementado por una recomendación, que revistan la forma de dos instrumentos independientes o de un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 95

- a) un convenio: 8
- b) una recomendación: 48
- c) un convenio complementado por una recomendación: 33

Otras respuestas: 6

## Comentarios

### a) un convenio

**Eswatini:** Los instrumentos vinculantes normalizarán la reglamentación de los aprendizajes de calidad.

### b) una recomendación

**Angola, Argelia, Bulgaria, Canadá, Etiopía, Finlandia, India, Iraq, Irlanda, Malasia, México, Myanmar, Namibia, Países Bajos, República de Corea, República Dominicana, Sudáfrica, Túnez, Uruguay:** Como una recomendación no es vinculante para los Estados Miembros, proporcionará orientaciones sobre la formulación de la legislación y la práctica nacionales en relación con los aprendizajes, permitiendo que los países tengan en cuenta las especificidades nacionales.

**Chequia, Letonia:** Una recomendación podría reflejar las diferencias entre los sistemas educativos de los Estados Miembros en relación con las categorías de educación formal y no formal y otras opciones de aplicación de los instrumentos.

**Japón:** Es conveniente contar con disposiciones flexibles que permitan a cada país adoptar medidas en función de su situación real.

**Malta, Polonia:** En consonancia con la Recomendación del Consejo de la Unión Europea relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.

**Reino Unido:** Una recomendación promovería los aprendizajes.

### c) un convenio complementado por una recomendación

**Antigua y Barbuda, Bélgica (autoridad flamenca), Costa Rica, España, Israel, Sudán, Tailandia:** Mediante un convenio con una recomendación se concede un margen de flexibilidad en su cumplimiento. Se establecen los principios básicos que deberían aplicar los países que ratifiquen el convenio, mientras que la recomendación conexas complementa el convenio, proporcionando orientaciones más detalladas sobre su aplicación. Esta combinación serviría para reforzar el marco normativo nacional en este ámbito.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

a) un convenio: 0

b) una recomendación: 13

c) un convenio complementado por una recomendación: 1

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** No se apoya un convenio, ya que los convenios deberían ser normas de gran impacto que traten de abordar cuestiones fundamentales del lugar de trabajo sobre las que pueda haber un amplio consenso en cuanto a las políticas o los principios aplicables. La experiencia ha demostrado que los convenios excesivamente detallados no cuentan con altos niveles de ratificación, impacto o credibilidad. La práctica actual de adoptar un convenio acompañado por una recomendación sobre un tema determinado ha contribuido a la proliferación de convenios que permanecen cada vez más sin ratificar, al tiempo que ha desvirtuado la categoría de las recomendaciones. Se apoya la elaboración y adopción de una recomendación independiente, autónoma y breve, con un texto genérico, no prescriptivo y flexible, que destaque la importancia de los aprendizajes para el fomento del empleo, especialmente en tiempos de crisis.

**CACIF:** En la práctica, los aprendizajes basados en el trabajo son muy heterogéneos y dependen de las necesidades de las empresas, los estudiantes y el país, por lo que un convenio resulta muy restrictivo. Una recomendación concede a los países un margen de maniobra mayor.

**MEDEF:** El instrumento debería proporcionar orientaciones y ser lo suficientemente flexible para tener en cuenta las diferentes realidades nacionales, sectoriales y regionales de los sistemas de educación y formación de los países. Por eso se apoya la adopción de una recomendación.

**SETE:** En esta fase parece más adecuada una recomendación. Más adelante, en la siguiente fase, debería adoptarse un convenio.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

- a) un convenio: 8
- b) una recomendación: 20
- c) un convenio complementado por una recomendación: 10

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**CES:** Solamente una recomendación, porque los aprendizajes deberían ser una cuestión de competencia nacional.

**CNTT:** Sería mejor contar con un convenio con efecto vinculante complementado por una recomendación, para poner de relieve la necesidad urgente de crear condiciones adecuadas para los aprendizajes y las prácticas profesionales de calidad.

**OGBL:** Debería adoptarse un convenio que clarifique y armonice las modalidades contractuales existentes en la medida de lo posible, que mejore el apoyo a los aprendices en las empresas formadoras y en los centros educativos y que introduzca el principio de remuneración de los aprendices.

**Unite:** El instrumento debería ser un convenio, con disposiciones de derecho internacional que señalen los principios fundamentales y las bases de lo que define la calidad de los aprendizajes y las prácticas profesionales.

### Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos, la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están a favor de que solo haya una recomendación. El argumento principal es que concedería la flexibilidad necesaria para reaccionar a las especificidades de cada país.

Entre aquellas entidades que manifiestan la preferencia por un convenio complementado por una recomendación, la gran mayoría de las que se pronuncian al respecto indican que prefieren dos instrumentos independientes a un único instrumento con disposiciones vinculantes y no vinculantes.

**Teniendo en cuenta las respuestas recibidas, la Oficina propone que se elabore una recomendación. Además, la Oficina reconoce la necesidad, mencionada en varias respuestas, de tener en cuenta los marcos nacionales, regionales e internacionales existentes.**

## II. Preámbulo

**Pregunta 3** ¿Se debería mencionar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que la tasa mundial de desempleo juvenil sigue siendo elevada y que las rápidas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo entrañan una inadecuación de las competencias que obliga a las personas de cualquier edad a readaptar o a perfeccionar sus competencias de manera continua para acceder al empleo y permanecer en él?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 88

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Alemania:** Somos partidarios de incluir el aprendizaje permanente como objetivo prioritario de las políticas de educación y de formación profesional.

**Austria:** El texto puede incluir la frase «acceder a un empleo decente que proporcione medios de vida y permanecer en él».

**Djibouti, Panamá, Sudáfrica:** Debería mencionarse la COVID-19, dada la repercusión negativa que ha tenido en los jóvenes. En la etapa posterior a la COVID-19, será más importante abogar por el reciclaje profesional y el perfeccionamiento de competencias de los trabajadores.

**Ecuador:** Es importante mencionar que la tasa mundial de desempleo juvenil es casi tres veces superior a la de los adultos.

**Francia:** El desempleo juvenil sigue siendo elevado y el aprendizaje es una forma excelente de encontrar empleo.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 12

No: 2

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CNI, MEDEF, OIE:** La tasa mundial de desempleo juvenil no ha disminuido en el último decenio. Sería útil adoptar un enfoque específico, complementado con un entorno propicio para la iniciativa empresarial y para el crecimiento y la prosperidad de las empresas.

**VNO-NCW:** Los Países Bajos no ven valor añadido en una frase tan específica, ya que las diferencias a nivel mundial en cuanto al empleo y el desempleo juvenil son sustanciales. Los Países Bajos reconocen que el mundo del trabajo está cambiando y comprenden la importancia del reciclaje profesional y el perfeccionamiento de competencias.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CES, EAKL, Unio:** En el preámbulo se debería mencionar la transición verde y la transición digital del mercado de trabajo, así como la necesidad de garantizar que todos los jóvenes tengan acceso a aprendizajes de calidad, inclusivos y equitativos en las empresas, que puedan ayudarles a conseguir un empleo.

**CGT-RA:** Se sugiere la sustitución de «aprendizajes» por «aprendizajes y prácticas profesionales».

**Respuesta conjunta:** En el preámbulo también se debería hacer referencia a las tasas mundiales de subempleo juvenil, que son especialmente elevadas en los países en desarrollo. También sugerimos que se sustituya «entrañan una inadecuación de las competencias que obliga a las personas de cualquier edad a readaptar o a perfeccionar sus competencias de manera continua» por «entrañan cambios en la oferta y la demanda, lo que da lugar a una inadecuación de las competencias y exige el aprendizaje y la formación continuos de las personas de cualquier edad para acceder [...]». En el preámbulo también se debería hacer referencia a la parte III de la Declaración del Centenario, en la que se exhorta a los Estados Miembros a que fortalezcan las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, entre otras cosas a través de «un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos».

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, casi todas las organizaciones de trabajadores y una gran mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con esta propuesta. Aunque se han formulado muchas sugerencias sobre la información adicional que podría incluirse en el preámbulo, muchas de ellas no cuentan con el apoyo de más de una respuesta. La adición más común sugerida en las respuestas es la de incluir una referencia a la necesidad de contar con sistemas de aprendizaje de calidad como resultado de los desafíos del futuro del trabajo, aunque cabe afirmar que esa idea se recoge, al menos parcialmente, en la referencia a las «rápidas transformaciones». Además, en algunas respuestas se sugiere que se podrían mencionar las dificultades derivadas de la COVID-19. En algunas respuestas se subraya también que las dificultades no se limitan al problema del desempleo.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 3, a) de las conclusiones propuestas de la siguiente manera: «mencionar que las tasas mundiales de desempleo y subempleo juvenil siguen siendo elevadas y que las rápidas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo, al igual que las crisis como la pandemia de COVID-19, entrañan una inadecuación de las competencias que obliga a las personas de cualquier edad a readaptar o a perfeccionar sus competencias de manera continua con el objetivo de fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido».**

**Pregunta 4** ¿Se debería reconocer en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que los aprendizajes varían considerablemente en función del contexto y tropiezan con importantes dificultades en muchos países, lo que contribuye a perpetuar la desigualdad de género, ofrecer una formación de baja calidad y una protección insuficiente a los aprendices, y disuadir a las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas, de participar en ellos?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 77

No: 12

Otras respuestas: 4

## Comentarios

**Australia:** Es necesario reconocer desde el principio la diversidad de los enfoques nacionales de los aprendizajes: no existe un enfoque exitoso universal.

**Burkina Faso:** Esta situación es una realidad en muchos países y justifica las medidas jurídicas y prácticas que podrían contemplarse en el instrumento que se adopte.

**Francia:** Es bien sabido y se reconoce cada vez más que los aprendizajes son una vía de formación de excelencia. Las diversas obligaciones y los sistemas de control pueden garantizar la calidad de la formación.

**Grecia:** Se debería mencionar que la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea aplican sistemas de aprendizaje conformes con el Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.

**Irlanda:** El texto debería cambiarse por: «reconocer que los aprendizajes varían considerablemente en función del contexto y que muchos países requieren apoyo para ofrecer una formación de alta calidad que promueva la igualdad de género, una protección adecuada para los aprendices y la participación de las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas».

**Malta:** El mensaje debería ser suficientemente positivo para estimular una mayor participación en las colaboraciones entre el sistema educativo y la industria.

**Reino Unido:** No se debería singularizar a las pequeñas y medianas empresas.

**República Dominicana:** En el preámbulo se debería señalar que la desigualdad en el acceso a la educación de calidad tiene numerosas repercusiones.

**Trinidad y Tabago:** Los aprendizajes no siempre perpetúan la desigualdad de género.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 6

No: 8

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**BDA:** Esta parte es demasiado negativa. Da a entender que los aprendizajes causan esos problemas.

**BDA, CEC, OIE:** Las dificultades a que se enfrentan las pequeñas y medianas empresas deberían abordarse en otro contexto, no en el de las cuestiones de género y las desigualdades percibidas. El punto de una discusión sobre los aprendizajes debe ser más duradero y basarse en los aprendizajes que propicien la adquisición de competencias, el empleo, el desarrollo y la movilidad laboral positiva. Por lo tanto, es preciso enmarcar las discusiones en un contexto más intemporal.

**CACIF:** Se debería reconocer que los aprendizajes varían en función el contexto, pero esto no significa necesariamente que sean negativos.

**DA:** La pregunta está muy sesgada y no se ajusta a muchas circunstancias nacionales.

**ESEE:** No creemos que todos los problemas a que se hace referencia estén asociados únicamente a las pequeñas y medianas empresas en general, aunque pueda ser así en determinados contextos.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 2

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CES, CMKOS, ICTU, Unio:** Cabría destacar también que los aprendices difieren de un país a otro y que los interlocutores sociales desempeñan una función primordial en el desarrollo y la mejora de los sistemas de aprendizaje. Sin la participación efectiva de los interlocutores sociales, es muy probable que los sistemas de aprendizaje fracasen.

**CGTP-IN:** La diversidad de contextos no es en sí negativa. Los diferentes contextos culturales, políticos y productivos pueden justificar una respuesta diferente del sistema educativo con respecto a la mejor manera de organizar y regular los aprendizajes.

**OGBL:** El instrumento debería servir para mejorar los sistemas de aprendizaje y no para acusar a los países que se quedan atrás.

**Respuesta conjunta:** Se sugiere sustituir «aprendizajes» por «aprendizajes y prácticas profesionales». En el preámbulo se debería hacer referencia a la desigualdad de género y a otras desigualdades basadas en características como la raza, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional, el origen social, la discapacidad, la identidad de género o la orientación sexual.

### Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores coinciden en que el texto debería incluirse en el preámbulo. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones de empleadores preferirían que no se incluyera ese texto en el preámbulo. Algunas respuestas indican que el aspecto de la desigualdad de género no se ajusta a la realidad o que hay otras desigualdades que también deberían incluirse.

Muchas respuestas sugieren que se debe evitar que el texto del preámbulo tenga una formulación demasiado negativa o que dé a entender que los aprendizajes son la causa de algunos de los problemas mencionados.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 3, d) de las conclusiones propuestas de la siguiente manera: «hacer hincapié en que se deberían promover y regular los aprendizajes con el fin de garantizar su calidad, de ofrecer prestaciones y protección a los aprendices y a las empresas, y de mejorar el atractivo de los aprendizajes».**

**La Oficina propone incluir una referencia a la promoción de la igualdad de género en el punto 3, c) junto con la inclusión.**

**Pregunta 5**      ¿Se debería reconocer en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que los aprendizajes de calidad pueden dar respuestas eficaces y eficientes a las dificultades actuales, y ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente que permitan mejorar la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad y satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 90

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Argelia, Burkina Faso:** De este modo se alentará a las diversas partes, especialmente a los participantes, a adherirse a la aplicación de procedimientos adecuados para mejorar los aprendizajes.

**Bulgaria:** Es importante poner de relieve la diferencia entre los aprendizajes y las relaciones de trabajo convencionales, dejando claro que se trata de un proceso formativo y que puede aplicarse a diferentes etapas de la vida (no solo en el caso de los jóvenes sino también en el de los adultos).

**Estados Unidos de América:** Recomendamos sustituir «aprendizajes de calidad» por «aprendizajes reglamentados de calidad», «las dificultades actuales» por «los desafíos y las oportunidades del mercado de trabajo» y «transiciones» por «transiciones, incluso a otro sector u ocupación».

**Guatemala:** Conviene subrayar la importancia de los aprendizajes de calidad para los países con un alto grado de informalidad.

**Indonesia:** Los aprendizajes de calidad son muy útiles para crear resiliencia frente a las situaciones del mercado de trabajo en constante evolución.

**Iraq:** Añádase la frase «y mejorar la competitividad de las instituciones productivas y de servicios».

**República Centroafricana:** Se trata de algo esencial, ya que los elementos aquí mencionados constituyen los puntos fuertes de los programas de aprendizaje.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 13

No: 0

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** La premisa fundamental y el punto de partida de cualquier instrumento deben centrarse en la importancia de los aprendizajes y en las consecuencias positivas que estos pueden entrañar para los trabajadores, para las empresas y para sus comunidades.

**MEDEF:** En el preámbulo se debería reconocer que los aprendizajes son un elemento esencial de los sistemas de educación y formación profesional, que resultan beneficiosos para los empleadores y los aprendices. Refuerzan el vínculo entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación y la formación y siguen siendo una respuesta eficaz a la integración y transformación del mercado de trabajo.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 1

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**CES, ICTU, Unio:** En el preámbulo se debería distinguir claramente entre dos cosas: 1) la necesidad de ofrecer un aprendizaje de calidad e inclusivo a los aprendientes de todas las edades, como una de las herramientas (pero no la única) que pueden garantizar transiciones justas, digitales y verdes del mercado de trabajo, y 2) la importancia de que las empresas estén abiertas a aumentar su oferta de aprendizajes de calidad e inclusivos, mejorando su productividad, resiliencia, transiciones y empleos de calidad para satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo.

**Respuesta conjunta:** Los aprendizajes de calidad pueden contribuir a la transición efectiva de la escuela a la educación terciaria y al trabajo decente. Debería añadirse una referencia a que los aprendizajes de calidad ofrecen «oportunidades de aprendizaje permanente que permiten mejorar el trabajo decente, la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad y satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo». En el preámbulo debería indicarse que la finalidad del aprendizaje es también preparar a los aprendices para que adquieran una educación y formación de nivel superior en su campo o en un campo afín, y para que participen como ciudadanos en la sociedad.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores, al igual que la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo con la inclusión del texto en el preámbulo. Las adiciones sugeridas no cuentan con el apoyo de las demás entidades.

**A la luz de los comentarios anteriores y dado que la mayoría de las modificaciones sugeridas provienen únicamente de unas pocas respuestas aisladas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 3, b) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 6** ¿Se debería señalar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que un marco eficaz que asegure el éxito de los aprendizajes de calidad requiere que los aprendizajes estén debidamente regulados, cuenten con suficiente financiación, sean socialmente inclusivos y estén exentos de discriminación, y ha de prever una remuneración y protección social adecuadas, reconocer las calificaciones adquiridas y mejorar los resultados en materia de empleo?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 89

No: 2

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**Argelia:** Se debería mencionar la importancia de los interlocutores sociales en la reglamentación del sistema de aprendizajes por lo que respecta al control y la evaluación de la calidad formativa.

**Austria:** El texto que indica que se ha de prever una «remuneración adecuada» en los aprendizajes debería ampliarse del siguiente modo: «remuneración adecuada teniendo en cuenta el sector de que se trate».

**Ecuador:** Es esencial que los procesos de aprendizaje estén reglamentados y financiados, ya que esto supondrá la utilización y aplicación de métodos apropiados en la formulación de normas adecuadas con el fin de mejorar los resultados en materia de empleo.

**España:** Basta con que en el preámbulo se subraye la necesidad de reglamentar los aprendizajes en el marco de los sistemas generales de formación. Las demás cuestiones mencionadas son precisamente el tipo de criterios de calidad que deberían reglamentarse en el cuerpo del instrumento.

**Estonia:** La contribución de las empresas y las calificaciones de los supervisores también son importantes.

**Letonia:** La remuneración y la cobertura de la protección social deben ser objeto de ulteriores debates. No está claro quién debería sufragar esos costos: el Estado, el empleador, o ambos.

**Namibia:** Los aprendizajes de calidad requieren suficientes recursos y protección para los aprendices, que a veces se encuentran en situación de vulnerabilidad.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 8

No: 8

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a los derechos y prestaciones de los aprendices, como la protección social, las vacaciones remuneradas, etc. Las expectativas de los propios aprendices, las empresas de las que aprenden y las expectativas del Estado deberían ser claras, y esto puede aclararse en la legislación nacional.

**CACIF:** Se requiere un marco eficaz que asegure el éxito de los aprendizajes de calidad, pero debe ser suficientemente flexible para adaptarse a la realidad de cada país.

**CIP:** La referencia al concepto de «remuneración», en el contexto del sistema de aprendizaje, no es el término más apropiado. De hecho, al no tratarse de un «empleo», deberían utilizarse otros términos como «beca» o «ayuda».

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**CCOO:** Basta con indicar en el preámbulo la necesidad de regular los itinerarios de aprendizaje en el marco de los sistemas generales de formación. Las demás cuestiones indicadas son los criterios de calidad que deberían reglamentarse en el cuerpo del instrumento.

**Respuesta conjunta:** Un marco eficaz que asegure el éxito de los aprendizajes de calidad requiere la integración de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente: creación de empleo, protección

social, derechos en el trabajo y diálogo social. Por lo tanto, en el preámbulo se debería subrayar la participación efectiva de los interlocutores sociales a través del diálogo social y garantizar los derechos en el trabajo, incluidos los derechos de libertad sindical, de organización y de negociación colectiva.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores y la mitad de las organizaciones de empleadores aplauden la inclusión del texto en el preámbulo. En varias respuestas se sugiere la inclusión del diálogo social. En algunas respuestas se manifiesta preocupación por el uso de la expresión «remuneración adecuada». Esta cuestión se aborda más adelante en el contexto más específico de la pregunta 24, a).

En algunas respuestas se sugiere que se añada la idea de garantizar los derechos en el trabajo, incluidos los derechos de libertad sindical, de organización y de negociación colectiva, para los aprendices. La Oficina observa que en el punto 3, e) del preámbulo se reconoce la importancia particular de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

**A la luz de los comentarios que anteceden, la Oficina propone que se modifique el punto 3, c) de las conclusiones propuestas de la siguiente manera: «considerar que un marco para aprendizajes de calidad requiere que los aprendizajes cuenten con financiación equitativa, sean inclusivos y estén exentos de discriminación, promuevan la igualdad de género, proporcionen una remuneración y protección social adecuadas, den lugar a calificaciones reconocidas y mejoren los resultados en materia de empleo».**

**Pregunta 7** ¿Se debería reconocer en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos la importancia particular de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, y de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, para la promoción de aprendizajes de calidad y la protección efectiva de todos los aprendices y personas en prácticas, teniendo especialmente en cuenta las transformaciones profundas que experimenta el mundo del trabajo?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 88

No: 2

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Alemania, Estados Unidos, Finlandia:** Los periodos de prácticas profesionales no deberían regirse por una norma y, por lo tanto, no deberían mencionarse en el preámbulo.

**Burkina Faso:** La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT son los fundamentos en los que deberían basarse los demás instrumentos.

**República de Corea:** También se debería hacer referencia a la Resolución de la Conferencia «La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción», 2012, en particular a los párrafos 26 y 27.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 13

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**MEDEF:** En el preámbulo no se debe confundir a los aprendices con las personas en prácticas, dado que las disposiciones jurídicas por las que se rigen unos y otros son diferentes.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 39

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Añádase una referencia a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), quinta edición (2017), y a la Resolución de la Conferencia «La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción», 2012, en particular a los párrafos 26 y 27. En el preámbulo se debería reconocer la importancia de reglamentar y controlar los periodos de aprendizaje y de prácticas profesionales para garantizar que constituyan una auténtica experiencia de aprendizaje y que no se utilicen para sustituir a trabajadores de plantilla, así como de sensibilizar sobre los derechos laborales de los aprendices y de las personas en prácticas o los pasantes.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores y la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la inclusión del texto propuesto en el preámbulo. La mayoría de las organizaciones de trabajadores proponen la inclusión de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. En algunas respuestas se sugiere la adición de otros instrumentos, pero ninguna de estas sugerencias cuenta con un apoyo generalizado. Varios Gobiernos indican que las prácticas profesionales no deberían regirse por una norma y que, por lo tanto, no deberían mencionarse en el preámbulo. En cuanto a la reglamentación de los aprendizajes, la Oficina señala que este asunto se aborda en el punto 3, *d)* de las conclusiones propuestas.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 3, e) de las conclusiones propuestas para incluir una referencia a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, dado que su importancia se subraya expresamente en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, junto con la referencia a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**

**Pregunta 8** ¿Se deberían recordar en el preámbulo del instrumento o los instrumentos las disposiciones de otros instrumentos pertinentes de la OIT, en particular el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 90

Sí: 79

No: 8

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**Austria:** Se puede añadir una referencia a los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación.

**Iraq:** En el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) no se aborda la cuestión de los aprendizajes, por lo que nos preguntamos si es necesario mencionarlo. Proponemos que solo se mencionen los convenios o las disposiciones pertinentes para los aprendizajes o la formación profesional.

**Italia:** Se debería hacer referencia a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), a la Declaración Universal de Derechos Humanos, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

**Suiza:** También se debería hacer referencia al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) y al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

**Suriname:** Se debería hacer referencia a la Recomendación núm. 204.

**Túnez:** También se debería hacer referencia al Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150).

## Empleadores

Número total de respuestas: 14

Sí: 6

No: 7

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** El orden cronológico de la elaboración de este instrumento sería útil para los lectores en el futuro.

**RSPP:** ¿De qué manera influirán estas referencias en el contenido del instrumento propuesto?

**VNO-NCW:** La inclusión de esos conceptos no es pertinente en este preámbulo.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 1

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** También se debería hacer referencia a la Recomendación núm. 204, a la Declaración Universal de Derechos Humanos, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores coinciden en incluir el texto propuesto, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no quieren incluirlo. En las respuestas se sugieren otros instrumentos a los que se debería hacer referencia, pero muchos de ellos se mencionan una sola vez; solo la Recomendación núm. 204 se menciona varias veces. Del mismo modo, tampoco cuentan con un respaldo generalizado las objeciones a la propuesta de inclusión de algunos de los instrumentos.

**A la luz de lo que antecede, la Oficina propone que se modifique el punto 3, f) de las conclusiones propuestas para incluir una referencia a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).**

## III. Definiciones, alcance y aplicación

**Pregunta 9** ¿Debería incluirse en el instrumento o los instrumentos una definición del término «aprendizaje»?

**En caso de respuesta afirmativa, ¿debería entenderse por «aprendizaje» toda forma de educación y de formación que se rija por un contrato de aprendizaje y que permita a una persona (el «aprendiz») adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación gracias a una formación estructurada consistente en una formación en el trabajo complementada por una formación fuera del trabajo conducente a la obtención de una calificación reconocida?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 94

Sí: 84

No: 7

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Australia, Malasia, Reino Unido:** La definición debería ser suficientemente amplia para tener en cuenta las diversas circunstancias nacionales.

**Bulgaria:** Es importante subrayar la diferencia entre los aprendizajes y la relación de trabajo convencional, dejando claro que el aprendizaje es una forma de aprendizaje permanente que se imparte en el lugar de trabajo y que contiene algunas características del empleo.

**Burkina Faso:** Esta definición del término «aprendizaje» es suficientemente amplia y debería incluirse.

**Irlanda:** El texto propuesto proporciona una definición básica y funcional. Lo ideal sería hacer referencia a la educación y la formación «formales» en lugar de «toda forma de educación y de formación».

**Lituania:** Se necesita una definición clara de «aprendizaje».

**Suecia:** La palabra «aprendizaje» podría ser difícil de definir debido a que no todos los Miembros comparten un mismo concepto de los aprendizajes ni una definición común.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 4

No: 12

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA, CIP:** El concepto jurídico de «aprendizaje» varía de un Estado a otro; sería un ejercicio inútil determinar una definición consensuada a nivel mundial.

**CACIF:** La definición no debe ser rígida ni limitar los diferentes tipos de aprendizajes que existen.

**SETE:** Ténganse en cuenta las diferencias entre los aprendizajes y las prácticas profesionales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 0

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**HAK-IS:** Debería incluirse una definición concisa de «aprendizaje» que pueda entenderse en todos los Estados Miembros.

**Respuesta conjunta:** No existe una definición del término «aprendizaje» consensuada internacionalmente. Sugerimos que se sustituya «complementada por» por «que incluya» para poner de manifiesto la importancia de la formación fuera del trabajo como parte integrante de los aprendizajes de calidad, en lugar de entenderla como algo complementario.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta, mientras que la gran mayoría de los empleadores no la aprueban. Se reconoce ampliamente la necesidad de que la definición acordada sea amplia y no menoscabe las definiciones nacionales existentes.

En la mayoría de las respuestas se acepta la definición propuesta, si bien se sugiere que se modifique el texto actual sustituyendo «complementada por una formación fuera del trabajo» por «que incluya una formación fuera del trabajo».

**A la luz de estas observaciones, la Oficina propone que se modifique el punto 4, a) de las conclusiones propuestas para sustituir «consistente en una formación en el trabajo complementada por una formación fuera del trabajo» por «consistente en una formación tanto dentro como fuera del trabajo».**

**Pregunta 10** ¿Debería incluirse en el instrumento o los instrumentos una definición del término «empresa»?

En caso de respuesta afirmativa, ¿debería entenderse por «empresa» un negocio, establecimiento, unidad económica u organización, del sector público o privado?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 79

No: 9

Otras respuestas: 4

## Comentarios

**Alemania:** El término «empresa» es demasiado exiguo; «lugar de formación» es más apropiado por su carácter genérico.

**Italia:** Todo empleador, independientemente de su forma jurídica (empresa, sociedad o trabajador independiente), puede contratar aprendices.

**Países Bajos:** Esto tendría consecuencias jurídicas, en tanto en cuanto se utilizan diferentes definiciones de «empresa» en la legislación neerlandesa dentro del ámbito del derecho laboral.

**Reino Unido:** Esto podría ser útil en una recomendación, siempre que se tengan en cuenta las diferentes formas en que se puede formar y contratar a los aprendices.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 5

No: 10

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**RSPP:** Se trata de un concepto generalmente aceptado que no requiere definición.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 18

No: 23

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Varias normas de la OIT se refieren a las empresas sin definir las. No vemos la necesidad de cambiar la práctica en este instrumento.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos apoyan la propuesta, pero la mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no la aprueban. Entre las respuestas favorables, algunas plantean preocupaciones como las siguientes: si se debería hacer referencia expresa a las empresas públicas y privadas; qué trato debería darse a las empresas sociales; y cómo habría que tratar a las empresas de la economía informal.

En varias respuestas de organizaciones de empleadores y de trabajadores se indica que varias normas vigentes de la OIT se refieren a las empresas sin definir las. La Oficina está de acuerdo en que podría adoptarse este enfoque con respecto a cualquier instrumento sobre los aprendizajes.

**Por lo tanto, la Oficina propone que se elimine esta definición del punto 4 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 11** ¿Debería incluirse en el instrumento o los instrumentos una definición del término «intermediario»?

**En caso de respuesta afirmativa, ¿debería entenderse por «intermediario» toda persona o entidad, distinta de la empresa de acogida o de la institución educativa, que contribuya a proporcionar, coordinar o apoyar un aprendizaje?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 69

No: 20

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Reino Unido:** Sería útil proporcionar en la recomendación una definición de las diferentes organizaciones que pueden apoyar los aprendizajes.

**Trinidad y Tabago:** El término «persona» debería excluirse de la definición de «intermediario». No se debería dar cabida a la contratación no reglamentada, que puede abrir la puerta a la trata de personas.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 4

No: 11

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**CACIF:** Sí, debido a que los aprendices no tienen necesariamente contratos con las empresas y pueden tener contratos con esos intermediarios.

**SETE:** La definición requiere una mayor explicación con respecto a la función del intermediario.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 3

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**CGTP-IN:** Hay que tener cuidado al permitir que haya entidades que actúen como «intermediarios». Las labores de organización y apoyo en el ámbito de los aprendizajes no deberían convertirse en un negocio.

**Respuesta conjunta:** A efectos del instrumento o los instrumentos, debería definirse el término «intermediario» para evitar la ambigüedad y distinguir a los intermediarios de los reclutadores y contratistas de trabajadores.

## Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta, mientras que la mayoría de los empleadores no la aprueban.

En varias preguntas se expresó la opinión de que el término «persona» debería eliminarse de la definición para reducir el posible fomento del reclutamiento no reglamentado.

**Aunque el riesgo de reclutamiento no reglamentado se aborda en otras partes de las conclusiones propuestas, concretamente en los puntos 12 y 18, la Oficina propone que se modifique el punto 4, b) de las conclusiones propuestas eliminando el término «persona» de la definición de «intermediario». La Oficina señala que en el Informe IV (1), *Un marco para aprendizajes de calidad*, se aporta más información sobre los intermediarios en la sección 3.7.3, «Intermediarios que prestan servicios de apoyo para la formación de aprendices».**

**Pregunta 12** ¿Debería incluirse en el instrumento o los instrumentos una definición de la expresión «reconocimiento de conocimientos previos»?

En caso de respuesta afirmativa, ¿debería entenderse por «reconocimiento de conocimientos previos» un proceso consistente en determinar, documentar, evaluar y certificar, basándose en criterios de calificación establecidos, las competencias que una persona adquiere de manera formal, no formal o informal?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 84

No: 5

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**Alemania:** La expresión «reconocimiento de conocimientos previos» no es suficientemente específica en el contexto de los aprendizajes. El examen final debería abarcar únicamente los contenidos que se comunicaron de manera normalizada, formal y programada durante el aprendizaje.

**Canadá:** En un mundo del trabajo en rápida evolución, los trabajadores de edad requieren readaptar y perfeccionar sus competencias profesionales; el reconocimiento de conocimientos previos permitiría tener en cuenta su experiencia anterior para participar en los aprendizajes. También se señaló que no debería haber confusión entre *a)* la reducción de la formación de aprendices y *b)* los requisitos de aprendizaje previo de los programas de aprendizaje.

**Iraq:** Proponemos que se añada la expresión «y reconocerlas como parte de los requisitos para obtener la calificación» y que se sustituya la expresión «basándose en criterios de calificación establecidos» por «de conformidad con el sistema nacional de calificaciones».

**Lesotho:** Esto será aplicable a los países cuyos programas de aprendizaje se centran en los aprendizajes tradicionales.

**Pakistán:** Ofrece una vía alternativa y rentable a la educación y la formación formales y permite tener en cuenta experiencias y competencias profesionales con el objetivo de reducir la duración de la formación del aprendiz.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 6

No: 9

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**MEDEF:** La definición de este término no es útil porque los mecanismos de validación de los conocimientos previos no existen en todos los países y dependen de los sistemas de educación y de formación profesional.

**RSPP:** Es conveniente incluir una definición, pero debería ser más detallada, de manera que se muestren las diferencias entre los procesos de determinación, evaluación y documentación.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 38

No: 2

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CATUS:** Los sistemas de reconocimiento de los conocimientos previos deberían contar con evaluadores calificados.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no la aprueban. En varias respuestas se indica más claramente la importancia del reconocimiento de los conocimientos previos para los aprendices en particular, que consiste en establecer el alcance y la duración de la formación en los aprendizajes para los trabajadores de edad y otras personas con calificaciones previas y experiencia pertinente.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 4, d) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 13** ¿Debería incluirse en el instrumento o los instrumentos una definición del término «prácticas profesionales»?

**En caso de respuesta afirmativa, ¿debería entenderse por «prácticas profesionales», con inclusión de las pasantías, todo tipo de formación en el trabajo que permita a una persona (la «persona en prácticas») adquirir experiencia laboral con miras a mejorar su empleabilidad?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 94

Sí: 78

No: 11

Otras respuestas: 5

### Comentarios

**Argelia, Bulgaria, Canadá, Eslovenia:** Debería establecerse una diferenciación más clara entre las prácticas profesionales y los aprendizajes.

**Austria:** La definición propuesta es demasiado amplia. Las prácticas profesionales pueden adoptar la forma de una relación de trabajo o de una relación de formación (con diferentes consecuencias jurídicas en virtud de la legislación laboral y de la seguridad social).

**Grecia:** Convendría subrayar que la definición de las prácticas profesionales varía según los países.

**Islas Cook, Polonia:** Debería explicarse la diferencia entre las prácticas profesionales y las pasantías.

**Japón:** La naturaleza de las prácticas profesionales es diferente, por lo que no deberían confundirse. El ámbito de aplicación del nuevo o los nuevos instrumentos debería ser flexible.

**Portugal:** El instrumento debería incluir una definición de «prácticas profesionales», en la que se especifique si se incluyen o no las prácticas que dan acceso al ejercicio de profesiones y actividades profesionales reguladas.

**Sudáfrica:** El concepto de prácticas profesionales puede ser similar a lo que otros países definen como «pasantías». Es necesario definir bien los conceptos de formación basada en el trabajo para evitar confundirlos o utilizarlos indistintamente con el concepto de aprendizajes de calidad.

**Túnez:** Proponemos que las palabras «mejorar su empleabilidad» se sustituyan por las palabras «que desarrollen sus calificaciones y adquieran nuevas competencias».

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 6

No: 9

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**VNO-NCW:** Esta definición no abarca lo que también se concibe como prácticas profesionales en los Países Bajos, donde las prácticas tienen la misma consideración que un contrato de trabajo normal.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 37

No: 2

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**ACTU, GSEE:** Es importante distinguir las prácticas profesionales de los aprendizajes para evitar que se haga un uso indebido o abusivo de los distintos programas.

**CCOO:** Las prácticas profesionales abarcan tanto las actividades que se realizan en un lugar de trabajo y que forman parte de un programa de formación obligatorio para completar los estudios correspondientes como aquellas que realiza una persona al final de sus estudios para adquirir experiencia laboral.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores y la gran mayoría de los Gobiernos apoyan la definición propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no la aprueban. Aunque se observa un claro apoyo a la inclusión de una definición, en varias respuestas se cuestiona la idoneidad de la propuesta.

Según se desprende de algunas respuestas, la definición propuesta —y en particular la expresión «todo tipo de formación en el trabajo»— no reconoce con suficiente claridad el potencial de los programas de prácticas profesionales y de pasantías para generar una relación de trabajo, una relación de formación o ambas, dependiendo de las circunstancias nacionales.

La Oficina observa que la definición propuesta está concebida para abarcar un amplio conjunto de modalidades que, independientemente de cómo se denominen (ya sea «prácticas profesionales», «pasantías», «colocación», «experiencia laboral» u otras expresiones), están destinadas a impartir una formación en el trabajo con miras a la adquisición de experiencia laboral, pero pueden carecer de la combinación estructurada de educación, formación y adquisición de calificaciones asociada a un aprendizaje (tal como se define en el punto 4, a) de las conclusiones propuestas). Tales modalidades pueden estar asociadas a un plan de estudios, a los requisitos de acceso a una profesión o a un programa activo de mercado de trabajo. También puede establecerlas una empresa u organización con sus propios fines en el mercado abierto.

A la luz de estas observaciones, la Oficina propone que se modifique el punto 4, e) de las conclusiones propuestas para poner de relieve la amplitud del concepto de «prácticas profesionales» y diferenciarlo del aprendizaje: debería entenderse por «prácticas profesionales» «todo tipo de formación en el trabajo, no inscrita en el marco de un aprendizaje, que permita a una persona en prácticas adquirir experiencia laboral y competencias con miras a mejorar su empleabilidad, e incluye cualquier forma de pasantía o colocación, ya se realice o no como parte de un plan de estudios».

**Pregunta 14** ¿Convendría definir otros términos en el instrumento o en los instrumentos?  
En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.

### Gobiernos

Número total de respuestas: 87

Sí: 49

No: 34

Otras respuestas: 4

#### Comentarios

**Egipto:** Es necesario definir el concepto de «docente» en el ámbito de los aprendizajes.

**Guatemala:** Es importante crear una definición consensuada de los conceptos y/o términos «aprendizaje de calidad» y «preaprendizaje».

**Mauricio:** Hay que definir otras formas de formación basada en el trabajo.

**Trinidad y Tabago:** Debería incluirse una definición de «organismo de regulación».

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 1

No: 13

Otras respuestas: 1

#### Comentarios

**CACIF:** Se podría incluir la «formación basada en el trabajo», un término general que engloba diferentes tipos de programas de formación.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 38

Sí: 8

No: 27

Otras respuestas: 3

#### Comentarios

**FESTU:** Se podría incluir el término «sistema dual» (formación y trabajo).

## Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos coinciden en que es necesario establecer definiciones adicionales, pero la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores y la mayoría de las organizaciones de trabajadores no están de acuerdo.

Entre las sugerencias de definiciones adicionales que podrían tomarse en consideración, las que cuentan con cierto grado de apoyo son las siguientes:

- institución educativa/proveedores de formación fuera del trabajo;
- formación de preaprendizaje;
- formación basada en el trabajo;
- pasantía;
- contrato de aprendizaje;
- lugar de trabajo;
- supervisor/tutor del aprendiz;
- remuneración adecuada;
- aprendizaje de calidad;
- sistema dual.

La mayoría de las definiciones que se sugiere añadir se refieren a términos que, si se van a utilizar en el instrumento propuesto, habrían de ser definidos por los Miembros en consulta con los interlocutores sociales según el contexto nacional. Las excepciones son «programa de preaprendizaje», «formación basada en el trabajo» y «aprendizaje de calidad», sobre los cuales se piden aclaraciones en algunas respuestas.

**A la luz de las respuestas, la Oficina propone añadir una definición del término «programa de preaprendizaje» en las conclusiones propuestas como punto 4, c). La Oficina señala que el concepto de aprendizaje de calidad se menciona en el punto 3, c) del preámbulo de las conclusiones propuestas.**

**«Programa de preaprendizaje» debería entenderse como «un programa concebido para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar su preparación o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje»<sup>6</sup>.**

**Pregunta 15 ¿Debería aplicarse el instrumento o los instrumentos a todos los aprendizajes y prácticas profesionales realizados en cualquier empresa y sector de actividad económica?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 94

Sí: 71

No: 16

Otras respuestas: 7

---

<sup>6</sup> Esta definición es coherente con la manera en que se utiliza el término en el *Manual de herramientas de la OIT para los aprendizajes de calidad - Volumen I: Guía para formuladores de políticas*, 2017.

## Comentarios

**Alemania:** El instrumento no debería aplicarse a las prácticas profesionales, porque estas no suelen ser programas sistemáticos de formación con indicadores formales normalizados.

**Australia:** Sería preferible limitar el ámbito de aplicación de los instrumentos a los aprendizajes y prácticas profesionales de carácter formal que permitan adquirir una calificación reconocida como acceso a una ocupación.

**Bulgaria:** No debería generalizarse, sino que convendría dar la opción de evaluar a nivel nacional si se limita el ámbito de aplicación a determinadas empresas y sectores.

**Djibouti:** Deberá prohibirse en determinados sectores como el trabajo doméstico, los hoteles, bares y pubs, salvo para los puestos estrictamente relacionados con la restauración.

**Estados Unidos:** El instrumento propuesto debería aplicarse a los aprendizajes y no a las prácticas profesionales.

**Estonia:** Deben tenerse en cuenta las especificidades sectoriales y también las diferentes especificidades nacionales.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 5

No: 10

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**OIE:** La pregunta no es clara. Los aprendizajes y las prácticas profesionales son dos categorías diferentes.

**VNO-NCW:** No estamos a favor de un instrumento que se aplique a todos los aprendizajes y prácticas profesionales, a fin de contar con un sistema flexible.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 1

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**CGTP-IN:** Tenemos que diferenciar los «aprendizajes» de las «prácticas profesionales» y sus diversos contextos. Sin embargo, no deberíamos dejar ninguna actividad económica fuera del ámbito de aplicación de este instrumento.

**CGT-RA:** El instrumento o los instrumentos deberían aplicarse a todos los aprendizajes y en todas las empresas y sectores de actividad económica, incluso en la economía informal.

**GSEE:** Es preferible, pero no necesario.

## Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no la aprueban.

En algunas preguntas se ponen de relieve las dificultades asociadas a la inclusión de las prácticas profesionales. La Oficina señala que, durante las discusiones de la Conferencia, los mandantes pueden decidir si se restringe el instrumento solo a los aprendizajes o si conviene incluir también las prácticas. Otro punto de vista favorable a adoptar un enfoque más amplio es que, en algunos países, puede resultar muy difícil diferenciar el aprendizaje de otros tipos de prácticas profesionales. También hay que tener en cuenta el uso indebido de las pasantías o prácticas profesionales, especialmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo. Por lo tanto, sobre la base de las respuestas recibidas, en el punto 27 de las conclusiones propuestas se recomienda la reglamentación de determinados aspectos esenciales relacionados con las condiciones de trabajo y la protección de los aprendices en el lugar de trabajo, al tiempo que se concede flexibilidad a los Miembros para decidir los aspectos que tienen que ver con las circunstancias nacionales.

La mayoría de las respuestas no se oponen a que el ámbito de aplicación del instrumento abarque cualquier empresa y sector de actividad económica. Sin embargo, en algunas respuestas se mencionan ciertos sectores que deberían quedar excluidos de la aplicación del instrumento, mientras que en otras se sugiere que la limitación de la aplicación a determinadas empresas y sectores debería evaluarse a nivel nacional. La Oficina señala que una recomendación es un instrumento no vinculante que proporciona orientaciones sobre la formulación de la legislación y la práctica nacionales, al tiempo que concede a los Estados Miembros las facultades discrecionales necesarias para adaptar las directrices al contexto nacional.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone una pequeña modificación en el punto 5 de las conclusiones propuestas, para que tenga la siguiente formulación: «El instrumento debería aplicarse a los aprendizajes y prácticas profesionales realizados en cualquier empresa y sector de actividad económica».**

**Pregunta 16** En el caso de que el instrumento revista la forma de un convenio, ¿debería disponer que los Miembros puedan, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, limitar su ámbito de aplicación cuando se planteen problemas particulares de fondo?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 71

No: 12

Otras respuestas: 9

### Comentarios

**China:** 16 años debería ser la edad mínima de contratación para un aprendizaje.

**Lituania:** Es importante garantizar algún tipo de flexibilidad.

**Tailandia:** Cada país puede tener contextos diferentes en relación con los aprendizajes, por lo que la flexibilidad es importante.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 8

No: 6

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**CNI:** El instrumento no debería ser vinculante y debería permitir adaptaciones a las particularidades de cada país, teniendo en cuenta las prácticas vigentes.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 38

Sí: 14

No: 19

Otras respuestas: 5

### Comentarios

**CNTT:** Habría que tener en cuenta las circunstancias de cada país.

**UNSA:** Si en el contrato se establecen criterios y condiciones muy detallados y prescriptivos, cabría considerar la limitación del ámbito de aplicación, previa consulta con los interlocutores sociales.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos y la mitad de las organizaciones de empleadores apoyan la propuesta, mientras que la mitad de las organizaciones de trabajadores se oponen.

**La Oficina señala que esta cuestión solo es pertinente en el caso de un convenio. Dado que las conclusiones propuestas se refieren únicamente a la adopción de una recomendación, la Oficina propone que no se incluya este texto.**

**La Oficina propone que se incluya una nueva disposición general en el punto 6 relativa a los medios por los que los Estados Miembros pueden hacer efectivas las disposiciones del proyecto de instrumento. Este punto —que es habitual y puede encontrarse en muchas normas internacionales del trabajo— se aborda en la pregunta 22. Se propone incluirlo como punto 6 para aclarar que los medios de aplicación deberían estar disponibles no solo con respecto a la sección relativa al marco regulatorio para aprendizajes de calidad, sino con respecto a cada sección del instrumento. El nuevo punto 6 se formulará de la siguiente manera: «Los Miembros podrán hacer efectivas las disposiciones del presente instrumento por conducto de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales».**

**A la luz de los comentarios recurrentes que proponen la inserción de referencias al diálogo social, la Oficina propone que se inserte un nuevo punto 7 que aclare que los Miembros deberían aplicar todas las disposiciones del instrumento propuesto en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Esta referencia general al diálogo social en la primera parte de las conclusiones propuestas también hace que el texto sea más conciso.**

**En consonancia con los nuevos puntos 6 y 7, la Oficina propone también que se modifique el título de la sección formulándolo de la siguiente manera: «Definiciones, alcance y aplicación».**

## IV. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

**Pregunta 17** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer marcos que regulen los aprendizajes de calidad por medio del diálogo social, y que se debería hacer partícipes a los interlocutores sociales en la concepción, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los programas de aprendizaje de calidad?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 94

Sí: 88

No: 3

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Burkina Faso:** El diálogo social podría afianzar el apoyo de las partes interesadas al proceso de reglamentación y asegurar el éxito de su aplicación.

**Colombia:** Las consultas deberían ser amplias e inclusivas.

**Israel:** Durante la pandemia de COVID-19, hemos visto que las consultas con los interlocutores sociales son muy importantes.

**Malta:** Deberían participar todas las partes interesadas, es decir, los aprendices, los intermediarios y las empresas.

**Panamá:** Los aprendizajes de calidad tienden un puente entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, construido sobre el diálogo social entre los interlocutores sociales.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 12

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** En general, las empresas están dispuestas a impulsar un mayor número de aprendizajes a través de sociedades mercantiles, en lugar de hacerlo a través de instituciones de EFTP. Las instituciones de EFTP pueden suplir las carencias, pero los sistemas de aprendizaje deberían estar dirigidos por empresas. Por lo tanto, el diálogo social es clave.

**CACIF:** Estos programas deberían quedar en manos de la empresa, del aprendiz y, en su caso, del intermediario.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Los marcos deben establecerse mediante el diálogo social y la negociación colectiva. Los interlocutores sociales deberían participar en la gobernanza general de los aprendizajes de calidad, incluyendo su concepción, aplicación, seguimiento y evaluación.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, una gran mayoría de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con esta propuesta.

**La Oficina propone que se modifique el punto 8 de las conclusiones propuestas para dejar claro, en consonancia con las respuestas a otras preguntas, que las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar también en la concepción, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los sistemas de aprendizaje de calidad, así como en las políticas.**

**Pregunta 18** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer o designar una o más instancias que se encargarían de regular los aprendizajes y que los interlocutores sociales deberían estar representados en ellas?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 72

No: 17

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Armenia, Emiratos Árabes Unidos, Namibia, Suiza:** Esta disposición debería decidirse de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales.

**Bosnia y Herzegovina:** La creación de organismos adicionales para regular los aprendizajes representaría una administración adicional y complicaría los procedimientos.

**Chequia:** Esto debería incluirse en el instrumento como una recomendación, pero no como una obligación.

**Dinamarca:** Los interlocutores sociales deberían tener un amplio margen de autonomía para regular en este ámbito.

**Emiratos Árabes Unidos:** La decisión debería dejarse a la potestad discrecional del Estado, en función de sus circunstancias y necesidades.

**Myanmar, Sierra Leona:** Debería haber una instancia que regulara los aprendizajes.

**Nicaragua:** Entre esas instancias deberían contarse las escuelas de formación técnica, las universidades públicas y privadas y los principales sindicatos de los Estados Miembros.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 7

No: 7

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE, SAE:** Esto debería decidirse junto con los interlocutores sociales a nivel nacional.

**DA:** Esto depende de las circunstancias y prioridades nacionales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 36

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CGTP-IN:** Deberían definirse las responsabilidades de cada organización.

**CMKOS, EAKL:** Esto debería dejarse a la potestad discrecional de los Estados.

**Respuesta conjunta:** Cualquier instancia o cualesquiera instancias de este tipo deberían garantizar la representación de los interlocutores sociales y contar con los recursos adecuados.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos, la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores y la mitad de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con esta propuesta. Muchas de las organizaciones de empleadores que manifiestan su desacuerdo con la propuesta sugieren que esta cuestión debería dejarse a la potestad discrecional de los Estados. Algunos Gobiernos sugieren que las decisiones sobre las instancias que regulan los aprendizajes deberían adoptarse de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales. La Oficina señala que las recomendaciones constituyen orientaciones no vinculantes que los Estados miembros pueden adaptar a sus contextos nacionales.

**A la luz de las respuestas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 9 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 19** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por que las instancias reguladoras competentes tengan responsabilidades claramente definidas y trabajen en estrecha colaboración con otras instancias o instituciones encargadas de regular o impartir la educación y formación, la inspección del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y los servicios de empleo públicos o privados?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 84

No: 5

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**Alemania, Dinamarca, Finlandia, Irlanda:** Depende de las circunstancias nacionales.

**Egipto:** La instancia reguladora competente debería ocuparse de controlar la aplicación de las disposiciones de los contratos de aprendizaje, y debería poder solicitar la ayuda de cualquier otra instancia en el desempeño de sus funciones.

**Eslovaquia:** Los aprendizajes suelen estar regulados por los Ministerios de Educación como instancias competentes. La creación de instancias adicionales aumentaría las cargas administrativas.

**Malasia:** El instrumento debería proporcionar una orientación general sobre las responsabilidades, a fin de incentivar la coordinación entre los organismos pertinentes de cada Estado Miembro.

**México:** Se recomienda contar con instancias pequeñas y ágiles que trabajen en el conjunto de los procesos de aplicación, además de los sistemas nacionales oficiales de validación de competencias, cuando estos existan.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 7

No: 6

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE, SAE:** Esto puede añadir valor si hay una coordinación eficaz y una comunicación abierta.

**CNI, DA:** Estas cuestiones deberían dejarse a la potestad discrecional de los Estados.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 37

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CMKOS, EAKL:** Estas cuestiones deberían decidirse a nivel nacional.

**Respuesta conjunta:** Esto es necesario para garantizar la coordinación, la coherencia y la compatibilidad entre las distintas instancias, así como la aplicación efectiva de un marco regulatorio para aprendizajes de calidad.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con esta propuesta.

Varios mandantes han sugerido que se determinen a nivel nacional las responsabilidades de los organismos reguladores y la coordinación entre las distintas instituciones de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales. La Oficina opina que el texto propuesto proporciona flexibilidad a los Miembros para decidir la naturaleza de las responsabilidades de la instancia reguladora, y señala que el requisito del diálogo social se incorpora en el punto 7 de las conclusiones propuestas.

**En consecuencia, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 10 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 20** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar un procedimiento para determinar si una ocupación se presta a aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta:

a) las competencias necesarias para ejercer esa ocupación?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 85

No: 5

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Bulgaria:** La naturaleza y la forma de adquirir las competencias necesarias para trabajar en una ocupación deberían ser los factores principales que determinen si una ocupación es adecuada para un aprendizaje.

**India:** Los procesos no deberían imponer obstáculos injustificados al reconocimiento de determinados oficios/ocupaciones.

**Iraq:** Los Miembros deberían publicar listas de las ocupaciones y puestos de trabajo para los que existen programas de aprendizaje.

**República de Corea:** Sugerimos que se añadan en el texto introductorio las palabras «en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas».

**Sri Lanka:** Deberían tenerse en cuenta las competencias básicas, las aptitudes interpersonales y las actitudes.

**Uruguay:** Para ello, es necesario determinar las normas relativas a las competencias profesionales por ocupación.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 10

No: 5

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, DA, OIE, SAE:** La participación de los interlocutores sociales es esencial.

**CNI:** Es necesario tener en cuenta el grado de complejidad de las funciones desempeñadas en una determinada ocupación.

**MEDEF:** El procedimiento debe ser flexible para que pueda adaptarse según las necesidades de cada sector.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 33

No: 1

Otras respuestas: 6

### Comentarios

**CMKOS:** Esta cuestión debería decidirse a nivel nacional.

**UGT:** En definitiva, esta pregunta plantea una dificultad, ya que se refiere a las «ocupaciones» y no a la obtención de una calificación profesional, algo muy diferente.

**Respuesta conjunta:** Sugerimos que se añadan en el texto introductorio las palabras «en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas».

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que debería haber un procedimiento para determinar si una ocupación se presta a aprendizajes de calidad, incluso teniendo en cuenta las competencias necesarias para ejercer esa ocupación.

En algunas respuestas se observa que la cuestión de si una ocupación es idónea para los aprendizajes puede depender de la naturaleza o la complejidad de las competencias que se requieran. La Oficina señala que estas son cuestiones que los Estados Miembros podrían tener en cuenta para determinar qué ocupaciones se prestan a los aprendizajes de calidad.

Varios Gobiernos y organizaciones de trabajadores han sugerido que los interlocutores sociales participen en este procedimiento. La Oficina señala que en el punto 7 de las conclusiones propuestas se incluye ahora una recomendación para que los Miembros apliquen las disposiciones de este instrumento en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 11, a) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 20 b) la idoneidad del aprendizaje como medio para adquirir esas competencias?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 83

No: 6

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Guatemala:** A la hora de evaluar la idoneidad de un aprendizaje como medio de adquisición de competencias, una cuestión central es si la adquisición de las competencias requiere un elemento sustancial de formación práctica.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 10

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE, SAE:** Deberían participar los interlocutores sociales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 34

No: 1

Otras respuestas: 5

### Comentarios

**CATP:** Sugerimos que se añadan al texto las palabras «en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas».

**Unite:** El aprendizaje debería dar acceso a una ocupación reconocida por el sector. Las competencias para los puestos de trabajo intermedios, de baja categoría y poco calificados pueden adquirirse a través de otros mecanismos de formación. Los programas de bajo nivel y de corta duración etiquetados como «aprendizaje» pueden degradar la respetada «marca» del aprendizaje y el verdadero concepto de aprendizaje.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores, así como la mayoría de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo en que debería haber un procedimiento para determinar si una ocupación se presta a aprendizajes de calidad, de forma que se tenga en cuenta la idoneidad del aprendizaje como medio para adquirir dichas competencias.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 11, b) de las conclusiones propuestas.**

## Pregunta 20 c) la duración del aprendizaje necesaria para adquirir esas competencias?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 83

No: 6

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**Bulgaria:** La duración del aprendizaje viene determinada por el volumen de conocimientos y competencias necesarios para desempeñar una ocupación y, por lo tanto, debería tenerse en cuenta a la hora de determinar si una ocupación es adecuada para el aprendizaje.

**Eritrea:** La duración del aprendizaje debería ser compatible con lo que requiere una ocupación específica.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 8

No: 6

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CEC:** Es importante asegurar que los empleadores puedan actuar con flexibilidad al promover los aprendizajes. Por lo tanto, esta propuesta no es útil, ya que cada sector industrial y la naturaleza del trabajo son diferentes.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 33

No: 3

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**CUT:** Al adoptar decisiones sobre la duración del aprendizaje deberían tenerse en cuenta los niveles de complejidad de las diferentes ocupaciones.

**OGBL:** La duración especificada debería permitir a los aprendices alcanzar los niveles necesarios para poder desempeñar sus futuros trabajos de forma competente y segura.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la propuesta.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 11, c) de las conclusiones propuestas.

**Pregunta 20 d) las necesidades en materia de competencias y el potencial de empleo actuales y futuros de esa ocupación?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 83

No: 6

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**Estados Unidos:** Aunque el Gobierno de los Estados Unidos apoya los aprendizajes teniendo en cuenta la demanda actual y futura de competencias, señala que algunas ocupaciones adecuadas para el aprendizaje pueden no tener una gran demanda. Además, observamos que algunos países pueden no tener la capacidad de proyectar con precisión esa demanda futura.

**Guatemala, India:** Los sistemas de información sobre el mercado de trabajo son necesarios para evaluar la demanda actual y futura de competencias en diversas ocupaciones.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 10

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**MEDEF:** Esta cuestión debería decidirse junto con los interlocutores sociales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 33

No: 3

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**FO:** La demanda de empleo es un indicador sólido y facilita una mejor integración profesional.

**OGBL:** Deberían abarcarse múltiples sectores y actividades, incluidos los nuevos sectores con un importante potencial de empleo, teniendo en cuenta al mismo tiempo las previsiones de la futura demanda de competencias.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la propuesta. Algunos Gobiernos subrayan la necesidad de contar con un sistema de información sobre el mercado de trabajo para evaluar la demanda actual y futura de competencias.

**A fin de responder al apoyo de algunos Miembros a un sistema de información sobre el mercado de trabajo, la Oficina propone añadir en las conclusiones propuestas un nuevo punto 24, c) redactado de la siguiente manera: «desarrollar y mantener un robusto sistema de información sobre el mercado de trabajo para evaluar la demanda actual y futura de competencias con miras a concebir o adaptar los programas de aprendizaje en consecuencia».**

**A la luz de las respuestas recibidas y de la adición del punto 24, c), la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 11, d) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 20 e) otros factores? En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 81

Sí: 28

No: 49

Otras respuestas: 4

### Empleadores

Número total de respuestas: 13

Sí: 0

No: 11

Otras respuestas: 2

### Trabajadores

Número total de respuestas: 35

Sí: 5

No: 26

Otras respuestas: 4

## Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos, la gran mayoría de las organizaciones de empleadores y la mayoría de las organizaciones de trabajadores no especifican ningún otro factor como pertinente.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna adición al punto 11 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer estándares ocupacionales para los aprendizajes de calidad que prevean, entre otras cosas:

a) la edad mínima de admisión?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 82

No: 8

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**Alemania:** La pregunta 21 se refiere a cuestiones fácticas específicas que deberían dejarse en manos de los Estados Miembros. Sin embargo, en el instrumento se podría recomendar que los Estados desarrollen estos puntos en las normas nacionales con arreglo a las circunstancias nacionales.

**Austria:** La edad mínima de admisión podría ser inferior a la del Convenio núm. 138.

**Burkina Faso, Malí, Tailandia:** La inclusión de este texto protegería a los niños de ciertos riesgos.

**Canadá:** Aunque deberían existir requisitos de edad mínima, los aprendizajes también deberían estar a disposición de los trabajadores de edad que necesiten adquirir nuevas competencias a lo largo de su vida laboral.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 7

No: 8

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE:** Fijar la edad mínima en 18 años, por ejemplo, creará obstáculos para el aprendizaje de muchos aprendientes más jóvenes y les privará de oportunidades de empleo en el futuro. Cada país tiene normas diferentes.

**DA:** Los interlocutores sociales deberían participar en todos los elementos de la pregunta 21.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 33

No: 3

Otras respuestas: 5

## Comentarios

**CES:** Los criterios mencionados en la pregunta 21, *a)* a *h)* no son necesarios en la norma de la OIT y deberían fijarse a nivel nacional. No se trata de normas de calidad sino de elementos cuantitativos.

**CES, CMKOS, EAKL, ICTU:** La edad mínima de admisión debería decidirse a nivel nacional en consulta con los interlocutores sociales.

**Respuesta conjunta:** Deberían añadirse al texto introductorio las siguientes palabras: «en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas». Las edades mínimas de admisión deberían estar en consonancia con los Convenios núms. 138 y 182.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que debería haber estándares ocupacionales para el aprendizaje de una profesión que prevean, entre otras cosas, una edad mínima de admisión. La mitad de las organizaciones de empleadores no están de acuerdo con la propuesta.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores sugieren que los interlocutores sociales deberían participar en todos los elementos de la pregunta 21. Algunos Gobiernos e interlocutores sociales sugieren que los criterios se decidan a nivel nacional.

**A la luz de las sugerencias formuladas en varias respuestas de las organizaciones de trabajadores y en algunas de los Gobiernos, la Oficina propone añadir las palabras «teniendo en cuenta el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)» al punto 12, *a)* de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21    *b)*    el nivel de instrucción o la formación previa que se precisa para la admisión?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 74

No: 16

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**Irlanda:** En las orientaciones legales debería reconocerse un conjunto de formaciones previas. En diversos programas se pueden exigir unos criterios mínimos de acceso, mientras que en otros cabe exigir unos niveles más altos. Además, los empleadores pueden establecer criterios específicos de empleo o de idoneidad del programa.

**Italia:** Las calificaciones educativas y la formación previa dependen del sector.

**Tailandia:** Debe garantizarse que los aprendices tengan conocimientos y competencias suficientes para participar en la formación.

**Túnez:** Podrían organizarse cursos preparatorios de calificación para quienes no cumplan los requisitos mínimos.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 7

No: 8

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Las oportunidades de aprendizaje y la formación deberían estar abiertas a todos. La admisión no debería estar condicionada a la superación de obstáculos relativos al nivel de instrucción.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 39

Sí: 29

No: 10

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**Unite:** Los organismos sectoriales deberían definir los criterios de acceso a una ocupación y de reconocimiento de la formación previa.

### Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no la aprueban.

La Oficina señala que la justificación que dan algunos Gobiernos para exigir unos niveles mínimos de instrucción es que se trata de un requisito necesario para garantizar que los aprendices tengan los conocimientos y las competencias suficientes para la formación y que se podrían organizar cursos preparatorios para quienes no cumplan los requisitos mínimos. En las conclusiones propuestas también se sugiere que los Miembros establezcan programas de preaprendizaje para quienes no cumplan los requisitos mínimos.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 12, b) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21 c) la relación entre el número de aprendices y el número de trabajadores en el lugar de trabajo?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 66

No: 24

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Alemania:** No es conveniente establecer una proporción rígida. La palabra «relación» debería sustituirse por «proporción adecuada».

**Brasil:** La inclusión de este texto es necesaria para evitar el uso indebido de los aprendizajes y para proporcionar un entorno de aprendizaje adecuado.

**Grecia:** Esta disposición impide la sustitución del empleo regular por aprendices o personas en prácticas.

**Malí, México:** Esta cuestión varía según los sectores.

**Uruguay:** Los Estados Miembros pueden establecer la relación, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, incluidas las necesidades de las pequeñas y medianas empresas.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 5

No: 10

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esta cuestión debería quedar abierta y depender de la prerrogativa y las capacidades del empleador.

**CACIF:** La inclusión de este texto solo limitaría las oportunidades de aprendizaje, especialmente en las pequeñas empresas.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 39

Sí: 30

No: 9

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CUT:** Es importante asegurar la supervisión de la relación entre el número de aprendices y el número de trabajadores para que no se utilice a los aprendices como mano de obra barata.

**TUC:** Este enfoque puede ser necesario en el contexto de los pequeños lugares de trabajo en los que no hay suficiente personal para tutorizar a los aprendices.

## Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto. Prefieren que esta cuestión se decida a nivel nacional y al arbitrio de los empleadores, ya que establecer una relación numérica de ese tipo puede limitar las oportunidades de aprendizaje, especialmente en las pequeñas empresas.

Por lo que respecta a la forma de expresar la relación, la Oficina señala que los Estados Miembros podrían especificar un intervalo de porcentajes en lugar de una cifra precisa, a fin de asegurar que se promuevan aprendizajes de calidad en empresas de todos los tamaños, incluidas las pequeñas y medianas empresas, al tiempo que se adoptan las medidas adecuadas para las labores de supervisión

y tutoría a cargo de los formadores. La Oficina también señala que en el texto introductorio se prevé que las normas pertinentes sean específicas para cada ocupación, de modo que las relaciones numéricas prescritas podrían variar según la ocupación de que se trate. Por lo tanto, se concede un margen de flexibilidad considerable para especificar la relación numérica a nivel nacional en consulta con los interlocutores sociales. La Oficina también observa que las conclusiones propuestas recomiendan que los Miembros desarrollen reglamentos, sistemas y programas de aprendizaje a través del diálogo social.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone añadir las palabras «teniendo en cuenta la necesidad de promover los aprendizajes también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas» al punto 12, c) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21 d) la duración mínima y máxima del aprendizaje?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 79

No: 13

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Canadá:** Debería concederse flexibilidad.

**Namibia:** Se requiere una duración determinada para evitar la explotación y asegurar los compromisos de ambas partes.

**Nicaragua:** La duración del aprendizaje debería depender de la complejidad de las competencias exigidas en una ocupación.

**República Centroafricana:** Estas duraciones son necesarias para determinar los umbrales por debajo de los cuales las competencias no se consideran totalmente adquiridas y más allá de los cuales se supone que el aprendiz no adquirirá competencias adicionales.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 7

No: 8

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Esta cuestión debería quedar abierta y depende de la prerrogativa y las capacidades del empleador.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 32

No: 7

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** La duración puede depender de la ocupación y de las competencias previamente adquiridas.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta, para evitar la explotación y asegurar los compromisos de ambas partes. La mayoría de las organizaciones de empleadores no están de acuerdo con el texto propuesto. En algunas respuestas se ha sugerido que la duración del aprendizaje debería depender de la complejidad de las competencias exigidas en una ocupación. La Oficina señala que la flexibilidad es inherente a la pregunta, en cuanto al grado de elección disponible para especificar las duraciones mínimas y máximas de los aprendizajes, que pueden variar mucho, incluso a nivel sectorial, y que deberían determinarse mediante un proceso de diálogo social.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 12, d) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21 e) la medida en que la duración normal del aprendizaje podría acortarse en caso de formación previa o en función de los progresos realizados durante el aprendizaje?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 74

No: 15

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Bulgaria:** Las normas de aprendizaje específicas de cada profesión deberían permitir reducir la duración del aprendizaje en función de los progresos realizados durante el mismo o de los conocimientos y competencias adquiridos en la formación previa o en la experiencia profesional del aprendiz.

**Portugal:** Los Miembros tendrán que establecer procedimientos para el reconocimiento de la formación previa.

**Reino Unido:** En una recomendación se podría sugerir a los Estados Miembros que permitan una duración reducida, lo que mantendría a los aprendices motivados al tiempo que se preserva la eficacia y se reducen los costos.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 6

No: 7

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 38

Sí: 31

No: 6

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**OGBL:** La validación de la formación previa es un instrumento eficaz para reducir la duración normal del aprendizaje. Deberían establecerse directrices a nivel nacional para asegurar la aplicación eficaz de la validación de la formación previa.

### Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no la aprueban.

Algunas organizaciones de empleadores proponen sistemas de reconocimiento de la formación previa.

**La Oficina señala que el reconocimiento de la formación previa se trata en el punto 23 de las conclusiones propuestas. A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 12, e) de las conclusiones propuestas.**

### Pregunta 21 f) los resultados y planes de estudio del aprendizaje?

#### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 84

No: 5

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Argelia, Canadá, Colombia, Grecia:** Los resultados y planes de estudio del aprendizaje deberían reflejar las necesidades del mercado de trabajo.

**Francia:** Esto podría ser complejo, ya que las necesidades tendrían que ser determinadas por los actores pertinentes.

**Irlanda:** Puede ser necesario prever un margen de flexibilidad en relación con los planes de estudio dentro de los estándares ocupacionales, para procurar que los distintos programas de aprendizaje se

mantengan actualizados y se ajusten a la finalidad con arreglo a los resultados de aprendizaje y estándares ocupacionales establecidos.

**Marruecos:** Es esencial determinar los resultados del aprendizaje, ya que los programas de aprendizaje dan lugar a una certificación reconocida a nivel nacional.

**Países Bajos:** El aprendiz, la institución educativa y el empleador deberían tener claro qué conocimientos debería adquirir el aprendiz en el lugar de trabajo.

**Reino Unido:** La flexibilidad es necesaria.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 7

No: 6

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 33

No: 6

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CES, CMKOS, EAKL, ICTU:** Los resultados del aprendizaje deberían incluirse en el certificado final.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta. La mayoría de las organizaciones de empleadores no aprueban la inclusión de este texto. En algunas respuestas se subraya la necesidad de que los resultados del aprendizaje se ajusten a las necesidades del mercado de trabajo.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 12, f) de las conclusiones propuestas para que tenga la siguiente formulación: «los resultados y planes de estudio del aprendizaje basados en las necesidades del mercado de trabajo».**

**Pregunta 21 g) la proporción que representa la formación fuera del trabajo en comparación con la formación en el trabajo?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 76

No: 13

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Brasil:** La formación teórica debería representar entre el 30 y el 50 por ciento del aprendizaje.

**Estados Unidos:** Puede ser demasiado prescriptivo fijar la proporción en virtud de un instrumento legislativo.

**India:** Los Estados Miembros pueden definir un intervalo permisible para la proporción establecida en una ocupación.

**Irlanda:** El marco europeo estipula que al menos la mitad de la formación debería realizarse en el lugar de trabajo.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 6

No: 9

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 38

Sí: 32

No: 6

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**FESTU:** Se necesita un equilibrio.

**FO:** Al menos la cuarta parte del tiempo contratado debe dedicarse a la formación fuera del trabajo.

**Unite:** La formación fuera del trabajo debería ser obligatoria y deberían definirse unos criterios mínimos para el tiempo que se pasa fuera del trabajo.

### Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

Algunos Gobiernos han sugerido que debería haber un intervalo permisible para la flexibilidad en la proporción que representa la formación fuera del trabajo en comparación con la formación en el trabajo. La Oficina señala que hay un margen de flexibilidad inherente a la adopción del término

«proporción», que puede expresarse en términos flexibles o como un intervalo en lugar de un número estático. La proporción puede variar en función de las necesidades de una ocupación, que pueden decidirse en consulta con los interlocutores sociales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 12, g) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21 h) las condiciones en que se deberían otorgar permisos al aprendiz en el marco de su formación en el trabajo para que pueda seguir una formación fuera del trabajo?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 73

No: 14

Otras respuestas: 5

## Comentarios

**Chequia:** Estas cuestiones deberían dejarse a la potestad discrecional de los Estados Miembros.

**China:** Habida cuenta de las realidades de la producción empresarial y de la vida laboral del aprendiz, se debería aspirar a establecer un mecanismo de formación flexible, que aliente a los aprendices a completar su formación con dedicación de tiempo fuera del trabajo y de forma escalonada.

**Estados Unidos:** Esta disposición puede ser demasiado prescriptiva.

**Grecia:** Deberían aplicarse calendarios flexibles.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 6

No: 8

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, MEDEF, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 39

Sí: 30

No: 9

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**GSEE:** Es difícil establecer estos aspectos de forma centralizada.

**HAK-IS:** Estos criterios deberían establecerse según los criterios que establezcan los organismos nacionales de conformidad con el marco nacional de calificaciones.

## Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta, pero la mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

En varias respuestas de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y de empleadores se sugiere que esas condiciones deberían ser decididas por los Miembros en consulta con los interlocutores sociales. La Oficina señala que los proveedores de formación fuera del trabajo y en el trabajo requieren flexibilidad para programar la formación en función de las circunstancias locales. **Por lo tanto, la Oficina propone que no se incluya este texto en las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21 i) la orientación profesional y el asesoramiento sobre las perspectivas de carrera?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 84

No: 4

Otras respuestas: 5

## Comentarios

**Austria:** La orientación y el asesoramiento deberían ser neutrales en cuanto al género.

**Ecuador:** Se trata de algo esencial para mejorar la selección del curso o la carrera adecuados.

**Emiratos Árabes Unidos:** La orientación profesional o el asesoramiento sobre las perspectivas de carrera deben proporcionarse durante la fase anterior a la formación del contrato de aprendizaje.

**Malí:** Los aprendices deberían recibir orientaciones en la etapa previa, en el transcurso y después de su formación.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 11

No: 3

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 35

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CES, CMKOS, CNV, FNV, ICTU, UNSA:** Es necesario que los aprendices tengan acceso a una orientación y un asesoramiento gratuitos y de calidad durante el aprendizaje.

**Respuesta conjunta:** Los aprendizajes de calidad deberían ayudar a tender puentes y vías flexibles entre los sistemas de aprendizaje, la educación superior formal y el trabajo decente.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la propuesta.

En algunas preguntas se sugiere que la orientación y el asesoramiento deberían proporcionarse en la etapa previa, en el transcurso y después de la formación.

**La Oficina propone aclarar el punto 12, h) de las conclusiones propuestas añadiendo las palabras «en la etapa previa, en el transcurso y después del aprendizaje».**

**Pregunta 21 j) la tutoría y la supervisión de los aprendices?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 85

No: 5

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**Francia:** La función de los tutores es fundamental para el éxito de los aprendizajes.

**India:** Se debería hacer el debido hincapié en la tutoría y la evaluación continuas, junto a la importancia de ofrecer comentarios en el momento oportuno a los candidatos.

**Italia, Marruecos:** Los tutores y supervisores de los aprendices deberían tener las calificaciones y la experiencia adecuadas para formarlos.

**Mauricio:** Debería preverse la formación de formadores y supervisores.

**Suiza:** El instrumento debería hacer hincapié en la importancia de la supervisión de los aprendices, especialmente en el caso de los menores realicen cualquier trabajo peligroso, de conformidad con el artículo 3, 3) del Convenio núm. 138.

## Empleadores

Número total de respuestas: 14

Sí: 12

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 39

Sí: 34

No: 3

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**CUT:** Las instituciones responsables de la formación deberían realizar visitas periódicas.

**FO:** Los trabajadores que asuman funciones de formadores deberían percibir una remuneración adicional.

**LBAS, TUC:** Los interlocutores sociales deberían participar en la tutoría y en la formación de los supervisores.

**Respuesta conjunta:** Los formadores deberían tener formación y experiencia pedagógicas.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo con la propuesta.

**En varias respuestas se subraya que los docentes y formadores que tutorizan y supervisan a los aprendices deberían tener las calificaciones y la experiencia adecuadas. Por lo tanto, la Oficina propone que se modifique el punto 12, i) de las conclusiones propuestas para que tenga la siguiente formulación: «las calificaciones y la experiencia exigidas a los docentes y formadores en la empresa».**

**Pregunta 21 k) los procedimientos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 87

No: 4

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Argelia:** El plan de formación, elaborado conjuntamente por la empresa y el centro público de formación, debería incluir la metodología que se utilizará para evaluar al aprendiz.

**Croacia:** El procedimiento de evaluación debería armonizarse con el marco normativo aplicable al sistema educativo general.

**Nicaragua:** La evaluación debería realizarse a lo largo del proceso de formación.

**Trinidad y Tabago:** La evaluación debería medir las competencias técnicas e interpersonales.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 12

No: 2

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 34

No: 4

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Respuesta conjunta:** Los evaluadores deberían tener las calificaciones adecuadas.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la gran mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la propuesta.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 12, j) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21 j) la calificación o las calificaciones obtenidas tras haber completado satisfactoriamente el aprendizaje?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 84

No: 7

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Emiratos Árabes Unidos:** Las normas de evaluación, la certificación y el reconocimiento de las calificaciones adquiridas al finalizar el aprendizaje.

**Italia:** Debería preverse la normalización de las calificaciones, a fin de asegurar el reconocimiento mutuo y mejorar la movilidad de los aprendices.

**República Dominicana:** Esta propuesta es muy útil y debería especificarse en el marco nacional de calificaciones.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 11

No: 3

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, y de acuerdo con los interlocutores sociales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 33

No: 5

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**CES, CMKOS, ICTU, TUC, UNSA:** El aprendizaje debería dar acceso a un certificado reconocido.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, una gran mayoría de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la propuesta.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 12, k) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 21 m) otros factores? En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 80

Sí: 25

No: 50

Otras respuestas: 5

## Comentarios

**Antigua y Barbuda:** No debería haber ningún sesgo de género en la participación en los aprendizajes.

**Arabia Saudita:** Es importante establecer nuevas normas para los aprendizajes industriales a través de un comité especializado.

**España:** Es responsabilidad del sistema público de formación impartir formación fuera del trabajo.

**Nepal:** Deberían incluirse los criterios que deben cumplir los aprendizajes y las prácticas profesionales de calidad.

## Empleadores

Número total de respuestas: 13

Sí: 3

No: 10

Otras respuestas: 0

## Trabajadores

Número total de respuestas: 35

Sí: 25

No: 10

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**Respuesta conjunta:** Deberían adoptarse cuotas en relación con el género y los grupos infrarrepresentados.

## Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y la gran mayoría de las organizaciones de empleadores no están a favor de incluir elementos adicionales, mientras que la mayoría de las organizaciones de trabajadores proponen adiciones.

Varias organizaciones de trabajadores sugieren que deberían adoptarse cuotas en relación con el género y los grupos infrarrepresentados. La Oficina señala que estas cuestiones se abordan en las conclusiones propuestas en las preguntas 31-33, dentro de la sección «Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad».

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone que se añada ningún elemento al punto 12 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 22** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros puedan establecer normas que rijan los aprendizajes de calidad por conducto de la legislación nacional, los convenios colectivos, las decisiones de órganos reguladores competentes o por cualquier otro medio acorde con la práctica nacional?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 88

No: 1

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**Alemania, Malí:** Debería incluirse una referencia a los marcos jurídicos nacionales.

**Colombia, Malí:** Sí, y la autonomía de los mandantes debería reconocerse sobre la base de unas normas mínimas.

**Malta:** Sí, y las entidades deberían tener suficiente margen de maniobra para diseñar programas flexibles.

**Pakistán:** Se debería permitir que los Estados Miembros adoptaran y aplicaran el instrumento con flexibilidad.

**Túnez:** Es necesario especificar el respeto a las normas nacionales, que no deberían ser contrarias a las normas internacionales definidas en el instrumento o los instrumentos.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 8

No: 6

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE, SAE:** El objetivo del instrumento es incentivar que un mayor número de empleadores contraten aprendices. Todos los esfuerzos a nivel nacional deberían tener como objetivo un «enfoque promocional» antes que un «enfoque disuasorio».

**CNI:** Siempre es necesario establecer la primacía de la práctica nacional.

**DA:** Sí, pero únicamente a través de los convenios colectivos.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**CES, CNV, EAKL, FNV, ICTU, Unio:** En esta disposición deberían mencionarse los indicadores de calidad (contrato, remuneración, resultados de formación definidos, calificaciones de los formadores y tutores, garantía de calidad, reconocimiento, etc.). Véanse los 14 indicadores que figuran en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores, así como la mayoría de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo con la propuesta. Varios Gobiernos y organizaciones de empleadores piden que se haga referencia a los marcos jurídicos nacionales o a la flexibilidad. Varias organizaciones de empleadores subrayan que los Miembros deberían adoptar un enfoque promocional, a fin de incentivar que los empleadores contraten aprendices. Varias organizaciones de trabajadores proponen que en el instrumento deberían tenerse en cuenta también los indicadores de calidad del Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.

La Oficina señala que en las conclusiones propuestas se tratan por separado las medidas dirigidas a promover los aprendizajes de calidad, y que también tienen en cuenta los indicadores de calidad del Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz.

**La Oficina propone trasladar este texto al punto 6 para aclarar que los medios de aplicación deberían estar disponibles no solo con respecto a la sección relativa al marco regulatorio para aprendizajes de calidad, sino con respecto a cada sección del instrumento.**

**Pregunta 23** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para que se establezca un proceso equitativo y transparente que facilite la transferencia de un aprendiz de una empresa a otra cuando se considere necesario o conveniente para completar su formación?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 79

No: 9

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**Eslovenia:** El traslado debería realizarse entre empresas del mismo país.

**Guatemala:** Debería explicitarse que, además de ser equitativo y transparente, el proceso debe estar regulado y debe tener como prioridad la protección del aprendiz.

**Letonia:** Se requiere una discusión más amplia sobre a quién compete adoptar esta decisión y en qué medida, y hasta qué punto el aprendiz debería decidir por sí mismo.

**Qatar:** No. La persona en prácticas solo debería ser transferida a otra empresa con el consentimiento de las partes (el empleador inicial; la persona en prácticas; y la empresa a la que se pretende transferir a la persona en prácticas).

**Sudán:** Sí, con una estricta supervisión.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 10

No: 4

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF, OIE, SAE:** Esta cuestión debería determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales y de acuerdo con los interlocutores sociales.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 36

No: 2

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**CGTP-IN:** Sí, siempre que el aprendiz esté de acuerdo con la transferencia.

**Respuesta conjunta:** Debería asegurarse que el aprendiz pueda adquirir todas las calificaciones y competencias necesarias para una profesión u ocupación. Este proceso debería desarrollarse en consulta con los interlocutores sociales y debería contar con la participación del aprendiz.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan la propuesta. Varios Gobiernos y organizaciones de empleadores opinan que el proceso de transferencia de aprendices debería basarse en la legislación y la práctica nacionales. Varios Gobiernos y organizaciones de trabajadores subrayan que el proceso debe garantizar una protección adecuada de los aprendices y que debería basarse en el consentimiento de diversas partes, en particular de los propios aprendices. Varios interlocutores sociales destacan que el proceso debería desarrollarse en consulta con los interlocutores sociales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 13 de las conclusiones propuestas para añadir una referencia al consentimiento del aprendiz.**

**Pregunta 24** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas adecuadas para que los aprendices:

a) sean remunerados como corresponde?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 86

No: 3

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**Austria:** Sí, añadiendo las palabras «teniendo en cuenta el sector correspondiente».

**Bélgica:** Sí, teniendo en cuenta la proporción que representa la formación en el trabajo en comparación con la formación fuera del trabajo.

**Djibouti:** El salario del aprendiz no debería ser inferior al 25 por ciento del salario del oficio en el que se realiza el aprendizaje.

**Lesotho:** Se requiere una definición clara de la remuneración adecuada y debería garantizarse que los aprendices perciban un estipendio para cubrir sus gastos de subsistencia.

**Letonia:** ¿Quién debería pagar esta remuneración: el Estado, el empleador, o ambos?

**Nicaragua:** Sí, para cubrir gastos como el transporte y la alimentación, entre otros.

**Suecia:** Un posible instrumento debería referirse únicamente a la remuneración adecuada, no a los niveles de remuneración.

**Suiza:** El concepto de «remuneración adecuada» no hace referencia a ningún concepto jurídico establecido. En lo que respecta a la remuneración de los aprendices, también se debería exigir la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

**Túnez:** Es necesario aclarar el término «remuneración adecuada». Proponemos que se adopte el término «estipendio de aprendizaje».

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 5

No: 8

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** El objetivo de los aprendizajes es promover la formación en el lugar de trabajo. Se remunera a los aprendices con un «estipendio» o «subsidio» y no con un «salario», a menos que así lo estipule la legislación laboral nacional.

**CACIF:** El aprendizaje no es un empleo, por lo que esta cuestión no es aplicable.

**CNI, MEDEF:** Debería dejarse a la potestad discrecional de los Miembros la adopción de normas de remuneración de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**FO:** La remuneración debería ajustarse en función de la edad del aprendiz.

**Unite:** La remuneración debería aumentar con la progresión del aprendizaje.

**Respuesta conjunta:** Los aprendices deberían percibir al menos el salario mínimo vital, que se fija en función del costo de la vida y con la plena participación de los interlocutores sociales.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores están de acuerdo con la propuesta. La mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto, ya que muchas de ellas consideran que los aprendices son remunerados con un «estipendio» o «subsidio» de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Algunas organizaciones de empleadores expresan su preocupación por el hecho de que este concepto diluya la distinción entre el empleo regular y los aprendizajes. En algunas respuestas se cuestiona el significado del término «adecuado». Muchas organizaciones de trabajadores sugieren que los aprendices deberían percibir al menos el salario mínimo vital.

La Oficina reconoce la observación formulada en varias respuestas en el sentido de que se requiere flexibilidad para que los niveles de remuneración se determinen a nivel nacional. Las cuestiones de terminología, adecuación de la remuneración, aumento de la remuneración con la edad y progresión y la financiación serían necesariamente competencia de los Estados Miembros en función de las circunstancias nacionales y a través de un proceso de diálogo social.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone añadir al texto introductorio las palabras «teniendo en cuenta las circunstancias nacionales». La Oficina también propone sustituir «sean remunerados como corresponde» por «perciban una remuneración adecuada, que podrá ajustarse en las diferentes etapas del aprendizaje» en el punto 14, a) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 24 b) no deban trabajar más horas de los límites establecidos?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 84

No: 6

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Irlanda, Nicaragua:** En el tiempo de trabajo debería computarse el tiempo dedicado a la formación en el trabajo y fuera del trabajo.

**Namibia:** Esto evita la explotación y el abuso.

**Túnez:** Sí, y las horas de trabajo deben determinarse en función de las necesidades de la formación, teniendo en cuenta la legislación nacional.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 7

No: 5

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esta cuestión debería decidirse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y de acuerdo con los interlocutores sociales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Las horas de trabajo deberían establecerse en el contrato de aprendizaje. No se debería exigir ni permitir a los aprendices que hagan horas extraordinarias. Cuando se realicen horas extraordinarias, estas deberían ser remuneradas al aprendiz.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores coinciden en que no se debería exigir a los aprendices que trabajen más horas de los límites establecidos, mientras que menos de la mitad de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con esa posición.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 14, b) de las conclusiones propuestas.**

### Pregunta 24 c) tengan derecho a vacaciones pagadas?

#### Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 73

No: 13

Otras respuestas: 5

#### Comentarios

**Alemania:** Sí, en lo que respecta al componente de formación en el trabajo; no se puede responder a la pregunta en lo que respecta a la formación fuera del trabajo.

**Azerbaiyán:** Depende de la duración del aprendizaje.

**Estados Unidos:** Apoyamos el texto propuesto con la condición de que se modifique para que tenga la siguiente formulación: «tengan derecho como mínimo a las mismas vacaciones pagadas que los trabajadores que no son aprendices, según se especifique en la legislación del Estado Miembro o de cualquiera de sus subdivisiones políticas».

**Guatemala:** Sí, con arreglo a la normativa de la empresa.

**Lesotho:** No. Dependerá de la legislación laboral de cada país y de la política de la empresa.

**Malí:** No, los aprendices no son trabajadores asalariados.

**República Centroafricana:** No, de lo contrario se convierten en trabajadores de la empresa y dejan de ser considerados aprendices.

## Empleadores

Número total de respuestas: 14

Sí: 4

No: 8

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** No. Los aprendices deberían tener una situación especial, diferente a la de los trabajadores. La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a sus derechos y prestaciones, incluidas las vacaciones pagadas.

**CACIF:** El aprendizaje no es un empleo, por lo que esta cuestión no es aplicable.

**ESEE:** Esto depende de la legislación laboral nacional.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CES, CMKOS, ICTU, Unio:** Sí, las vacaciones pagadas deberían definirse en el contrato de trabajo/aprendizaje con arreglo al convenio colectivo.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que los aprendices deberían tener derecho a vacaciones pagadas, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no lo aprueban.

En algunas respuestas se afirma que los aprendices deberían tener una situación especial, diferente a la de los trabajadores. La Oficina señala que la situación de los aprendices no es idéntica en todos los Estados Miembros. En varias respuestas se sugiere que las cuestiones relacionadas con las «vacaciones pagadas» deberían decidirse de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos. La Oficina observa que en el texto introductorio del punto 14 se incluye una referencia a las circunstancias nacionales. La Oficina también señala que se ha incluido como punto 7 una recomendación general para que los interlocutores sociales participen en todas las disposiciones del instrumento propuesto.

**A la luz de las respuestas recibidas y de la explicación que antecede, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 14, c) de las conclusiones propuestas.**

## Pregunta 24 d) tengan derecho a una licencia remunerada en caso de ausencia por enfermedad o accidente?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 78

No: 8

Otras respuestas: 5

### Comentarios

**Burkina Faso:** No, sería preferible establecer un mecanismo de seguro para los aprendices.

**Chequia:** Sí, si el aprendizaje se realiza en el marco de una relación de trabajo.

**Malí:** No si se trata de un accidente o enfermedad no profesional, en cuyo caso los aprendices deberían poder beneficiarse de una licencia por enfermedad pero no remunerada.

**México:** Sí, incluyendo un seguro médico, en lugar de una simple licencia remunerada, en caso de enfermedad o accidente.

**Portugal:** Sí, siempre que el requisito sea conforme con la legislación y la práctica nacionales y con sus sistemas de seguridad social.

**República de Corea:** Los aprendices deberían recibir el mismo trato que los demás trabajadores de los mismos centros de trabajo según la legislación nacional, sin discriminación.

### Empleadores

Número total de respuestas: 14

Sí: 4

No: 8

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** No. Los aprendices deberían tener una situación especial, diferente a la de los trabajadores. La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a sus derechos y prestaciones, incluida la licencia remunerada.

**CACIF:** El aprendizaje no es un empleo, por lo que esta cuestión no es aplicable.

**ESEE:** Depende de la legislación laboral nacional.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**CES, CMKOS, ICTU, Unio:** Sí. Esta cuestión debería definirse en el contrato de trabajo/aprendizaje de conformidad con el convenio colectivo y las condiciones definidas de acuerdo con los interlocutores sociales.

**CNV, FNV:** Los aprendices deben tener los mismos derechos de licencia remunerada por enfermedad o accidente que los trabajadores.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo en que los aprendices deberían tener derecho a una licencia remunerada en caso de ausencia por enfermedad o accidente, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no lo aprueban.

En varias respuestas se sugiere que las cuestiones relacionadas con la licencia remunerada en caso de ausencia por enfermedad o accidente deberían determinarse de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos. La Oficina observa que en el texto introductorio del punto 14 se incluye una referencia a las circunstancias nacionales. La Oficina también señala que se ha incluido como punto 7 una recomendación general para que los interlocutores sociales participen en todas las disposiciones del instrumento propuesto.

**A la luz de las respuestas recibidas y de la explicación que antecede, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 14, d) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 24 e) se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la discriminación y la violencia y el acoso?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 88

No: 1

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**República Dominicana:** Esto es muy necesario.

**Uruguay:** Se considera esencial, ya que los aprendices pueden estar más expuestos a sufrir discriminación y acoso.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 8

No: 3

Otras respuestas: 4

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** No. Los aprendices deberían tener una situación especial, diferente a la de los trabajadores. La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a sus derechos y prestaciones.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 0

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**CES, CMKOS, ICTU, Unio:** Esto debe decidirse con los sindicatos correspondientes. Todos los trabajadores deberían tener derecho a acceder a la formación en el empleo y todos los aprendices deberían tener derecho a acceder a la formación que sea importante para obtener el aprendizaje.

**Respuesta conjunta:** Sí, en consonancia con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo en que los aprendices deberían beneficiarse de la misma protección y recibir la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la discriminación y la violencia y el acoso.

**Teniendo en cuenta que tanto la pregunta 24, e) como la 24, f) abordan una cuestión similar relativa a la protección y la formación de los aprendices, y dado que ambas preguntas han recibido un amplio apoyo de los mandantes, la Oficina propone englobar los dos textos en el mismo punto 14, e), formulado de la siguiente manera: «se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo y en materia de discriminación, violencia y acoso».**

**Pregunta 24 f) se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 92

No: 0

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**Suiza:** Los aprendices menores de edad deberían incluso recibir una mayor protección y una formación exhaustiva por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 9

No: 3

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Los aprendices deberían tener una situación especial, diferente a la de los trabajadores. La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a sus derechos y prestaciones, incluida la protección social.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Sí, en consonancia con las normas pertinentes de seguridad y salud en el trabajo y el Convenio núm. 190.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo en que los aprendices deberían beneficiarse de la misma protección y recibir la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y la salud en el trabajo.

**Teniendo en cuenta que tanto la pregunta 24, e) como la 24, f) abordan una cuestión similar relativa a la protección y la formación de los aprendices, y dado que ambas preguntas han recibido un amplio apoyo de los mandantes, la Oficina propone englobar los dos textos en el mismo punto 14, e), formulado de la siguiente manera: «se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo y en materia de discriminación, violencia y acoso».**

**Pregunta 24 g) tengan derecho a una indemnización en caso de accidente del trabajo?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 86

No: 3

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Alemania:** Sí, por ejemplo, a través de la cobertura del seguro de accidentes durante la formación en el trabajo y fuera del trabajo.

**India:** No debería haber discriminación por lo que se refiere a los accidentes del trabajo.

**Nicaragua:** Los Miembros deberían establecer normas que garanticen que los aprendices estén registrados en sus regímenes de seguridad social para que, en caso de accidente del trabajo, la aseguradora se haga cargo de la indemnización; de lo contrario, la responsabilidad total recaerá en la empresa.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 7

No: 5

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Los aprendices deberían tener una situación especial, diferente a la de los trabajadores. La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a sus derechos y prestaciones, incluida la protección social.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores coinciden en que los aprendices deberían tener derecho a una indemnización en caso de accidente del trabajo, mientras que menos de la mitad de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con esa posición.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 14, f) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 24 h) tengan derecho a otras prestaciones? En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 87

Sí: 50

No: 30

Otras respuestas: 7

### Comentarios

**Argelia:** Alojamiento, descuentos y prestaciones en el marco del sistema educativo.

**Austria:** Alojamiento o transporte y licencia de maternidad/paternidad y para el cuidado de personas dependientes.

**Bahrein:** Pensiones de jubilación.

**Bélgica, Líbano:** Comidas gratuitas y vales de alimentos.

**Brasil:** Vales de transporte, comidas en igualdad de condiciones con los trabajadores, equipo de protección personal, uniformes.

**Dinamarca:** Licencia de paternidad, maternidad y parental remunerada.

**Eritrea:** Licencia de maternidad.

**Indonesia:** Protección en forma de seguro de accidente y de defunción en el lugar de trabajo.

**Italia:** Seguro de discapacidad y de vejez, licencia de maternidad, asignación familiar y seguro social de empleo.

**Malí, Mauricio:** Seguro de salud.

**Polonia, Portugal:** Seguro de accidentes.

**Seychelles:** Protección de la maternidad y la paternidad.

**Sudáfrica:** Licencia de maternidad, de paternidad y de adopción de hijos.

### Empleadores

Número total de respuestas: 14

Sí: 2

No: 11

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Los aprendices deberían tener una situación especial, diferente a la de los trabajadores. La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a sus derechos y prestaciones, incluida la protección social.

**CNI:** En la legislación nacional deberían establecerse otras prestaciones que se consideren esenciales para el país.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 37

No: 3

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**CES, CMKOS, Unio:** Equipo de protección, ropa de trabajo, etc.

**CGTP-IN:** Pensiones de jubilación.

**Respuesta conjunta:** Los aprendices deberían tener acceso a las prestaciones por maternidad, incluida la licencia remunerada, y a la licencia de paternidad y parental remunerada. Deberían tener acceso a tiempo libre para cuidar a personas dependientes. Los aprendices también deberían tener acceso a las mismas oportunidades de formación que las demás personas en el lugar de trabajo.

## Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores coinciden en que los aprendices deberían tener derecho a otras prestaciones además de las ya especificadas. Una gran mayoría de las organizaciones de empleadores no están a favor de incluir otras prestaciones. En varias respuestas se indica que las prestaciones deberían acordarse de conformidad con la legislación nacional.

En algunas respuestas se sugiere que los aprendices también deberían percibir otras prestaciones además de las que se enumeran actualmente en el punto 14 de las conclusiones propuestas (tales como ayudas para el alojamiento, la alimentación, el transporte, la ropa y las licencias de maternidad y de paternidad). La Oficina señala que, aunque actualmente no hay suficiente apoyo para que esas propuestas se incluyan en las conclusiones propuestas, los mandantes pueden proponer enmiendas durante las discusiones de la comisión que se celebrarán en la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras a tener en cuenta esas u otras propuestas en el punto 14. La Oficina también señala que, en el contexto del aprendizaje permanente, también puede ser deseable disponer de prestaciones y servicios de apoyo adicionales para que los adultos y las personas de edad accedan a aprendizajes de calidad para readaptar y perfeccionar sus competencias profesionales.

**Por lo tanto, la Oficina propone que no se añada ningún elemento al punto 14 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 25** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían definir las condiciones que deben cumplir:

a) las empresas para poder formar aprendices?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 84

No: 7

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Argelia:** Como mínimo, las empresas deberían garantizar un entorno de trabajo seguro para los aprendices, asignar un maestro artesano y cumplir con el contenido del programa de formación.

**Bélgica:** Las empresas que deseen contratar aprendices deberían recibir una autorización previa.

**Croacia:** Todas las empresas que deseen impartir aprendizajes deberían cumplir los requisitos espaciales, materiales y personales prescritos.

**Kuwait:** Las empresas deberían impartir programas de aprendizaje que cumplan determinadas normas y demostrar que su entorno de trabajo y su equipo son adecuados y capaces de proporcionar formación en las competencias exigidas.

**Uruguay:** Es fundamental asegurar las condiciones que garanticen un trabajo decente, tal como establece la OIT, por lo que se recomienda establecer unos requisitos básicos para las empresas que deseen formar aprendices.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 9

No: 5

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Todos estos puntos deberían determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales y de acuerdo con los interlocutores sociales. En general, las empresas están dispuestas a que se imparta un mayor número de aprendizajes a través de sociedades mercantiles, en lugar de hacerlo a través de instituciones de EFTP. Las instituciones de EFTP pueden suplir las carencias, pero los sistemas de aprendizaje deberían estar dirigidos por empresas (no por centros educativos).

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CES, CMKOS, ICTU:** Las empresas deberían cumplir las condiciones de calidad para impartir aprendizajes.

**UGT:** Las empresas deben disponer de los recursos humanos y materiales necesarios para impartir aprendizajes y se debe garantizar que estos programas se desarrollen en entornos de trabajo seguros y de calidad.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, casi todas las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo en que los Miembros deberían definir las condiciones que deben cumplir las empresas para poder formar aprendices. En algunas respuestas se sugiere que se consulte a los interlocutores sociales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 15, a) de las conclusiones propuestas.**

## Pregunta 25 b) las instituciones de educación y de formación para poder impartir formación fuera del trabajo?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 73

No: 12

Otras respuestas: 6

### Comentarios

**Uruguay:** Debe garantizarse la capacidad, la idoneidad y la legalidad de las instituciones de educación y de formación para impartir formación fuera del trabajo, y deben ser evaluadas y supervisadas por instituciones competentes.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 7

No: 8

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Todos estos puntos deberían determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales y de acuerdo con los interlocutores sociales. En general, las empresas están dispuestas a que se imparta un mayor número de aprendizajes a través de sociedades mercantiles, en lugar de hacerlo a través de instituciones de EFTP. Las instituciones de EFTP pueden suplir las carencias, pero los sistemas de aprendizaje deberían estar dirigidos por empresas (no por centros educativos).

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 35

No: 3

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**ACTU:** No todos los jóvenes encuentran un aprendizaje, por lo que deben ofrecerse aprendizajes supraempresariales que estén a disposición a los jóvenes que necesiten un apoyo adicional (como ponerse al día en las competencias básicas, apoyo psicosocial, clases particulares) para completar con éxito sus aprendizajes.

### Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores coinciden en que los Miembros deberían definir las condiciones que deben cumplir las instituciones de

educación y de formación para poder impartir formación fuera del trabajo. La mayoría de las organizaciones de empleadores no lo aprueban.

La principal objeción de las organizaciones de empleadores es que estas cuestiones deberían determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales y de acuerdo con los interlocutores sociales.

La Oficina señala que la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las disposiciones del instrumento se aborda ahora en el punto 7 de las conclusiones propuestas.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 15, b) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 25 c) los intermediarios para poder contribuir a proporcionar, coordinar o apoyar los aprendizajes?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 89

Sí: 71

No: 12

Otras respuestas: 6

## Comentarios

**Armenia:** Esta propuesta solo es aplicable a los países en los que existen intermediarios.

**Italia:** Los intermediarios que participan en los aprendizajes pueden ser públicos o privados. Sin embargo, las organizaciones privadas deberían tener una acreditación oficial. El tipo de intermediarios que pueden contribuir a proporcionar, coordinar o apoyar los aprendizajes, así como su ámbito de responsabilidad, deberían definirse en consulta con los interlocutores sociales.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 6

No: 10

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Todos estos puntos deberían determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales y de acuerdo con los interlocutores sociales. En general, las empresas están dispuestas a que se imparta un mayor número de aprendizajes a través de sociedades mercantiles, en lugar de hacerlo a través de instituciones de EFTP. Las instituciones de EFTP pueden suplir las carencias, pero los sistemas de aprendizaje deberían estar dirigidos por empresas (no por centros educativos).

**CIP:** Tenemos dudas sobre la función de los intermediarios.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 37

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** El tipo de intermediarios que pueden contribuir a proporcionar, coordinar o apoyar los aprendizajes, así como su ámbito de responsabilidades, deberían definirse en consulta con los interlocutores sociales.

## Comentario de la Oficina

Una gran mayoría de los Gobiernos y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores coinciden en que los Miembros deberían definir las condiciones que deben cumplir los intermediarios para poder contribuir a proporcionar, coordinar o apoyar los aprendizajes. La mayoría de las organizaciones de empleadores no lo aprueban.

Al igual que en el punto anterior, la principal objeción de las organizaciones de empleadores es que estas cuestiones deberían determinarse con arreglo a la legislación y la práctica nacionales y de acuerdo con los interlocutores sociales.

Varias organizaciones de trabajadores también señalan que el tipo de intermediarios y sus responsabilidades deberían decidirse en consulta con los interlocutores sociales.

La Oficina señala que la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de las disposiciones del instrumento se aborda ahora en el punto 7 de las conclusiones propuestas.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 15, c) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 26** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a fomentar y reforzar constantemente la capacidad de los organismos gubernamentales y de los interlocutores sociales para responder a los desafíos que afectan a los aprendizajes de calidad, como los cambios tecnológicos o la aparición de nuevas modalidades de trabajo?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 84

No: 5

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**Canadá:** Sí, recomendando que estas cuestiones se acuerden a nivel local y se basen en las aportaciones de los interlocutores sociales.

**Estados Unidos:** Sí, siempre que se modifique el texto propuesto para que tenga la siguiente formulación: «los cambios tecnológicos o la aparición de nuevas modalidades de trabajo, en particular la intensificación de la ‘fragmentación’ del lugar de trabajo y la clasificación inapropiada de los trabajadores» y «reforzar o mantener la capacidad».

**Finlandia:** Sí, si el instrumento adopta la forma de una recomendación.

**Iraq:** Esta propuesta es innecesaria, ya que constituye un paso lógico que darían las instituciones pertinentes.

**México:** Sí, de conformidad con el marco jurídico de cada país y dentro del ámbito de competencias de las partes involucradas.

**Nicaragua:** Sí. Es importante establecer mecanismos que faciliten el diálogo y la interacción entre los diferentes actores. Deberían adoptarse medidas a todos los niveles, incluidos los organismos gubernamentales, los interlocutores sociales y demás partes interesadas.

**Reino Unido:** En el texto propuesto debería incluirse una referencia a «cuando sea necesario y en función de las circunstancias/necesidades nacionales».

**República Dominicana:** Sí, especialmente los ministerios de Trabajo.

**Uruguay:** Se debe controlar y evaluar con regularidad la capacidad de proporcionar las herramientas adecuadas para los aprendizajes de alta calidad.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 11

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CNI:** Las instituciones de formación deberían mantener un diálogo constante con las empresas, a fin de asegurar que la formación profesional esté en consonancia con la demanda del sector productivo.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**HAK-IS:** Debería incluirse una referencia a las estrategias adaptables y a las políticas alternativas.

**OGBL:** Debería considerarse la posibilidad de crear un fondo para la promoción de los aprendizajes, que se gestionaría de forma tripartita.

**Respuesta conjunta:** Estas medidas deberían definirse en consulta con los interlocutores sociales y deberían garantizar que las nuevas modalidades de trabajo posibiliten el trabajo decente y propicien el empleo pleno, productivo y libremente elegido, en consonancia con la Declaración del Centenario.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, casi todas las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con esta propuesta. Varios Gobiernos señalan

que la necesidad de adoptar medidas destinadas a fomentar y reforzar la capacidad de los organismos gubernamentales y de los interlocutores sociales debería determinarse a nivel local en función de las circunstancias y necesidades nacionales. Un Gobierno y una organización de empleadores también subrayan la importancia de facilitar el diálogo entre las diferentes partes interesadas, incluidas las instituciones de formación y las empresas, y de desarrollar su capacidad. Varias organizaciones de trabajadores recalcan que las medidas deberían definirse en consulta con los interlocutores sociales.

En varias respuestas a diversas preguntas se sugiere que se amplíe la capacidad de los formadores.

**En respuesta a estas sugerencias, la Oficina propone que se añadan las palabras «los docentes, los formadores en la empresa y demás expertos que participen en los aprendizajes» al punto 16. Con el fin de dar flexibilidad a los Miembros para desarrollar la capacidad en función de las necesidades nacionales, la Oficina propone que no se incluyan detalles ilustrativos como los cambios tecnológicos o la aparición de nuevas modalidades de trabajo.**

**Pregunta 27** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para que los sistemas y programas de aprendizaje sean controlados y evaluados con regularidad?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 86

No: 4

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**Bélgica:** Deberían incluirse directrices para determinar los objetivos e indicadores, que pueden facilitar el control y la evaluación a nivel europeo o mundial.

**Bosnia y Herzegovina:** Esta necesidad debería ser evaluada por los Estados Miembros en función de sus necesidades y capacidades.

**Chequia:** Sería conveniente realizar evaluaciones en periodos recomendados (pero no obligatorios) o en relación con hitos relevantes.

**Grecia:** Los sistemas de aprendizaje deberían ser evaluados con regularidad por evaluadores externos.

**Guatemala:** Entre estas medidas deberían figurar el apoyo, la supervisión y las observaciones.

**Irlanda:** Puede ser necesario que estas medidas tengan en cuenta las estructuras nacionales e institucionales de garantía de calidad.

**Mauritania:** Se recomienda establecer un mecanismo de supervisión y mejora continua del sistema, junto con las medidas de control y evaluación.

**Pakistán:** Sí, con el apoyo de organizaciones intermediarias.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 13

No: 2

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Estas medidas deberían formularse en colaboración con los interlocutores sociales.

**MEDEF:** Estas medidas deberían adoptarse en colaboración con las empresas y los interlocutores sociales.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**GSEE, respuesta conjunta:** Esas medidas deberían definirse en consulta con los interlocutores sociales.

**UGT:** Es necesario definir un sistema sólido de evaluación desde la perspectiva de las distintas partes interesadas, y basado en la eficiencia, la eficacia y la efectividad.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y una gran mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan la inclusión de este texto. Varios Gobiernos señalan que el control y la evaluación de los aprendizajes deberían basarse en las necesidades locales y deberían tener en cuenta las estructuras nacionales e institucionales de garantía de calidad. Varias organizaciones de empleadores y de trabajadores subrayan que las medidas relacionadas con el control y la evaluación deberían definirse en consulta con los interlocutores sociales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 17 de las conclusiones propuestas.**

## V. Contrato de aprendizaje

**Pregunta 28** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por que todos los aprendizajes se rijan por un contrato escrito concertado entre un aprendiz y una empresa o un intermediario y que, si lo permite la legislación nacional, también pueda firmar un tercero, como una institución de educación o formación?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 87

No: 3

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**Arabia Saudita:** Debería ser compatible con las normativas nacionales existentes.

**Arabia Saudita, India, Lesotho, Mauritania, Reino Unido, Uruguay:** El número exacto de firmantes debería ser determinado por cada país y por los marcos jurídicos nacionales.

**Australia:** Australia apoya el uso de contratos como forma de garantizar que los aprendices tengan conocimiento de sus derechos y de los requisitos de su puesto.

**Austria, Emiratos Árabes Unidos, España:** No se debería permitir que los intermediarios concierten contratos de aprendizaje.

**Bulgaria:** Esto garantizará los derechos y responsabilidades de cada una de las partes implicadas en el proceso.

**Canadá, Reino Unido:** Dadas las actuales capacidades electrónicas para registrar contratos, el término «escrito» puede estar anticuado. Deberían permitirse alternativas digitales a la escritura.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 13

No: 2

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**DA:** Dejar margen para las prácticas nacionales y para el cometido de los interlocutores sociales.

**OIE:** Puede ser útil para asegurar que las funciones y las expectativas estén claras desde el principio.

**SETE:** Las tres partes interesadas deberían firmar el contrato (la institución de educación, el aprendiz y la empresa).

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 2

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**CES, CMKOS, CNV, FNV, TUC, UNSA:** El contrato escrito debería denominarse «contrato».

**Respuesta conjunta:** El contrato de aprendizaje debería establecerse de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los convenios colectivos. Los contratos de aprendizaje entre los aprendices y un intermediario deberían establecerse en consulta con los interlocutores sociales.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo con la propuesta. Aunque tres Gobiernos señalan que los intermediarios no deberían firmar el contrato, la mayoría de las organizaciones de trabajadores destacan que los acuerdos entre

aprendices e intermediarios se establecen en consulta con los interlocutores sociales y que deberían formularse de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los convenios colectivos. Algunas organizaciones de trabajadores prefieren que el acuerdo se denomine «contrato».

Dos Gobiernos sugieren que se elabore un contrato tipo normalizado. La Oficina señala que esta sugerencia se trata en el punto 20.

Dos Gobiernos subrayan que la referencia al contrato «escrito» debería aclararse para incluir los contratos en formato electrónico. La Oficina opina que el término «escrito» debe entenderse como lo opuesto de «oral» y no se refiere a un soporte específico, como el papel o el documento digitalizado. La cuestión de la validez del contrato electrónico en el contexto de los aprendizajes o prácticas profesionales es uno de los detalles del derecho contractual general que se dejan a la determinación de la legislación nacional. Además, la expresión «contrato escrito» no excluye los contratos electrónicos, ni impide que las administraciones nacionales autoricen la formalización de contratos escritos en formato electrónico.

**En consecuencia, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 18 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 29** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por que el contrato de aprendizaje:

a) indique claramente las funciones, las obligaciones y los derechos respectivos de las partes, con arreglo a los estándares ocupacionales?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 89

No: 2

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**Australia:** Aunque Australia apoya la inclusión de los elementos mencionados en la pregunta 29, puede ser necesario contar con cierto margen de flexibilidad para dar cabida a las diversas circunstancias nacionales.

**Marruecos:** Esto permitirá el control y la evaluación del contrato.

**Mauritania:** Definir claramente las funciones, las obligaciones y los derechos respectivos de las partes en un contrato de aprendizaje ayudará a evitar la confusión entre esa relación y la relación de empleo contractual.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 14

No: 1

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Esto puede añadir valor.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 3

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**Respuesta conjunta:** En los contratos escritos se debería hacer referencia a los estándares ocupacionales pertinentes y/o al convenio colectivo celebrado en el sector o rama de actividad con el objetivo de propiciar que los aprendices conozcan sus derechos y condiciones de trabajo y de formación. Los contratos deben incluir el derecho de los aprendices de sindicación y de negociación colectiva, en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores y de trabajadores están de acuerdo con la propuesta.

La gran mayoría de las organizaciones de trabajadores subrayan que los contratos deberían referirse a los convenios colectivos vigentes e incluir los derechos de los aprendices de sindicación y de negociación colectiva. La Oficina señala que los órganos de control de la OIT han considerado que las personas contratadas en el marco de los contratos de formación deberían tener derecho de sindicación y de participación en la negociación colectiva, independientemente de que sean o no trabajadores asalariados<sup>7</sup>. Las respuestas a la pregunta 7 coinciden en que el preámbulo de cualquier instrumento que se adopte debería reconocer la aplicación de esos derechos como dos de las normas fundamentales reconocidas por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998.

**Teniendo en cuenta que es necesario aclarar las funciones y responsabilidades de las partes en relación con todos los aspectos clave de los aprendizajes, la Oficina propone que se modifique el punto 19, a) de las conclusiones propuestas para que tenga la siguiente formulación: «indique claramente las funciones, las obligaciones y los derechos respectivos de las partes».**

**Pregunta 29 b) contenga disposiciones que rijan cuestiones como la duración del aprendizaje, la remuneración, el tiempo de trabajo, los derechos a licencias, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, la solución de conflictos y la terminación del contrato de aprendizaje?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 88

<sup>7</sup> Véase OIT, *Un marco para aprendizajes de calidad*, ILC.110/IV/1, 2019, sección 2.1.6.

No: 2

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Alemania, Austria:** No es necesario incluir expresamente todas estas cuestiones en el contrato de aprendizaje si se rigen por otras disposiciones jurídicas.

**Indonesia:** En el programa de aprendizaje no se reconoce la expresión «derechos a licencias», porque se refiere a los derechos de los trabajadores asalariados, mientras que el aprendiz no tiene todavía la condición de trabajador asalariado.

**Lesotho:** Esto permitirá a todas las partes interesadas, especialmente al aprendiz, saber lo que puede esperar del programa de aprendizaje y adoptar así una decisión informada.

**Marruecos:** Sí, para proteger los derechos fundamentales en el trabajo de los aprendices.

**Mauricio:** Esto ayudará a evitar los abusos y a asegurar que los aprendices reciban un trato equitativo.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 12

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Esto puede añadir valor, pero debe ser compatible con la legislación nacional.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BAK, ÖGB:** Sobre todo teniendo en cuenta que los aprendices suelen ser jóvenes, el contenido del contrato de aprendizaje debe ser lo más exhaustivo y concreto posible.

**Respuesta conjunta:** Sí, de conformidad con la normativa nacional y los convenios colectivos.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, casi todas las organizaciones de trabajadores y una gran mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con la propuesta.

Dos Gobiernos sugieren que se limite el número de elementos a aquellos que no figuren en otros instrumentos legislativos, y algunas organizaciones de empleadores subrayan que las disposiciones deberían ser compatibles con la legislación nacional. Las organizaciones de trabajadores hacen hincapié en que los contratos deberían poner de relieve todos los elementos pertinentes en consonancia con la

legislación nacional y los convenios colectivos. La Oficina señala que cuando determinadas cuestiones ya se abordan en otras formas de reglamentación, incluidos los convenios colectivos, un Miembro puede exigir que el contrato de aprendizaje se limite a incluir una referencia cruzada al otro instrumento o a explicar sus efectos.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 19, b) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 29 c) se haya registrado según las condiciones establecidas por la autoridad competente?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 85

No: 5

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Estonia:** Es necesario aclarar la definición y la función de la autoridad competente.

**Marruecos:** Esto permitiría a la autoridad competente para los aprendizajes de calidad verificar la idoneidad y llevar a cabo la labor de control y evaluación.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 13

No: 2

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Cuando proceda.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 34

No: 7

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BAK, ÖGB:** La autoridad debería comprobar el contenido del contrato de aprendizaje y no solo establecer el tipo de registro.

**CES, CMKOS, ICTU:** Esta cuestión debería decidirse a nivel nacional.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y la gran mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 19, c) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 29 d) sea firmado, en nombre del aprendiz, por uno de sus padres, tutor o representante legal, cuando el aprendiz sea menor de edad, de conformidad con la legislación nacional?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 85

No: 4

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Chequia, India:** Esta cuestión debería basarse en la legislación nacional.

**Nicaragua:** Debería añadirse que la legislación nacional debe ser conforme con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

**Serbia:** El aprendiz debería ser consultado, aunque sea menor de edad.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 14

No: 1

Otras respuestas: 0

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 2

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CES, CMKOS:** Esta cuestión debería decidirse a nivel nacional.

**FESTU:** Si así lo exige la legislación nacional.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con esta propuesta.

Algunos Gobiernos y organizaciones de trabajadores subrayan que esta decisión debería dejarse a la potestad discrecional de los Miembros, en tanto que unos pocos Gobiernos sugieren que los aprendices deberían firmar el contrato incluso cuando, según la legislación nacional, su tutor legal esté obligado a firmar en su nombre. Algunos Gobiernos piden que se aclare la expresión «menor de edad».

La Oficina señala que la expresión «menor de edad» puede definirse en la legislación nacional. La edad mínima de los aprendices se trata en el punto 12, *a)* de las conclusiones propuestas. El artículo 6 del Convenio núm. 138 dispone que este no se aplicará al trabajo efectuado en instituciones de enseñanza o de formación, ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos 14 años de edad en empresas como parte integrante de programas de enseñanza o de formación debidamente reglamentados.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que no se haga ninguna modificación en el punto 19, *d)* de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 29 e) contenga otros elementos? En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 79

Sí: 27

No: 45

Otras respuestas: 7

### Comentarios

**Argelia:** Periodo de prueba.

**Bélgica:** Medios de comunicación y evaluación entre las distintas partes; un plan de formación que incluya el itinerario formativo del alumno y las competencias que debe adquirir.

**Bélgica, Iraq, Portugal:** Tipo de calificación.

**Colombia:** Un sistema regular de formulación de observaciones.

**Ecuador:** Forma y métodos de pago.

**Estados Unidos, Nicaragua, Trinidad y Tabago, Túnez, Uruguay:** Disposición sobre medidas de no discriminación (género, personas con discapacidad).

**Iraq, República Centroafricana:** Desglose de tiempo de formación en la empresa y en la institución de enseñanza.

**Namibia:** Datos de la institución de formación.

**Uruguay, Zimbabwe:** Disposición contra el acoso.

### Empleadores

Número total de respuestas: 10

Sí: 0

No: 10

Otras respuestas: 0

## Trabajadores

Número total de respuestas: 35

Sí: 24

No: 8

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**BAK, ÖGB:** El convenio colectivo; la remuneración; la ocupación y los lugares físicos del aprendizaje.

**OGBL:** El importe del subsidio de aprendizaje; las horas semanales de formación (en el trabajo y fuera del trabajo); el derecho de vacaciones; las condiciones en las que se puede rescindir el contrato y el procedimiento que se debe seguir para rescindirlo.

**Unifor:** Posibles repercusiones de la mala actitud y la falta de asistencia.

**Respuesta conjunta:** Las condiciones de trabajo y de formación; la ocupación y la calificación objetivo; el tipo de trabajo realizado; la periodicidad de la remuneración; el acceso a la formación en el trabajo y fuera del trabajo, incluida la proporción de formación en el trabajo y fuera del trabajo; el acceso a las oportunidades de formación; la referencia a cualquier convenio colectivo y a las normas específicas para esa ocupación; la identificación de la persona que actuará como tutor o supervisor; las condiciones de transferencia a otras empresas; la evaluación y la certificación; el derecho de los aprendices a la sindicación y la negociación colectiva.

## Comentario de la Oficina

Todas las organizaciones de empleadores y la mayoría de los Gobiernos optan por no proponer ningún elemento adicional, mientras que la mayoría de las organizaciones de trabajadores formulan propuestas.

Los elementos adicionales enumerados con mayor frecuencia por los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores son los siguientes: disposiciones sobre la no discriminación; el tipo de calificación; el tipo de evaluación; la información de contacto; el desglose de tiempo entre la institución de acogida y la institución de educación; las condiciones de trabajo; la identificación del tutor o supervisor en el trabajo; y el derecho de los aprendices a la afiliación sindical.

La Oficina señala que algunas de estas cuestiones se abordan en otros instrumentos legislativos y que, en cualquier caso, los Miembros tendrían libertad para exigir que en los contratos de aprendizaje se aborden cuestiones adicionales. En relación con el derecho de afiliación sindical, la Oficina se remite a los comentarios formulados anteriormente en relación con las respuestas a la pregunta 29, a).

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que no se especifique ninguna cuestión adicional que deba tratarse en un contrato de aprendizaje, aparte de las especificadas en el punto 19 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 30** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían elaborar un contrato tipo de aprendizaje en aras de la coherencia y la uniformidad y a fin de facilitar su cumplimiento?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 75

No: 15

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Canadá:** Un contrato tipo puede servir para promover un sistema de aprendizaje normalizado que funcione bien, pero deberían tenerse en cuenta las posibles diferencias entre jurisdicciones.

**Djibouti:** Debe permitirse cierto margen de flexibilidad en vista de la naturaleza del contrato, sin menoscabar los derechos laborales fundamentales.

**Estados Unidos:** Puede que no sea posible establecer un único contrato tipo en muchos Estados Miembros, dadas las diferencias entre los distintos programas de aprendizaje y los diversos sectores. Sin embargo, algunos Estados Miembros pueden considerar que la elaboración de un contrato tipo se adapta a sus circunstancias nacionales.

**Sudáfrica, Sudán, Togo:** Un contrato tipo de aprendizaje anexo a uno de los instrumentos permitiría normalizar la práctica al nivel de los Estados Miembros.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 10

No: 5

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Sí, pero con el acuerdo de los empleadores.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 34

No: 5

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CES, CMKOS, Unio, UNSA:** Esta cuestión debería decidirse a nivel nacional junto con los interlocutores sociales.

**Respuesta conjunta:** Este contrato de aprendizaje debería redactarse en consulta con los interlocutores sociales.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan esta propuesta.

La Oficina observa que existe cierta confusión en la interpretación del texto propuesto, ya que en algunas respuestas se sugiere que el instrumento internacional debería incluir un contrato tipo, mientras que el texto indica que los Miembros deberían elaborar un contrato tipo (a nivel de país/estado/sector). Además, tanto las organizaciones de empleadores como de trabajadores insisten en que se consulte a los interlocutores sociales para elaborar el contrato tipo. La Oficina también señala que la participación de los interlocutores sociales en todas las disposiciones de las conclusiones propuestas se aborda en el punto 7 de estas últimas.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 20 de las conclusiones propuestas.**

## VI. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

**Pregunta 31** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a promover la igualdad de género en los aprendizajes?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 94

Sí: 89

No: 3

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**Austria:** Entre las medidas podrían incluirse medidas específicas destinadas a aumentar la proporción de mujeres u hombres en sectores concretos o a aumentar la proporción de mujeres en los aprendizajes de forma generalizada.

**Israel:** Promover especialmente a las estudiantes en las profesiones tecnológicas.

**Malí:** La desigualdad en los niveles de aprendizaje entre mujeres y hombres representa una amenaza para alcanzar los objetivos nacionales de educación y formación.

**Portugal:** El instrumento debería incluir medidas destinadas a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en el aprendizaje permanente, con el fin de desarrollar competencias que propicien la plena participación en la sociedad y una transición exitosa en el mercado de trabajo.

**Suiza:** Los Estados Miembros también deberían adoptar medidas destinadas a promover la igualdad antes de la contratación, en el acceso y la selección de los aprendices.

**Uruguay:** Las medidas pueden consistir en la aplicación de acciones afirmativas, la sensibilización en materia de género para la empresa de acogida y el fomento de las responsabilidades compartidas de cuidado.

## Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 10

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CACIF:** No se deben establecer cuotas.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Sí, incluso mediante el establecimiento de cuotas de género y en consonancia con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio núm. 190.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, todas las organizaciones de trabajadores y la mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan la propuesta.

Varios Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores proponen cuotas de género y acciones afirmativas, mientras que algunas organizaciones de empleadores no están de acuerdo con estas medidas. La Oficina señala que correspondería a los Miembros decidir las medidas adecuadas para promover la igualdad de género en función de las circunstancias nacionales.

En cuanto a la referencia a los instrumentos de la OIT sobre la igualdad y la protección contra la discriminación y el acoso, la Oficina toma nota de la intención de abordar estas cuestiones en el punto 14, e) de las conclusiones propuestas.

**Por lo tanto, a la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 21 de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 32** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, prestando especial atención a la situación y las necesidades de:

a) las personas con discapacidad?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 88

No: 1

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**Portugal:** Se considera que la formación es un factor importante para dotar a una persona con discapacidad de competencias y conocimientos que faciliten el acceso al empleo.

**Suiza:** La transición del aprendizaje al trabajo resulta especialmente difícil para los aprendices con discapacidad. Durante los procedimientos de evaluación y certificación de competencias, debe definirse un sistema que compense las desventajas.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 12

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CNI:** Esto sería coherente con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**APA:** Debería establecerse una cuota mínima de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, una gran mayoría de las organizaciones de empleadores y todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta.

**Por lo tanto, a la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 22, a) de las conclusiones propuestas.**

### Pregunta 32 b) las personas ocupadas en la economía informal?

#### Gobiernos

Número total de respuestas: 94

Sí: 73

No: 14

Otras respuestas: 7

### Comentarios

**Burkina Faso, Lesotho, Marruecos, Portugal:** Esto contribuirá a la transición de la economía informal a la formal.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 11

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE:** Debería establecerse la condición de que las distintas partes interesadas se esfuercen por promover una mayor transición de la economía informal a la formal.

**CACIF:** Siempre que el objetivo sea formalizar las modalidades de trabajo de estas personas y no apoyar las situaciones de informalidad.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 37

No: 2

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CNTT:** Debería recordarse la importancia de la Recomendación núm. 204.

### Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta.

Algunos Gobiernos ponen de relieve la diferencia entre las personas de la economía informal, que deberían ser incluidas en los aprendizajes como aprendices, y las empresas informales, que están excluidas en virtud de la legislación nacional actual.

La Oficina recuerda que en el párrafo 15, *f)* de la Recomendación núm. 204, se pide a los Miembros que promuevan políticas de educación y de desarrollo de competencias laborales que respalden el aprendizaje a lo largo de la vida y que reconozcan los conocimientos adquiridos previamente, por ejemplo, en los sistemas de aprendizaje informales, ampliando así las opciones para la obtención de un empleo formal. La Oficina también toma nota de la propuesta de incluir una referencia a la Recomendación núm. 204 en el punto 3, *f)* de las conclusiones propuestas.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 22, *b)* de las conclusiones propuestas.**

## Pregunta 32 c) las personas de edad?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 74

No: 13

Otras respuestas: 6

### Comentarios

**China:** Dependiendo de su estado de salud y de la adecuación de las competencias al puesto.

**Djibouti:** En las actuales circunstancias del contexto mundial, las personas de edad se verán obligadas a reconvertirse profesionalmente para adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo.

**India, Portugal, Sudáfrica:** Sí, para promover el aprendizaje permanente.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 10

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CNI:** Los países deberían tener la libertad de establecer sus propias políticas en la materia, por lo que no debería crearse ninguna obligación en este sentido en el instrumento internacional.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CCOO:** La condición de «persona de edad» no puede ser un criterio para considerarla «vulnerable», ya que una persona de edad puede estar perfectamente calificada.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con esta propuesta. Sin embargo, algunas respuestas sugieren que no debería recomendarse la adopción de medidas positivas para este grupo. La Oficina señala la importancia de la readaptación y el perfeccionamiento de las competencias profesionales de las personas en edad de trabajar y observa que la adopción de medidas específicas puede quedar sujeta a la potestad discrecional de los Miembros en función de las circunstancias nacionales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 22, c) de las conclusiones propuestas.**

### **Pregunta 32 d) las personas desempleadas de larga duración?**

#### **Gobiernos**

Número total de respuestas: 94

Sí: 85

No: 5

Otras respuestas: 4

#### **Comentarios**

**Croacia:** El aprendizaje puede ser ideal para la reinserción de las personas desempleadas de larga duración en el mercado de trabajo.

**España:** Estos programas no deben confundirse con las iniciativas, igualmente necesarias, de reinserción laboral de las personas desempleadas de larga duración.

#### **Empleadores**

Número total de respuestas: 14

Sí: 10

No: 3

Otras respuestas: 1

#### **Trabajadores**

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

#### **Comentarios**

**OGBL:** Sí, al tiempo que se garantiza que el aprendizaje no se convierta en una medida social o de lucha contra el desempleo.

#### **Comentario de la Oficina**

La inmensa mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores apoyan esta propuesta.

**Por lo tanto, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 22, d) de las conclusiones propuestas.**

## Pregunta 32 e) las personas pertenecientes a minorías desfavorecidas?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 84

No: 5

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Canadá:** Aunque los Gobiernos coinciden en que hay que incluir a las personas pertenecientes a minorías desfavorecidas, muchos señalan que no está claro cómo se debe definir el concepto de «minorías desfavorecidas».

**Irlanda:** Esto debería abarcar a las minorías desfavorecidas y étnicas dentro de los contextos nacionales.

### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 12

No: 2

Otras respuestas: 1

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Se debería incluir a los pueblos indígenas.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, una gran mayoría de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta.

Algunos Gobiernos piden que se aclare el sentido de la expresión «minorías desfavorecidas». Otros proponen que se hable de «minorías étnicas», y varias organizaciones de trabajadores sugieren que se añada una referencia a los pueblos indígenas.

La Oficina señala que en los artículos 21 y 22 del Convenio núm. 169 se exige igualdad de oportunidades con respecto a los medios de formación profesional.

**Por lo tanto, la Oficina propone que se modifique el punto 22, e) de las conclusiones propuestas para que tenga la siguiente formulación: «las personas pertenecientes a minorías o pueblos indígenas y tribales».**

### Pregunta 32 f) los migrantes, los refugiados, los desplazados internos, los desplazados por la fuerza y otras personas en situación de vulnerabilidad?

#### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 78

No: 10

Otras respuestas: 4

#### Comentarios

**Dinamarca:** El instrumento solo debería aplicarse a los refugiados y, además, a los inmigrantes con residencia legal que tengan derecho a trabajar como aprendices.

**Grecia:** Siempre que cumplan las condiciones. Se necesitan programas de aprendizaje específicos para ellos (como una clase preparatoria para el aprendizaje).

**India:** Debería regularse de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales.

**Myanmar:** Solo debería aplicarse a aquellas personas que cumplan los requisitos para ser aprendices.

**Suiza:** Es importante promover el acceso a los aprendizajes para las categorías de personas mencionadas en la pregunta 32, *b), c), d), e) y f)*. Sin embargo, los aprendizajes no deberían dirigirse únicamente a las categorías de personas vulnerables. De hecho, eso contravendría los objetivos de igualdad, diversidad e inclusión social.

#### Empleadores

Número total de respuestas: 15

Sí: 11

No: 3

Otras respuestas: 1

#### Comentarios

**BDA, CEC, MEDEF:** Esto debería hacerse de conformidad con la legislación nacional para esos grupos.

#### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

#### Comentarios

**BAK, ÖGB:** Un requisito fundamental para acceder a un empleo o a una formación es el conocimiento del idioma nacional. Los jóvenes refugiados deberían tener un acceso rápido a los aprendizajes, con derecho a permanecer en ese régimen al menos hasta la finalización de su formación profesional.

**Unite, respuesta conjunta:** La expresión «otras personas en situación de vulnerabilidad» debería interpretarse con arreglo a las normas internacionales del trabajo y a los instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores apoyan esta propuesta.

Algunos Gobiernos y organizaciones de trabajadores ponen de relieve otros obstáculos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes y los refugiados, como las barreras lingüísticas, o las limitaciones en el acceso a los mercados de trabajo al finalizar el aprendizaje.

La Oficina señala que en el párrafo 18, *d)* de la publicación de la OIT titulada *Principios rectores: Acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo* se estipula que las estrategias de empleo de los Miembros deberían comprender medidas para «facilitar los cursos de formación profesional personalizados, incluida formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, haciendo especial hincapié en la capacitación en el puesto de trabajo (por ejemplo, programas de aprendizaje) y la enseñanza intensiva de idiomas».

**A la luz de las respuestas recibidas a las preguntas 32, *f)* y 32, *g)*, la Oficina propone dividir en dos el enunciado de esta pregunta:**

**22, *f)*: los migrantes, los refugiados, los desplazados internos o los desplazados por la fuerza, y**

**22, *g)*: otras personas en situación de vulnerabilidad o pertenecientes a grupos desfavorecidos.**

**Pregunta 32 g) otras personas? En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 76

Sí: 20

No: 50

Otras respuestas: 6

## Comentarios

**Canadá:** Los reclusos; las personas africanas/negras; los individuos de comunidades racializadas; los inmigrantes; las personas dos espíritus, lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (2ELGBTQ); los jóvenes (sobre todo aquellos que están en riesgo y en conflicto con la ley, por ejemplo).

**Canadá, Guatemala, Nicaragua:** Las personas indígenas; las personas de comunidades rurales/remotas.

**Estados Unidos:** Inclusión de la raza, el color, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la información genética, la identificación religiosa y el origen nacional como identidades a las que se debería prestar «especial atención», lo que significa que los aprendices no deberían ser discriminados por estos motivos.

**Irlanda:** Las personas procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos, cuando no estén comprendidas en otras categorías.

**Kirguistán:** Las personas parcialmente desempleadas, las mujeres, los grupos vulnerables.

**Suecia:** Un posible instrumento debería prever que los Miembros adopten medidas para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes.

## Empleadores

Número total de respuestas: 11

Sí: 1

No: 9

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CIP:** Las personas que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 34

Sí: 23

No: 10

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BAK, ÖGB:** Debería incluirse aquí a las personas con obstáculos personales que dificultan su colocación, como las que tienen escasas o nulas calificaciones escolares.

**CGTP-IN:** Las minorías étnicas y las personas que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación.

**CUT:** Las personas negras, los pueblos indígenas y la población LGBTQI+.

**Respuesta conjunta:** Las personas con formas atípicas de empleo y las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer e intersexuales (LGBTQI).

## Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y la gran mayoría de las organizaciones de empleadores no apoyan la inclusión de otras personas, mientras que la mayoría de las organizaciones de trabajadores formulan propuestas en ese sentido.

Varios Gobiernos y organizaciones de trabajadores, así como una organización de empleadores, subrayan que se debería prestar especial atención a la situación y las necesidades de las personas que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación. Otros grupos que se mencionan en varias respuestas son los individuos LGBTQI y las personas de comunidades rurales o remotas.

**La Oficina señala que las personas de esos grupos, según la legislación y las circunstancias nacionales, pueden ser tratadas como pertenecientes a algunas de las otras categorías contempladas en los puntos 22, e), 22, f) y 22, g) de las conclusiones propuestas, como las minorías y otras personas en situación de vulnerabilidad o pertenecientes a grupos desfavorecidos.**

**Pregunta 33** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para facilitar el acceso a la educación y la formación formales, incluidos los aprendizajes de calidad, en particular para las personas que trabajan en la economía informal, mediante el reconocimiento de los conocimientos previos?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 89

Sí: 76

No: 10

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Alemania:** El uso de la expresión «reconocimiento de conocimientos previos» no es suficientemente específica en el contexto de los aprendizajes.

**Francia:** Se puede mantener la referencia a la economía informal, especificando que se trata de Estados en que la economía informal alcanza una magnitud significativa.

**Marruecos:** El reconocimiento de los conocimientos previos de las personas de la economía informal les permitiría acceder a la educación y la formación formales, incluidos los aprendizajes de calidad.

**Tailandia:** En muchos casos, los conocimientos y las competencias pueden adquirirse con métodos de aprendizaje informal o con la experiencia. El acceso a la educación formal y la promoción de la formación para los trabajadores del sector informal ampliarán sus posibilidades de autodesarrollo.

### Empleadores

Número total de respuestas: 14

Sí: 11

No: 3

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CACIF:** Siempre que el objetivo sea formalizar las modalidades de trabajo de estas personas y no apoyar las situaciones de informalidad, y siempre que los conocimientos previos se hayan adquirido en instituciones educativas formales.

**MEDEF:** Esto debería hacerse de conformidad con la legislación nacional.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**Respuesta conjunta:** Los sindicatos y los educadores y docentes calificados deberían participar en el proceso de reconocimiento de conocimientos previos.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y todas las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta.

Algunos Gobiernos piden que se aclaren más los conceptos de economía informal y de reconocimiento de conocimientos previos. La Oficina señala que en el punto 4, *d)* de las conclusiones propuestas figura una definición del término «reconocimiento de conocimientos previos», y que en el párrafo 2, *a)* de la Recomendación núm. 204 se define el término «economía informal» como «todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto».

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 23 de las conclusiones propuestas.**

## VII. Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional

**Pregunta 34** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a crear un entorno propicio para promover los aprendizajes de calidad, que consista principalmente en:

- a)** elaborar y aplicar estrategias, definir objetivos a nivel nacional y asignar recursos adecuados para los aprendizajes de calidad?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 85

No: 6

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Chequia:** Esta propuesta es adecuada especialmente para los países que aún no han adoptado tales medidas.

**Malí:** Es preciso contar con una hoja de ruta clara para hacer efectivas las políticas públicas relativas a los aprendizajes. Una vez adoptada la estrategia, habrá que disponer de los recursos financieros necesarios para alcanzar los objetivos fijados.

**Marruecos, Panamá:** Para apoyar los aprendizajes de calidad, es importante elaborar y aplicar estrategias, definir objetivos a nivel nacional y asignar recursos adecuados para los aprendizajes de calidad.

**Sudáfrica:** Un sistema de aprendizaje de calidad se caracteriza por la existencia de políticas y estrategias de aprendizaje relacionadas con la formación, la financiación, los foros de diálogo social sobre el aprendizaje, los sistemas de garantía de calidad y las actividades de investigación y desarrollo.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 14

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**MEDEF:** Esto debería decidirse con los interlocutores sociales y los organismos profesionales pertinentes a nivel nacional.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CNV, FNV:** Estos elementos deben definirse con los interlocutores sociales.

**Respuesta conjunta:** Esta cuestión es fundamental para ampliar la oferta y potenciar la calidad de los aprendizajes. Un marco para aprendizajes de calidad debería incentivar que los empleadores contraten aprendices si cumplen determinados umbrales o condiciones (relativos, por ejemplo, al tamaño de la empresa, la proporción que representa la formación en el trabajo respecto de la formación fuera del trabajo, la tutoría o supervisión de los aprendices) y como condición para acceder a la contratación pública.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y todas las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta, y en varias respuestas se subraya la necesidad de que los interlocutores sociales sectoriales participen en la elaboración de estrategias y objetivos nacionales para los aprendizajes. La Oficina señala que la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de todas las disposiciones del instrumento propuesto se aborda en el punto 7 de las conclusiones propuestas.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 24, a) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 34 b) integrar los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales de desarrollo y en las políticas de empleo, educación y aprendizaje permanente?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 89

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Emiratos Árabes Unidos:** Existe un vínculo entre las políticas de aprendizaje y las políticas nacionales de contratación o empleo, incluidas las políticas relativas a la demanda y el empleo de trabajadores inmigrantes.

**Estados Unidos:** El Gobierno de Estados Unidos apoya la inclusión de este texto con la condición de que las palabras «las estrategias nacionales de desarrollo» vayan seguidas de «cuando proceda», ya que algunos Estados Miembros no las tienen.

**Panamá:** De este modo los trabajadores obtendrán una mejor formación en las competencias que se demandan en el mercado de trabajo, al tiempo que las empresas serán más productivas y generarán más y mejores puestos de trabajo.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 14

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**BDA:** El apoyo del sector privado es decisivo para aplicar las estrategias y políticas.

**CNI:** Los aprendizajes deberían reforzarse como una cuestión de políticas públicas.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**HAK-IS:** En el instrumento también se podría sugerir que los elementos clave de un sistema de aprendizaje de calidad deberían estar vinculados a las políticas nacionales, especialmente a las políticas de educación y formación profesional y a las estrategias de empleo.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan la propuesta. En algunas respuestas se subraya la necesidad de reconocer los diferentes sistemas de planificación nacional en los que las entidades estatales y regionales tienen determinadas responsabilidades.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 24, b) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 34 c) ofrecer incentivos (por ejemplo, participación en la financiación de los gastos, desgravación fiscal o subvención de las cuotas de la seguridad social) a las empresas, en particular a las pequeñas y medianas empresas?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 81

No: 6

Otras respuestas: 5

### Comentarios

**Indonesia:** Ofrecer incentivos fiscales a las empresas que impartan aprendizajes.

**Portugal:** Podrían incluirse disposiciones en este sentido, dejando la elección de las opciones concretas a la potestad discrecional de los Estados Miembros, teniendo en cuenta los diferentes contextos socioeconómicos.

**Tailandia:** Proporcionar incentivos apoyará a las pequeñas y medianas empresas para que ofrezcan programas de aprendizaje.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 15

No: 1

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CNI:** Es necesario dejar margen para que cada país elabore directrices específicas en consonancia con el contexto educativo y laboral.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 3

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**BAK, ÖGB:** El futuro del trabajo calificado no debería depender fundamentalmente de las ayudas estatales. Sería deseable que hubiera un fondo al que contribuyeran las empresas que no forman a ningún aprendiz pero que podrían hacerlo. Además, las ayudas estatales deben estar vinculadas a la calidad de la formación en la empresa y a las medidas de garantía de calidad.

**Respuesta conjunta:** Estos incentivos deberían definir las condiciones o los umbrales que las empresas deben respetar.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan la propuesta. En muchas respuestas se señala la necesidad de que los incentivos estén sujetos a que las empresas cumplan diversos criterios para garantizar la observancia de las normas de calidad acordadas. En algunas respuestas se sugiere la necesidad de prestar apoyo a la formación de formadores.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 24, d) de las conclusiones propuestas para que tenga la siguiente formulación: «ofrecer incentivos y servicios de apoyo (por ejemplo, participación en la financiación de los gastos, exenciones fiscales, subvención de las cotizaciones a la seguridad social o formación de formadores) a las empresas, en particular a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas».**

**Pregunta 34 d) alentar a los intermediarios, inclusive mediante ayudas financieras, a contribuir a proporcionar, coordinar y apoyar los aprendizajes?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 69

No: 14

Otras respuestas: 8

## Comentarios

**Alemania:** Sí, dentro de unos límites. La utilización de intermediarios tiene sentido, pero la organización específica y la financiación de los servicios de intermediación deberían regirse únicamente por las directrices nacionales.

**República Centroafricana:** Por supuesto. Esto podría aumentar las probabilidades de éxito de los programas de aprendizaje.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 12

No: 4

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**CNI:** Es necesario dejar margen para que cada país elabore directrices específicas en consonancia con el contexto educativo y laboral.

**OIE:** Sí, y los intermediarios deben colaborar estrecha y constructivamente con las empresas.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 37

No: 3

Otras respuestas: 0

## Comentarios

**TUC:** Sí, siempre que no se cree la figura de los intermediarios para menoscabar los derechos de los aprendices y una remuneración digna.

**UNSA:** Sí, y esto se definirá en el marco de las competencias nacionales, con el acuerdo de los interlocutores sociales y con la condición de haya una oferta de calidad para los aprendices. Las estructuras de intermediación deben ser supervisadas y evaluadas.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores, así como la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores, apoyan la propuesta.

Varias de las respuestas se matizan indicando que, si bien se apoya el fomento de los intermediarios, no se aprueba la inclusión del apoyo financiero. En varias respuestas también se cuestiona el concepto y la definición de los intermediarios. La Oficina señala que en el punto 4, *b)* de las conclusiones propuestas se incluye una definición de ese término.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 24, e) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 34 e) emprender, a intervalos regulares, actividades de sensibilización y campañas de promoción destinadas a mejorar la imagen y el atractivo de los aprendizajes?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 85

No: 4

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**Irlanda:** La sensibilización debería dirigirse a todos los posibles empleadores, aprendientes y grupos de influencia pertinentes.

**Malí:** Es evidente que los aprendizajes, sobre todo los relativos al trabajo manual, están especialmente devaluados, de ahí la necesidad de mejorar su imagen.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 15

No: 0

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**MEDEF:** Esto es esencial si queremos mejorar el atractivo del sistema y aumentar el número de aprendices.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 2

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CES:** Sí, junto con los interlocutores sociales.

**HAK-IS:** Es importante concienciar a la sociedad sobre las ventajas de los programas de aprendizaje para todas las partes en el mercado de trabajo.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y casi todas las organizaciones de trabajadores apoyan esta propuesta.

En varias respuestas se subraya la necesidad de elaborar esas estrategias de promoción junto con los interlocutores sociales, teniendo en cuenta las circunstancias de los diferentes sectores económicos. La Oficina señala que la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de todas las disposiciones del instrumento propuesto se aborda en el punto 7 de las conclusiones propuestas.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 24, f) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 34 f) establecer programas de preaprendizaje?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 73

No: 14

Otras respuestas: 4

## Comentarios

**Austria:** Sí, pero solo para grupos desfavorecidos o grupos objetivo.

**Irlanda:** Hay que tener cuidado en lo relativo a la normalización del significado y los objetivos de los programas de preaprendizaje.

**México:** Estos programas preparan a las personas que pueden estar interesadas en inscribirse en los aprendizajes mediante la enseñanza de determinadas competencias.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 9

No: 4

Otras respuestas: 3

## Comentarios

**CEC:** Sí, si así lo acuerdan los empleadores.

**SAE:** Esto también variará según los distintos sectores.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 37

Sí: 33

No: 0

Otras respuestas: 4

## Comentarios

**Unite:** Los programas de preaprendizaje son una parte importante de un sistema de calidad.

**UNSA:** Sí, deben definirse en el marco de las competencias nacionales, de acuerdo con los interlocutores sociales.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 24, g) de las conclusiones propuestas. Sin embargo, como se ha señalado en relación con la pregunta 14, la Oficina propone que se añada una definición de «programa de preaprendizaje» al punto 4, c) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 34 g) facilitar el acceso de los aprendices a otras oportunidades de formación profesional y estudios superiores?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 93

Sí: 90

No: 2

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Colombia:** La continuidad de los procesos de formación permite disponer de recursos humanos motivados y calificados.

**Francia:** Ampliar la capacidad de los aprendices para continuar sus estudios.

**Irlanda:** Los itinerarios de acceso al aprendizaje y de formación ulterior deberían especificarse claramente en el proceso de elaboración del programa y deberían comunicarse claramente a los empleadores, a los aprendientes y al sistema de educación y de formación.

**Uruguay:** La coordinación con sectores educativos como las universidades es esencial para promover la continuidad de la educación.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 14

No: 1

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CEC:** Los aprendices deberían poder acceder a diferentes itinerarios de formación.

**MEDEF:** Es esencial asegurar la permeabilidad entre los diferentes itinerarios de formación profesional; deben tenderse puentes entre los diversos marcos de formación.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 41

No: 0

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**OGBL:** Se requiere un modelo de formación «escalonado» que ofrezca al aprendiente la oportunidad de acceder a otras calificaciones de nivel superior bajo el lema «no hay calificaciones sin salida».

### Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos, la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores y todas las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 24, h) de las conclusiones propuestas.**

### **Pregunta 34 h) utilizar nuevas tecnologías y métodos innovadores para mejorar la eficacia y la eficiencia en la realización y gestión de aprendizajes de calidad?**

#### **Gobiernos**

Número total de respuestas: 92

Sí: 88

No: 2

Otras respuestas: 2

#### **Comentarios**

**Argelia:** La introducción de las tecnologías de la información y la comunicación representa una oportunidad para concebir nuevos métodos educativos que mejoren la calidad de la formación de los aprendices.

**India:** Deberían fomentarse nuevas pedagogías y técnicas para impartir los conocimientos y habilidades que estén en sintonía con la demanda de una industria en constante evolución.

#### **Empleadores**

Número total de respuestas: 16

Sí: 15

No: 0

Otras respuestas: 1

#### **Comentarios**

**CNI:** Esta formación debería ser de alta calidad, lo que incluye el uso de nuevas tecnologías y la mejora de la eficacia y la eficiencia en la gestión.

#### **Trabajadores**

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 1

#### **Comentarios**

**CCOO:** Estas tecnologías y métodos deberían adoptarse siempre bajo los auspicios de centros de formación acreditados por el sistema de formación.

**ICTU:** Es necesario garantizar la protección de los datos de los aprendices, especialmente en la contratación mediante sistemas de inteligencia artificial.

#### **Comentario de la Oficina**

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores y la inmensa mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan la propuesta.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 24, i) de las conclusiones propuestas.

**Pregunta 34 i) adoptar otras disposiciones? En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 74

Sí: 19

No: 52

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Bélgica (autoridad flamenca):** Estimular los aprendizajes de los trabajadores para readaptar o a perfeccionar sus competencias; itinerarios flexibles y movilidad; los docentes y formadores deberían recibir apoyo para actualizar sus competencias.

**Nicaragua:** Programas de desarrollo continuo para el personal docente y el personal administrativo encargado de los procesos de formación.

**Trinidad y Tabago:** Mayor comunicación entre los sectores económicos y las instituciones de formación.

**Túnez:** Evaluación y desarrollo continuos de los programas de aprendizaje y los planes de estudio.

### Empleadores

Número total de respuestas: 10

Sí: 1

No: 9

Otras respuestas: 0

### Trabajadores

Número total de respuestas: 33

Sí: 6

No: 26

Otras respuestas: 1

### Comentario de la Oficina

Si bien se han presentado algunos comentarios interesantes que podrían servir de base para la formulación de medidas adicionales, las nuevas adiciones apenas cuentan con el apoyo de todas las partes.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que no se mencione ninguna medida en el punto 24 de las conclusiones propuestas.

**Pregunta 35** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para reforzar la cooperación internacional y el intercambio de buenas prácticas en todos los aspectos relacionados con los aprendizajes de calidad, por ejemplo, ofreciendo a los aprendices más oportunidades de formación y reconociendo las competencias adquiridas en el marco de programas de aprendizaje o en una formación previa?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 87

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Alemania:** Alemania apoya la cooperación internacional y el intercambio en relación con los aprendizajes de calidad, tanto a nivel de la Unión Europea como a través de la cooperación bilateral para el desarrollo. Sin embargo, Alemania rechaza la especificación de medidas que deban adoptarse «reconociendo las competencias adquiridas en el marco de programas de aprendizaje o en una formación previa», porque podrían entrar en conflicto con las normas nacionales vigentes en materia de reconocimiento.

**Países Bajos, Sudáfrica, Túnez:** Fomentar el intercambio de las mejores prácticas entre países.

### Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 13

No: 2

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CNI:** Debería reforzarse el aprendizaje como política pública, vinculada a la formación profesional específica y centrada en su calidad. Esto requiere el intercambio internacional de experiencias.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 0

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**CES:** Esta es una cuestión complicada y no del todo clara. Debe tratarse en dos partes. En primer lugar, es esencial la cooperación internacional, por ejemplo a través de la OIT, sobre cómo mejorar los sistemas de aprendizaje. En segundo lugar, los aprendizajes ofrecidos en otros países deben cumplir con las condiciones de aprendizaje equitativas y de calidad (salario, condiciones de trabajo, contratos, etc.)

del país de origen y debe haber un acuerdo entre la institución que envía al aprendiz y la empresa de acogida sobre los resultados de la formación, el reconocimiento y las normas de calidad.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos, casi todas las organizaciones de trabajadores y una gran mayoría de las organizaciones de empleadores apoyan la propuesta.

La Oficina está de acuerdo en que la cuestión se abordaría mejor en dos partes en el punto 26 de las conclusiones propuestas, una de ellas centrada en la cooperación internacional y el intercambio de información sobre el aprendizaje en general, y la otra centrada en la cooperación sobre el reconocimiento de la formación previa o de la certificación obtenida en el marco de programas de aprendizaje.

Se propone la siguiente formulación modificada:

**Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a:**

- a) reforzar la cooperación internacional y el intercambio de buenas prácticas en todos los aspectos relacionados con los aprendizajes de calidad, y**
- b) cooperar para ofrecer a los aprendices más oportunidades de formación y reconocer las competencias adquiridas en el marco de programas de aprendizaje o en una formación previa.**

**Pregunta 36** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, a fin de fomentar aprendizajes de calidad en la economía informal, los Miembros deberían:

- a) reforzar la capacidad de las micro y pequeñas unidades económicas facilitando el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mejorando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y perfeccionando las competencias técnicas, pedagógicas y empresariales de los maestros artesanos?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 76

No: 10

Otras respuestas: 5

## Comentarios

**Eslovenia:** Los aprendices y los estudiantes de enseñanza secundaria deberían recibir de los empleadores formación con arreglo al marco jurídico vigente y deberían dedicarse a las actividades para las que están registrados.

**Panamá:** Esto reforzaría los aprendizajes en las microempresas y en las pequeñas empresas.

**República Centroafricana:** Dada la importancia del sector informal en los países en desarrollo, y su participación en el proceso de aprendizaje tradicional o moderno, estas medidas son muy recomendables.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 12

No: 4

Otras respuestas: 0

### Comentarios

**CEC:** Sí, siempre que esto no suponga una proliferación del sector informal.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 33

No: 4

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Este enfoque debería ser parte integrante de las políticas de educación y de desarrollo de competencias laborales de los Miembros para la economía informal, conforme a lo dispuesto en la Recomendación núm. 204.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan la propuesta.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 25, a) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 36 b) velar por que los aprendices tengan acceso a formación fuera del trabajo y puedan complementar su formación en el trabajo por conducto de intermediarios o en otras empresas?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 71

No: 16

Otras respuestas: 4

### Comentarios

**Alemania, Egipto:** Sí a la formación fuera del trabajo; no a la «formación en el trabajo por conducto de intermediarios o en otras empresas» porque la intención de ese punto no queda clara.

**Burkina Faso:** Esto contribuirá a garantizar un aprendizaje de calidad.

**Túnez:** Sí, señalando que este enfoque presupone que se elaborará el marco legislativo necesario para los aprendizajes fuera del trabajo y que se identificarán las estructuras y los establecimientos que impartirán esa formación.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 9

No: 4

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esto debería estar dirigido por las empresas.

**CNI:** Los aprendizajes se caracterizan por una etapa de formación en la entidad que la imparte y otra etapa, de carácter práctico, en la empresa que contrata al aprendiz. No se deberían mezclar estrategias ni se debería imponer a nivel internacional un único método para abordar la cuestión, ni vincular la continuidad de la formación a los aprendizajes. Sin embargo, se necesitan políticas públicas que refuercen el profesorado continuo de formación profesional y calificación.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 38

Sí: 33

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CCOO:** La formación fuera del trabajo debe ser impartida por las administraciones públicas; proporcionar calificaciones a los aprendices es un derecho, no un negocio.

**HAK-IS:** Es vital que los aprendices tengan acceso a la formación fuera del trabajo y que obtengan las oportunidades necesarias para la formación en el trabajo.

## Comentario de la Oficina

La gran mayoría de los Gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan la propuesta. Si bien la propuesta relativa a la formación fuera del trabajo cuenta con un mayor apoyo, en algunas respuestas se piden aclaraciones sobre la posibilidad de complementar la formación en el trabajo por conducto de intermediarios y otras empresas. La Oficina señala que las unidades económicas que imparten aprendizajes en la economía informal suelen ser pequeñas y pueden no tener la capacidad de impartir una formación que abarque todo el conjunto de competencias necesarias para una ocupación concreta. Estas carencias pueden superarse organizando una formación complementaria en otras empresas o intermediarios.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 25, b) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 36** c) reforzar la capacidad de las asociaciones de micro y pequeñas unidades económicas, entre otras cosas mediante apoyo financiero, para que puedan ejercer la función de organismos de regulación y de garantía de la calidad?

## Gobiernos

Número total de respuestas: 91

Sí: 66

No: 20

Otras respuestas: 5

## Comentarios

**Burkina Faso:** El proceso propuesto podría aumentar el valor de las micro y pequeñas unidades económicas.

**Polonia:** Puede ser una forma de mejorar la calidad de los aprendizajes y de promoverlos. Sin embargo, no debería ser algo obligatorio para todos los Miembros.

**Reino Unido:** En una recomendación se podría señalar el potencial de las asociaciones de micro y pequeñas unidades económicas para actuar como organismos de regulación y de garantía de la calidad, con funciones acordadas mediante negociaciones entre los Estados Miembros, los empleadores y los trabajadores. A pesar de este potencial, no queda claro cómo funcionarían esas modalidades en un sistema de aprendizaje ya establecido o si las micro y pequeñas unidades económicas estarían mejor situadas para desempeñar estas funciones.

**República Centroafricana:** Esas asociaciones ya existen y desempeñan esa función.

**República Dominicana:** Es una propuesta muy interesante, que requeriría un proyecto de fortalecimiento institucional.

**Suiza:** El Gobierno podría tener dificultades para garantizar los aprendizajes de calidad en la economía informal.

**Túnez:** Garantizar la financiación, la orientación y el seguimiento por parte de las autoridades de control con miras a preparar a esas unidades para que desempeñen la función de organismos de regulación.

## Empleadores

Número total de respuestas: 16

Sí: 9

No: 5

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**BDA, CEC, OIE, SAE:** Esto dependerá en gran medida de lo que hayan acordado las organizaciones de empleadores a nivel nacional.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 15

No: 23

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**HAK-IS:** Deberían incentivarse las pequeñas y medianas empresas y/o sus asociaciones mediante un apoyo financiero y administrativo suficiente a nivel nacional para que desempeñen la función de organismos de regulación y de garantía de la calidad.

**UGT:** Si se quiere fomentar la formación de aprendices en las pequeñas y medianas empresas, se les debe ofrecer un apoyo externo adecuado para la formación, la contratación y la administración, que les permita obtener un mejor rendimiento de sus inversiones.

**Respuesta conjunta:** El ejercicio de la función de los organismos de regulación y de garantía de la calidad es responsabilidad de las autoridades.

### Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores apoyan la propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de trabajadores no la aprueban.

Aquellos Estados Miembros en que la economía informal tiene un peso importante apoyan firmemente la inclusión de este texto, pero en varias respuestas de organizaciones de trabajadores se afirma que los organismos de regulación y de garantía de la calidad son responsabilidad de las autoridades. La Oficina reconoce la función de estas autoridades, pero señala que los Gobiernos tendrían grandes dificultades para regular directamente la calidad de la formación de aprendices en la economía informal y que no es inusual que una autoridad se asocie con otras instituciones con fines de control de calidad. Además, la propuesta se basa en la experiencia de varios Estados Miembros de África en los que las asociaciones de maestros artesanos o las micro y pequeñas unidades económicas desempeñan esta función.

La Oficina observa que el término «organismos de regulación» ha suscitado cierta confusión y propone suprimirlo de las conclusiones propuestas para no especificar la función exacta que deberían desempeñar tales asociaciones a fin de ofrecer una garantía de calidad, de manera que incumba a los Miembros determinar el ámbito de esas competencias a través del diálogo social.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 25, c) de las conclusiones propuestas mediante la supresión de la palabra «organismos de regulación».**

## VIII. Prácticas profesionales

**Pregunta 37** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas, de conformidad con la legislación nacional, para que las personas en prácticas:

- a) dispongan de un contrato de prácticas profesionales concertado por escrito con una empresa de acogida?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 92

Sí: 83

No: 4

Otras respuestas: 5

### Comentarios

**Malta:** Es necesario concertar un contrato por escrito para evitar abusos y garantizar el cumplimiento efectivo de los objetivos y las metas.

**Zimbabwe:** En el caso de los menores de edad, el contrato debería ser firmado también por un representante, padre o tutor.

## Empleadores

Número total de respuestas: 14

Sí: 6

No: 5

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**BDA, OIE:** La legislación laboral nacional debería ser el primer punto de referencia en lo relativo a los derechos y prestaciones de las personas en prácticas.

**WKÖ:** Deberían establecerse por escrito los elementos fundamentales de las prácticas profesionales obligatorias (como su contenido y la duración prevista). A tal efecto, se prefiere utilizar la expresión «contrato de prácticas profesionales obligatorias».

## Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 37

No: 0

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** En el contrato de prácticas profesionales deberían estipularse los siguientes elementos: las condiciones de trabajo; el tipo de trabajo que se prevé realizar; la duración de las prácticas; la periodicidad de la remuneración; el acceso a las oportunidades de formación; los objetivos de la formación y el reconocimiento de las calificaciones y competencias adquiridas; la referencia al convenio colectivo; la identificación del tutor de la persona en prácticas; el derecho de las personas en prácticas a la afiliación sindical y a la participación en la negociación colectiva, en consonancia con los Convenios núms. 87 y 98.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la propuesta, mientras que las organizaciones de empleadores se muestran divididas en este punto. En el conjunto minoritario de respuestas que se oponen a la inclusión, las razones aducidas son generalmente que el instrumento o los instrumentos no deberían tratar en absoluto el tema de las prácticas profesionales.

Algunas respuestas abogan por que se prescriba el contenido del contrato de prácticas profesionales. Sin embargo, dada la diversidad de contratos que pueden caracterizarse como prácticas profesionales (tal como se reconoce en el punto 4, e) de las conclusiones propuestas), la Oficina considera que es mejor dejar que la cuestión se aborde en función de las circunstancias nacionales.

**La Oficina observa que el término «empresa» puede dar a entender que la necesidad de un contrato de prácticas profesionales concertado por escrito se limita al sector privado. Por lo tanto, la Oficina propone que se modifique el punto 27, a) de las conclusiones propuestas para que tenga la siguiente formulación: «dispongan de un contrato de prácticas profesionales concertado por escrito con la empresa de acogida o la administración pública, según el caso».**

**Pregunta 37 b) sean remunerados como corresponde?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 87

Sí: 77

No: 6

Otras respuestas: 4

## Comentarios

**Burkina Faso:** La remuneración de las personas en prácticas debería dejarse a la potestad discrecional de la empresa de acogida.

**Canadá:** Puede ser preferible establecer dos categorías distintas de prácticas profesionales: las que pueden ser no remuneradas y las que deben tener una remuneración no inferior al salario mínimo.

**España:** Conviene distinguir entre las prácticas profesionales que forman parte de los programas de formación y las prácticas profesionales que se realizan al final de los estudios. Deberían prohibirse las prácticas profesionales «de libre mercado» porque suponen una clara vulneración de los derechos laborales.

**India:** La remuneración puede definirse en función del tipo de sector y de la política nacional.

**Letonia:** Esto depende del sistema y la práctica nacionales. No está claro de qué tipo de remuneración se trata ni quién debería pagarla.

**Malí:** Debería definirse el concepto de «remuneración adecuada».

**República Dominicana, Sudán:** No inferior al salario mínimo.

**Suiza:** El concepto de «remuneración adecuada» no hace referencia a ningún concepto jurídico establecido.

**Tailandia:** Sí para las personas en prácticas que no están inscritas en los planes de estudio de los programas de aprendizaje. Por lo demás, la remuneración debería ser voluntaria.

## Empleadores

Número total de respuestas: 13

Sí: 4

No: 7

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**CIP:** No debería utilizarse el término «remuneración», sino otros términos como «beca» o «ayuda» (o subvención).

**MEDEF:** El término «recompensa» es preferible a «remuneración».

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**CCOO:** Se debería distinguir entre las prácticas profesionales que forman parte de los programas de formación y las que se realizan al final de los estudios. Deberían prohibirse las prácticas profesionales «de libre mercado» porque suponen una clara vulneración de los derechos laborales.

**Respuesta conjunta:** En algunos casos, las prácticas pueden ser utilizadas como una forma de obtener mano de obra barata o de sustituir a los trabajadores existentes. Las personas en prácticas y los pasantes deberían percibir al menos el salario mínimo vital y con la plena participación de los interlocutores sociales.

## Comentario de la Oficina

Casi todas las organizaciones de trabajadores y la inmensa mayoría de los Gobiernos están de acuerdo con esta propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto. Algunas de ellas sugieren que se utilicen términos como «beca», «subvención» o «recompensa» en lugar de «remuneración». Algunos Estados Miembros sugieren que la remuneración debería depender de la naturaleza de las prácticas profesionales y de la práctica nacional. Al igual que en el caso de los aprendizajes (véase la pregunta 24, *a*)), la Oficina señala que compete necesariamente a los Estados Miembros determinar las cuestiones de terminología, adecuación de la remuneración y financiación teniendo en cuenta las circunstancias nacionales. La Oficina señala que en el texto introductorio del punto 27 se aborda esta cuestión de forma adecuada, ya que se recomienda a los Miembros que adopten medidas teniendo en cuenta las circunstancias nacionales. Además, en el punto 7 de las conclusiones propuestas se recomienda que los Miembros apliquen las disposiciones de este instrumento en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

**A la luz de estas observaciones, la Oficina propone sustituir «sean remunerados como corresponde» por «perciban una remuneración apropiada» en el punto 27, b) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 37 c) no deban trabajar más horas de los límites establecidos?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 89

Sí: 84

No: 4

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**India:** El número de horas semanales se puede establecer de conformidad con la política nacional.

**Marruecos:** Es deseable que las personas en prácticas trabajen en un horario normal, siempre que, en el caso de las que cursan una formación profesional, no afecte negativamente a su asistencia a la formación fuera del trabajo.

**Reino Unido:** El número máximo de horas podría establecerse en una recomendación, para evitar la explotación.

**Suiza:** Los límites de las horas especificadas deberían aplicarse únicamente a las personas en prácticas que son menores de edad.

### Empleadores

Número total de respuestas: 12

Sí: 6

No: 3

Otras respuestas: 3

### Comentarios

**CNI:** Las prácticas profesionales no pueden incluirse en ninguna regulación de las «horas de trabajo», ya que se trata de horas de formación.

**WKÖ:** Las prácticas profesionales no son una relación de trabajo. Por lo tanto, es incorrecto hablar de horas de trabajo.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 38

No: 1

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Las horas de trabajo deberían establecerse en el contrato de prácticas profesionales. No se debería exigir ni permitir a las personas en prácticas ni a los pasantes que hagan horas extraordinarias. Cuando se realicen horas extraordinarias, estas deberían ser remuneradas a las personas en prácticas o pasantes.

### Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y la mitad de las organizaciones de empleadores están de acuerdo con esta propuesta.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 27, c) de las conclusiones propuestas.**

## Pregunta 37 d) tengan derecho a vacaciones pagadas?

### Gobiernos

Número total de respuestas: 87

Sí: 62

No: 19

Otras respuestas: 6

### Comentarios

**Argelia, Mauritania:** Solo si la persona en prácticas está vinculada al empleador por un contrato de trabajo.

**Bélgica (comunidad germanófono), Canadá:** Si las personas en prácticas no perciben ninguna remuneración, no tendrán derecho a vacaciones pagadas.

**Irlanda, Portugal:** En función del periodo de prácticas profesionales y del contexto nacional.

**Lesotho:** En función de la política de la empresa de acogida y de la legislación nacional que regula las prácticas profesionales.

**República Centroafricana:** No, salvo que la pasantía tenga una duración de varios años.

### Empleadores

Número total de respuestas: 13

Sí: 3

No: 8

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**CACIF, CNI:** No, las pasantías no constituyen un contrato de trabajo.

**ESEE:** Depende de la legislación laboral nacional.

### Trabajadores

Número total de respuestas: 40

Sí: 37

No: 1

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**GSEE:** Depende de la duración de las prácticas profesionales.

**HAK-IS:** No se considera aplicable a todos los Miembros debido a la situación de las personas en prácticas en las empresas.

**Unite:** Las prácticas profesionales y pasantías deberían ajustarse a la legislación nacional y a los convenios colectivos, incluso en lo relativo a la duración adecuada de las vacaciones anuales.

## Comentario de la Oficina

La inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores y la mayoría de los Gobiernos están de acuerdo con esta propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores la desaprueban.

Muchas de las respuestas positivas se han matizado, indicando que la cuestión de si procede o no conceder vacaciones pagadas debería depender de la naturaleza o la duración de las prácticas y de las circunstancias nacionales. Muchas respuestas (tanto positivas como negativas) se basan en la suposición de que las vacaciones pagadas deberían concederse únicamente a las personas en prácticas que perciben una remuneración y/o a las que están clasificadas como trabajadores asalariados.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 27, d) de las conclusiones propuestas para añadir la siguiente matización: «dependiendo de la naturaleza o la duración de las prácticas profesionales».**

**Pregunta 37 e) tengan derecho a una licencia remunerada en caso de ausencia por enfermedad o accidente?**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 87

Sí: 67

No: 14

Otras respuestas: 6

### Comentarios

**Chequia:** Si la persona en prácticas no es un trabajador asalariado, cualquier licencia remunerada tendría que estipularse expresamente en el contrato.

**Ecuador:** No se aplicaría a los pasantes, ya que no existe una relación de trabajo.

**Marruecos:** Las personas en prácticas deberían beneficiarse de las mismas condiciones en el lugar de trabajo que los trabajadores.

**México:** Se debería incluir un seguro médico en lugar de una simple licencia remunerada en caso de enfermedad o accidente.

**Países Bajos:** El término «accidente» debería definirse con mayor detalle.

**Panamá:** Los seguros privados que cubren estos riesgos deberían ser pagados por la empresa o el instituto de enseñanza o de formación profesional.

**Polonia:** Las personas en prácticas deberían estar cubiertos por un seguro de accidentes obligatorio, pero debería analizarse más a fondo la posibilidad de proporcionarles una cobertura de seguro médico.

### Empleadores

Número total de respuestas: 12

Sí: 3

No: 7

Otras respuestas: 2

## Comentarios

**ESEE:** Depende de la legislación laboral nacional.

**VNO-NCW:** Sí en cuanto a la licencia remunerada por enfermedad, pero el término «accidente» debería definirse con mayor detalle.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 39

No: 1

Otras respuestas: 1

## Comentario de la Oficina

Casi todas las organizaciones de trabajadores y la gran mayoría de los Gobiernos están de acuerdo con esta propuesta, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores la desaprueban.

Al igual que en el caso de las vacaciones pagadas (véase la pregunta 37, *d) supra*), muchas de las respuestas positivas se han matizado, indicando que la cuestión de si procede o no conceder una licencia remunerada por enfermedad debería depender de la naturaleza de las prácticas profesionales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se modifique el punto 27, e) de las conclusiones propuestas añadiendo la siguiente matización: «según proceda».**

**Pregunta 37 f) se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la discriminación y la violencia y el acoso?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 88

Sí: 86

No: 1

Otras respuestas: 1

## Comentarios

**Reino Unido:** El instrumento debería permitir cierto margen de flexibilidad, ya que muchas prácticas son de corta duración.

**Suiza:** Las personas en prácticas deberían disfrutar de una protección adicional que tenga en cuenta su relación de dependencia.

## Empleadores

Número total de respuestas: 12

Sí: 7

No: 3

Otras respuestas: 2

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** Sí, en consonancia con el Convenio núm. 190 de la OIT.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores, así como la mayoría de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo con esta propuesta.

**Teniendo en cuenta que tanto la pregunta 37, e) como la 37, f) abordan una cuestión similar relativa a la protección y la formación de las personas en prácticas, y dado que ambas preguntas han recibido un amplio apoyo de los mandantes, la Oficina propone combinar ambos textos en el mismo punto 27, f), formulado de la siguiente manera: «se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo y en materia de discriminación, violencia y acoso».**

**Pregunta 37 g) se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 88

Sí: 85

No: 2

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Lesotho:** Esto dependerá de la política empresarial y de la legislación laboral de cada país.

**México:** La empresa debería garantizar que las personas en prácticas puedan trabajar con seguridad en todo momento.

**Reino Unido:** El instrumento debería permitir cierto margen de flexibilidad, ya que muchas prácticas son de corta duración.

**Suiza:** Los aprendices menores de edad deberían gozar de mayor protección y recibir una formación exhaustiva.

## Empleadores

Número total de respuestas: 12

Sí: 8

No: 3

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**CNI:** La legislación nacional debe prever condiciones saludables y seguras en el entorno de la formación.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Respuesta conjunta:** En consonancia con las normas pertinentes de seguridad y salud en el trabajo y el Convenio núm. 190.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores, así como la mayoría de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo con esta propuesta.

**Teniendo en cuenta que tanto la pregunta 37, e) como la 37, f) abordan una cuestión similar relativa a la protección y la formación de las personas en prácticas, y dado que ambas preguntas han recibido un amplio apoyo de los mandantes, la Oficina propone combinar ambos textos en el mismo punto 27, f), formulado de la siguiente manera: «se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo y en materia de discriminación, violencia y acoso».**

**Pregunta 37 h) tengan derecho a una indemnización en caso de accidente del trabajo?**

## Gobiernos

Número total de respuestas: 88

Sí: 85

No: 2

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**Chequia:** Sí, si la actividad de la persona en prácticas se ajusta a la definición de trabajo dependiente y si se ha llevado a cabo en el marco de una relación de trabajo.

**Ecuador:** La empresa de acogida debería sufragar el costo de la indemnización cuando la seguridad de los pasantes esté en riesgo.

**Letonia:** Depende del sistema nacional y de la práctica del país, en particular del tipo de relaciones y de cotizaciones a la seguridad social pagadas y de los recursos financieros disponibles. No está claro quién debe pagar la indemnización.

**Mauritania:** Deben tener cobertura de seguridad social.

**México:** De conformidad con las disposiciones de la seguridad social.

**Panamá:** Esto debería estar contemplado en el contrato.

**Polonia:** Depende de la definición de persona en prácticas. Si la persona en prácticas es menor de edad, debería estar sujeta a una protección especial del derecho laboral.

**República Centroafricana:** Esto debe estar previsto en la legislación laboral del país o, al menos, en el contrato de prácticas profesionales.

## Empleadores

Número total de respuestas: 12

Sí: 6

No: 4

Otras respuestas: 2

### Comentarios

**CACIF, CNI:** No, la pasantía no es un contrato de trabajo. No obstante, la legislación nacional debe prever la protección de la seguridad y la salud en el entorno de las pasantías.

## Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 40

No: 0

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**HAK-IS:** Sí, como parte de las políticas y normas de bienestar social.

**Unite:** Sí, independientemente de la situación en el empleo.

## Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores, así como la mitad de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo con esta propuesta.

La Oficina señala que el requisito propuesto podría cumplirse de diversas maneras, según la legislación y las circunstancias nacionales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna modificación en el punto 27, g) de las conclusiones propuestas.**

**Pregunta 37** i) **tengan derecho a otras prestaciones? En caso de respuesta afirmativa, sírvase precisar.**

### Gobiernos

Número total de respuestas: 81

Sí: 29

No: 42

Otras respuestas: 10

### Comentarios

**Argelia:** Todas las prestaciones de seguridad social previstas en las normas internacionales pertinentes deberían concederse a las personas en prácticas que tengan la condición de trabajadores asalariados.

**Austria:** Derecho a los subsidios y primas que se conceden a las demás personas en el lugar de trabajo.

**Dinamarca:** Licencia de paternidad, de maternidad y parental remunerada.

**Indonesia:** Protección en forma de seguro de accidente y de defunción en el trabajo.

**México, Portugal, Zimbabwe:** Subsidios o servicios de alimentación y de transporte.

**República Dominicana:** Pago de las horas extraordinarias y una prima de alta productividad.

**Trinidad y Tabago:** Seguro y licencia de maternidad.

**Túnez:** Suministro de ropa de trabajo, equipos de seguridad, transporte y subsidios de alimentación y de alojamiento.

### Empleadores

Número total de respuestas: 11

Sí: 1

No: 8

Otras respuestas: 2

### Trabajadores

Número total de respuestas: 41

Sí: 35

No: 5

Otras respuestas: 1

### Comentarios

**ACTU, BAK, FO, ÖGB:** Todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores de la empresa.

**CUT:** Tiempo libre para realizar exámenes, oposiciones y otras pruebas con el fin de cursar estudios.

**FESTU:** Licencia de maternidad.

**LBAS, OGBL:** Protección de seguridad social.

**Solidarnosc, Unite, respuesta conjunta:** Las personas en prácticas y los pasantes también deberían tener acceso a las mismas oportunidades de formación que las demás personas en el lugar de trabajo. También cabe considerar el acceso a las prestaciones por maternidad, incluida la licencia remunerada, así como la licencia de paternidad y parental remunerada y tiempo libre para cuidar a personas dependientes.

**UGT:** Buenas condiciones de trabajo, protección social, duración pactada.

## Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores no son partidarios de que las personas en prácticas tengan derecho a otras prestaciones, mientras que la inmensa mayoría de las organizaciones de trabajadores proponen prestaciones adicionales.

Dada la diversidad de contratos que pueden caracterizarse como prácticas profesionales (tal como se reconoce en el punto 4, e) de las conclusiones propuestas), la Oficina considera que es mejor dejar que los Miembros aborden la cuestión de las otras prestaciones a través del diálogo social y en función de las circunstancias nacionales.

**A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina no propone ninguna adición al punto 27 de las conclusiones propuestas.**

## ► Conclusiones propuestas

---

Las conclusiones propuestas que se exponen a continuación se han preparado sobre la base de las respuestas resumidas y comentadas en el presente informe. Se han redactado de la manera habitual y tienen por objeto servir de base para la discusión del cuarto punto del orden del día de la 110.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022).

### A. Forma del instrumento

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar un instrumento relativo a un marco para aprendizajes de calidad.
2. El instrumento debería adoptar la forma de una recomendación.

### B. Contenido del instrumento

#### Preámbulo

3. En el Preámbulo del instrumento propuesto se debería:
  - a) mencionar que las tasas mundiales de desempleo y subempleo juvenil siguen siendo elevadas y que las rápidas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo, al igual que las crisis como la pandemia de COVID-19, entrañan una inadecuación de las competencias que obliga a las personas de cualquier edad a readaptar o a perfeccionar sus competencias de manera continua con el objetivo de fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido»;
  - b) reconocer que los aprendizajes de calidad pueden dar respuestas eficaces y eficientes a las dificultades actuales, y ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente que permitan mejorar la productividad, la resiliencia, las transiciones y la empleabilidad y satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo;
  - c) considerar que un marco para aprendizajes de calidad requiere que los aprendizajes cuenten con financiación equitativa, sean inclusivos y estén exentos de discriminación, promuevan la igualdad de género, proporcionen una remuneración y protección social adecuadas, den lugar a calificaciones reconocidas y mejoren los resultados en materia de empleo;
  - d) hacer hincapié en que se deberían promover y regular los aprendizajes con el fin de garantizar su calidad, de ofrecer prestaciones y protección a los aprendices y a las empresas, y de mejorar el atractivo de los aprendizajes;
  - e) subrayar la importancia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, y de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, para la promoción de aprendizajes de calidad y la protección efectiva de todos los aprendices y personas en prácticas, teniendo especialmente en cuenta las transformaciones profundas que experimenta el mundo del trabajo;
  - f) recordar las disposiciones de otros instrumentos pertinentes de la OIT, en particular el Convenio (núm. 122) y la Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142),

la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

## I. Definiciones, alcance y aplicación

4. Para los efectos del presente instrumento:
  - a) debería entenderse por «aprendizaje» toda forma de educación y de formación que se rija por un contrato de aprendizaje y que permita a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación gracias a una formación estructurada consistente en una formación en el trabajo complementada por una formación fuera del trabajo conducente a la obtención de una calificación reconocida;
  - b) debería entenderse por «intermediario» toda entidad, distinta de la empresa de acogida o de la institución educativa, que contribuya a proporcionar, coordinar o apoyar un aprendizaje;
  - c) debería entenderse por «programa de preaprendizaje» un programa concebido para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar su preparación o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje;
  - d) debería entenderse por «reconocimiento de conocimientos previos» un proceso consistente en determinar, documentar, evaluar y certificar, basándose en criterios de calificación establecidos, las competencias que una persona adquiere de manera formal, no formal o informal;
  - e) debería entenderse por «prácticas profesionales» todo tipo de formación en el trabajo, no inscrita en el marco de un aprendizaje, que permita a una persona en prácticas adquirir experiencia laboral y competencias con miras a mejorar su empleabilidad, e incluye cualquier forma de pasantía o colocación, ya se realice o no como parte de un plan de estudios.
5. El instrumento debería aplicarse a los aprendizajes y prácticas profesionales realizados en cualquier empresa y sector de actividad económica.
6. Los Miembros podrán hacer efectivas las disposiciones del presente instrumento por conducto de la legislación nacional, los convenios colectivos, las políticas y programas u otras medidas acordadas con la legislación y la práctica nacionales.
7. Los Miembros deberían aplicar las disposiciones de este instrumento en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

## II. Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

8. Los Miembros deberían establecer marcos que regulen los aprendizajes de calidad. Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían participar en la concepción, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los sistemas, políticas y programas de aprendizaje de calidad.
9. Los Miembros deberían establecer o designar una o varias instancias encargadas de regular los aprendizajes, en las que deberían estar representadas las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

10. Los Miembros deberían velar por que esas instancias competentes tengan responsabilidades claramente definidas y trabajen en estrecha colaboración con otras instancias o instituciones encargadas de regular o impartir la educación y formación, la inspección del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y los servicios de empleo públicos o privados.
11. Los Miembros deberían adoptar un procedimiento para determinar si una ocupación se presta a aprendizajes de calidad, teniendo en cuenta:
  - a) las competencias necesarias para ejercer esa ocupación;
  - b) la idoneidad del aprendizaje como medio para adquirir esas competencias;
  - c) la duración del aprendizaje necesaria para adquirir esas competencias, y
  - d) las necesidades en materia de competencias y el potencial de empleo actuales y futuros de esa ocupación.
12. Los Miembros deberían establecer estándares ocupacionales para los aprendizajes de calidad que prevean, entre otras cosas:
  - a) la edad mínima de admisión, teniendo en cuenta el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182);
  - b) el nivel de instrucción o la formación previa que se precisa para la admisión;
  - c) la relación entre el número de aprendices y el número de trabajadores en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la necesidad de promover los aprendizajes también en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas;
  - d) la duración mínima y máxima del aprendizaje;
  - e) la medida en que la duración normal del aprendizaje pueda acortarse en caso de formación previa o en función de los progresos realizados durante el aprendizaje;
  - f) los resultados y planes de estudio del aprendizaje en función de las necesidades del mercado de trabajo;
  - g) la proporción que representa la formación fuera del trabajo en comparación con la formación en el trabajo;
  - h) la orientación profesional y el asesoramiento sobre las perspectivas de carrera en la etapa previa, en el transcurso y después del aprendizaje;
  - i) las calificaciones y la experiencia exigidas a los docentes y formadores en la empresa;
  - j) los procedimientos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas, y
  - k) la calificación obtenida tras haber completado satisfactoriamente el aprendizaje.
13. Los Miembros deberían adoptar medidas para que se establezca un proceso equitativo y transparente que facilite la transferencia de un aprendiz de una empresa a otra, previo consentimiento del aprendiz, cuando se considere necesario para completar el aprendizaje.
14. Los Miembros deberían adoptar medidas, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, para que los aprendices:
  - a) perciban una remuneración adecuada, que podrá ajustarse en las diferentes etapas del aprendizaje;
  - b) no deban trabajar más horas de los límites establecidos;
  - c) tengan derecho a vacaciones pagadas;

- d) tengan derecho a una licencia remunerada en caso de ausencia por enfermedad o accidente;
  - e) se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo y en materia de discriminación, violencia y acoso, y
  - f) tengan derecho a una indemnización en caso de accidente del trabajo.
- 15.** Los Miembros deberían definir las condiciones que deben cumplir:
- a) las empresas para poder formar aprendices;
  - b) las instituciones de educación y de formación para poder impartir formación fuera del trabajo, y
  - c) los intermediarios para poder contribuir a proporcionar, coordinar o apoyar los aprendizajes.
- 16.** Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a fomentar y reforzar constantemente la capacidad de los organismos gubernamentales, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de los docentes, los formadores en la empresa y demás expertos que participen en los aprendizajes.
- 17.** Los Miembros deberían adoptar medidas para que los sistemas y programas de aprendizaje sean controlados y evaluados con regularidad.

### III. El contrato de aprendizaje

- 18.** Los Miembros deberían velar por que los aprendizajes se rijan por un contrato escrito concertado entre un aprendiz y una empresa o un intermediario y que, si lo permite la legislación nacional, también pueda firmar un tercero, como una institución de educación o formación.
- 19.** Los Miembros deberían velar por que el contrato de aprendizaje:
- a) indique claramente las funciones, las obligaciones y los derechos respectivos de las partes;
  - b) contenga disposiciones relativas a la duración del aprendizaje, la remuneración, el tiempo de trabajo, los derechos a licencias, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, la solución de conflictos y la terminación del contrato de aprendizaje;
  - c) se haya registrado según las condiciones establecidas por la autoridad competente, y
  - d) sea firmado, en nombre del aprendiz, por uno de sus padres, tutor o representante legal, cuando el aprendiz sea menor de edad, de conformidad con la legislación nacional.
- 20.** Los Miembros deberían elaborar un contrato tipo de aprendizaje en aras de la coherencia y la uniformidad y a fin de facilitar su cumplimiento.

### IV. Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad

- 21.** Los Miembros deberían adoptar las medidas adecuadas para promover la igualdad de género en los aprendizajes.
- 22.** Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a promover la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, prestando especial atención a la situación y las necesidades de:
- a) las personas con discapacidad;

- b) las personas ocupadas en la economía informal;
  - c) las personas de edad;
  - d) las personas desempleadas de larga duración;
  - e) las personas pertenecientes a minorías o pueblos indígenas y tribales;
  - f) los migrantes, los refugiados, los desplazados internos o los desplazados por la fuerza, y
  - g) otras personas en situación de vulnerabilidad o pertenecientes a grupos desfavorecidos.
- 23.** Los Miembros deberían adoptar medidas para facilitar el acceso a la educación y la formación formales, incluidos los aprendizajes de calidad, en particular para las personas que trabajan en la economía informal, mediante el reconocimiento de los conocimientos previos.

## **V. Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional**

- 24.** Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a crear un entorno propicio para promover los aprendizajes de calidad, que consista principalmente en:
- a) elaborar y aplicar estrategias, definir objetivos a nivel nacional y asignar recursos adecuados para los aprendizajes de calidad;
  - b) integrar los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales de desarrollo y en las políticas de empleo, educación y aprendizaje permanente;
  - c) desarrollar y mantener un robusto sistema de información sobre el mercado de trabajo para evaluar la demanda actual y futura de competencias con miras a concebir o adaptar los programas de aprendizaje en consecuencia;
  - d) ofrecer incentivos y servicios de apoyo (por ejemplo, participación en la financiación de los gastos, exenciones fiscales, subvención de las cotizaciones a la seguridad social o formación de formadores) a las empresas, en particular a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas;
  - e) alentar a los intermediarios, inclusive mediante ayudas financieras, a contribuir a proporcionar, coordinar y apoyar los aprendizajes;
  - f) emprender, a intervalos regulares, actividades de sensibilización y campañas de promoción destinadas a mejorar la imagen y el atractivo de los aprendizajes;
  - g) establecer programas de preaprendizaje;
  - h) facilitar el acceso de los aprendices a otras oportunidades de formación profesional y estudios superiores, e
  - i) utilizar nuevas tecnologías y métodos innovadores para mejorar la eficacia y la eficiencia en la realización y gestión de aprendizajes de calidad.
- 25.** Los Miembros deberían, a fin de fomentar aprendizajes de calidad en la economía informal:
- a) reforzar la capacidad de las micro y pequeñas unidades económicas facilitando el acceso a los servicios de desarrollo empresarial y a los servicios financieros, mejorando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y perfeccionando las competencias técnicas, pedagógicas y empresariales de los maestros artesanos;

- b) velar por que los aprendices tengan acceso a formación fuera del trabajo y puedan complementar su formación en el trabajo por conducto de intermediarios o en otras empresas, y
- c) reforzar la capacidad de las asociaciones de micro y pequeñas unidades económicas, entre otras cosas mediante apoyo financiero, para que puedan ejercer la función de organismos de garantía de la calidad.

**26.** Los Miembros deberían adoptar medidas destinadas a:

- a) reforzar la cooperación internacional y el intercambio de buenas prácticas en todos los aspectos relacionados con los aprendizajes de calidad, y
- b) cooperar para ofrecer a los aprendices más oportunidades de formación y reconocer las competencias adquiridas en el marco de programas de aprendizaje o en una formación previa.

## VI. Prácticas profesionales

**27.** Los Miembros deberían adoptar medidas, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, para que las personas en prácticas:

- a) dispongan de un contrato de prácticas profesionales concertado por escrito con la empresa de acogida o la administración pública, según el caso;
- b) perciban una remuneración adecuada;
- c) no deban trabajar más horas de los límites establecidos;
- d) tengan derecho a vacaciones pagadas, dependiendo de la naturaleza o la duración de las prácticas profesionales;
- e) tengan derecho a una licencia remunerada en caso de ausencia por enfermedad o accidente, según proceda;
- f) se beneficien de la misma protección y reciban la misma formación que las demás personas en el lugar de trabajo por lo que se refiere a la seguridad y salud en el trabajo y en materia de discriminación, violencia y acoso, y
- g) tengan derecho a una indemnización en caso de accidente del trabajo.

## ► Anexo

### Respuestas al cuestionario \*

\* S= Sí; N = No; O = Otras respuestas; C = Convenio; R = Recomendación; C-R = Convenio y recomendación

Categoría de mandantes	Nombre del país	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d	
Gobierno	Argelia	S	R	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Angola	S	R	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	
Gobierno	Antigua y Barbuda	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	
Gobierno	Armenia	S	C-R	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Australia	S	R	O					O							O		S											S	
Gobierno	Austria	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	
Gobierno	Azerbaiyán	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	
Gobierno	Bahrein	S	C-R	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	N	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	
Gobierno	Bélgica	S	O	S	S	S	S	S	O	S	S	S	O	O	O	O	O	S	S	S	O	O	O	O	O	S	S	O	S	
Gobierno	Bosnia y Herzegovina	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O	S	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	N	S	
Gobierno	Brasil	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gobierno	Brunei Darussalam	S	R	S	N	S	S	N	S	S	S	N	S	S	N	S	N	N	N	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	
Gobierno	Bulgaria	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Burkina Faso	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	
Gobierno	Camboya	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Canadá	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	

Categoría de mandantes	Nombre del país	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d
Gobierno	República Centrafricana	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	China	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Colombia	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Islas Cook	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
Gobierno	Costa Rica	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Gobierno	Croacia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Chequia	S	R	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	N	S	N	N	N
Gobierno	Dinamarca	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Djibouti	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	O	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S
Gobierno	República Dominicana	S	R	S	O	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Ecuador	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Egipto	S	R	S	N	S	S	S	N	S	S	N	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Eritrea	S	C-R	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S		S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
Gobierno	Estonia	N	R	S	S	S	S	O	O	N	S	N	S	S	S	S	N	S	N	N	N	N	N	N		N	N	N	N
Gobierno	Eswatini	S	C	S	S	S	S	S		S	S	N	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S		N	S	N	S
Gobierno	Etiopía	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
Gobierno	Finlandia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N
Gobierno	Francia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S
Gobierno	Georgia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Alemania	O	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	N	S	N	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N
Gobierno	Grecia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Granada	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Guatemala	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d
Gobierno	Islandia	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		O	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
Gobierno	India	S	R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Indonesia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S	S	N		S	S	S	S	O	S	S	S	S
Gobierno	Iraq	S	R	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S
Gobierno	Irlanda	S	R	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Israel	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N
Gobierno	Italia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Japón	O	R	S										N		N	O												
Gobierno	Kazajstán	S	R	S	N	S	S	S	S	N	O	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	O	S	N	N	S
Gobierno	Kuwait	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Kirguistán	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	O	N	S
Gobierno	Letonia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	N	N	
Gobierno	Líbano	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Lesotho	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	N
Gobierno	Lituania	S	R	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S		S	S	S	S
Gobierno	Malasia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Malí	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Gobierno	Malta	S	R	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N
Gobierno	Mauritania	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Mauricio	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	México	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Marruecos	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Myanmar	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Namibia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Gobierno	Nepal	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d
Gobierno	Países Bajos	S	R	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	S	S	N	N	S	N	N	S	N	N	S
Gobierno	Nicaragua	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	S
Gobierno	Pakistán	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Panamá	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N
Gobierno	Polonia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	O	S	N	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Portugal	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Qatar	S	R	S	N	S	S	S	N	S	S	N	S	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	República de Corea	S	R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Federación de Rusia	N																											
Gobierno	Arabia Saudita	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Serbia	S	C	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Seychelles	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Sierra Leona	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Eslovaquia	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	N	
Gobierno	Eslovenia	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	N	S
Gobierno	Sudáfrica	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	España	S	C-R	N	N	N	N	S	S	S	N	N	S	S		O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sri Lanka	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S
Gobierno	Sudán	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Suriname	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Suecia		R							N			N	N				S			N	N	N	N	N	N	N	N	N
Gobierno	Suiza	N	O	S	O	S	S	S	S	S	N	N	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	N	S
Gobierno	Tailandia	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Togo	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c	21d
Gobierno	Trinidad y Tabago	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Gobierno	Túnez	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Turquía	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	S	R	S	S	S	S	S		N	S	N	S	S	N	S	O	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Reino Unido	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N
Gobierno	Estados Unidos	S	C-R	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	O	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	N	N	S
Gobierno	Uruguay	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Gobierno	Zimbabwe	S	C-R	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	

		Marco regulatorio para aprendizajes de calidad																								
Categoría de mandantes	Nombre del país	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27	
Gobierno	Argelia	N	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Angola	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Antigua y Barbuda	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	
Gobierno	Armenia	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Australia			S									S					S								
Gobierno	Austria	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	
Gobierno	Azerbaiyán	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	
Gobierno	Bahrein	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Bélgica	O	S	O	O	O	S	S	S	O	S	O	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	O	S	
Gobierno	Bosnia y Herzegovina	O	O	O	O	O	O	O	O	N	S	O	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O	O	S	O	
Gobierno	Brasil	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gobierno	Brunei Darussalam	N	S	N	N	S	S	S	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N	S	N	N	S	S	
Gobierno	Bulgaria	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Burkina Faso	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	
Gobierno	Camboya	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Canadá	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	República Centrafricana	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	
Gobierno	China	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Colombia	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	
Gobierno	Islas Cook	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Costa Rica	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Croacia	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	
Gobierno	Chequia	N	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	O	S	N	

		Marco regulatorio para aprendizajes de calidad																							
Categoría de mandantes	Nombre del país	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Gobierno	Dinamarca	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Gobierno	Djibouti	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S
Gobierno	República Dominicana	S	S	S	S	S	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Gobierno	Ecuador	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Egipto	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Eritrea	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estonia	N	N	N	N	N	N	N	N		S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	N	N	N
Gobierno	Eswatini	N	S	N	N	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	N		S	S
Gobierno	Etiopía	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S
Gobierno	Finlandia	S	S	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S		N	N	N	S	S
Gobierno	Francia	S	N	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S
Gobierno	Georgia	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Alemania	N	N	S	S	S	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Gobierno	Grecia		S	S	O	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S
Gobierno	Granada	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Guatemala	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S
Gobierno	Islandia	S	S		S	S	S	S	S		S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	India	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Indonesia	S	S	S	S	S	S	S	S		S		S	S			S	S	S	O	S	O		S	S
Gobierno	Iraq	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	O
Gobierno	Irlanda	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Israel	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Italia	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Japón																								
Gobierno	Kazajstán	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	O		S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S

## Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

Categoría de mandantes	Nombre del país	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Gobierno	Kuwait	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Kirguistán	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Letonia	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	S	O	O	S	S	O	O	S	S	S	S	S
Gobierno	Líbano	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Lesotho	N	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	N	N	S	S	S
Gobierno	Lituania	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S
Gobierno	Malasia	S	O	S	S	S	S	S	S		S	S	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Malí	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Malta	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S
Gobierno	Mauritania	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Mauricio	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	México	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Marruecos	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S		S	O	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Myanmar	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Namibia	S	S	S	S	S	S	S	S	N		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Nepal	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Países Bajos	N	S	N	O	N	S	S	N	N	S	N	N	N	N	N	O	S	N	N	S	N	N	N	N
Gobierno	Nicaragua	S	S	S	S	O	S	S	S	O	O	S	S	S	O	S	S	S	S	O	S	S	O	S	S
Gobierno	Pakistán	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Panamá	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Polonia	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	S	S	S
Gobierno	Portugal	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Qatar	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	República de Corea	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Federación de Rusia																								

		Marco regulatorio para aprendizajes de calidad																								
Categoría de mandantes	Nombre del país	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27	
Gobierno	Arabia Saudita	S	S		S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S		S	S	N	S				S	
Gobierno	Serbia	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Seychelles	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sierra Leona	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Gobierno	Eslovaquia	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S		S	S	S	S
Gobierno	Eslovenia	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S
Gobierno	Sudáfrica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S
Gobierno	España	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S
Gobierno	Sri Lanka	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sudán	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Suriname	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Suecia	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S		N	S								N	N	N		S
Gobierno	Suiza	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S
Gobierno	Tailandia	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	O	S	O	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Togo	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Trinidad y Tabago	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Túnez	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Turquía	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	S	S	N	S	O		S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S
Gobierno	Reino Unido	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estados Unidos	S	S	N	N	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Uruguay	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Zimbabwe	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

		Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional					
Categoría de mandantes	Nombre del país	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	
Gobierno	Argelia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S	N	N		S	S	S	S	S	
Gobierno	Angola	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Antigua y Barbuda	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Armenia	S	S	S	S	S		N	S	S	O	S	S		S		S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Australia	O	S	S	S	S			S	S	S	S	S	S	S								
Gobierno	Austria	S	S	O	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	
Gobierno	Azerbaiyán	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	
Gobierno	Bahrein	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Bélgica	S	S	S	S	S	O	O	O	O	O	O	O	O	O		O	S	S	O	O	S	
Gobierno	Bosnia y Herzegovina	S	S	S	S	S	N	O	S	S	O	S	S	S	O	N	S	S	S	S	O	S	
Gobierno	Brasil	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gobierno	Brunei Darussalam	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	N	N	S	
Gobierno	Bulgaria	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Burkina Faso	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Camboya	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Canadá	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	República Centroafricana	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	China	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Colombia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Islas Cook	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Costa Rica	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Croacia	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	O	N	
Gobierno	Chequia	O	S	S	N	N	N	N	S	S	N	S	N	S	S	N	N	S	S	O	N	O	

		Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional				
Categoría de mandantes	Nombre del país	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Gobierno	Dinamarca	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Djibouti	S	S	S	S	S	N	N	S	S	N	O	S		S	N	S	S	S	N	S	S
Gobierno	República Dominicana	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Ecuador	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Egipto	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Eritrea	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estonia	S	S	S	O	S		N	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	N	S	S
Gobierno	Eswatini	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	N	S
Gobierno	Etiopía	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Gobierno	Finlandia	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S		S	N	S	S	N	S
Gobierno	Francia	S	N	S	N	S	N	S	S	O	O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S
Gobierno	Georgia	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Alemania	S	O	O	S	S	N	N	S	S	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N
Gobierno	Grecia	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S			S	S	S		S
Gobierno	Granada	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Guatemala	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Islandia	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Gobierno	India	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Indonesia	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S				S	S	S	S	N	S
Gobierno	Iraq	S	S	S	S	N	O	S	S	S	S	N	S	N	S		N	S	S	S	S	S
Gobierno	Irlanda	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Israel	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Italia	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Japón																					

		Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional				
Categoría de mandantes	Nombre del país	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Gobierno	Kazajstán	S	N	N	N	O	S	S	N	S	S	O	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S
Gobierno	Kuwait	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Kirguistán	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Letonia	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Líbano	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	N	S		S	S	S	S
Gobierno	Lesotho	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Lituania	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Malasia	S	S	S	O	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Gobierno	Malí	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Malta	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	N	S
Gobierno	Mauritania	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S
Gobierno	Mauricio	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	México	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	S
Gobierno	Marruecos	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Myanmar	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Namibia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Nepal	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Gobierno	Países Bajos	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S
Gobierno	Nicaragua	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	O	O	S
Gobierno	Pakistán	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Panamá	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Polonia	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S
Gobierno	Portugal	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Qatar	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	República de Corea	S	S	S	S		N	S	S	S	N	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S

		Contrato de aprendizaje						Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional					
Categoría de mandantes	Nombre del país	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Gobierno	Federación de Rusia																					
Gobierno	Arabia Saudita	S	S	S	S	S	S	S	S		S		S	S		N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Serbia	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S
Gobierno	Seychelles	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sierra Leona	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Gobierno	Eslovaquia	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S
Gobierno	Eslovenia	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sudáfrica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	España	S	S	S	S	S		S	S	S	N	N	N	N	N	N	S	N	S	N	N	N
Gobierno	Sri Lanka	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sudán	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S			S	S	S	S	S	S
Gobierno	Suriname	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Suecia							N	S	O	O	O	O	O	O	O		N	N			
Gobierno	Suiza	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	O	S
Gobierno	Tailandia	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Togo	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Trinidad y Tabago	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Túnez	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Turquía	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	N	S
Gobierno	Reino Unido	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estados Unidos	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	N	S	O	S	S	S	S	S
Gobierno	Uruguay	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Gobierno	Zimbabwe	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	O

		Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional								Prácticas profesionales								
Categoría de mandantes	Nombre del país	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gobierno	Argelia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Angola	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Antigua y Barbuda	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Armenia	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Australia																	
Gobierno	Austria	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Azerbaiyán	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Bahrein	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Bélgica	S	S	S	S	S	O	O	O	S	N	S	N	N	S	S	S	
Gobierno	Bosnia y Herzegovina	N	S	S	N	S	O	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Gobierno	Brasil	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Gobierno	Brunei Darussalam	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Gobierno	Bulgaria	O	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Burkina Faso	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	N	N	S	S	S	N
Gobierno	Camboya	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Canadá	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N
Gobierno	República Centroafricana	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	N	S	S	S	N
Gobierno	China	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Colombia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Islas Cook	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Costa Rica	S	S	S		S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Croacia	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Chequia	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Dinamarca	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

		Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional								Prácticas profesionales								
Categoría de mandantes	Nombre del país	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gobierno	Djibouti	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N
Gobierno	República Dominicana	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Ecuador	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N
Gobierno	Egipto	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Eritrea	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estonia	N	S	S		N	N	N	N	S	S	S	O	O	S	S	S	
Gobierno	Eswatini	S	S	S		S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Etiopía	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Gobierno	Finlandia	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Gobierno	Francia	S	S	S	N	S	O	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Georgia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Alemania	N	S	N	N	N	N	N	N	O								
Gobierno	Grecia	S	S	S		S	O	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Granada	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Guatemala	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N
Gobierno	Islandia	S	S	S		S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	India	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Indonesia	N	N	S		S	S	S	S	S	S	S			S	S	S	O
Gobierno	Iraq	S	S	N		S	S	S	S	N		S						
Gobierno	Irlanda	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Israel	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Gobierno	Italia	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	N
Gobierno	Japón																	
Gobierno	Kazajstán	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Kuwait	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N

		Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional								Prácticas profesionales								
Categoría de mandantes	Nombre del país	34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gobierno	Kirguistán	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Letonia	S	S	S	O	S	N	N	N	S	S	S	O	O	S	S	S	O
Gobierno	Líbano	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Lesotho	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	N	S	N
Gobierno	Lituania	N	S	S	O	S		S		S	N	S	N	N	S	S	S	O
Gobierno	Malasia	N	S	S		S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N
Gobierno	Malí	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	S	S	S	S
Gobierno	Malta	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	O
Gobierno	Mauritania	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N
Gobierno	Mauricio	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	México	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	N
Gobierno	Marruecos	N	S	S	N	S	S	S	S	S		S	O	O	S	S	S	N
Gobierno	Myanmar	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Namibia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N
Gobierno	Nepal	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Países Bajos	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	O
Gobierno	Nicaragua	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Pakistán	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Panamá	N	S	S	N	S	S	N	S	S	N	S	N	S	S	S	S	N
Gobierno	Polonia	O	S	S		S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Portugal	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Qatar	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	República de Corea	S	S	S	N	S	N	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N
Gobierno	Federación de Rusia																	
Gobierno	Arabia Saudita	S	S	S	N	S	S		N	S	S	S	S	S	S	S	S	N

Categoría de mandantes	Nombre del país	Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional								Prácticas profesionales								
		34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Gobierno	Serbia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Seychelles	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sierra Leona	N	S	S		S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	
Gobierno	Eslovaquia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N
Gobierno	Eslovenia	N	S	S	N	S	N	N	N	O								
Gobierno	Sudáfrica	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	España		S	S		N	N	N	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sri Lanka	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Sudán	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Suriname	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N
Gobierno	Suecia		S															
Gobierno	Suiza	S	S	S	N	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Tailandia	S	S	S	N	S	S	S	S	S	O	S	O	O	S	S	S	N
Gobierno	Togo	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Gobierno	Trinidad y Tabago	O	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Túnez	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Turquía	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Reino Unido	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estados Unidos	S	S	S	N	S	S	S	S	O								
Gobierno	Uruguay	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Zimbabwe	N	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Forma del instrumento		Preámbulo								Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c			
Empleadores	Austria	WKÖ	S	R	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N				
Empleadores	Brasil	CNI	N	O	O	O	O	N	O	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	O	O	O	O	O	O					
Empleadores	Canadá	CEC	S	R	S	N	S	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	S	N	S	N	N	N				
Empleadores	Dinamarca	DA	N	R	S	N	S	S	S	N	N	O	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S				
Empleadores	Estonia	ETK	N	R	S	N	O	S	S	O	N	S	O	S	S	N	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N				
Empleadores	Francia	MEDEF	S	R	S	S	S	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	S	S	S	N	N	N				
Empleadores	Alemania	BDA	S	R	S	N	S	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	O	S	S	N	S	N	N	N				
Empleadores	Grecia	ESEE	S	R	N	N	S	S	S		S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S				
Empleadores	Grecia	SETE	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S		O	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S			
Empleadores	Guatemala	CACIF	S	R	S	N	S	N	N	N	S	N	S	S	S	O	S	S	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N				
Empleadores	Países Bajos	VNO-NCW	S	R	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	S	S	N	N	S	N	N	S	N	N			
Empleadores	Portugal	CIP	N						N		N	N	N			N	N	N	N	N	N					N	N	N	N			
Empleadores	Federación de Rusia	RSPP	S	R	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S		S	S	S			
Empleadores	Serbia	SAE	S	R	S	N	S	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	O	O	S	S	S	S	N	N	N	N			
Empleadores	Turquía	TISK	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S				
Empleadores	Mundo	OIE	S	R	S	N	S	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	O	O	S	S	N	S	N	N	N	N			

			Marco regulatorio para aprendizajes de calidad																								
Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
<b>Empleadores</b>	Austria	WKÖ	S	S	S	S	N	S	S	S	S			S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
<b>Empleadores</b>	Brasil	CNI		O	O	O	O	O	O	O			O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	O	O
<b>Empleadores</b>	Canadá	CEC	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	S	S	N	N	N	S	S	S	N	S	N	N	S	S
<b>Empleadores</b>	Dinamarca	DA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S		S	S	N	N	S
<b>Empleadores</b>	Estonia	ETK	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	N
<b>Empleadores</b>	Francia	MEDEF	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S
<b>Empleadores</b>	Alemania	BDA	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S
<b>Empleadores</b>	Grecia	ESEE	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S		S	S	S	S	S	
<b>Empleadores</b>	Grecia	SETE	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S								S	S	S	S	S	S
<b>Empleadores</b>	Guatemala	CACIF	N	N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	S	N	S	N	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S
<b>Empleadores</b>	Países Bajos	VNO-NCW	S	N	S	N	O	N	S	S	N	N	S	N	N	N	N	N	O	S	N	N	S	N	N	N	N
<b>Empleadores</b>	Portugal	CIP	N	N	N	N	N					N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N		N		S
<b>Empleadores</b>	Federación de Rusia	RSPP	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
<b>Empleadores</b>	Serbia	SAE	N	O	O	N	N	S	S	S	S	N	N	O	N	O	N	N	O	O	O	N	O	N	N	S	S
<b>Empleadores</b>	Turquía	TISK	S	S	S	S	S	S		S	S	N	S	S	S	S			S	S	S	N	S	S	S	S	S
<b>Empleadores</b>	Mundo	OIE	N	O	O	N	N	S	S	S	S	N	N	O	N	O	N	N	O	O	O	N	O	N	N	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional				
			28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Empleadores	Austria	WKÖ	S	S	N	S	S		S	N	N	O	O	O	O	O		S	S	S	S	S	
Empleadores	Brasil	CNI	N	N	N	N	N	N	N	O	S	N	N	N	S	N	N	N	O	O	N	N	O
Empleadores	Canadá	CEC	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Dinamarca	DA	S	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	
Empleadores	Estonia	ETK	S	S	S	S	S		N	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Francia	MEDEF	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	
Empleadores	Alemania	BDA	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Grecia	ESEE	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Grecia	SETE	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Guatemala	CACIF	S	S	N	N	S	N	N	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Países Bajos	VNO-NCW	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	
Empleadores	Portugal	CIP			O						S	S	N		S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Federación de Rusia	RSPP	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	N	S	
Empleadores	Serbia	SAE	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Empleadores	Turquía	TISK	S	S	S	S	S	N	S	S	O							S	S	S	S	S	
Empleadores	Mundo	OIE	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional								Prácticas profesionales								
			34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Empleadores	Austria	WKÖ	S	S	S		S	S	S	S	O	N	O	N	N	S	S	S	
Empleadores	Brasil	CNI	N	O	O	N	O	N	N	N	N	O	N	N	N	N	N	N	N
Empleadores	Canadá	CEC	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleadores	Dinamarca	DA	S	S	S		S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N
Empleadores	Estonia	ETK	O	S	S		N	N	O	N	S	N	O	N	N	O	S	O	
Empleadores	Francia	MEDEF	S	S	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleadores	Alemania	BDA	N	S	S	N	S	S	N	N	N	O	O	O	O	O	O	O	O
Empleadores	Grecia	ESEE	S	S	S		S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S		
Empleadores	Grecia	SETE	S	S	S		S	S	S	S									S
Empleadores	Guatemala	CACIF	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	N	N	S	S	N	N
Empleadores	Países Bajos	VNO-NCW	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	O
Empleadores	Portugal	CIP	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N		N					N
Empleadores	Federación de Rusia	RSPP	N	S	S		S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	N
Empleadores	Serbia	SAE	O	S	S	N	S	S	O	O	O								
Empleadores	Turquía	TISK	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N	
Empleadores	Mundo	OIE	O	S	S	N	S	S	O	O	O								

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c
Trabajadores	Argentina	APA	S	C	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	
Trabajadores	Argentina	CGT-RA	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	
Trabajadores	Argentina	UOCRA	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	
Trabajadores	Australia	ACTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	
Trabajadores	Austria	BAK, ÖGB	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	
Trabajadores	Brasil	CUT	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	
Trabajadores	Burkina Faso	CNTB	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	
Trabajadores	Canadá	CLC	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	
Trabajadores	Canadá	Unifor	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S		N	S	S	
Trabajadores	Chequia	CMKOS	S	R	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S		S	S	S	N	N	O	O	O	O	O			
Trabajadores	Estonia	EAKL	S	R	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	O	S	S	S	N	N	O	O	O	O	O	N	N	
Trabajadores	Francia	CGT	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	
Trabajadores	Francia	FO	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	O	O	S	S	N	S	S	S	
Trabajadores	Francia	UNSA	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	O	O	O	O	S	S	S	
Trabajadores	Alemania	DGB	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	N	S	S	S	S	S	S		S	S	S	
Trabajadores	Grecia	GSEE	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	N	O	O	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	
Trabajadores	Irlanda	ICTU	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S		S	S	S	S	S	S	S	N	O	N	N
Trabajadores	Italia	CGIL, CISL, UIL	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Japón	JTUC-RENGO	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Letonia	LBAS	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S		S	S	S
Trabajadores	Luxemburgo	ÖGBL	S	C	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	México	SME	S	C	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N		S	N	S
Trabajadores	Países Bajos	CNV, FNV	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	
Trabajadores	Noruega	Unio	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	
Trabajadores	Perú	CATP	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S		S	S	S	N	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Forma del instrumento		Preámbulo					Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b
Trabajadores	Polonia	Solidarnosc	S	R	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Portugal	CGTP-IN	S	O	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Federación de Rusia	FNPR	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S			S	S	S	S	S	S	N	S	S	N
Trabajadores	Senegal	CNTS	S	R	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Senegal	SNTMMS	S	C-R	S	S	S	S		S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Serbia	CATUS	S	R	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Somalia	FESTU	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	CCOO	S	C-R	N	N	N	N	S	S	N	N	S	S		O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	UGT	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S		S	S	O	O					O		
Trabajadores	Sudán	SWTUF	S	C	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Togo	CNTT	S	C-R	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S
Trabajadores	Turquía	HAK-IS	S	C	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	N	N	N
Trabajadores	Reino Unido	TUC	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S		S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S
Trabajadores	Reino Unido	Unite	S	C	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Europa	CES	S	O	O	S	O	S	O	O	S	S	S	O	O	S	O	S	N	N	O	O	O	O	O	O	N	N
Trabajadores	Mundo	CSI	S	R	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S

## Marco regulatorio para aprendizajes de calidad

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Trabajadores	Argentina	APA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Argentina	CGT-RA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Argentina	UOCRA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Australia	ACTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Austria	BAK, ÖGB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Brasil	CUT	S	O	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Burkina Faso	CNTB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Canadá	CLC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Canadá	Unifor	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Chequia	CMKOS			O			O	O	O	O	N	S	O	S	S	S	S	O	O	S	S	S		S	S	S
Trabajadores	Estonia	EAKL	N	N	N	N	N	N		N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Francia	CGT	S	S	N	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S
Trabajadores	Francia	FO	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Francia	UNSA	S	S	S	S	S	S	O	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S
Trabajadores	Alemania	DGB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Grecia	GSEE	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Irlanda	ICTU	N	N	N		N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S
Trabajadores	Italia	CGIL, CISL, UIL	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Japón	JTUC-RENGO	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Letonia	LBAS	S	S	S	S	S	S	S	S	N		S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S
Trabajadores	Luxemburgo	OGBL	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	México	SME	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S
Trabajadores	Países Bajos	CNV, FNV	S	N	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Noruega	Unio	N	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S
Trabajadores	Perú	CATP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

**Marco regulatorio para aprendizajes de calidad**

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27
Trabajadores	Polonia	Solidarnosc	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Portugal	CGTP-IN	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Federación de Rusia	FNPR	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Trabajadores	Senegal	CNTS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Senegal	SNTMMS	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Serbia	CATUS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Somalia	FESTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	CCOO	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S
Trabajadores	España	UGT	S										S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Sudán	SWTUF	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Togo	CNTT	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S
Trabajadores	Turquía	HAK-IS	N	S	N	N	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Reino Unido	TUC	O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Reino Unido	Unite	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Europa	CES	N	N	N	N	N	N	N	O	O		S	O	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N	S	O	S
Trabajadores	Mundo	CSI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad										Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional				
			28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	
Trabajadores	Argentina	APA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Argentina	CGT-RA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Argentina	UOCRA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Australia	ACTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Austria	BAK, ÖGB	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Brasil	CUT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Burkina Faso	CNTB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Canadá	CLC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Canadá	Unifor	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Chequia	CMKOS	O	S	S	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Estonia	EAKL	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Francia	CGT	S	N	S	N	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	
Trabajadores	Francia	FO	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	
Trabajadores	Francia	UNSA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Alemania	DGB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Grecia	GSEE	N	N	S	N	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Irlanda	ICTU	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Italia	CGIL, CISL, UIL	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Japón	JTUC-RENGO	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Letonia	LBAS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Luxemburgo	OGBL	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	México	SME	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Países Bajos	CNV, FNV	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Noruega	Unio	S	S	S	N	S	N	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Perú	CATP	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional				
			28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e
Trabajadores	Polonia	Solidarnosc	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Portugal	CGTP-IN	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N
Trabajadores	Federación de Rusia	FNPR	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S
Trabajadores	Senegal	CNTS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Senegal	SNTMMS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Serbia	CATUS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Somalia	FESTU	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	CCOO	S	S	S	S	S		S	S	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N
Trabajadores	España	UGT	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Sudán	SWTUF	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N		S	S	S	S	S
Trabajadores	Togo	CNTT	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Turquía	HAK-IS	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Reino Unido	TUC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Reino Unido	Unite	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Europa	CES	N	S	S	N	N		N	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Mundo	CSI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional								Prácticas profesionales								
			34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Trabajadores	Argentina	APA	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Argentina	CGT-RA	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Argentina	UOCRA	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Australia	ACTU	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Austria	BAK, ÖGB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Brasil	CUT	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Burkina Faso	CNTB	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Canadá	CLC	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Canadá	Unifor	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S
Trabajadores	Chequia	CMKOS		S	O	N	O	N		N	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Estonia	EAKL	O	S	S	O	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Francia	CGT	S	S	S	N	S	O	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabajadores	Francia	FO	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Francia	UNSA	S	S	S		S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Alemania	DGB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Grecia	GSEE	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N
Trabajadores	Irlanda	ICTU	S	S	S	N	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Italia	CGIL, CISL, UIL	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Japón	JTUC-RENGO	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Letonia	LBAS		S	S		S	O		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Luxemburgo	OGBL	O	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	México	SME	S	S	S		S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Países Bajos	CNV, FNV	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Noruega	Unio	O	S	S	N	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabajadores	Perú	CATP	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Nombre del país	Abreviaturas	Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional								Prácticas profesionales								
			34f	34g	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Trabajadores	Polonia	Solidarnosc	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Portugal	CGTP-IN	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Federación de Rusia	FNPR	S	S	S	N	S	S	S	S		S	S	S	S	S	S	S	N
Trabajadores	Senegal	CNTS	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Senegal	SNTMMS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		S	S	S	S	S
Trabajadores	Serbia	CATUS	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Somalia	FESTU	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	CCOO		S	S		S	N	N	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	UGT		S	S		S	S	S	S	O	O	O	O	O	O	O	O	O
Trabajadores	Sudán	SWTUF	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Togo	CNTT	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Trabajadores	Turquía	HAK-IS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S
Trabajadores	Reino Unido	TUC	S	S	S		S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Reino Unido	Unite	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Europa	CES	O	S	S		O	N	O	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Mundo	CSI	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S

## Resumen de las respuestas

Gobiernos	Forma del instrumento		Preámbulo						Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c
Convenio		8																									
Recomendación		48																									
Convenio y recomendación		33																									
Sí	89		88	77	90	89	88	79	84	79	69	84	78	49	71	71	88	72	84	85	83	83	83	28	82	74	66
No	4		4	12	1	2	2	8	7	9	20	5	11	34	16	12	3	17	5	5	6	6	6	49	8	16	24
Otros	2	6	1	4	1	1	2	3	3	4	3	4	5	4	7	9	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>87</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>81</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>
Sin respuesta	1	1	3	3	4	4	4	6	2	4	4	3	2	9	2	4	2	4	5	3	4	3	3	15	3	3	3

Gobiernos	Marco regulatorio para aprendizajes de calidad																										
	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27		
Convenio																											
Recomendación																											
Convenio y recomendación																											
Sí	79	74	84	76	73	84	85	87	84	25	88	79	86	84	73	78	88	92	86	50	84	73	71	84	86		
No	13	15	5	13	14	4	5	4	7	50	1	9	3	6	13	8	1	0	3	30	7	12	12	5	4		
Otros	1	3	3	3	5	5	2	2	2	5	2	3	4	2	5	5	2	1	2	7	2	6	6	2	3		
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>80</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>91</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>93</b>		
Sin respuesta	3	4	4	4	4	3	4	3	3	16	5	5	3	4	5	5	5	3	5	9	3	5	7	5	3		

Gobiernos	Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional						
	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	34f	34g
Convenio																							
Recomendación																							
Convenio y recomendación																							
Sí	87	89	88	85	85	27	75	89	88	73	74	85	84	78	20	76	85	89	81	69	85	73	90
No	3	2	2	5	4	45	15	3	1	14	13	5	5	10	50	10	6	3	6	14	4	14	2
Otros	3	2	3	3	3	7	3	2	4	7	6	4	3	4	6	3	1	1	5	8	3	4	1
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>79</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>76</b>	<b>89</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>93</b>
Sin respuesta	3	3	3	3	4	17	3	2	3	2	3	2	4	4	20	7	4	3	4	5	4	5	3

Gobiernos	Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional						Prácticas profesionales								
	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Convenio															
Recomendación															
Convenio y recomendación															
Sí	88	19	87	76	71	66	83	77	84	62	67	86	85	85	29
No	2	52	4	10	16	20	4	6	4	19	14	1	2	2	42
Otros	2	3	1	5	4	5	5	4	1	6	6	1	1	1	10
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>92</b>	<b>74</b>	<b>92</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>87</b>	<b>89</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>81</b>
Sin respuesta	4	22	4	5	5	5	4	9	7	9	9	8	8	8	15

Empleadores	Forma del instrumento		Preámbulo						Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c
Convenio		0																									
Recomendación		13																									
Convenio y recomendación		1																									
Sí	12		12	6	13	8	13	6	4	5	4	6	6	1	5	8	12	7	7	10	10	8	10	0	7	7	5
No	4		2	8	0	8	1	7	12	10	11	9	9	13	10	6	3	7	6	5	4	6	4	11	8	8	10
Otros	0	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	0	0
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
Sin respuesta	0	1	1	1	1	0	1	2	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	3	0	1	1

Empleadores	Marco regulatorio para aprendizajes de calidad																										
	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27		
Convenio																											
Recomendación																											
Convenio y recomendación																											
Sí	7	6	7	6	6	11	12	12	11	3	8	10	5	7	4	4	8	9	7	2	9	7	6	11	13		
No	8	7	6	9	8	3	1	2	3	10	6	4	8	5	8	8	3	3	5	11	5	8	10	3	2		
Otros	0	3	3	1	2	1	1	1	1	0	1	2	2	3	2	2	4	3	3	1	2	0	0	1	1		
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>16</b>		
Sin respuesta	1	0	0	0	0	1	2	1	1	3	1	0	1	1	2	2	1	1	1	2	0	1	0	1	0		

Empleadores	Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional						
	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	34f	34g
Convenio																							
Recomendación																							
Convenio y recomendación																							
Sí	13	14	12	13	14	0	10	10	12	11	10	10	12	11	1	11	14	14	15	12	15	9	14
No	2	1	3	2	1	10	5	4	3	3	4	3	2	3	9	3	1	1	1	4	0	4	1
Otros	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	3	1
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
Sin respuesta	1	1	0	1	1	6	1	1	0	1	1	2	1	1	5	2	0	0	0	0	0	0	0

Empleadores	Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional						Prácticas profesionales								
	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i
Convenio															
Recomendación															
Convenio y recomendación															
Sí	15	1	13	12	9	9	6	4	6	3	3	7	8	6	1
No	0	9	2	4	4	5	5	7	3	8	7	3	3	4	8
Otros	1	0	1	0	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>
Sin respuesta	0	6	0	0	0	0	2	3	4	3	4	4	4	4	5

Trabajadores	Forma del instrumento		Preámbulo						Definiciones y ámbito de aplicación								Marco regulatorio para aprendizajes de calidad										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20a	20b	20c	20d	20e	21a	21b	21c
Convenio		8																									
Recomendación		20																									
Convenio y recomendación		10																									
Sí	41	0	39	39	39	40	39	38	38	18	38	38	37	8	38	14	40	36	37	33	34	33	33	5	33	29	30
No	0	0	1	2	1	1	1	1	0	23	3	2	2	27	1	19	1	4	3	1	1	3	3	26	3	10	9
Otros	0	3	1	0	1	0	0	2	3	0	0	0	2	3	2	5	0	1	1	6	5	4	4	4	5	0	0
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>39</b>	<b>39</b>
Sin respuesta	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	0	3	0	0	0	1	1	1	1	6	0	2	2

Trabajadores	Marco regulatorio para aprendizajes de calidad																										
	21d	21e	21f	21g	21h	21i	21j	21k	21l	21m	22	23	24a	24b	24c	24d	24e	24f	24g	24h	25a	25b	25c	26	27		
Convenio																											
Recomendación																											
Convenio y recomendación																											
Sí	32	31	33	32	30	35	34	34	33	25	41	36	41	40	40	40	39	40	41	37	40	35	37	40	41		
No	7	6	6	6	9	4	3	4	5	10	0	2	0	1	1	1	0	0	0	3	1	3	3	0	0		
Otros	1	1	1	0	0	1	2	2	2	0	0	3	0	0	0	0	2	1	0	0	0	2	1	1	0		
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>											
Sin respuesta	1	3	1	3	2	1	2	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0		

Trabajadores	Contrato de aprendizaje							Igualdad y diversidad en los aprendizajes de calidad									Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional						
	28	29a	29b	29c	29d	29e	30	31	32a	32b	32c	32d	32e	32f	32g	33	34a	34b	34c	34d	34e	34f	34g
Convenio																							
Recomendación																							
Convenio y recomendación																							
Sí	38	38	40	34	39	24	34	41	41	37	39	40	40	40	23	40	41	40	38	37	39	33	41
No	2	3	1	7	2	8	5	0	0	2	1	1	1	1	10	0	0	1	3	3	2	0	0
Otros	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>41</b>
Sin respuesta	0	0	0	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0	0	7	1	0	0	0	1	0	4	0

Trabajadores	Promoción de aprendizajes de calidad y cooperación internacional						Prácticas profesionales									
	34h	34i	35	36a	36b	36c	37a	37b	37c	37d	37e	37f	37g	37h	37i	
Convenio																
Recomendación																
Convenio y recomendación																
Sí	40	6	39	33	33	15	37	40	38	37	39	40	40	40	35	
No	0	26	0	4	4	23	0	0	1	1	1	0	0	0	5	
Otros	1	1	2	4	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	
<b>TOTAL DE REPUESTAS</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	
Sin respuesta	0	8	0	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	