

INFORME DE LA 45.ª REUNIÓN DEL COMITÉ DE FORMACIÓN SINDICAL

PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES 2025

CIF OIT
Centro Internacional de Formación

ACTRAV
Programa de Actividades para los Trabajadores

Informe de la 45.ª Reunión del Comité de Formación Sindical

del Centro Internacional de Formación de la OIT

2025

Este informe cubre las actividades del Programa de los Trabajadores del CIF-OIT durante 2025 y establece el programa de trabajo previsto para 2026.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN V

EL EQUIPO VI

1. LO MÁS DESTACADO DE 2025 1

2. EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES 20

3. PRINCIPALES LOGROS EN 2025 22

4. INFORME FIANANCIERO 24

5. PANORAMA DEL PROGRAMA BÁSICO 25

6. PROGRAMA EJECUTADO EN 2025 25

7. CUESTIONES DE ESTRATEGIA Y GOBERNANZA 32

8. ENFOQUE BIENAL: IMPACTO, PERTINENCIA Y COHERENCIA 33

9. PERSPECTIVAS PARA EL FUTURO 35

DECLARACIÓN E MISIÓN DE CIF-OIT ACTRAV

Nuestra misión es capacitar a los trabajadores y sus organizaciones mediante actividades innovadoras de formación y educación orientadas a las necesidades, con el fin de promover transiciones justas, la justicia social y el trabajo decente para todos.

Reforzamos los conocimientos, aptitudes y competencias de los trabajadores para forjar estrategias de transformación, y proporcionamos un espacio seguro y dinámico para el establecimiento de redes, la participación y la solidaridad.

INTRODUCCIÓN

El Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT (ACTRAV CIF-OIT) presenta este informe sobre sus actividades para 2025 ante la 45.ª reunión del Comité de Formación Sindical (CFS).

En 2025, el Programa entró en una fase de consolidación, que se desarrolló en el contexto del proceso de reforma en curso en toda la Organización Internacional del Trabajo, a medida que la Organización se adapta para seguir siendo eficaz en un entorno multilateral y financiero en constante evolución. En este contexto, el Programa siguió demostrando el valor añadido del modelo integrado de ACTRAV —que aúna la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT en Ginebra, la ingeniería y la infraestructura de formación del CIF-OIT en Turín y una red mundial de socios sindicales— a la hora de traducir las normas de la OIT y las prioridades estratégicas de ACTRAV en un apoyo concreto al fortalecimiento de capacidades para las organizaciones de trabajadores de todo el mundo.

Detrás de cada cifra de este informe —cada curso impartido, cada plan de acción elaborado, cada líder sindical que ha salido de una de nuestras academias con más confianza y mejor preparado— se esconde una sencilla convicción que sigue guiando nuestra labor: la educación es una de las herramientas más poderosas con las que cuentan los sindicatos para defender los derechos de los trabajadores, promover la justicia social y construir un futuro del trabajo que no deje a nadie atrás.

El año también se caracterizó por la llegada del Sr. Oliver Roepke como nuevo director de la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT. Su amplia experiencia en la dirección sindical reforzará aún más el enfoque integrado de ACTRAV, y el Programa espera seguir fortaleciendo la cooperación entre Ginebra y Turín bajo su dirección.

Partiendo de este modelo integrado, el Programa puso en marcha en 2025 una cartera diversa y geográficamente equilibrada de Academias mundiales para trabajadores, Academias regionales, Academias transversales y actividades basadas en alianzas, con las que se llegó a cerca de 2000 representantes de los trabajadores de todas las regiones.

El año 2025 supuso un gran desafío para el movimiento sindical. La digitalización y la inteligencia artificial siguieron transformando los empleos y la representación. La agenda climática se aceleró, pasando de los debates sobre políticas nacionales a la COP30 y a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. La desigualdad salarial, la economía informal y el empleo precario siguieron siendo una realidad cotidiana para millones de trabajadores. A lo largo de todo este proceso, nuestro Programa no solo ha pretendido responder a estos cambios, sino también dotar a los sindicatos de los medios necesarios para anticiparse a ellos, organizarse en torno a ellos y convertirlos en oportunidades de renovación y solidaridad.

Este informe también analiza, por primera vez, el desempeño del Programa a lo largo de todo el bienio 2024-2025, basándose en la evaluación externa de sus actividades de formación para evaluar su pertinencia, coherencia e impacto, así como para establecer las orientaciones que guiarán al Programa de cara al bienio 2026-2027.

Vera dos Santos Costa
Jefa del Programa de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), CIF-OIT

EL EQUIPO

Detrás de cada resultado que se presenta en este informe hay un equipo pequeño y muy unido, cuya profesionalidad, creatividad y compromiso con la formación de los trabajadores hacen posible la labor de ACTRAV CIF-OIT.



EQUIPO DE ACTRAV CIF-OIT

En 2025, el equipo estaba compuesto por 4 Oficiales superiores de programas:

- Jiménez García, Jesús
- Toth Mucciacciaro, Evelin
- Mapalo, Rafael
- Chakanya, Naome

El equipo contó con el apoyo de:

- Ciot, Daniela – Asistente de programa
- Pellerino, Clelia – Asistente senior de actividades de formación
- Bertolino, Giulia – Asistente de actividades de formación
- Gaglia, Francesca – Asistente de actividades de formación
- Perrone, Claudia Emily – Asistente junior de actividades de formación

Directora del equipo:

- Dos Santos Costa, Vera – Directora del Programa

1. LO MÁS DESTACADO DE 2025

Algunas ideas sobre las actividades realizadas en 2025, que amplifican la innovación, la colaboración, la divulgación y el impacto.

Pensamiento del futuro para las «Cuatro transiciones»

CONVERTIR LAS CUATRO TRANSICIONES EN OPORTUNIDADES: LOS SINDICATOS IMPULSAN ESTRATEGIAS INTEGRADAS

En 2025, el programa ACTRAV CIF-OIT organizó la segunda edición de la Academia mundial para trabajadores sobre cómo abordar las transiciones, con el fin de fortalecer las capacidades de los sindicatos para gestionar y configurar las cuatro transiciones interrelacionadas: la transición digital, la relacionada con la inteligencia artificial (IA), la transición hacia la formalidad y las transiciones verdes y justas. Impartida en un formato mixto, basándose en la edición de 2024 y en armonía con el debate sobre la economía informal de la Conferencia internacional del trabajo (CIT) de la OIT de 2025, la formación dio prioridad a la transición hacia la formalidad, al tiempo que integraba las otras tres transiciones. El objetivo era capacitar a los participantes para que pudieran afrontar estas transiciones de forma simultánea y desarrollar estrategias para adaptarse, anticiparse e innovar (**Innovación**).

La Academia aplicó un marco de aprendizaje basado en las competencias centrado en las habilidades transformadoras, transversales y transferibles. Los participantes fueron más allá de la mera adquisición de conocimientos para desarrollar la capacidad de anticiparse al cambio, influir en las políticas e impulsar la innovación. El enfoque en tres fases —aprendizaje en línea, participación presencial y seguimiento tras la CIT— creó un ecosistema de aprendizaje continuo que mantuvo el impulso y apoyó la implementación de las hojas de ruta de los participantes.

La Academia implementó un modelo pedagógico que relaciona las cuatro transiciones como fuerzas interrelacionadas que requieren respuestas sindicales integradas y holísticas. Aplicó metodologías de prospectiva, análisis de perspectivas, elaboración de escenarios, simulaciones, sprints de diseño y ejercicios de pensamiento del futuro para plasmar lo aprendido en acciones concretas. Impartido en un formato multilingüe (inglés, francés, español y árabe) y ajustado a la prioridad de ACTRAV relativa a «Los sindicatos en transformación», este enfoque garantizó un aprendizaje experiencial, colaborativo y orientado a la acción. Este modelo supuso un reto para los sindicatos a la hora de replantearse, rediseñar y adaptar sus estrategias al futuro en un mundo del trabajo en rápida evolución, fortaleciendo su capacidad para hacer frente a la complejidad mediante enfoques integrados.

La Academia generó productos concretos en materia de innovación y productos de conocimiento. El «Diario Mis cuatro transiciones» sirvió de guía a los participantes para plasmar sus percepciones, identificar oportunidades y elaborar progresivamente planes de acción, tendiendo así un puente entre el aprendizaje y la puesta en ejecución. El programa también recopiló un conjunto de prácticas sindicales, lecciones aprendidas y enfoques políticos extraídos de diversas experiencias nacionales: los participantes de Azerbaiyán, Costa Rica, Marruecos, Níger, Togo, Túnez y Zimbabue compartieron los procesos nacionales de formalización, las estrategias y la participación sindical, sentando así las bases para su reproducción y adaptación (**Alcance, impacto**).

Los participantes consiguieron resultados tangibles mediante la elaboración de estrategias de desarrollo sindical y planes de acción que integraban la formalización con las transiciones digital, de IA y ecológica. Fortalecieron su capacidad para participar con los responsables políticos, promover procesos de formalización inclusivos, influir en las reformas de la protección social y abordar retos como la gestión algorítmica y el trabajo en plataformas. Mejoraron su capacidad para explicar la interrelación entre las cuatro transiciones y para aprovechar las sinergias entre ellas de forma coherente. El seminario web de seguimiento apoyó a los participantes para que integraran los resultados de la CIT 2025 en sus planes estratégicos, lo que contribuyó a respaldar la implementación y el cambio organizativo.

La Academia generó lecciones fundamentales: abordar las transiciones de forma aislada limita su impacto, mientras que los enfoques integrados abren nuevas oportunidades para los trabajadores y sus organizaciones. El aprendizaje experiencial, colaborativo y orientado a la acción impulsa la innovación y mejora la pertinencia. Los sistemas de participación continua y seguimiento mantienen el impulso y aumentan la probabilidad de que se implementen los planes de acción. La Academia demostró que los sindicatos son más eficaces cuando cuentan con los conocimientos técnicos, la prospectiva, la capacidad de adaptación y la confianza necesarios para dar forma al futuro (**Impacto**). Reafirmó su papel como plataforma estratégica para transformar el aprendizaje en liderazgo, las ideas en acción y las transiciones en oportunidades, garantizando que estas transiciones fomenten la formalización, el trabajo decente, los principios justos y la justicia social.

El pensamiento del futuro en el contexto de ACTRAV CIF-OIT

La Academia Cuatro transiciones ilustra por qué ACTRAV CIF-OIT aborda la transformación digital, la inteligencia artificial, la formalidad laboral y las transiciones justas como un único ámbito estratégico, en lugar de como cuatro temas de formación independientes. Los sindicatos no experimentan estas transiciones de forma aislada, y un programa de formación que las abordara por separado reduciría su capacidad para actuar de manera coherente. La incorporación del pensamiento del futuro, el análisis de perspectivas y la elaboración de escenarios en el diseño de la Academia le permite servir a la prioridad general de ACTRAV —el apoyo a los «sindicatos en transformación»— de una manera verdaderamente integrada, en lugar de limitarse a ser un mero complemento.

Esta actividad pone de manifiesto, asimismo, el creciente énfasis que el Programa concede a la continuidad a lo largo del bienio: la edición de 2025 se basó deliberadamente en la de 2024, se ajustó a la Conferencia internacional del trabajo de 2025 y concluyó con un seminario web de seguimiento, en lugar de con una sesión final. Esa continuidad —de una edición de la Academia a la siguiente y de un evento de formación a una participación sostenida tras la formación— es precisamente el tipo de coherencia a nivel bienal que la evaluación externa identificó como una fortaleza que debe preservarse y que el CFS solicitó al Programa que reforzara.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para ver el vídeo elaborado para la *Academia global para trabajadores sobre cómo abordar la transición*.

Clic aquí

La promoción en acción: de la formación a la influencia de políticas

DE LA PROMOCIÓN A LA INFLUENCIA: LOS SINDICATOS, CONFIGURADORES Y ARTÍFICES DE LA AGENDA DE LA TRANSICIÓN JUSTA

El Seminario Regional de Promoción sobre Integración de la transición justa a través de plataformas nacionales y multinacionales tenía como objetivo fortalecer la defensa de la causa climática liderada por los trabajadores e impulsar la participación activa y la influencia de estos en los procesos globales relacionados con el clima y el desarrollo social.

El seminario se enmarcó en el apoyo continuo que, desde 2023, la Oficina de la OIT en El Cairo y el ACTRAV CIF-OIT han prestado a los sindicatos de Egipto, Marruecos y Túnez. Gracias a la colaboración con la ACTRAV CIF-OIT, la iniciativa amplió su alcance geográfico más allá del norte de África para incluir a participantes de Ghana, Nigeria, Irak y Jordania. Esta mayor participación en un formato híbrido, con 22 participantes, convirtió el seminario en una plataforma interregional dinámica para la colaboración, el aprendizaje entre iguales, la solidaridad, el intercambio de conocimientos y la promoción sindical coordinada en materia de transición justa y trabajo decente (**Colaboración**).

En un contexto de presiones climáticas cada vez más acentuadas y de un impulso creciente en torno a las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN) y a los debates sobre las transiciones ecológicas y justas, el seminario situó a los sindicatos como actores fundamentales y artífices de las políticas a la hora de garantizar que las políticas climáticas sean socialmente justas, se basen en los derechos y se centren en el trabajo decente.

Una de las principales fortalezas del seminario fue su enfoque pedagógico innovador y altamente participativo. Más allá de las presentaciones tradicionales a cargo de expertos, la actividad combinó aportaciones técnicas, el intercambio de experiencias entre iguales y el aprendizaje sobre la puesta en ejecución de acciones de transición justa, el trabajo en grupo, la reflexión estratégica, la promoción colaborativa y el diseño de iniciativas de captación. A lo largo de cuatro días intensos, los participantes analizaron los marcos normativos, intercambiaron experiencias nacionales y formularon conjuntamente vías de promoción y planes estratégicos de participación para contribuir a los debates y resultados en los procesos fundamentales a escala mundial, como la COP30 y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Cumbre de Doha), así como para darles forma. (**Innovación**).

Las vías de promoción se centraron en tres pilares temáticos estratégicos: Trabajo decente para todos en las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN) y en la COP30 y la Cumbre de Doha; la protección social como herramienta para una transición justa; y las transiciones justas: perspectivas en materia de comercio e inversión. El seminario generó productos de conocimiento tangibles, entre los que destacan un documento de posición sindical unificado y una estrategia de participación en los que se esbozan las prioridades coordinadas en materia de promoción y las vías prácticas de participación de cara a la COP30 y a la Cumbre de Doha, incluida la participación en los procesos regionales y nacionales, junto con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las instituciones internacionales (**Alcance, impacto**).

Un componente importante y especialmente satisfactorio fueron las sesiones específicas de intercambio y aprendizaje entre iguales sobre la puesta en ejecución de las acciones de transición justa. Los representantes sindicales presentaron experiencias prácticas, logros, retos, oportunidades y nuevas prácticas de sus respectivos países, lo que permitió a los participantes aprender directamente de las estrategias de organización, la participación en las políticas y los sistemas de diálogo social de los demás. Esto reforzó la

confianza, fortaleció la solidaridad interregional y puso de relieve el valor del aprendizaje Sur-Sur sostenible en el marco de los programas de ACTRAV.

El seminario fortaleció las capacidades técnicas y estratégicas de los participantes para involucrarse de forma más eficaz en los complejos debates sobre el clima mundial, la gobernanza ecológica y la transición justa, que tradicionalmente han estado dominados por gobiernos, empleadores y actores medioambientales y técnicos. Al traducir los complejos marcos climáticos a escala mundial en vías concretas de promoción sindical, la actividad también reforzó la cooperación interregional, la solidaridad entre los trabajadores y la acción coordinada en pro de transiciones climáticas socialmente justas.

De esta actividad se extrajeron varias lecciones. En primer lugar, las metodologías prácticas y colaborativas mejoraron considerablemente la participación de los participantes y su identificación con los resultados. En segundo lugar, el enfoque de aprendizaje iterativo —basado en actuaciones anteriores apoyadas por ACTRAV— resultó fundamental para mejorar la confianza y la capacidad de participación en la formulación de políticas de los sindicatos a lo largo del tiempo. En tercer lugar, la actividad reafirmó que las estrategias eficaces de transición justa deben integrar la igualdad de género, la inclusión de los jóvenes y los trabajadores vulnerables, así como sólidos sistemas de diálogo social, con el fin de garantizar que nadie se quede atrás.

Seguimiento de las actividades de promoción en el marco del programa ACTRAV CIF-OIT

Este seminario es un ejemplo de cómo el programa ha optado deliberadamente por la profundidad en lugar de la amplitud: en lugar de lanzar una nueva actividad en un nuevo país, el departamento ACTRAV CIF-OIT volvió a ponerse en contacto con los sindicatos a los que ya había apoyado desde 2023 y les preguntó qué necesitaban ahora para pasar de la formación a la influencia. Este enfoque de diseño iterativo y plurianual es fundamental para la forma en que el Programa concibe su objetivo de desarrollar las competencias de los sindicatos en materia de influencia en las políticas —un objetivo que no puede alcanzarse mediante un único evento de formación, por muy bien diseñado que esté—.

La ampliación del seminario, que pasa de tres países del norte de África a siete países de dos regiones, refleja asimismo la ambición más amplia del Programa de vincular el aprendizaje Sur-Sur con eventos de promoción a escala mundial, como la COP30 y la Cumbre de Doha, garantizando así que la labor regional de ACTRAV CIF-OIT contribuya directamente a las prioridades que el movimiento de los trabajadores persigue a nivel mundial.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para obtener más información sobre *La promoción en acción: de la formación a la influencia en las políticas*.

Clic aquí

Colaboración entre regiones

AFIANZAR LA TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL MEDIANTE SISTEMAS SÓLIDOS DE SST: PROMOCIÓN SINDICAL DEL TRABAJO DECENTE EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO

El curso mixto extendido «Transformación estructural en África: promover la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en las cadenas de suministro» se impartió a través de una fase a distancia multilingüe (inglés, francés y portugués) y contó con la participación de más de 100 personas en línea y 26 de forma presencial, garantizando la diversidad regional y la paridad de género.

Partiendo de la edición de 2024, el curso aplicó un enfoque iterativo y de mejora continua, integrando sesiones sobre el fortalecimiento de la negociación colectiva sindical en materia de SST en las cadenas de suministro, estrategias de promoción y herramientas de negociación sectorial. Replanteó la transformación estructural mediante la mejora de la calidad del empleo y de los sistemas de SST, al tiempo que abordó los riesgos emergentes vinculados a la digitalización, el cambio tecnológico y la inteligencia artificial (IA), así como las oportunidades para impulsar la adopción, la regulación y la gobernanza éticas del cambio digital y tecnológico en relación con la SST. De este modo, dotó a los sindicatos de los medios necesarios para responder de forma proactiva a un mundo del trabajo en constante evolución.

La formación híbrida aplicó métodos pedagógicos innovadores y participativos —pensamiento del futuro, elaboración de escenarios y juegos de rol— para fortalecer la capacidad de los sindicatos para actuar, anticiparse e innovar en materia de SST (**Innovación**). Los participantes señalaron que la seguridad y la salud en el trabajo (SST) es un motor de la transformación estructural inclusiva, que impulsa la productividad y la formalización, haciendo hincapié en el uso de las normas de la OIT y la negociación colectiva para abordar la informalidad, los sectores de alto riesgo y las vulnerabilidades que afectan a las mujeres, los jóvenes y los trabajadores en situaciones de empleo precario. Los participantes definieron prioridades concretas en materia de promoción, entre las que se incluye la integración de la SST en los marcos regionales de comercio e inversión —como la Zona de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA)— y en los capítulos laborales de los acuerdos comerciales, como parte de la transformación estructural.

El curso adoptó un enfoque interregional África-Asia-Pacífico durante la fase a distancia, creando así una plataforma dinámica para el aprendizaje Sur-Sur. Los participantes intercambiaron estrategias, prácticas innovadoras y respuestas políticas, lo que fortaleció la solidaridad interregional y facilitó la adaptación de soluciones contrastadas en todas las regiones en materia de gobernanza de las cadenas de suministro y los procesos de transición justa (**Colaboración**).



La fase presencial permitió profundizar en el aprendizaje mediante una participación basada en la experiencia y la práctica, así como mediante un enfoque centrado en los sindicatos. Se aprendieron lecciones y se identificaron acciones transformadoras colectivas, innovadoras y prácticas a partir de iniciativas sindicales exitosas en materia de SST en las cadenas de suministro de toda África, en particular de Namibia, Madagascar, Costa de Marfil, Mauricio, Zimbabue y de la Confederación Sindical de África Oriental (EATUC). El intercambio entre iguales con trabajadores del sector pesquero de Namibia dio lugar a modelos de actuación probados, lo que generó soluciones prácticas y transferibles.

La colaboración con la Oficina de la OIT para Namibia y Zimbabue y con el experto en SST de la OIT en Pretoria aportó sólidas competencias regionales. La participación de los funcionarios del Gobierno de Namibia también dio lugar a resultados tangibles, lo que puso de manifiesto el papel del diálogo social en el desarrollo de un nuevo modelo normativo en materia de SST, ofreciendo así buenas prácticas reproducibles.

La visita de estudio a NamibMills constituyó una experiencia de aprendizaje de gran repercusión, que permitió plasmar la teoría en la práctica y dar lugar a reivindicaciones sindicales concretas en materia de automatización, SST, bienestar de los trabajadores, salarios vitales y diálogo social. Esto dio lugar a herramientas prácticas de promoción y negociación para la participación en el lugar de trabajo y sectorial, en las que se destacaba el valor del aprendizaje experiencial, la colaboración interinstitucional y las respuestas al cambio tecnológico centradas en los trabajadores (**Alcance, impacto**).

En general, el programa tradujo los complejos retos de la transformación estructural en estrategias sindicales prácticas, lo que permitió a los participantes convertirse en agentes activos que impulsan la seguridad en los lugares de trabajo y el trabajo decente en las cadenas de suministro. También reafirmó que la transformación estructural debe basarse en sistemas sólidos de SST, respaldados por el diálogo social, la negociación colectiva y un liderazgo sindical proactivo.

La colaboración interregional en el contexto de ACTRAV CIF-OIT

Lo que distingue a este curso a distancia de una academia regional convencional es que conecta deliberadamente África y Asia-Pacífico en una única fase a distancia. Esto refleja la convicción de ACTRAV CIF-OIT de que la transformación estructural y los riesgos que conlleva en materia de SST no se limitan a una sola región, y de que el objetivo de colaboración del Programa se cumple mejor cuando los sindicalistas intercambian experiencias entre continentes, en lugar de limitarse a hacerlo únicamente dentro de cada uno de ellos.

El curso también pone de manifiesto la colaboración que se desarrolla en un segundo nivel, entre ACTRAV CIF-OIT y las estructuras de la OIT sobre el terreno: las alianzas con las oficinas de la OIT en Namibia y Zimbabue, el experto en SST de la OIT en Pretoria y el Gobierno de Namibia han dado lugar a un modelo normativo de SST elaborado conjuntamente que el Programa puede ofrecer ahora como una práctica reproducible en otros lugares —un ejemplo concreto del enfoque integrado de ACTRAV que conecta Ginebra, Turín y el terreno—.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para obtener más información sobre *Afianzar la transformación estructural mediante sistemas SST sólidos de seguridad y salud en el trabajo: los sindicatos impulsan el trabajo decente en las cadenas de suministro*.

Clic aquí

Aprendizaje entre iguales para facilitadores en línea

REFORZAR LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE LA INNOVACIÓN DIGITAL

El futuro de la formación de los trabajadores no depende únicamente de la tecnología

El futuro de la formación de los trabajadores no vendrá determinado únicamente por la tecnología. Dependerá de si los sindicatos cuentan con las personas, la confianza y las redes necesarias para utilizar la tecnología de forma que se fortalezca la organización, la representación y la solidaridad.

En 2025, el Programa para los Trabajadores invirtió en sentar esos cimientos mediante un itinerario de aprendizaje interconectado que reunía tres iniciativas complementarias: la «Formación avanzada de formadores y facilitadores sindicales en línea», el programa de seguimiento «Capacitación de formadores sindicales para lanzar la formación digital destinada a la formación de los trabajadores» y «Union CoLab», una comunidad de prácticas en línea. En conjunto, estas actividades siguieron una progresión clara: la primera sirvió para desarrollar competencias, la segunda para fomentar la confianza y la preparación, y la tercera —Union CoLab— permitió continuar con el aprendizaje (**Innovación**).

El objetivo no era la puesta en marcha inmediata de programas de aprendizaje en línea. Más bien, se trataba de dotar a los sindicatos de la capacidad, los recursos y las redes de apoyo necesarios para diseñar, gestionar y, en última instancia, dirigir sus propias iniciativas de formación digital.

Los resultados fueron significativos. Más de 40 formadores sindicales mejoraron sus competencias en el diseño, la dinamización y la gestión de la formación en línea. Los participantes procedían de 13 países de Asia y el Pacífico, lo que contribuyó a fortalecer la cooperación regional y el intercambio Sur-Sur. Además, las mujeres representaban aproximadamente el 55 por ciento de los participantes en ambos programas de formación. Se elaboraron cuatro programas formativos sobre los derechos de los trabajadores, la negociación colectiva, la protección social y la prevención de la violencia y el acoso, y los participantes crearon cuatro prototipos de cursos basados en Moodle y adquirieron experiencia práctica en la gestión de entornos de aprendizaje en línea. Union CoLab involucró a más de 300 sindicalistas a través del aprendizaje entre iguales, la colaboración y el intercambio de conocimientos, y los participantes manifestaron haber adquirido mayor confianza en el diseño instruccional, los sistemas de gestión del aprendizaje y el uso práctico de la inteligencia artificial. El programa de formación de formadores y facilitadores sindicales en línea obtuvo una puntuación global de satisfacción de 4,65 sobre 5 (**Alcance, impacto**).

Sin embargo, el logro más importante no fue el número de participantes que se formaron ni los cursos impartidos. Se trató del surgimiento de una comunidad cada vez mayor de formadores sindicales mejor preparados para impulsar el aprendizaje digital en el seno de sus propias organizaciones.

Una característica distintiva del programa fue su énfasis en la participación y la aplicación práctica. Los participantes diseñaron planes de estudios, desarrollaron cursos piloto, probaron actividades de aprendizaje e intercambiaron experiencias con otros sindicalistas de toda la región. Examinaron cómo la inteligencia artificial puede apoyar el diseño de cursos, el desarrollo de contenidos, la traducción, la elaboración de evaluaciones y la participación de los alumnos, al tiempo que evaluaban de forma crítica la calidad y la fiabilidad de los productos generados por la inteligencia artificial. La accesibilidad siguió siendo una prioridad a lo largo de todo el proceso, y se animó a los participantes a crear recursos de aprendizaje adecuados para dispositivos móviles, entornos con ancho de banda reducido, contextos multilingües y grupos de trabajadores diversos.

El programa también puso de manifiesto el valor de la continuidad. En lugar de considerar la formación como una acción puntual, se creó un proceso mediante el cual se pudiera reforzar, aplicar y mantener el aprendizaje. Los participantes se llevaron no solo nuevas competencias, sino también recursos prácticos, prototipos de cursos y vínculos permanentes con una comunidad de práctica regional. A través de Union CoLab, los formadores sindicales siguen intercambiando experiencias, apoyándose mutuamente y colaborando para hacer frente a retos comunes.

Estos avances significan que los sindicatos participantes están cada vez más preparados para integrar el aprendizaje en línea en sus estrategias educativas. Aunque se prevé que la implementación comience en 2026, muchas de las condiciones necesarias para el éxito ya están dadas. La siguiente fase se centrará en ayudar a los sindicatos a convertir esa disposición en acciones concretas. Un elemento habilitador será eCampusExt, la plataforma de aprendizaje del CIF-OIT basada en Moodle, que ofrece a los sindicatos un entorno listo para usar en el que impartir cursos, gestionar a los alumnos y apoyar la colaboración en línea. Los cursos prototipo desarrollados durante el programa pueden adaptarse, ponerse a prueba y ampliarse a través de la plataforma, mientras que Union CoLab seguirá favoreciendo el aprendizaje entre iguales y la cooperación regional.

La experiencia de 2025 demostró que fortalecer la formación de los trabajadores no consiste simplemente en introducir nuevas tecnologías: se trata de invertir en formadores, instituciones y redes que sean elementos habilitadores para que los sindicatos aprendan, innoven y respondan a los retos del futuro (**Impacto**). El verdadero valor de estas inversiones se pondrá de manifiesto a medida que los sindicatos participantes empiecen a poner en práctica lo aprendido y a crear nuevas oportunidades de formación que lleguen a los trabajadores de toda la región y les ayuden a crecer profesionalmente.

Aprendizaje entre iguales en el contexto de ACTRAV CIF-OIT

Esta estrategia refleja una decisión deliberada de desarrollar capacidades antes de buscar la ampliación: en lugar de ofrecer cursos a distancia de forma inmediata, el programa dedicó un ciclo completo a preparar a los formadores que se encargarán de impartirlos más adelante. Esa secuencia —primero las competencias, luego la confianza y, por último, una comunidad de práctica duradera— es lo que permite que el aprendizaje entre iguales a través de Union CoLab siga generando valor mucho después de que finalice la formación formal, lo que contribuye directamente al objetivo del programa de impulsar la transformación sindical desde dentro.

Asimismo, responde directamente a una conclusión concreta que se desprende de la evaluación externa efectuada para el bienio de 2024, en la que se identificó la enseñanza a distancia como un área cuyo alcance aún ofrecía potencial de crecimiento. En lugar de limitarse a aumentar el número de plazas en línea, el programa optó por fortalecer en primer lugar la capacidad de los formadores que aportan credibilidad a la formación a distancia, lo que constituye una respuesta más duradera a esa misma recomendación.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para consultar los materiales elaborados para *Fortalecer la formación de los trabajadores a través de la innovación digital*.

Clic aquí

ACADEMIA MUNDIAL DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación sindical sigue siendo uno de los instrumentos más eficaces para fortalecer las organizaciones de trabajadores, promover la participación democrática y dar respuesta a las profundas transformaciones que están reconfigurando el mundo del trabajo. Partiendo de los resultados del Simposio Mundial de Trabajadores sobre Nuevos enfoques para la formación de los trabajadores con vistas a la revitalización sindical, ACTRAV CIF-OIT lanzó la edición de 2025 de la Academia mundial de los trabajadores sobre la formación de los trabajadores, que reunió a formadores y facilitadores sindicales de todo el mundo para examinar enfoques innovadores en materia de aprendizaje, desarrollo del liderazgo y renovación organizativa.

La Academia combinó una fase a distancia de cuatro semanas, en la que participaron 100 personas, con un taller intensivo presencial en Turín al que asistieron 25 participantes seleccionados en función de su compromiso y desempeño durante la fase a distancia. Los participantes representaban a organizaciones sindicales de África, Asia, los Estados Árabes, América Latina y el Caribe, lo que dio lugar a una comunidad de aprendizaje mundial muy diversificada dedicada a fortalecer la formación de los trabajadores y su contribución a la revitalización sindical (**Alcance**).

El programa examinó cómo la formación sindical puede servir como herramienta estratégica para la organización, la negociación colectiva, el desarrollo del liderazgo y la transformación institucional. Los participantes analizaron los nuevos retos a los que se enfrentan los trabajadores y los sindicatos, entre ellos la digitalización, el empleo informal, la desigualdad de género, la transición climática y la evolución de las formas de trabajo, al tiempo que reflexionaron sobre cómo la educación puede fortalecer la acción colectiva y aumentar la pertinencia de los sindicatos en unos mercados de trabajo en rápida evolución.

Una característica distintiva de la Academia era su firme apuesta por la innovación pedagógica. Los participantes trabajaron con el modelo ADDIE para el diseño de programas eficaces de formación sindical y experimentaron con una amplia gama de metodologías centradas en el alumno, entre las que se incluyen la narración de historias, los juegos de rol, las simulaciones, el aprendizaje basado en casos, el intercambio entre compañeros y el microaprendizaje. Estos enfoques permitieron a los participantes vincular la teoría con la práctica, fomentar la reflexión crítica y diseñar experiencias de aprendizaje basadas en los retos a los que se enfrentan los trabajadores en la vida real (**Innovación**).

La Academia también animó a los participantes a examinar las oportunidades y las limitaciones de las herramientas digitales y la inteligencia artificial en el ámbito de la formación sindical, al tiempo que hizo hincapié en la importancia de la accesibilidad, la inclusión y la adaptación al contexto. Se prestó especial atención al uso estratégico de la evaluación, no solo como sistema para medir los resultados del aprendizaje, sino también como herramienta para el aprendizaje organizativo, la mejora continua y una acción sindical más sólida.

La fase residencial en Turín permitió poner en práctica lo aprendido. Los participantes impartieron sesiones formativas, pusieron a prueba metodologías innovadoras, diseñaron conjuntamente actividades educativas e intercambiaron experiencias de sus respectivas organizaciones. La Academia consolidó aún más la Red mundial de formadores y facilitadores sindicales, creando nuevas oportunidades para el aprendizaje entre iguales, la cooperación y el intercambio de prácticas educativas innovadoras entre las distintas regiones.

La retroalimentación de los participantes puso de relieve la pertinencia del programa, la calidad de la facilitación y la aplicabilidad de las herramientas adquiridas. Muchos participantes afirmaron tener una mayor confianza en su capacidad para diseñar, impartir y evaluar programas de formación sindical, así como para integrar enfoques más participativos y estratégicos en sus organizaciones (**Impacto**).

Al vincular la innovación educativa con la estrategia sindical, la Academia contribuyó a reposicionar la formación de los trabajadores como motor fundamental de la renovación sindical. La iniciativa fortaleció la capacidad de los formadores sindicales para diseñar programas de formación eficaces y reforzó el papel de la educación como catalizador de la organización, el desarrollo del liderazgo y la transformación institucional sostenible.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para ver el vídeo elaborado para la *Academia mundial de los trabajadores sobre la formación de los trabajadores*.



Clic aquí

Colaboración en el aprendizaje para lograr salarios decentes

FORTALECER LOS SINDICATOS MEDIANTE LAS ALIANZAS: COLABORACIÓN ENTRE ACTRAV CIF-OIT Y JILAF EN MATERIA DE SALARIOS JUSTOS Y RELACIONES LABORALES

Cuando los salarios quedan relegados, el poder de negociación cobra más importancia que nunca

En toda la región de Asia y el Pacífico, los sindicatos se enfrentan a un mundo del trabajo en constante evolución, marcado por la desigualdad salarial, las presiones de las cadenas de suministro, los cambios tecnológicos, la economía informal y las nuevas formas de empleo. En este contexto, los salarios justos no se garantizan únicamente mediante reivindicaciones. Requieren pruebas, estrategia, poder de negociación colectiva e instituciones sólidas capaces de defender los intereses de los trabajadores.

En este contexto, la colaboración de larga data entre el Programa para los Trabajadores del (ACTRAV) del CIF-OIT y la Fundación Internacional del Trabajo de Japón (JILAF) dio lugar al programa híbrido de 2025 titulado Seguridad en el empleo y relaciones laborales: impulsar salarios justos, condiciones de trabajo seguras y empleos decentes a través de un diálogo social dinámico y la negociación colectiva. Mediante la combinación de la formación en línea con una fase presencial en Bangkok, el programa reunió a líderes sindicales y profesionales de toda Asia y el Pacífico para examinar el modo en que los sindicatos pueden fortalecer sus respuestas ante algunos de los retos más acuciantes a los que se enfrentan los trabajadores en la actualidad (**Colaboración**).

Y lo que es más importante, el programa puso de manifiesto el valor de las alianzas como herramienta para el desarrollo sindical. La colaboración entre ACTRAV CIF-OIT y el JILAF aúna fortalezas complementarias. ACTRAV aporta las normas de la OIT, metodologías de formación de los trabajadores y plataformas regionales de aprendizaje. JILAF aporta su experiencia práctica en materia de participación en el lugar de trabajo, cooperación sindical, sistemas de seguimiento y solidaridad regional. Juntos, contribuyen a vincular las normas internacionales del trabajo y los debates políticos con las realidades de la organización, la negociación colectiva y la promoción sobre el terreno.

El programa se centró en cuestiones que definen cada vez más la agenda sindical: salarios vitales, sistemas de fijación salarial, negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, diligencia debida en derechos humanos (DDDH) y trabajo decente en las cadenas de suministro. Aunque suelen tratarse por separado, estas cuestiones están estrechamente relacionadas entre sí. Para garantizar salarios justos, lugares de trabajo seguros y un empleo estable, es necesario que los sindicatos se involucren simultáneamente en los ámbitos de los sistemas de negociación colectiva, la supervisión de los lugares de trabajo, las políticas públicas y la rendición de cuentas de las empresas.

La fase en línea proporcionó a los participantes un fundamento común sobre los salarios vitales, la productividad, los sistemas de fijación salarial, la desigualdad salarial de género, la negociación colectiva y el impacto de la digitalización en las relaciones laborales. A continuación, la fase presencial pasó del análisis a la aplicación. A través de simulaciones, talleres técnicos, «world cafés», recorridos por galerías y el «Hackathon» sobre salarios y SST, los participantes analizaron retos reales del lugar de trabajo, probaron estrategias de negociación y desarrollaron soluciones que podrían adaptarse a sus propias organizaciones y sectores (**Innovación**).

Una característica distintiva del programa fue su especial énfasis en la acción sindical basada en pruebas. Los participantes examinaron cómo los datos sobre el mercado de trabajo, las estadísticas salariales, las herramientas digitales y los sistemas de supervisión del lugar de trabajo pueden fortalecer las posiciones negociadoras y apoyar una promoción más creíble. Se prestó especial atención a la defensa de los derechos humanos en el ámbito laboral (DDDH), un área cada vez más importante para los sindicatos que operan en el marco de las cadenas de suministro globales. Basándose en la experiencia práctica de JILAF, los participantes analizaron cómo pueden utilizarse los marcos de diligencia debida para identificar los riesgos en el lugar de trabajo, controlar el cumplimiento normativo y apoyar campañas en favor de salarios justos y mejores condiciones laborales.

El programa arrojó resultados que trascendieron el ámbito educativo. Los participantes mejoraron su capacidad para analizar las políticas salariales, interpretar las tendencias del mercado de trabajo y relacionar las reivindicaciones salariales con la productividad, el coste de la vida y la distribución equitativa. Profundizaron en su comprensión de cómo la negociación colectiva y el diálogo social pueden utilizarse para mejorar los salarios, las condiciones de trabajo y la seguridad en el empleo. Paralelamente, elaboraron planes de acción de regreso diseñados para plasmar lo aprendido en actividades de seguimiento concretas, entre las que se incluyen iniciativas de promoción salarial, estrategias de negociación colectiva, participación en el desarrollo de los recursos humanos y DDDH, supervisión del lugar de trabajo e iniciativas de rendición de cuentas en la cadena de suministro (**Alcance, impacto**).

La diversidad de los participantes enriqueció aún más el proceso de aprendizaje. Representantes de centrales sindicales nacionales, sindicatos sectoriales, organizaciones juveniles, comités de mujeres y altos cargos sindicales intercambiaron experiencias, compararon enfoques y establecieron relaciones entre distintos países y sectores. Esto fortaleció la solidaridad regional y generó oportunidades para que el aprendizaje entre iguales se prolongara más allá del propio programa.

El verdadero valor de las alianzas se pondrá de manifiesto en los próximos años, a medida que los participantes apliquen estas herramientas en los procesos de negociación, las campañas salariales, las iniciativas de supervisión del lugar de trabajo y el compromiso en el desarrollo de recursos humanos (DDDH). La cooperación futura puede partir de este fundamento apoyando la puesta en ejecución de planes de reinserción laboral, fortaleciendo el intercambio regional sobre salarios vitales y la responsabilidad en la cadena de suministro, y desarrollando herramientas prácticas que ayuden a los sindicatos a responder a los nuevos retos.

Colaboración en el aprendizaje sobre seguridad y salud en el trabajo y salarios decentes: la perspectiva de ACTRAV CIF-OIT

Las alianzas con JILAF son importantes para el Programa no solo porque aportan recursos adicionales, sino también porque ofrecen un conjunto de fortalezas realmente complementarias: El arraigo de ACTRAV en las normas de la OIT y en la metodología de formación de los trabajadores, se une a la experiencia práctica de JILAF en materia de supervisión del lugar de trabajo y solidaridad regional. Esta combinación es la que hace posible que el curso lleve a los participantes del análisis de la política salarial a la prueba real de estrategias de negociación en un hackatón simulado: la colaboración como principio de diseño, no como un acuerdo de financiación.

Esta actividad pone de manifiesto, asimismo, la evolución de la agenda del Programa sobre salarios y SST a lo largo del bienio: la misma alianza institucional que apoyó el curso de 2024 sobre salarios y SST volvió en 2025 con un enfoque más específico en la diligencia debida en materia de derechos humanos en las cadenas de suministro, respondiendo directamente a las áreas donde los sindicatos señalaron que su poder de negociación era más débil.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para ver el vídeo elaborado para la *Academia mundial de los trabajadores sobre la formación de los trabajadores*.

Clic aquí

LOS SALARIOS VITALES Y LA FIJACIÓN DE SALARIOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LA OIT: EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Este curso regional, impartido íntegramente en línea del 3 al 28 de noviembre de 2025, reunió a 35 representantes sindicales de 16 países de América Latina y el Caribe con el fin de fortalecer su capacidad para promover salarios vitales a través del diálogo social y la negociación colectiva. Esta iniciativa respondía a la creciente preocupación por la reducción del poder adquisitivo, la persistente desigualdad salarial y la brecha cada vez mayor entre la productividad y el crecimiento salarial en la región.

Partiendo del marco renovado de la OIT sobre salarios vitales, adoptado en 2024, el curso proporcionó a los participantes una comprensión más profunda de los sistemas de fijación salarial, las normas internacionales del trabajo y las estrategias de negociación colectiva destinadas a promover la justicia salarial. Los participantes examinaron los vínculos entre los salarios vitales, los salarios mínimos, la productividad, el diálogo social y el desarrollo económico inclusivo, al tiempo que examinaron los retos actuales del mercado de trabajo que afectan a los trabajadores de toda la región.

Una característica distintiva del programa fue su combinación de análisis de políticas y acción sindical práctica. A través de seminarios web impartidos por expertos, casos prácticos regionales, actividades de aprendizaje colaborativo y simulaciones de negociación, los participantes intercambiaron experiencias sobre campañas salariales, innovaciones en materia de negociación colectiva y sistemas para la supervisión de los compromisos salariales. El formato en línea facilitó el aprendizaje entre iguales para los líderes sindicales, negociadores, asesores jurídicos e investigadores procedentes de contextos nacionales diversos, fomentando el intercambio de experiencias y buenas prácticas en todas las Américas (**Innovación, Colaboración**).

El curso culminó con la elaboración de planes de acción sindicales destinados a incorporar los principios del salario vital en los procesos de negociación colectiva y en las iniciativas de promoción de políticas. Los participantes fortalecieron su capacidad para elaborar propuestas de negociación basadas en datos empíricos, analizar datos salariales y participar de forma más eficaz en los procesos de diálogo social. La actividad también contribuyó a afianzar la cooperación regional entre las organizaciones sindicales firmemente comprometidas con la promoción de salarios justos, reduciendo la desigualdad y fomentando el trabajo decente (**Alcance, impacto**).

Las evaluaciones de los participantes destacaron la pertinencia del tema, la aplicabilidad práctica de la experiencia formativa y su valor directo para las prioridades sindicales y los programas de negociación colectiva. Mediante la combinación de conocimientos técnicos, análisis de políticas e instrumentos sindicales prácticos, el programa fortaleció la capacidad de los trabajadores para promover la justicia salarial y consolidó el papel del diálogo social como instrumento fundamental para lograr un desarrollo inclusivo y sostenible en las Américas.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para ver el vídeo elaborado para *Construir sindicatos más fuertes a través de las alianzas: colaboración entre ACTRAV CIF-OIT y JILAF en materia de salarios justos y relaciones laborales*.

Clic aquí

Estrategias postformación: cómo mantener la participación de la juventud

Enfoque en los productos de pertinencia estratégica

CONFERENCIA DE JÓVENES DEFENSORES DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA JUVENTUD

Organizada y llevada a cabo por ACTRAV CIF-OIT en el marco de la Academia de Jóvenes Defensores del Diálogo Social, con financiación de la UE, la conferencia de difusión —titulada «El papel de la juventud en el desarrollo estratégico de los sindicatos en la industria de la UE»— reunió a 30 jóvenes sindicalistas de las organizaciones afiliadas a industriAll Europe con el fin de consolidar, dar a conocer y difundir los resultados de un proceso de aprendizaje y acción de dos años de duración. Concebida como momento culminante de la Academia, la conferencia ofreció un espacio para hacer contactos, aprender de iguales e intercambiar buenas prácticas, lo que permitió a los participantes presentar los avances logrados gracias a estrategias nacionales inclusivas para los jóvenes, campañas digitales en favor de los derechos de los jóvenes en el ámbito laboral y ejemplos concretos de la participación de los jóvenes en el diálogo social (**Alcance**). Estaba dirigido principalmente a jóvenes líderes sindicales de las organizaciones afiliadas a industriAll Europe en la UE, así como a responsables sindicales y secciones juveniles que buscaran formas prácticas para fortalecer la participación, la representación y la influencia de los jóvenes en las relaciones laborales.

Su principal valor añadido radica en la calidad y la pertinencia estratégica de su producto fundamental: la Estrategia Europea de Juventud para industriAll Europe. Esta estrategia transforma los conocimientos, las prácticas y las reivindicaciones generadas a través de la Academia en una hoja de ruta política y organizativa concreta para el próximo periodo de mandato, con dos prioridades claras: fortalecer el Grupo de trabajo para la juventud de industriAll Europe y reforzar las secciones juveniles nacionales con el fin de aumentar la afiliación juvenil y dotar a los trabajadores jóvenes de una voz más firme (**Impacto**).

El aspecto innovador de la conferencia radicó en su combinación de desarrollo de capacidades, aplicación práctica, diálogo entre iguales y elaboración de políticas estratégicas: los jóvenes participantes no solo se formaron, sino que también recibieron apoyo para convertirse en cocreadores de un resultado a escala europea con verdadera pertinencia institucional (**Innovación**). Con un gran potencial de difusión a través de las 180 organizaciones afiliadas a industriAll Europe, la conferencia ofrece un modelo reproducible para convertir la formación de los jóvenes en una renovación sindical duradera, un diálogo social más inclusivo que incluya a los jóvenes y unos sindicatos más democráticos en la industria europea.


YOUTH STRATEGY
GRAPHIC RECORDING BY GIULIA RICCI
ITC 60
industriAll
Funded by the European Union
youth
EUROPEAN LEVEL
INDUSTRIALL CONGRESS - JUNE 2025
youth involvement in decision-making
YOUTH MEMBERSHIP NOW: AVERAGE 15,3%
INCREASE IT!
HOW?
FUTURE STRATEGY
NEXT 4 YEARS
STRENGTHENING YOUTH STRUCTURES
1. CO-CHAIRS OF YWG
RIGHT TO SPEAK IN THE EX. COMMITTEE
2. REGIONAL REPRESENTATION
DEMOCRATIC LEGITIMATION
3. YWG MEETING AHEAD OF EACH INDUSTRIALL EX. COMMITTEE
COMMON POSITION ON THE AGENDA
4. ADDRESS RELEVANT TOPICS FOR YOUTH
INDUSTRY · EMPLOYMENT
LIFE-LONG LEARNING
TWIN TRANSITION...
6. CAPACITY BUILDING ACTIVITIES
LEARN AND EXCHANGE
5. SUPPORT TO YWG IN DEVELOPING YOUTH DEMANDS
ALL MEANS ALL LEVELS
7. SEND DELEGATES TO OTHER TIA
STRUCTURE-EVENTS
8. YOUTH VOTING RIGHTS IN EX. COMMITTEE
CONGRESS 2029
BEST PRACTICES
IGBCE YOUTH
1 WORKS COUNCIL
2 REGIONAL COUNCIL
3 FEDERAL COUNCIL
4 NATIONAL COUNCIL
VOTING RIGHTS
YOUTH EDUCATION
PEER TO PEER APPROACH
POLITICAL EDUCATION
TRAINING CENTERS
PERSONAL DEVELOPMENT
YOUTH EVENTS
FS LI PETROL ENERGIE
REBRANDING THE UNION
THINK LIKE 'BRANDS'
BE PROACTIVE : ENGAGE
EMOTION + COMMUNICATION + EXPERIENCE
HUMAN CONNECTION
"PEOPLE JOIN IDEAS AND CAUSES NOT INSTITUTIONS!"
FIOM
CASE : SCHNELLECKE
REDUCE INEQUALITIES + PRECARIOUSNESS
IMPROVE WAGE + WORKING HOURS
PROMOTE TRAINING
COLLECTIVE BARGAINING
FSS METAROM PROJECT : 'COMPETITIVENESS IN SOCIAL DIALOGUE'
GOING DIGITAL
BUILDING STRONGER UNIONS
COLLECTIVE BARGAINING GUIDE
STUDY
ONLINE CAMPAIGN
TRAINING, EVALUATION CERTIFICATION
WORKSHOPS
NATIONAL LEVEL
1. ACTION PLAN: ANNUAL TARGETS AND RECRUITMENT STRATEGIES
2. STRENGTHENING OF YOUTH STRUCTURES: COMPANY, SECTORAL, NATIONAL LEVEL
3. RESOURCES FOR YOUTH CAMPAIGNS
4. SEATS WITH VOTING RIGHTS
5. MODERNIZE COMMUNICATION
groups' ideas
ONLINE MEETINGS
NEWSLETTERS
VIDEO + PODCASTS
INFORM
ACTING AT THE LOCAL LEVEL: COMMUNICATION AND TRAINING
CHANGE THE IMAGE OF THE UNION
TAKE THE FIRST STEP
RÔLE MODEL UNIONIST
BETTER REPRESENTATION OF THE WORK OF THE UNIONIST
SOCIAL MEDIA CAMPAIGN
STUDENTS INVOLVEMENT
NATIONAL EVENT
EXPAND OUTREACH
INVOLVING YOUNG UNIONISTS IN COLLECTIVE BARGAINING
'TRADE UNION SCHOOL'
INVOLVING THE YOUTH IN DECISION-MAKING
VOICES ARE HEARD
1. SOCIAL MEDIA CAMPAIGN
2. IN-PERSON MEETINGS (1 TO 1)
3. PETITION
LIVING WAGES
MOBILIZE PEOPLE
AI E-PLATFORM
LEGISLATIVE ADVICE ON SOCIAL DIALOGUE
TIA SIMULATION ACTIVITIES
UNDERSTAND PERSPECTIVES
WORKSHOPS DIGITAL TRANSITION
AWARENESS RAISING CAMPAIGN
TRANSITION ACROSS GENERATIONS
LEARN · EXCHANGE

Enfoque en la innovación

CURSO MAGISTRAL «TRABAJO DE CALIDAD PARA LOS JÓVENES»

Desarrollado e impartida por el CIF-OIT ACTRAV en colaboración con la CES, en el marco del proyecto «Youth4Future», financiado por la UE, el curso magistral «Trabajo de calidad para los jóvenes» es una innovadora experiencia de formación digital diseñada para informar, inspirar y movilizar a los jóvenes sindicalistas. A través de ocho dinámicas lecciones en vídeo, se examina el significado del trabajo de calidad para los jóvenes de hoy en día, abordando cuestiones como el empleo juvenil, la precariedad, la digitalización, la transición justa, el diálogo social, la negociación colectiva, las prácticas de calidad, la reducción de la jornada laboral, la democracia en el trabajo y la desregulación (**Innovación**). El curso magistral está dirigido principalmente a jóvenes líderes sindicales y a las secciones juveniles de las organizaciones afiliadas a la CES, aunque también resulta pertinente para organizadores, formadores y representantes de los trabajadores. Combina las perspectivas de los expertos con las opiniones y las experiencias vividas por jóvenes sindicalistas de toda Europa, lo que permite que cuestiones políticas complejas resulten accesibles, concretas y orientadas a la acción.

El curso magistral «Trabajo de calidad para los jóvenes» incluye ocho vídeos: Empleo juvenil: no se trata de nosotros, se trata del sistema; Transición digital: por qué no se trata solo de tecnología, sino de poder; Transición justa: un futuro verde debe beneficiar a las personas; Diálogo social: la negociación colectiva es poder; Prácticas de calidad: la experiencia real merece un salario real; Reducción de la jornada laboral: para abajo; Democracia en el trabajo: la lucha continúa; y Desregulación: menos derechos, más riesgo (para ti).

Su valor innovador radica tanto en el contenido como en el formato. Alejándose de la formación tradicional impartida en aulas o estudios, el Curso magistral adopta un enfoque de auténtico «edutenimiento», entre iguales y atractivo, en el que se recurre a historias, experiencias de la vida real y llamamientos a la acción prácticos para desarrollar los conocimientos, la confianza y la motivación. Albergado de forma gratuita en el eCampus del CIF-OIT, accesible desde cualquier dispositivo y apoyado por evaluaciones previas y posteriores al curso, una encuesta de satisfacción y credenciales digitales del CIF-OIT, ofrece una herramienta de formación escalable y sostenible que puede seguir prestando servicio al movimiento sindical más allá del ciclo de vida del proyecto (**Alcance, impacto**).

Con subtítulos en cinco idiomas y una gran pertinencia para las secciones juveniles sindicales nacionales y europeas, el Curso magistral presenta un gran potencial de difusión, reproducción y uso a largo plazo como recurso digital de referencia sobre el trabajo de calidad para los jóvenes y el diálogo social inclusivo. (Los enlaces a los vídeos solo se comparten a nivel interno; se puede mostrar un fragmento durante la reunión del CFS).

Plataformas colaborativas postformación en la estrategia de ACTRAV CIF-OIT

En conjunto, la conferencia y el curso magistral ofrecen dos formas distintas de responder a la misma pregunta: ¿cómo se sigue sacando partido a una inversión en formación de dos años una vez finalizado el proyecto? La Conferencia lo consigue al convertir a un grupo de participantes en coautores de una estrategia institucional que la propia industriAll Europe llevará a cabo; el Curso magistral lo consigue al convertir los contenidos formativos en un recurso digital permanente y de libre acceso. Ambas respuestas reflejan el cambio deliberado de ACTRAV CIF-OIT hacia estrategias de postformación como elemento central del diseño, y no como un aspecto secundario.

Esto refleja asimismo el compromiso específico del Programa con la juventud como prioridad transversal: en lugar de una única actividad dirigida a los jóvenes, en 2025 se organizó una conferencia de clausura y se creó un recurso digital independiente que, en conjunto, amplían el alcance del proyecto SDYouth, lanzado en 2024, mucho más allá de su cohorte original y del periodo de financiación de la UE.

Enfoques innovadores en materia de inclusión

LIDERAR EL CAMBIO: ACADEMIA SINDICAL SOBRE GÉNERO

Con el fin de fortalecer el liderazgo sindical en materia de igualdad de género y apoyar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, ACTRAV CIF-OIT y el Instituto Sindical Europeo (ETUI) lanzaron conjuntamente la iniciativa «Liderar el cambio: academia sindical sobre género. La iniciativa combinó una fase a distancia de dos semanas con un taller presencial en Turín y formaba parte de una estrategia más amplia destinada a ampliar la capacidad de los sindicatos en materia de igualdad de género mediante enfoques de formación innovadores y escalables (**Colaboración**).

La Academia reunió a 18 representantes sindicales de 11 países de Europa, el norte de África y Turquía, que representaban a una amplia variedad de centrales sindicales nacionales y organizaciones sectoriales. La diversidad de los participantes creó un entorno propicio para el aprendizaje entre iguales, el intercambio de experiencias y el diálogo interregional sobre los retos comunes a los que se enfrentan las trabajadoras y las organizaciones sindicales (**Alcance**).

Los participantes examinaron cuestiones fundamentales como las diferencias salariales por género, la violencia y el acoso en el trabajo, los riesgos psicosociales, la seguridad y la salud en el trabajo, la discriminación interseccional, el cambio climático y el liderazgo inclusivo. A través de talleres interactivos, ejercicios prácticos y actividades de aprendizaje colaborativo, desarrollaron estrategias para integrar la igualdad de género en la negociación colectiva, el diálogo social y la acción sindical. Se hizo especial hincapié en el fortalecimiento de las competencias de negociación, el análisis de las desigualdades de género y el desarrollo de respuestas prácticas a los retos del lugar de trabajo.

Una característica distintiva de la iniciativa fue su integración con el desarrollo de un MOOC multilingüe sobre la promoción de la igualdad de género en los sindicatos y el mundo del trabajo. Diseñado conjuntamente por el ETUI y ACTRAV CIF-OIT, este MOOC transforma los materiales didácticos, las herramientas y las experiencias de la Academia en un recurso digital accesible capaz de llegar a un público mucho más amplio de sindicalistas. De este modo, la Academia no solo sirvió como actividad formativa, sino también como laboratorio para desarrollar futuros recursos didácticos y consolidar una comunidad de práctica sostenible en materia de igualdad de género (**Innovación, impacto**).

Mediante la combinación del desarrollo del liderazgo, el aprendizaje entre iguales, las alianzas institucionales y la innovación digital, la iniciativa contribuyó a fortalecer la capacidad de los sindicatos para impulsar la igualdad de género, apoyar el liderazgo de las mujeres y promover lugares de trabajo y organizaciones más inclusivos.

La igualdad de género como laboratorio para el aprendizaje del futuro

La Academia de género ilustra la forma en que el Programa considera que un curso concreto es algo más que un evento puntual: al diseñar conjuntamente la Academia y el MOOC desde el principio, ACTRAV CIF-OIT se aseguró de que el mismo contenido elaborado para los 18 participantes en Turín llegara también a un público mucho más amplio a través de un recurso digital de acceso gratuito. Este mismo enfoque posterior a la formación se aplica en otros ámbitos de las actividades del Programa para 2025, que ya están disponibles y al servicio de su compromiso transversal con la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres.

La alianza de la Academia con el ETUI refleja, asimismo, un patrón más general a lo largo de 2025: varias de las actividades más relevantes del programa se llevaron a cabo conjuntamente con un socio, aportando cada uno de ellos competencias especializadas complementarias. En conjunto, ilustran cómo ACTRAV CIF-OIT vincula el Programa con un ecosistema más amplio de socios institucionales.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para acceder al MOOC *Promoción de la igualdad de género en los sindicatos y en el mundo del trabajo*.

Clic aquí

Diálogo social y negociación colectiva

CONFIGURAR LA IA A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL: CREAR ESPACIOS COMUNES PARA UN FUTURO DIGITAL JUSTO

¿Cómo podemos construir un futuro del trabajo con la inteligencia artificial que respete los derechos, proteja el empleo, impulse la innovación y beneficie a todos? Esta pregunta marcó la línea de actuación de la academia global para interlocutores sociales de 2025 sobre Configuración de la IA en el trabajo: empoderar a los interlocutores sociales para un futuro digital justo. A medida que la inteligencia artificial transforma rápidamente los lugares de trabajo, los mercados de trabajo y los modelos de negocio, las organizaciones de trabajadores y de empleadores se enfrentan a un reto común: garantizar que el cambio tecnológico favorezca el trabajo decente, la sostenibilidad y el crecimiento inclusivo, en lugar de agravar las desigualdades y la exclusión.

La Academia se creó partiendo de una premisa sencilla: la tecnología por sí sola no determinará el futuro del trabajo. La calidad del diálogo social, las alianzas y la cooperación desempeñarán un papel igualmente importante. Impartido mediante un enfoque de aprendizaje mixto que combinaba una fase a distancia y una Academia presencial en Turín, el programa reunió a 135 participantes de 64 países, en representación de aproximadamente 90 organizaciones de trabajadores y de empleadores. La participación fue bastante equilibrada en cuanto al género, lo que refleja el compromiso de la Academia con un diálogo inclusivo y una amplia representación (**Alcance, impacto**).

La Academia creó un proceso de aprendizaje conjunto dirigido a líderes sindicales, representantes de los empleadores, especialistas y profesionales que desean comprender y dar respuesta al creciente impacto de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo. Los participantes analizaron cómo la inteligencia artificial está transformando los empleos, las competencias, la gestión del lugar de trabajo, las relaciones laborales y las estrategias organizativas, además de examinar formas prácticas de influir en estos cambios a través del diálogo social. El programa siguió un avance claro: comprender el reto, establecer puntos en común y configurar soluciones de forma conjunta.

Una característica distintiva de la Academia era su diseño de aprendizaje bipartito. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores aprendieron juntas a lo largo de todo el programa, examinando conjuntamente las implicaciones de la inteligencia artificial para los trabajadores, las empresas y los mercados de trabajo. Esto creó un espacio para el diálogo, la confianza y la resolución colaborativa de problemas en torno a cuestiones que, a menudo, se abordan desde perspectivas distintas (**Colaboración**).

La Academia también introdujo un innovador itinerario de aprendizaje mixto que combina la adquisición de conocimientos en línea con el diálogo presencial y la aplicación práctica. A través de trabajos en grupo, debates sobre políticas, intercambios entre iguales y ejercicios colaborativos, los participantes llegaron a una visión común de los retos y oportunidades relacionados con la inteligencia artificial. Otra innovación fue el uso de metodologías de prospectiva y análisis de perspectivas: en lugar de centrarse únicamente en los

avances actuales, los participantes examinaron las tendencias emergentes y los escenarios futuros, lo que propició un cambio: pasar de reaccionar ante el cambio tecnológico a moldearlo activamente (**Innovación**).

El componente de Turín profundizó en estos conocimientos mediante sesiones sobre la gobernanza de la inteligencia artificial, las relaciones laborales, el desarrollo de competencias y la adaptación de la mano de obra. Una visita de estudio a CIM 4.0 permitió conocer de primera mano los sistemas de producción basados en la inteligencia artificial y las innovaciones en el lugar de trabajo, lo que ayudó a los participantes a relacionar los debates sobre políticas con la realidad práctica.

Quizás la innovación más significativa fue la decisión de la Academia de plantear la inteligencia artificial como una cuestión de diálogo social, en lugar de como una cuestión puramente tecnológica. Los debates se centraron no solo en lo que la inteligencia artificial puede hacer, sino también en cómo las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores pueden influir en su adopción, su gestión y su impacto mediante la consulta, la negociación y la cooperación.

Se extrajeron varias lecciones importantes. La gobernanza de la inteligencia artificial se está convirtiendo en un tema central del diálogo social, ya que las decisiones relativas a la tecnología afectan cada vez más al empleo, las competencias, la productividad, las condiciones de trabajo y los derechos en el lugar de trabajo. Por lo tanto, las organizaciones de trabajadores y de empleadores necesitan tanto conocimientos técnicos como capacidad institucional para participar de manera eficaz en estos debates (**Impacto**). El próximo reto consiste en convertir el aprendizaje en influencia, fortaleciendo el diálogo social sobre la inteligencia artificial a nivel nacional y sectorial, apoyando el desarrollo de competencias y las transiciones laborales, y ampliando las oportunidades de cooperación entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

A medida que la inteligencia artificial sigue transformando el mundo del trabajo, la Academia pone especial énfasis en un mensaje: un futuro digital justo no surgirá por sí solo. Debe construirse a través del diálogo, las alianzas y un compromiso compartido para garantizar que el avance tecnológico beneficie tanto a los trabajadores como a las empresas.

El diálogo bipartito en el contexto de ACTRAV CIF-OIT

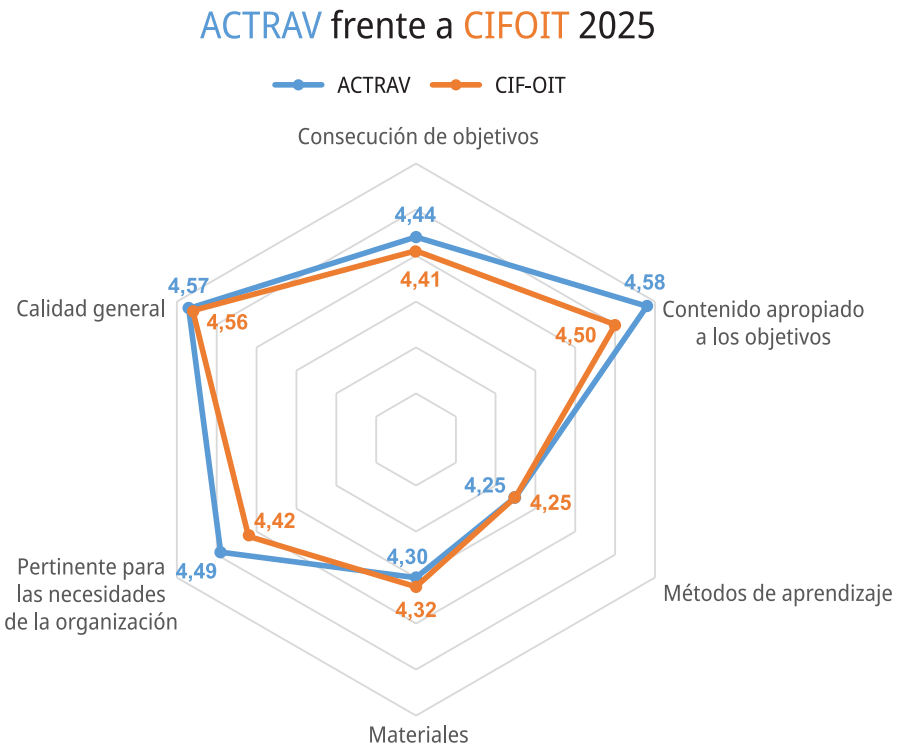
Esta Academia es una de las pocas actividades de ACTRAV CIF-OIT que reúne a organizaciones de trabajadores y de empleadores en un mismo espacio de formación, y eso es precisamente lo que la hace única. Llevado a cabo conjuntamente con el Programa ACT/EMP, constituye la esencia misma del modelo integrado del Programa: diseño compartido, ejecución compartida y un interés común en los resultados. Enmarcar la IA explícitamente como una cuestión de diálogo social —en lugar de como una cuestión puramente técnica— constituye una elección estratégica deliberada que mantiene la contribución de ACTRAV CIF-OIT centrada en las instituciones y la negociación, y no únicamente en la tecnología.

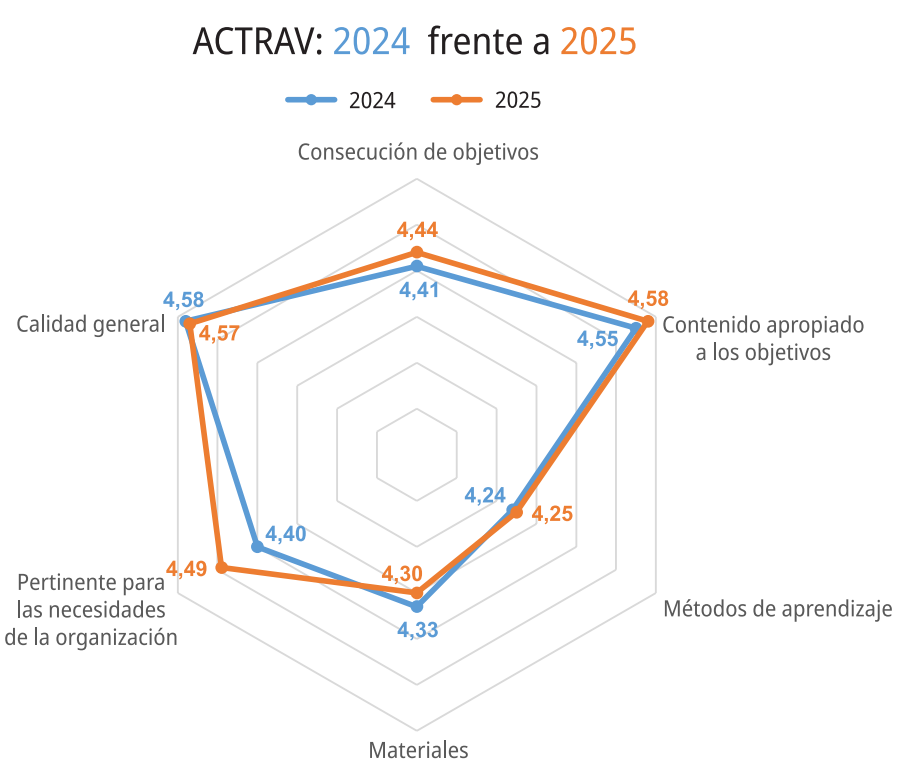
La Academia también ilustra la continuidad bienal en la práctica: se trata de una continuación directa de la Academia mundial de los interlocutores sociales lanzada en 2024 sobre la negociación colectiva, que en su segundo año aborda el tema de vanguardia de la inteligencia artificial precisamente porque así lo solicitó la primera promoción de interlocutores sociales; un ejemplo concreto de cómo el Programa escucha a los participantes a lo largo de los bienios y no solo dentro de un mismo año.

Escanee el código QR (o haga clic en el enlace) para ver el vídeo elaborado para *Diálogo social y negociación colectiva*.

Clic aquí

2. EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES





Contribución de los participantes a la evaluación

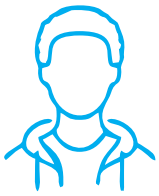


A1718358 – Acciones sindicales para proteger y promover la inclusión de los trabajadores en situación de empleo vulnerable en África (Lomé, Togo)

¿Tiene alguna sugerencia para mejorar este curso?

La formación ha sido muy enriquecedora y estaba bien estructurada. No obstante, para mejorar su impacto, sería interesante incluir un mayor número de casos prácticos locales y regionales, lo que permitiría contextualizar mejor la realidad de los trabajadores migrantes en cada país. Además, la inclusión de sesiones interactivas en línea con expertos en la materia o con antiguos trabajadores migrantes podría hacer que los intercambios resultaran aún más concretos e inspiradores. Por último, un espacio colaborativo tras la formación que permita continuar el diálogo entre los participantes sería una ventaja para mantener la dinámica colectiva.
Personalmente, como formador de la confederación, me ha gustado mucho el método narrativo; se trata de un método nuevo que voy a utilizar en mis cursos. Además, el programa, la organización y las herramientas resultaron pertinentes. Mejoré mi comprensión sobre el papel de los sindicatos en la formalización del empleo y la protección social para todos, especialmente para los trabajadores vulnerables, como las personas migrantes. Espero poder asistir a la próxima sesión presencial.
¡Enhorabuena al equipo organizador!

A2718354 – Uso estratégico de las normas internacionales del trabajo de la OIT y del sistema de control de los sindicatos en América Latina y el Caribe. Formación de formadores (Lima, Perú)



¡Díganos qué es lo siguiente que desea aprender!

La utilización de plataformas virtuales son imprescindibles para el nuevo modelo de hacer sindicalismo.
Pero esta enseñanza debe estar acorde con las realidades de los países, en cuanto a la cobertura de internet.
La formación en línea es adecuada, dado que llega a una mayor cantidad de personas, si fuera presencial se limitaría mucho el alcance, sin embargo debe de incrementarse las discusiones de forma virtual pero con presencia vía zoom u otra plataforma.



A3718362 – SINDICATOS Y FUTUROS DIGITALES INCLUSIVOS: Garantizar los derechos y la participación de los trabajadores en un mundo del trabajo impulsado por la inteligencia artificial (Singapur)

¿Tiene alguna sugerencia para mejorar este curso?

Muchas gracias por abordar un tema tan importante en el mundo del trabajo. Además, resulta muy pertinente para el contexto del sur de Asia. Me gustó la sesión de preguntas y respuestas, así que les agradecería que la mantuvieran también en otras sesiones formativas.

¡Díganos qué es lo siguiente que desea aprender!

En mi opinión, deberíamos desarrollar programas de formación que tengan en cuenta la situación específica de cada país y se centren en lo que necesitan mejorar para lograr un futuro mejor. Asimismo, debemos tener en cuenta la agenda de la OIT y los programas que lleva a cabo en distintos países, como «Better Work» y «Trabajo Decente». Los líderes sindicales deberían desempeñar un papel activo en estas agendas y participar de manera efectiva, ya que ello tendría un impacto directo en la vida de los trabajadores. Cuando trabajamos de forma práctica y colaborativa, se obtienen resultados significativos y positivos.

A9718328 – Academia mundial de los trabajadores sobre la formación de los trabajadores



¡Díganos qué es lo siguiente que desea aprender!

Considero que en esta capacitación quedo claro la necesidad de utilización de la tecnología de ahora en más, si bien conocimos algunas herramientas y metodologías, entiendo que sería práctico poder actualizar la llegada de nuevas modalidades para así seguir perfeccionando la llegada a las y los trabajadoras y trabajadores de nuestras organizaciones en el cambio intergeneracional que estamos viviendo.
Profundizar en los temas relacionados con la formación de formadores en materia de formación sindical.

¿Tiene alguna sugerencia para mejorar este curso?

Propongo que nuestros distintos sindicatos se centren más en la captación de mujeres para las organizaciones sindicales...
Hay un dicho que reza: «Cuando una mujer se forma, se forma una nación».
Mientras continúan con la formación en línea y el microaprendizaje, entre otras modalidades, piensen también en la formación presencial y en aumentar su frecuencia.

3. PRINCIPALES LOGROS EN 2025*

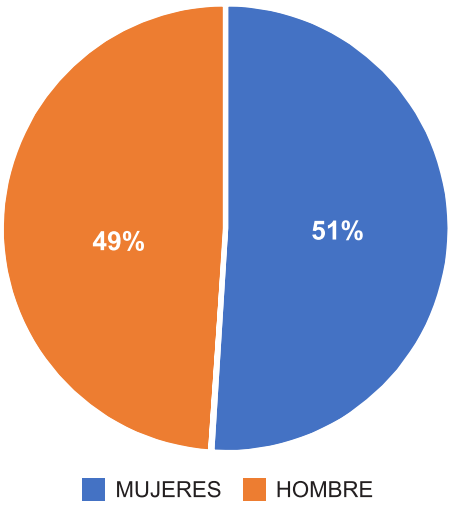


*Fuente MAP 2025.
**Incluidas las actividades no relacionadas con la formación (comunidad de prácticas, material de formación, eventos, gestión de proyectos). Consulte el cuadro de actividades, pág. 27.

PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES 2025: DATOS CLAVE

Región	Participantes in 2020	Participantes in 2021	Participantes in 2022	Participantes in 2023	Participantes in 2024	Participantes in 2025
África	555	900	1269	1206	434	913
América Latina	546	884	530	612	344	311
Asia - Pacífico	226	622	447	412	438	302
Europa	79	938	414	298	238	370
Estados Árabes	53	160	101	85	45	42
Funcionarios internacionales			23	15		2
TOTAL	**1 459**	**3 504**	**2 784**	**2 628**	**1 499**	**1 940**

PARTICIPACIÓN GLOBAL DE LAS MUJERES 2025



TIPO DE ACTIVIDADES POR REGIÓN - 2025*

Región	Tipo de actividad					
	Centro	Terreno	Distancia	Distancia & Terreno	Distancia & Centro	Total por región
África	0	1	3	3	0	7
América Latina	0	0	1	3	0	4
Asia - Pacífico	0	0	1	4	2	7
Europa	4	0	12	3	2	21
Estados Árabes	0	0	0	0	1	1
Funcionarios internacionales	1	0	4	0	5	10
TOTAL	**5**	**1**	**21**	**13**	**10**	**50**

*Incluye actividades de formación y actividades no relacionadas con la formación con o sin participantes (Consulte el cuadro "Programa ejecutado en 2025 - Cuadro de actividades").

4. INFORME FIANANCIERO

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Contribución italiana	€265 000	€185 000	€150 000	€150 000	€150 000	€150 000
RBTC/CT/ACTRAV	€877 706	€1 200 266	€860 000	€887 857	€701 666	€821 500
RBTC/CT/ REGIONAL	$144 924	$106 665	$187 000	$188 128	$148 000	$161 637
OIT Varios	€52 676	€121 343	€83 000	€396 742	€126 214	€244 788
Fondo de becas	€0	€0	€250 000	€306 063	€336 105	€146 063
Asignación adicional del Departamento de Formación	€0	€0	€0	€0	€53 453 Asignación especial ACTRAV. Actividad bipartita	€55 000 Asignación especial ACTRAV. Actividad bipartita
Contribución de los proyectos	€522 825	€466 515	€263 109	€139 536	€205 635	€425 618
Participantes autofinanciados	€0	€0	€0	€0	€0	€0
Otros (Y9017541)					€10 839	€29 471
Partnerships (JILAF, ETUI, CNH)						€77 202
	2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Ingresos totales	**€672 110**	**€2 018 610**	**€1 561 000**	**€2 053 880**	**€1 721 214**	**€2 108 988**
Total CFC*	€401 019	€844 744	€501 000	€747 394	€668 278	€879 380
Porcentaje CFC vs Objetivo	62%	130%	77%	99,7%	89%	113%
Objetivo	€650 000	€650 000	€650 000	€750 000	€750 000	€775 000

* CFC = Contribución a los Costes Fijos

ACTIVIDADES CONJUNTAS (CONTRIBUCIÓN DE ACTRAV PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS ACTIVIDADES DEL CIF-OIT) ASIGNACIÓN DE FONDOS CAUTIVOS (Fondo de becas)	**€17 298**

5. PANORAMA DEL PROGRAMA BÁSICO

El Programa Básico para 2025 se basó en la estructura establecida para el bienio 2024-2025, que comprendía cuatro Academias mundiales para trabajadores abiertas a todas las regiones, dos Academias regionales transversales impartidas conjuntamente en las cinco regiones y 16 Academias regionales adaptadas a las prioridades de África, las Américas, Asia y el Pacífico, Europa y los Estados Árabes.

A raíz de las conversaciones mantenidas con la CFS, se introdujeron varios ajustes para el año 2025. La Academia mundial de los trabajadores sobre el Nuevo contrato social no se organizó en 2025, a la espera del resultado de los debates del Consejo de Administración de la OIT sobre este tema. La Academia global para trabajadores sobre cómo abordar las transiciones centró su atención en la transición de la economía informal, con un componente presencial celebrado a principios de mayo para ajustarse al debate de la Conferencia internacional del trabajo sobre la informalidad y con la agenda de la CSI. La Academia mundial de los trabajadores sobre la formación de los trabajadores mantuvo su estructura habitual, al tiempo que diversificó los países a los que se dirige, y la Academia mundial de los trabajadores sobre la coherencia de políticas se basó en los resultados obtenidos en octubre de 2024, introduciendo un enfoque más estratégico en el uso de los instrumentos de la OIT con un claro énfasis en los salarios.

Entre las Academias transversales, la titulada «Potenciar las acciones de los sindicatos en favor de la sostenibilidad» se adaptó para reflejar los objetivos de los sindicatos de cara a la Cumbre para el Futuro, mientras que la titulada «Acciones sindicales para proteger y promover la inclusión de los trabajadores en situaciones laborales vulnerables» hizo mayor hincapié en la migración en todas las regiones. A nivel regional, se siguió desarrollando la labor de las 16 Academias regionales, en colaboración con los responsables de programa, en torno a tres prioridades transversales: la discriminación y las desigualdades (incluidos los salarios vitales); los sindicatos en proceso de transformación; y el uso estratégico de los convenios y normas de la OIT. Todas las academias, tanto mundiales como regionales, se siguieron diseñando conjuntamente con los mandantes de ACTRAV y, por regla general, se impartieron en formato mixto.

De cara al bienio 2026-2027, el Programa tiene la intención de aprovechar esta experiencia consolidando el enfoque transversal introducido en 2024-2025 —mediante el cual se imparte un único curso de la Academia simultáneamente, en el idioma adecuado, en varias regiones— y mediante una mayor integración de las consideraciones relativas al cambio demográfico, la inteligencia artificial y la transición justa en todo el Programa Básico, en consonancia con las prioridades identificadas en la evaluación bienal presentada en la sección 8 del presente informe y detalladas con mayor profundidad en la sección 9.

6. PROGRAMA EJECUTADO EN 2025

Resultados de las actividades básicas ejecutadas en 2025

En 2025, el Programa Básico abarcó 15 de las actividades del Programa y llegó a 1094 representantes de los trabajadores, además de una amplia gama de actividades formativas y no formativas que se detallan en la tabla de actividades siguiente. Los resultados obtenidos a través de las cuatro Academias mundiales para trabajadores y de las Academias regionales y transversales se resumen en el siguiente resumen general, junto con una tabla de actividades y un esquema del programa para 2026.

2025 CORE PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)*

ITC International Training Centre 60



AFRICA

ONLINE 4 – 29 AUGUST 2025

THE ROLE AND ACTIONS OF AFRICAN TRADE UNIONS IN TRADE POLICY AND PRACTICE IN VIEW OF A NEW SOCIAL CONTRACT (WAGE DIMENSION)

Languages: EN, FR, PT

BLENDED ONLINE: 26 MAY – 20 JUNE 2025 / FACE TO FACE: 14 – 18 JULY 2025

STRUCTURAL TRANSFORMATION IN AFRICA - PROMOTING OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN SUPPLY CHAINS AS TRADE UNION ACTIONS AND STRATEGIES

Languages: EN, FR, PT

TRANSVERSAL ACTIVITIES

ONLINE 4 – 29 AUGUST 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, FR, PT

BLENDED 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 1 – 5 SEPTEMBER 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, FR

AMERICAS AND THE CARIBBEAN

BLENDED ONLINE: 3 – 28 MARCH 2025 / FACE TO FACE: 12 – 16 MAY 2025

STRATEGIC USE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS (ILS): TRAINING OF TRAINERS ON ILS AND THE ILO SUPERVISORY SYSTEM.

Languages: EN, ES

ONLINE 27 OCTOBER – 21 NOVEMBER 2025

LIVING WAGE AND WAGE SETTING FROM THE ILO PERSPECTIVE: THE ROLE OF SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE BARGAINING.

Languages: EN, ES

TRANSVERSAL ACTIVITIES

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, ES

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 28 JULY – 1 AUGUST 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, ES

GLOBAL WORKERS' ACADEMIES

ONLINE 28 APRIL – 23 MAY 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON NEW SOCIAL CONTRACT

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

BLENDED ONLINE: 10 FEBRUARY – 7 MARCH 2025 / FACE TO FACE AT ITCILO 12 – 16 MAY 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON ADDRESSING TRANSITIONS

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

BLENDED ONLINE: 16 JUNE – 11 JULY 2025 / FACE TO FACE AT ITCILO 25 – 29 AUGUST 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON WORKERS' EDUCATION

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

ONLINE 7 JULY – 1 AUGUST 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON POLICY COHERENCE

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

ASIA AND THE PACIFIC

ONLINE 26 MAY – 20 JUNE 2025

SUPPLY CHAINS, TRADE AGREEMENTS AND DECENT WORK (INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS): ELEVATING TU ENGAGEMENT IN HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Languages: EN

BLENDED ONLINE: 4 – 29 AUGUST 2025 / FACE TO FACE: 13 – 17 OCTOBER 2025

DRIVING FAIR WAGES, SAFE WORK, AND DECENT JOBS THROUGH DYNAMIC SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE BARGAINING

Languages: EN

TRANSVERSAL ACTIVITIES

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 3 – 7 NOVEMBER 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN

ARAB STATES

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, AR

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 7- 11 JULY 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, AR

EUROPA AND CENTRAL ASIA

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, RU

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 7 – 11 JULY 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, RU

* Participation in ITCILO ACTRAV courses is limited to selected Trade Union Organizations

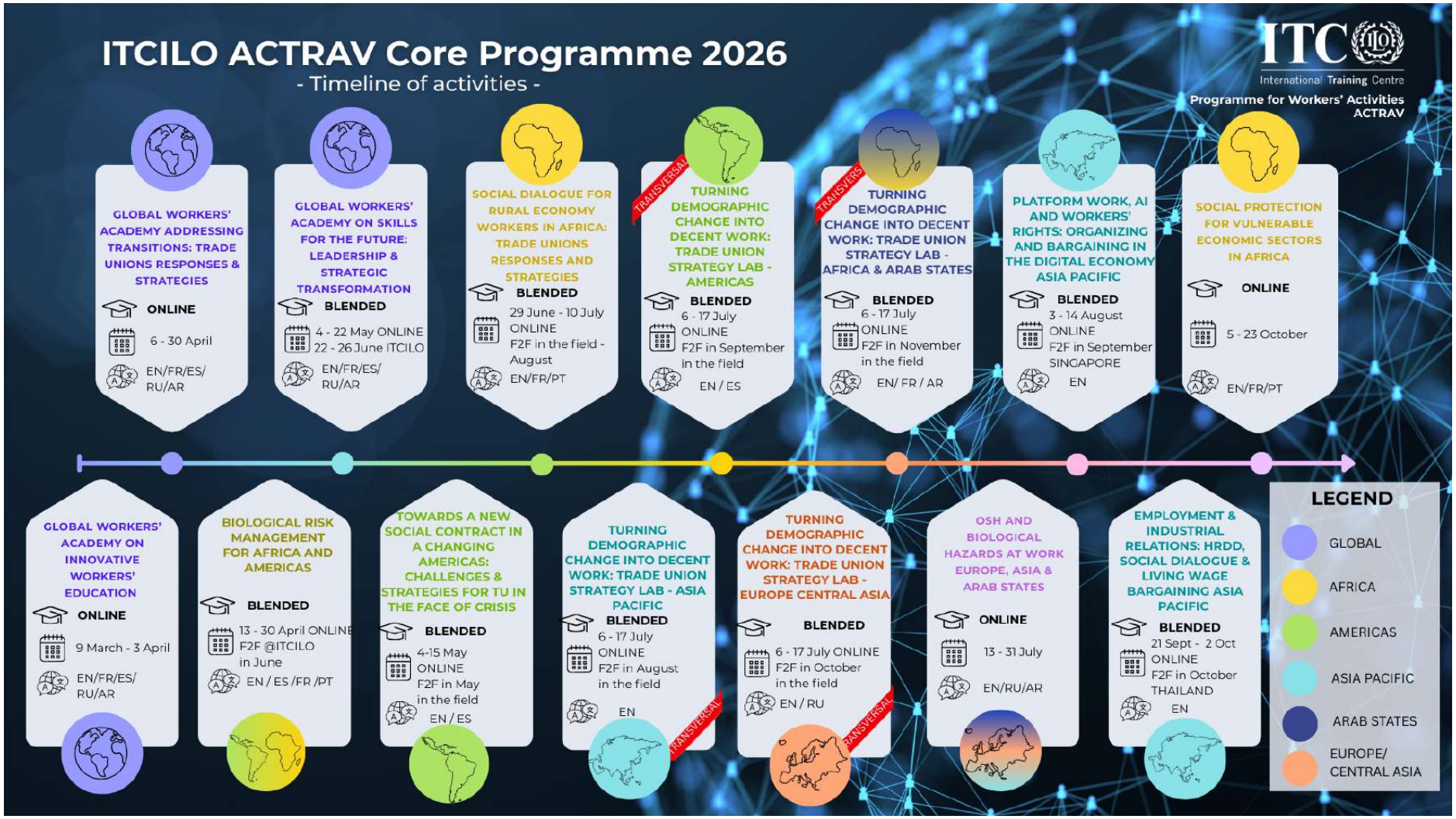
Cuadro de actividades

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DURACIÓN	IDIOMA	PROPIO	REGIÓN	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
E4717798	Project Management and coordination (Project SDYouth - WP 1) - linked to P4717734	Distancia	No formativa Gest. de proyecto	01-ENE-25 28-FEB-25	8,5 s	EN	Toth E. Bertolino G.	Europa	0	0	0
E4718436	WP3 - E-Learning Toolkit on green and digital transitions year 2 (CapDevGDT project) - linked to P4717181	Distancia	No formativa Materiales	01-ENE-25 31-MAR-25	13 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	0	0	0
E4717799	EManual for Young Social Dialogue Champions (SDYouth -WP2) - linked to P4717734	Distancia	No formativa Materiales	01-ENE-25 31-DEC-25	52,5 s	EN FR	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	0	0	0
A9718327	Global Workers' Academy on Addressing Transitions: Trade Union Responses and Strategies	Distancia & Centro	Formación	10-FEB-25 16-MAY-25	14 s	EN ES FR AR	Chakanya N. Pellerino C.	Interregional	9	181	1 629
A4718324	Young Social Dialogue Champions Academy - Track 4: Youth-inclusive social dialogue and collective bargaining on green and digital transitions - linked to P4717734 (Bucharest (Romania))	Distancia & Terreno	Formación	11-FEB-25 07-MAR-25	4 s	EN FR	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europa	4	28	112
E4718445	ECampaign toolkit for youth rights at work in EU industry - Young Social Dialogue Champions Academy (SDYouth - WP4) - linked to P4717734	Distancia	No formativa Materiales	01-MAR-25 30-MAY-25	13,5 s	EN IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	0	0	0
A2718354	Strategic use of the ILO International Labour Standards and supervisory mechanism for trade unions in Latin America and the Caribbean. Training of trainers (Lima, Peru)	Distancia & Terreno	Formación	03-MAR-25 22-MAY-25	12 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D. Perrone Claudia E.	América	9	64	576
A4718366	WP4 - Training IV: Information and consultation on digital transition - Blended (CapDevGDT project) - linked to P4717181 (Brussels)	Distancia & Terreno	Formación	10-MAR-25 21-MAR-25	2 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	4	27	108
A5718356	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Arab States	Distancia & Centro	Formación	24-MAR-25 11-JUL-25	16 s	EN AR	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Estados Árabes	9	18	162
A4718355	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Europe and Central Asia	Distancia & Centro	Formación	24-MAR-25 11-JUL-25	16 s	EN RU	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Europa	9	20	180
A2718359	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Americas (Panama)	Distancia & Terreno	Formación	24-MAR-25 01-AUG-25	19 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	América	9	54	486
A1718358	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Africa (Lome, Togo)	Distancia & Terreno	Formación	24-MAR-25 05-SEP-25	24 s	EN FR	Jimenez Jesus G. Bertolino G. Gaglia F.	África	9	146	1 314

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DURACIÓN	IDIOMA	PROPIO	REGIÓN	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A3718357	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Asia and the Pacific	Distancia & Centro	Formación	24-MAR-25 03-OCT-25	28 s	EN	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Asia y el Pacífico	9	27	243
E9018695	Trade Unions in Transformation	Centro	No formativa Materiales	14-ABR-25 12-NOV-25	30,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Ciot D.	Interregional	0	0	0
A9718346	Global Workers' Academy on New Social Contract	Distancia	Formación	28-ABR-25 23-MAY-25	4 s	EN ES FR RU AR	Mapalo R. Ciot D. Perrone Claudia E.	Interregional	4	111	444
E4718443	Track 3: Masterclass on campaigning and advocacy for youth rights at work (SDYouth - WP2) - linked to P4717734	Distancia	Evento	28-ABR-25 23-MAY-25	4 s	EN ES FR	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	0	21	0
E4718728	Project Management and coordination - Youth4Future (WP1) - linked to P4718688	Distancia	No formativa Gest. de proyecto	01-MAY-25 31-DEC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europa	0	0	0
E4718729	EManual on Social Dialogue for Youth - Youth4Future Project (WP2) - linked to P4718688	Distancia	No formativa Materiales	01-MAY-25 31-DEC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europa	0	0	0
E4718731	Masterclass on quality of work for youth - Youth4Future (WP2) - linked to P4718688	Distancia	Evento	01-MAY-25 31-DEC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F.	Europa	0	0	0
E4718732	Communication, and Dissemination of Tools and Good Practices - Youth4Future (WP4) - linked to P4718688	Distancia	No formativa Materiales	01-MAY-25 31-DEC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europa	0	0	0
A3718696	Advanced Training of Online Trade Union Trainers and Facilitators (Designing, Leading, and Inspiring Digital Trade Union Learning)(Jakarta, Indonesia)	Distancia & Terreno	Formación	05-MAY-25 22-MAY-25	3 s	EN	Mapalo R. Ciot D.	Asia y el Pacífico	6	22	132
A3718361	Supply Chains, Trade Agreements, and Decent Work: Empowering Trade Unions for Corporate Accountability in Asia-Pacific	Distancia	Formación	26-MAY-25 20-JUN-25	4 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asia y el Pacífico	4	36	144
A1718360	Structural Transformation in Africa: Promoting Occupational Safety and Health in Supply Chains (Namibia, Windhoek)	Distancia & Terreno	Formación	26-MAY-25 25-JUL-25	9 s	EN FR PT	Chakanya N. Perrone Claudia E.	África	9	101	909
E4018764	Overall coordination, Project Based staff - linked to P4718688	Centro	No formativa Gest. de proyecto	01-JUN-25 31-DEC-25	31 s	EN	Dos Santos Costa V. Perrone Claudia E. Gaglia F.	Europa	0	0	0
E4718438	Practical application and dissemination of tools and good practices - linked to P4717181	Distancia & Centro	Evento	02-JUN-25 30-SEP-25	17,5 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	2	62	124
A9718418	Global Social Partners' Academy - Shaping AI at Work: Empowering Social Partners for a Fair Digital Future	Distancia & Centro	Formación	16-JUN-25 12-SEP-25	13 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Interregional	9	92	828

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DURACIÓN	IDIOMA	PROPIO	REGIÓN	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A9718328	Global Workers' Academy on Workers' Education	Distancia & Centro	Formación	16-JUN-25 31-OCT-25	20 s	EN ES FR RU AR	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E. Ciot D.	Interregional	9	160	1 440
A4718444	Young Social Dialogue Champions Academy - Track 5: Sustainable young workers' organizations (SDYouth - WP2) - linked to P4717734	Distancia	Formación	30-JUN-25 20-SEP-25	12 s	EN IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	3	46	138
E4718760	Strategy Document for Youth Inclusive Trade Unions (SDYouth WP3) - linked to P4717734	Distancia	No formativa Materiales	01-JUL-25 19-DEC-25	25 s	EN	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europa	0	0	0
E4018565	Youth for Future Project: Design Sprint - Youth4Future (WP2) - linked to P4718688	Centro	Evento	08-JUL-25 10-JUL-25	0,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Bertolino G. Gaglia F.	Europa	3	28	84
A3718362	TRADE UNIONS AND INCLUSIVE DIGITAL FUTURES - Ensuring workers' rights and voice in an AI-powered world of work (Singapore)	Distancia & Terreno	Formación	14-JUL-25 17-OCT-25	14 s	EN	Mapalo R. Pellerino C. Gaglia F.	Asia y el Pacífico	7	36	252
A3718697	Empowering Union Trainers To Launch Digital Learning for Worker Education (Colombo, Sri Lanka)	Distancia & Terreno	Formación	21-JUL-25 07-AGO-25	3 s	EN	Mapalo R. Gaglia F. Ciot D.	Asia y el Pacífico	6	23	138
E3718938	An online collaborative Community of Practice (CoP) for trade unions in Asia Pacific	Distancia	Community of Practice	21-JUL-25 31-OCT-25	15 s	EN	Mapalo R. Bertolino G. Ciot D.	Asia y el Pacífico	6	0	0
A1718363	Trade and Investment Agreements in Africa: Trade Unions Advancing the Living Wage	Distancia	Formación	11-AGO-25 05-SEP-25	4 s	EN FR PT	Chakanya N. Pellerino C. Perrone Claudia E.	África	4	54	216
A3718364	Driving Fair Wages, Safe Work, and Decent Jobs through Dynamic Social Dialogue and Collective Bargaining (Bangkok, Thailand)	Distancia & Terreno	Formación	11-AGO-25 10-OCT-25	9 s	EN	Mapalo R. Bertolino G. Perrone Claudia E.	Asia y el Pacífico	8	46	368
E9718985	Supporting Rights for the Inclusion of LGBTIQ+ People in the World of Work	Distancia	MOOC-Development of Materials	01-SEP-25 17-OCT-25	7 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E.	Interregional	2	0	0
E4718762	Peer to peer exchange - support to webinar series (SDYouth WP4) - linked to P4717734	Distancia	No formativa Gest. de proyecto	01-SEP-25 12-DIC-25	15 s	EN IT	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europa	0	0	0
E4018931	CNH European Works Council Plenary Meeting	Centro	Evento	04-SEP-25 05-SEP-25	0,5 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europa	2	33	66
A1718945	Training of trainers and Multipliers on Transition from the Informal to the Formal Economy for Cape Verde - second phase (Praia, Capo Verde)	Distancia & Terreno	Formación	15-SEP-25 21-NOV-25	10 s	PT	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E. Ciot D.	África	8	32	256
E2718930	Leading the Change: Workers, Employers and Governments Driving Just Transition through Social Dialogue (Bridgetown, Barbados)	Distancia & Terreno	Evento	06-OCT-25 23-OCT-25	3 s	EN	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E. Ciot D.	América	5	32	160

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DURACIÓN	IDIOMA	PROPIO	REGIÓN	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A9718333	Global Workers' Academy on Policy Coherence for Sustainable Development	Distancia & Centro	Formación	06-OCT-25 24-OCT-25	3 s	EN ES FR RU AR	Mapalo R. Pellerino C.	Interregional	7	41	287
A1718709	Strengthening Trade Union Capacities to Foster a Just Transition	Distancia	Formación	06-OCT-25 31-OCT-25	4 s	EN FR PT	Chakanya N. Perrone Claudia E. Gaglia F.	África	4	176	704
A9718368	Leading the Change: Trade Union Gender Academy	Distancia & Centro	Formación	20-OCT-25 07-NOV-25	3 s	EN ES FR	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Interregional	6	23	138
E1517521	Promoting Just Transition in National and Multinational Platforms (Cairo, Egypt)	Terreno	Evento	27-OCT-25 30-OCT-25	1 s	EN FR AR	Chakanya N. Ciot D.	África	4	19	76
A4718730	Training activity 2: Modernization of labour market and youth employment - Youth4Future (WP2) - linked to P4718688 (Vienna)	Distancia & Terreno	Formación	27-OCT-25 28-NOV-25	5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europa	4	26	104
A2718365	Living wage and wage setting from the ILO perspective: the role of Social Dialogue and Collective Bargaining	Distancia	Formación	03-NOV-25 28-NOV-25	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Gaglia F.	América	4	35	140
A1718710	Gender Equality and Non-Discrimination in the World of Work	Distancia	Formación	10-NOV-25 05-DIC-25	4 s	EN FR	Chakanya N. Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E.	África	4	90	360
E4018761	Young Social Dialogue Champions' Conference: Role of youth in strategic development of trade unions in EU industry (SDYouth WP5) - linked to P4717734	Centro	Evento	17-NOV-25 19-NOV-25	0,5 s	EN IT	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europa	0	30	0
E9719324	Foresight for Strategic Trade Union Development	Distancia	No formativa Materiales	17-NOV-25 19-DIC-25	5 s	EN ES FR	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Interregional	0	0	0
E9719375	Advancing Gender Equality in Trade Unions and the World of Work	Distancia	MOOC Materiales	03-DIC-25 19-DIC-25	2,5 s	EN ES FR PT	Jimenez Jesus G. Ciot D.	Interregional	0	0	0
Grand Total									**201**	**1 940**	**12 318**



Enlace: https://www.itcilo.org/teams/workers-activities

7. CUESTIONES DE ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

La gestión del Programa ACTRAV sigue basándose en el marco tripartito del CIF-OIT, en el que el Comité de formación sindical (CFS) se encarga de la supervisión estratégica y el Consejo del Centro se ocupa del apoyo institucional y financiero del Programa. A continuación se exponen las conclusiones y recomendaciones aprobadas por el CFS en respuesta al Informe sobre el Programa de Actividades de los Trabajadores para 2024 y al Programa Básico propuesto para 2025, junto con la decisión del Comité por la que se aprueba el proyecto de Programa Básico para 2025.

Principales conclusiones y recomendaciones del CFS

I. PLAN DE TRABAJO, OBJETIVOS Y METODOLOGÍAS

El Comité de formación sindical:

a) aprueba el Informe sobre el Programa de Actividades para los Trabajadores del CIF-OIT de 2024 y felicita al ACTRAV CIF-OIT por haber llevado a cabo con éxito una serie de actividades de formación de gran calidad y muy variadas que han fortalecido las capacidades de los sindicatos para ejercer su derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, así como para involucrarse en un auténtico diálogo social y promover una transición justa, la igualdad de género y la digitalización equitativa;

b) recuerda que el Centro Internacional de Formación de la OIT se creó con el fin de fortalecer las capacidades de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, y no para funcionar como una institución autofinanciada dirigida principalmente a quienes puedan permitirse adquirir sus servicios. La legitimidad y la credibilidad del Centro dependen de su capacidad para cumplir su misión tripartita, garantizando que se llegue de manera significativa a cada grupo de mandantes y se les dote de capacidad de acción;

c) elogia la profesionalidad y la dedicación del equipo ACTRAV CIF-OIT, cuyos enfoques pedagógicos innovadores —pensamiento del futuro, simulaciones inmersivas, narración digital, aprendizaje entre iguales y traducción mediante IA— han potenciado la inclusividad y la pertinencia en todas las regiones y sectores;

d) destaca la importancia de garantizar la continuidad del ciclo de programación bienal para consolidar los resultados del aprendizaje y mejorar la coherencia estratégica. Subraya la necesidad de mantener la inclusividad, la paridad de género, la participación de los jóvenes y la accesibilidad como principios rectores de todas las actividades de formación, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, e insta a que la participación activa y el aprendizaje entre iguales sigan siendo el núcleo del modelo pedagógico de ACTRAV;

e) manifiesta su preocupación por el hecho de que los trabajadores y sus organizaciones sigan estando infrarrepresentados en las actividades generales del Centro y reitera su llamamiento a que se adopten medidas concretas para aumentar su participación mediante objetivos cuantitativos claros, apoyo financiero y el fortalecimiento de la cooperación. Subraya que el modelo mixto de ACTRAV, que combina la formación presencial y a distancia, debe conservarse y ampliarse como referente de calidad e inclusividad;

f) reconoce el buen desempeño financiero de ACTRAV en 2024 y aboga por la transparencia y el refuerzo del apoyo institucional y financiero por parte del Centro, incluida la asunción por parte de este de la responsabilidad plena de sufragar los gastos de personal del programa ACTRAV-Turín. Recomienda que los excedentes y las asignaciones especiales se reinviertan, lo que permitiría a los trabajadores acceder a formación asequible o gratuita;
g) insta al Consejo del CIF-OIT a que garantice un apoyo institucional y financiero sostenido y previsible para el Programa ACTRAV, que fortalezca la participación de los trabajadores en todas las actividades del Centro y que supervise la implementación de las recomendaciones establecidas en la evaluación, presentando informes claros al Consejo en 2026. Todas las decisiones relativas a las actividades del Centro deberán adoptarse tras consultar con los mandantes tripartitos, a fin de garantizar la coherencia entre su misión y sus operaciones;
h) Reafirma su compromiso con los objetivos del CIF-OIT, reconoce a ACTRAV CIF-OIT como un referente mundial en materia de formación de los trabajadores —que aúna pertinencia política, excelencia pedagógica e impacto transformador— y exhorta al director del Centro a que mantenga y amplíe este legado, de modo que las voces de los trabajadores sigan ocupando un lugar central en su misión.

Decisión

El CFS:

i. aprueba el borrador del Programa básico para 2025 y
ii. aboga por la promoción del Programa ACTRAV como un pilar estratégico y autónomo del CIF-OIT, en consonancia con el modelo de gobernanza tripartita de la OIT.

8. ENFOQUE BIENAL: IMPACTO, PERTINENCIA Y COHERENCIA

En este apartado se responde al llamamiento del CFS para preservar la continuidad del ciclo de programación bienal y a la recomendación de la evaluación externa de que se supervisen los avances y se informe de los mismos al Consejo en 2026. En él se recogen las conclusiones de la evaluación externa de las actividades de formación de ACTRAV, efectuada en 2024 y que abarca el programa de 2023, junto con los resultados obtenidos en 2025, con el fin de ofrecer una visión a nivel bienal de la pertinencia, la coherencia y el impacto del programa.

Pertinencia y coherencia

La evaluación externa confirmó que las actividades de formación de ACTRAV se ajustan estratégicamente a la Declaración del Centenario de la OIT y a la Estrategia 2022-2025 del CIF-OIT, que hace hincapié en el aprendizaje permanente, la igualdad de género y la protección social. En 2023, ACTRAV impartió 40 de las 496 actividades de formación del Centro, lo que representa el 8 por ciento de la oferta total, pero supone una contribución destacada basada en el acceso gratuito, un proceso de selección basado en las necesidades y una estrecha alineación con las prioridades sindicales. Los resultados de la encuesta recopilados por los

evaluadores revelaron que el 98 por ciento de los participantes consideró que la formación era pertinente para sus necesidades y que el 93 por ciento preveía que la formación beneficiaría a sus organizaciones. Esta pertinencia se mantuvo a lo largo de 2025: las actividades de ese año siguieron dando prioridad a las «Cuatro transiciones» —salario vital, seguridad y salud en el trabajo, igualdad de género e inteligencia artificial—, lo que reflejaba las prioridades temáticas validadas por la evaluación y por las propias conclusiones del CFS.

Eficacia y eficiencia

La evaluación puso de manifiesto una eficacia homogénea en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia, y una amplia mayoría de los participantes señaló una mejora de sus competencias, independientemente de la modalidad de impartición. Asimismo, se señaló que la base de financiación estable y previsible de ACTRAV constituía una ventaja comparativa frente a otras unidades del CIF-OIT que dependen de ingresos determinados por el mercado, lo que permite planificar el Programa Básico con amplia antelación. Al mismo tiempo, la evaluación señaló que la formación a distancia, aunque de calidad comparable a la formación presencial, sigue sin aprovecharse en toda su medida en relación con su potencial, y que la colaboración entre ACTRAV y otras unidades del Centro se ha visto limitada desde que se suspendió el sistema tripartito de revisión por pares durante la pandemia. El diseño mixto que se ha mantenido en todas las Academias de 2025 y la apuesta continuada por las alianzas —como las establecidas con JILAF y ETUI, descritas en la sección 1— reflejan las iniciativas constantes del Programa para combinar el alcance de la formación a distancia con la profundidad de la participación presencial.

Impacto

En comparación con los indicadores de alto nivel del Centro para el Resultado inmediato 2, el programa de formación de ACTRAV superó sus objetivos para el período 2022-23: El 99% de los participantes coincidió en que los cursos eran pertinentes para sus necesidades (frente a un objetivo del 75%), el 94% confirmó que la formación permitía poner en práctica la teoría, el 97% se sintió capaz de aplicar los conocimientos adquiridos y el 53% aportó ejemplos concretos de aplicaciones. Los cinco casos prácticos recopilados por los evaluadores pusieron de manifiesto resultados tangibles, desde la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las actividades sindicales y el fortalecimiento de los convenios colectivos hasta el desarrollo de herramientas de seguridad y salud en el trabajo y de matrices de presentación de informes. Las actividades previstas para 2025 apuntan en la misma dirección, con productos concretos como el documento de posición sindical unificado sobre la promoción del clima, las estrategias y planes de acción nacionales de formalización, y los planes de acción de reincorporación en materia de salarios y la diligencia debida en materia de derechos humanos, lo que permite plasmar los conocimientos adquiridos en instrumentos que los participantes pueden utilizar directamente en sus organizaciones.

Sostenibilidad

La evaluación reveló indicios claros de una participación constante: el 92 por ciento de los encuestados manifestó un firme interés en inscribirse en nuevos cursos y el Net Promoter Score calculado para el programa alcanzó los 54,89 puntos, con un 64 por ciento de encuestados clasificados como «promotores» frente a un 9 por ciento de «detractores». Aunque aún es demasiado pronto para evaluar los efectos a largo plazo de la promoción de 2023, las primeras señales ya mostraban que los alumnos aplicaban las competencias recién adquiridas en sus entornos profesionales, un patrón que concuerda con los seminarios web de seguimiento, las comunidades de práctica (como Union CoLab) y los planes de reincorporación que ocuparon un lugar destacado en las Academias de 2025 como sistemas para mantener el aprendizaje más allá de la propia formación.

Avances en la aplicación de las recomendaciones de la evaluación

La evaluación externa formuló cuatro recomendaciones: alcanzar un consenso sobre los resultados y el impacto esperados del desarrollo de capacidades a nivel individual frente al institucional; apoyar al Programa para que aplique de forma más sistemática los procesos y herramientas de seguimiento y evaluación del Centro; aumentar el número de participantes en los programas de formación a distancia; y reforzar la colaboración entre ACTRAV y otras unidades del CIF-OIT, entre otras cosas mediante un posible restablecimiento del sistema tripartito de revisión por pares. Si se analiza a la luz del programa de 2025, el Programa muestra avances alentadores, aunque aún parciales: el uso continuado de formatos mixtos que combinan fases a distancia con componentes presenciales responde directamente a la recomendación sobre la ampliación del alcance de la formación a distancia, mientras que el creciente número de actividades conjuntas con socios institucionales —JILAF, ETUI, industriAll Europe, las oficinas regionales de la OIT y otros— refleja un esfuerzo deliberado por lograr una colaboración interinstitucional más profunda. No obstante, aún queda trabajo por hacer para sistematizar las prácticas de seguimiento y evaluación y para establecer, junto con el Centro, una visión común de los resultados que se esperan del desarrollo de capacidades individuales e institucionales. El Programa tiene la intención de informar al Consejo en 2026 sobre los nuevos avances relativos a estas cuatro recomendaciones, tal y como ha solicitado el CFS.

9. PERSPECTIVAS PARA EL FUTURO

El bienio 2026-2027 abre un nuevo capítulo para el Programa, que gira en torno a una única y unificadora ambición: fortalecer a los sindicatos en plena transformación. A través de una cartera renovada de Academias mundiales de los trabajadores, Academias regionales de los trabajadores y un nuevo módulo transversal sobre demografía, el Programa seguirá fomentando un liderazgo preparado para el futuro, habilidades de promoción basadas en datos empíricos y la capacidad de dar forma a las políticas laborales en el marco de las transiciones que están redefiniendo el mundo del trabajo —la digitalización, la inteligencia artificial, la transición verde y justa, el cambio demográfico y la transformación organizativa—, siempre basándose en las normas de la OIT.

A lo largo del bienio, el aprendizaje se desarrollará siguiendo un ciclo de dos años, en el que se combinará la formación básica del primer año con actividades aplicadas, avanzadas y coordinadas por la red durante el segundo, impartidas mediante formatos de aprendizaje mixto y modulares. Todas las Academias compartirán tres objetivos estratégicos comunes: fortalecer el diálogo social, apoyar la transformación sindical y desarrollar competencias para influir en las políticas, lo cual contribuye directamente al mandato del CIF-OIT de fortalecer la capacidad de sus mandantes para promover la justicia social a través del trabajo decente.

La sostenibilidad y el efecto multiplicador, en el centro de la estrategia

La sostenibilidad ocupa un lugar central en esta estrategia. En un contexto de continua incertidumbre en torno a la financiación de la OIT y, en particular, de la labor de ACTRAV, el programa ha desarrollado deliberadamente una estrategia de sostenibilidad y efecto multiplicador que permite impartir la formación en formatos más flexibles y rentables —principalmente en línea—, al tiempo que multiplica su alcance e impacto mucho más allá de los participantes que han asistido directamente a los cursos de formación. Esto se basa en redes entre iguales formadas por líderes y facilitadores que siguen colaborando mucho después

de que finalice una Academia; en modelos de formación en cascada basados en conjuntos de herramientas prácticas, planes de acción y programas de tutoría estructurados que permiten a los participantes llevar lo aprendido a sus organizaciones y entidades afiliadas; en sistemas regionales de replicación que adaptan los marcos compartidos a las realidades locales, al tiempo que preservan un hilo conductor de solidaridad global; y en seminarios de análisis de casos, compendios de buenas prácticas y aceleradores regionales que dan a conocer y amplían estrategias sindicales exitosas a escala mundial. La movilización de recursos seguirá recurriendo a las redes de ACTRAV y del CIF-OIT, junto con formatos mixtos y recursos digitales compartidos que garanticen que la participación sea asequible y accesible, incluso a través de proyectos de cooperación al desarrollo a escala mundial, regional y nacional.

Objetivos de impacto estratégico para 2027

Para finales de 2027, el Programa tiene como objetivo haber creado una comunidad verdaderamente mundial y regional de líderes sindicales cualificados, innovadores y conectados entre sí; haber ampliado la representación sindical a los sectores rural, doméstico, de las plataformas y de la economía verde; haber fortalecido la capacidad de los sindicatos para negociar convenios colectivos con visión de futuro que aborden la inteligencia artificial, la digitalización y la transición justa; institucionalizar herramientas de promoción y prospectiva basadas en datos empíricos en todas las regiones; y posicionar a los sindicatos como actores reconocidos e influyentes en la configuración de las normas del trabajo, la estrategia climática y la gobernanza digital.

Hacia el Programa Básico 2026-2027

En conformidad con lo anterior, el Programa Básico propuesto para 2026-2027 incluye una Academia mundial de los trabajadores sobre formación de los trabajadores (2026) y una nueva Academia sobre competencias para el futuro: Liderazgo y transformación estratégica, así como una Academia mundial de los trabajadores sobre Inteligencia artificial y transición justa (2027). Estas iniciativas se complementarán con una Academia transversal de trabajadores sobre demografía, que abordará temas como la juventud, la migración laboral, la economía del cuidado y la igualdad de género, así como con Academias regionales de trabajadores adaptadas a las prioridades de cada región: desde la gobernanza de la inteligencia artificial y los salarios vitales en Asia y el Pacífico, hasta la inclusión de los trabajadores rurales, domésticos y de plataformas en África; la inteligencia artificial y la protección social en América Latina y el Caribe; y la aplicación de las nuevas normas de la OIT, como el Convenio sobre riesgos biológicos, en cada región.

ACTRAV CIF-OIT empieza el nuevo bienio con la convicción de que, sea cual sea el contexto financiero, la sostenibilidad de su impacto no depende únicamente de la envergadura, sino de la fortaleza de las redes, las herramientas y la solidaridad que ha forjado con los sindicatos de todo el mundo. El equipo espera poder continuar con esta labor contando con el apoyo constante del CFS y del Consejo.

INFORMACIÓN

PARA MÁS INFORMACIÓN, POR FAVOR, PÓNGASE EN CONTACTO CON

Centro Internacional de Formación de la OIT
Viale Maestri del Lavoro, 10
10127 Turín – Italia

actrav_turin@itcilo.org
www.itcilo.org

Foto de la portada: Adobe Stock