
Hacia la creación
de un marco
europeo de calidad
para el aprendizaje
profesional y
la formación en
el trabajo



Mejores prácticas
y contribución de
los sindicatos

unionlearn
with the TUC

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION

Prefacio

A finales de 2012, el número de desempleados en toda la Unión Europea superaba los 25 millones de personas. Esta cifra, que equivale al número promedio de desempleados para toda la Unión Europea, esconde en realidad porcentajes espantosos en algunos Estados miembros – 25,0% en España, 24,3% en Grecia y 15,9% en Portugal. La tasa de desempleo juvenil (jóvenes con edades entre 15 y 24 años) es mucho más preocupante. Dicha tasa se sitúa en un 22,8%, un porcentaje que disimula cifras verdaderamente alarmantes cuando nos referimos a algunos Estados miembros en específico – 55,3% en Grecia, 53,2% en España, 37,7 en Portugal, 35,3% en Italia, 34,0% en Eslovaquia y 30,4% en Irlanda. Además, la situación en lugar de mejorar está empeorando. El desempleo juvenil ha registrado un aumento impresionante, hasta el punto de que en algunos países se habla de la „generación perdida“, en alusión a los jóvenes que no tienen trabajo y pocas esperanzas de encontrarlo. Los sindicatos en toda Europa están reclamando de manera urgente la puesta en práctica de planes de recuperación y empleo que inviertan en puestos de trabajo para los jóvenes. Así mismo, exigen la implementación de medidas de apoyo a los jóvenes para facilitar la transición entre la enseñanza y el mundo laboral, y, en este sentido, el aprendizaje profesional ofrece una ayuda práctica real.

A principios de 2013, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) puso en marcha un proyecto titulado „Hacia la creación de un marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional y la formación en el trabajo: mejores prácticas y contribución de los sindicatos. El objetivo de este proyecto es determinar cuáles son las características que comparten los sindicatos para establecer sistemas de aprendizaje profesional de calidad en Europa y situar la institución del aprendizaje profesional en el contexto más amplio de la educación y la formación para jóvenes cuando éstos se preparan para ingresar en el mercado de trabajo. Unionlearn ha decidido llevar a cabo un estudio con el fin de descifrar la importante contribución que los sindicatos ofrecen para garantizar un diseño y una aplicación exitosos de los sistemas de aprendizaje profesional en toda Europa.

Queremos agradecer a nuestros colegas Fred Grindrod, de Unionlearn, y Agnes Roman, de la Confederación Europea de Sindicatos, por haberse encargado de establecer la metodología que se utilizaría en este estudio. Por haber prestado su apoyo a esta iniciativa y por su trabajo de coordinación de las reuniones a nivel nacional, extendemos nuestro agradecimiento a los colegas del Grupo de Trabajo de Aprendizaje Permanente de la CES: Isabel Coenen (FNV, Países Bajos), Eamon Devoy (ICTU, Irlanda), Fred Grindrod (TUC, Reino Unido), Milena Micheletti (UIL, Italia), Juan Carlos Morales (UGT, España), Hermann Nehls (DGB, Alemania), Nikos Nikolaou (SEK, Chipre), Yuliya Simeonova (KNSB, Bulgaria), Morten Smistrup (LO – Dinamarca) y Kaja Toomsalu (EAKL, Estonia) y, por último, a nuestro colega Jeff Bridgford por haberse ocupado de las entrevistas a nivel nacional, el análisis de la información recogida y la redacción del presente informe.

Luca Visentini
Secretario Confederal – CES

Tom Wilson
Director de unionlearn

Índice

5	Introducción
6	El mercado de trabajo europeo
7	Respuesta de la política europea
12	Aprendizaje profesional – definiciones
16	Aprendizaje profesional – aspectos cuantitativos
19	Los sindicatos y los aprendices
21	Los sindicatos y la remuneración de los aprendices
23	Los sindicatos y la gestión del aprendizaje profesional
36	Los sindicatos y la calidad del aprendizaje profesional a escala nacional y europea
40	Anexo 1 – Marco de calidad de las CES para la formación de aprendices y la enseñanza en el medio laboral
42	Anexo 2 – Informes de países
53	Anexo 3 – Metodología
55	Anexo 4 – Bibliografía seleccionada
59	Anexo 5 – Personas consultadas

Introducción

El aprendizaje profesional no puede resolver los problemas que plantea el desempleo juvenil, pero puede cerrar la brecha que existe entre la escuela y el mercado de trabajo. La formación a través del aprendizaje profesional constituye un método de probada eficacia para ayudar a los jóvenes a conseguir trabajo. ¿Cómo saben esto los sindicatos? Lo saben simplemente porque éstos participan activamente a diferentes niveles, junto con las organizaciones de empleadores, en el trabajo de gestión de los sistemas de educación, formación y aprendizaje profesionales. Es la situación que se ha observado en los diez Estados miembros (Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Estonia, Alemania, Irlanda, Italia, Holanda, España y Reino Unido) encuestados durante la realización de este estudio.

Esta participación de los sindicatos cubre una serie de actividades diferentes: asegurar que los programas de EFP responden a las necesidades del mercado de trabajo; contribuir al desarrollo de las cualificaciones profesionales; ofrecer asesoramiento sobre el contenido de la formación tanto en las instituciones educativas como en el lugar de trabajo; negociar las condiciones en las que se formarán los aprendices, especialmente en lo que respecta a los salarios; proporcionar orientación a los aprendices a través de los representantes sindicales y los comités de empresa; supervisar la calidad de la formación en el lugar de trabajo; decidir en materia de acuerdos de financiación para la formación en el lugar de trabajo a través de fondos bilaterales.

El presente estudio explicará principalmente de qué manera contribuyen los sindicatos en toda Europa a garantizar el éxito de los sistemas de aprendizaje. Tras una breve presentación sobre la situación a la que se enfrentan los jóvenes en Europa en lo que concierne al mercado laboral, que en algunos países es catastrófica, se analizará la manera en que los legisladores de la UE han intentado de manera tardía introducir medidas de apoyo al aprendizaje. Trataremos asimismo de arrojar algo de luz sobre las maneras de definir el aprendizaje a nivel nacional y europeo. El estudio contempla igualmente varias reflexiones basadas en un examen de los aspectos cuantitativos – ¿cuántos aprendices hay? ¿Está disminuyendo su número debido a la desaceleración de la economía?

Para los sindicatos es mucho lo que está en juego. El hecho de que exista una „generación perdida“ en numerosos países socava el sindicalismo. En este sentido, el estudio examina algunos temas de interés práctico para los sindicatos y los aprendices (afiliación, remuneración y condiciones).

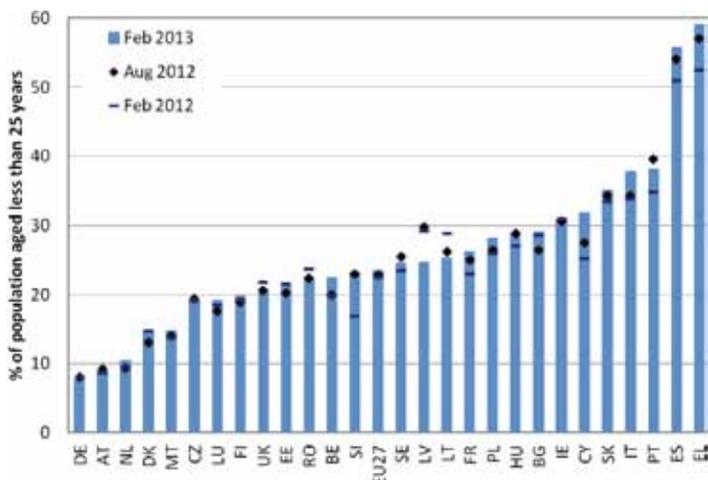
Basándose en la investigación documental y extensas entrevistas realizadas a nivel nacional, el estudio analiza, por último, el grado de participación de los sindicatos en la gestión de los sistemas de aprendizaje de los diez Estados miembros estudiados y destaca algunas propuestas sindicales dirigidas a asegurar la calidad del aprendizaje profesional a nivel nacional y europeo. Dichas propuestas han sido recogidas en el „Marco de calidad de las CES para la formación de aprendices y la enseñanza en el medio laboral“ (Anexo 1). En el Anexo 2 se ha incluido un compendio constituido por diez resúmenes de una página donde se exponen las principales características del aprendizaje profesional en cada uno de los países estudiados, más una pequeña guía sobre los temas clave, que esperamos sea accesible.

El mercado de trabajo europeo

El desempleo está aumentando. A finales de 2012 había más de 25 millones de personas desempleadas en toda la Unión Europea, lo que equivale a un incremento de 2 millones de desempleados cada año. La tasa de desempleo había ascendido a un 10,4%, y una de cada diez personas en la UE no tenía trabajo. Detrás de estas cifras, que representan la media para toda la Unión Europea, se esconden porcentajes alarmantes en algunos Estados miembros – 25,0% en España, 24,3% en Grecia y 15,9% en Portugal. Por otra parte, un 44,4% de estos 25 millones de personas ha estado desempleado durante más de 12 meses.¹

Sin embargo, la tasa de desempleo juvenil (15 a 24 años de edad) en la UE-27 era mucho más preocupante. Dicha tasa, situada en un 22,8%, implica que, de cada cinco jóvenes que integran la población activa, más de uno estaba desempleado, si bien se encontraba disponible para ocupar un puesto de trabajo. Sin embargo, estos jóvenes no tenían empleo. Estos datos esconden, no obstante, cifras verdaderamente alarmantes en lo que se refiere a algunos Estados miembros – 55,3% en Grecia, 53,2% en España, 37,7% en Portugal, 35,3% en Italia, 34,0% en Eslovaquia y 30,4% en Irlanda.

Gráfico 1 - Tasas de desempleo juvenil en los Estados miembros de la UE en febrero de 2012, agosto de 2012 y febrero de 2013



Notas: *Datos de enero 2013 en lugar de febrero de 2013: EE, EL, HU, UK. ** Datos de diciembre de 2012 en lugar de febrero de 2013: CY, LV, RO, SI. Fuente: Comisión Europea, *Ficha informativa: desempleo juvenil*. 2013

¹ Eurostat, *Encuesta de población activa de la UE – resultados del año 2012*

En Grecia y España, más de la mitad de los jóvenes se encuentra sin empleo. Y estamos refiriéndonos a promedios nacionales, por lo que podemos deducir que en algunas regiones el desempleo juvenil es aún mayor.

Además, la tendencia es a la alza, como podemos observar en el gráfico 1; especialmente en Bélgica, Chipre, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Polonia y España.

Respuesta de la política europea

Los responsables políticos de la UE se han tardado en reaccionar.

La estrategia Europa 2020 busca generar un crecimiento "inteligente, a través de inversiones más eficaces en educación, investigación e innovación, sostenible, gracias al impulso decidido a una economía baja en carbono y a una industria competitiva, e integrador, que ponga el acento en la creación de empleo y la reducción de la pobreza".

No obstante, la Estrategia Europa 2020 se ha visto superada por los acontecimientos, principalmente por la necesidad de salvar el euro. Las medidas propuestas, e incluso impuestas, a algunos países de la eurozona han exacerbado la situación del empleo, haciendo que sea difícil vislumbrar de dónde provendrá el crecimiento.

La estrategia Europa 2020 se ha fijado un objetivo que establece que para 2020 el 75% de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años debería estar empleado. En 2012, la tasa de empleo de la UE se situó en un 68,5%. Según la Comisión Europea, la brecha que se

observa en algunos países entre el objetivo del 75% establecido y las tasas de empleo previstas en 2020 si no se modifican las políticas actuales es bastante grande. Por un lado tenemos varios grupos de países que pueden distinguirse en función de la distancia que les queda por recorrer para alcanzar sus objetivos nacionales en 2020, mientras que, por otro lado, hay países en los que dichos objetivos parecen ser inalcanzables – nos referimos a Bulgaria, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Portugal, Rumania, Eslovaquia y España. "Considerándose que en 2012, 2013 y 2014 sólo se esperan incrementos insignificantes, alcanzar el objetivo de Europa 2020 requerirá un esfuerzo considerable".²

¿De dónde provendrá el esfuerzo? ¿Quién va a hacer el esfuerzo?

Los responsables políticos europeos han aparecido de pronto con un aluvión de nuevas iniciativas. En su Comunicación de fecha 19 de junio de 2013 "Trabajar juntos por los jóvenes europeos – Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil", la Comisión Europea ha identificado una serie de propuestas de diversa índole.

² Comisión Europea, *Europe 2020 Targets: Employment Rate*, p 3

Una de dichas propuestas ha sido el establecimiento de la Garantía Juvenil, adoptada por el Consejo de Ministros de la UE de 22 de abril de 2013.³ El Consejo recomienda, entre otras cosas, que los Estados miembros garanticen que "toda persona menor de 25 años reciba una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendizaje o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleada".

Otra de las propuestas ha sido la Iniciativa sobre Empleo Juvenil, que fue adoptada por el Consejo de Ministros de la UE de 27 y 28 de junio de 2013. Esta iniciativa destinará un presupuesto de 6 mil millones de euros para la ayuda a los jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años que ni trabajan, ni estudian, ni siguen una formación (los llamados "nini") en aquellas regiones cuyo nivel de desempleo juvenil es superior al 25%.⁴

Una tercera propuesta ha sido el relanzamiento de los Equipos de Acción para el Fomento del Empleo Juvenil, cuya misión es proveer asesoramiento sobre las maneras de utilizar la financiación que ofrece la UE a través del Fondo Social Europeo y la Iniciativa sobre Empleo Juvenil a fin de poner en práctica la Garantía Juvenil. La Comisión Europea ha creado un soporte técnico que brinda asesoramiento estratégico, operativo y sobre políticas para el establecimiento, la ejecución, la mejora o la evaluación de los programas de aprendizaje y formación. El soporte técnico ofrece:

- un servicio de consultas a través de un formulario en el sitio web, por correo electrónico o por teléfono;
- asesoramiento personal y consultoría a medida a través de expertos especializados en políticas;
- una sección de "Preguntas más frecuentes" (FAQ) que se actualiza con regularidad;
- un banco de conocimientos sobre información pertinente.⁵

La cuarta propuesta consiste en facilitar la transición entre la enseñanza y el mundo laboral, poniéndose énfasis en el aprendizaje profesional. Según la Comisión Europea, "la experiencia muestra que los países con sistemas de EFP sólidos y atractivos, especialmente los que cuentan con sistemas de aprendizaje bien asentados y una formación con un fuerte componente profesional, tienden a obtener mejores resultados al facilitar la transición de la escuela a la vida activa y mantener el desempleo juvenil en un nivel bajo. Mejorar la oferta y la calidad de los contratos de aprendizaje constituye, por tanto, un elemento importante de la estrategia de empleo juvenil".⁶

No obstante, sería insensato sugerir que existe un vínculo determinista entre el aprendizaje y unos niveles de desempleo juvenil bajos. Irlanda, por ejemplo, ha tenido un sistema de aprendizaje que ha funcionado relativamente bien, – "una oferta de aprendizaje bien reglamentada y de alta calidad", según una publicación de la OIT⁷ – y, sin embargo, sus niveles de desempleo

³ Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2013/C 120/01)

⁴ Conclusiones del Consejo, EUCO 104/2/13 REV 2 CO EUR 9 CO_CL 6

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045&intPageId=1867&langId=en>

⁶ Comisión Europea, *Trabajar juntos por los jóvenes europeos – Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil* COM(2013) 447 final, p. 9

⁷ OIT, *Overview of Apprenticeship systems and issues – ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012, p. 20.

general y de desempleo juvenil son altos (30,4% en 2012, como los muestran las cifras antes indicadas). Es evidente que existen otros factores que influyen en el desarrollo económico y el empleo, si bien existe cierto consenso respecto al hecho de que el aprendizaje juega un papel importante.

La Comisión Europea ha solicitado al Consejo de Ministros, en el contexto del Semestre Europeo, la aprobación de una serie de recomendaciones específicas por país que se aplicarían específicamente a 19 Estados miembros con el fin de combatir el desempleo juvenil mediante, entre otras medidas, políticas activas del mercado de trabajo, el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y el apoyo a los programas de formación y aprendizaje. Concretamente, la Comisión Europea ha exhortado a Dinamarca a aumentar el número de contratos de aprendizaje, a Francia, a promover el aprendizaje, a Lituania, a mejorar la aplicación y la eficacia de los sistemas de aprendizaje, a Letonia, a mejorar la calidad y accesibilidad de los contratos de aprendizaje, a Polonia, a aumentar la oferta de contratos en prácticas y la formación en el puesto de trabajo, a Suecia, a realizar mayores esfuerzos a fin de facilitar la transición entre la escuela y el trabajo, incluso acudiendo más a la formación en el puesto de trabajo, el aprendizaje y otras formas de contrato que combinen el empleo con la enseñanza, y, a Reino Unido, a aumentar la calidad y la duración de los contratos de aprendizaje.

La Comisión Europea ha exhortado igualmente a los Estados miembros a incluir la reforma del aprendizaje en sus Planes de Aplicación de la Garantía Juvenil y a movilizar fondos de la UE para apoyar este objetivo.

Asimismo, ha exigido a los Estados miembros establecer relaciones de colaboración sólidas a nivel nacional para fomentar el aprendizaje dual reuniendo a las autoridades encargadas de la educación y el empleo, los interlocutores sociales, las cámaras de comercio, los proveedores de EFP, las organizaciones juveniles y estudiantiles, los servicios de empleo y los organismos encargados de la gestión de los fondos de la UE.

Queda por ver qué efectos producirán estas medidas.

Por otra parte, la Comisión Europea anunció que estaba proyectando la puesta en marcha de una Alianza Europea para la Formación de Aprendices "que contribuya a mejorar la calidad y la oferta de contratos de aprendizaje y a evolucionar hacia una formación basada en el trabajo"⁸. Esta Alianza Europea para la Formación de Aprendices fue creada oficialmente el 2 de julio de 2013, ocasión en la que, a través de una declaración conjunta, los interlocutores sociales europeos, la Comisión Europea y la Presidencia Lituana del Consejo de la Unión Europea se han comprometido a:

- considerar nuestro compromiso común y la confianza mutua como una condición previa para el lanzamiento de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices.
- contribuir al mejorar el acceso, la oferta, la calidad y el atractivo del aprendizaje en toda la UE alentando el establecimiento, la reactivación o la modernización de sistemas de aprendizaje que respeten los siguientes principios:
 - asociaciones efectivas entre las instituciones de educación y formación y las empresas y el reconocimiento de las funciones que cada una ejerce;

⁸ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm

- participación de los interlocutores sociales y, según sea pertinente, de organismos intermediarios tales como las cámaras de comercio, el sector industrial y artesanal, las organizaciones profesionales y las organizaciones sectoriales en la gestión de los sistemas de aprendizaje;
 - cualificaciones y un proceso educativo de alta calidad;
 - integración de los programas de aprendizaje en los sistemas de educación y formación nacionales o regionales y un marco regulador claro, que delimite las responsabilidades, derechos y obligaciones de cada una de las partes intervinientes, en el contexto de prácticas nacionales, la legislación laboral y los convenios colectivos.
- contribuir a la evolución hacia una formación basada en el aprendizaje mostrando los beneficios que ofrecen los sistemas de aprendizaje profesional.

Los interlocutores sociales europeos han acordado a nivel europeo centrar sus esfuerzos en los próximos 6 meses en las siguientes áreas de acción:

- fomentar la "creación de capacidades" en sus propias circunscripciones y difundir la experiencia y las buenas prácticas entre las organizaciones nacionales afiliadas;
- motivar, asesorar y plantear retos a las organizaciones afiliadas a fin de que apoyen los objetivos de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices participando en el establecimiento y mejoramiento de los sistemas de aprendizaje; por ejemplo:
 - en el desarrollo y mejoramiento de los programas de estudio, a fin de garantizar que el aprendizaje se ajuste a las necesidades del mercado laboral en materia de capacidades profesionales, y el control de la calidad y evaluación del aprendizaje y de las condiciones de trabajo, cuando proceda;

- ofrecer a los jóvenes y sus padres, en cooperación con las escuelas y los servicios de empleo, la oportunidad de informarse sobre las opciones que existen en materia de aprendizaje como itinerario educativo;
 - apoyar el proceso de formación de los aprendices en el lugar de trabajo mediante medidas adecuadas, como la formación de tutores y orientadores de los aprendices en las empresas;
- motivar, asesorar y plantear retos a las empresas a fin de que apoyen los objetivos de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices; por ejemplo:
- desarrollando unas condiciones marco mejores con el fin de incrementar la oferta y mejorar la calidad de los puestos de formación en sus propias empresas y cadenas de suministro;
 - intercambiando experiencia y cooperando con otras empresas;
 - promoviendo modelos de referencia que muestren las oportunidades profesionales que puedan aprovechar los aprendices;
- sensibilizar a las empresas y a los jóvenes sobre los beneficios que aporta la formación de aprendices;
- difundir información y apoyar las acciones de los interlocutores sociales dirigidas a garantizar condiciones más atractivas para las empresas y los aprendices y una utilización adecuada del aprendizaje profesional con arreglo a los derechos y obligaciones que correspondan;
- promover la utilización de los fondos de la UE, particularmente el Fondo Social Europeo, a fin de introducir sistemas de aprendizaje dual en los Estados miembros o mejorar los que ya existen.
- a finales de 2013, informar sobre lo que se ha hecho con respecto a los compromisos contraídos y comunicar la etapa siguiente en 2014 y más allá.

Como puede verse claramente, es una lista muy exigente para el primer periodo de seis meses que abarca el informe.

Estos cambios a nivel europeo han sido producto, sin duda, de las iniciativas multilaterales y bilaterales tomadas por el Gobierno alemán "pour encourager les autres"⁹. El 11 de diciembre de 2012, Alemania, España, Grecia, Portugal, Italia, Eslovaquia y Letonia, invitados por el Ministro Federal de Educación e Investigación, firmaron un Memorándum en Berlín. Este Memorándum contempla medidas concretas para implantar un sistema de enseñanza profesional basado en el modelo alemán de formación dual. Los países participantes han acordado aplicar, en la fase inicial de este proyecto, las siguientes medidas concretas:

- se realizarán 30.000 intercambios (periodo de prácticas y fases de formación);
- se crearán 30 redes regionales de formación profesional con participación alemana;
- se pondrán en marcha seis proyectos de consultoría política;
- se organizarán 10 viajes de estudio como mínimo gracias a los cuales los expertos que trabajan en los campos de acción especificados en el Memorándum podrán intercambiar ideas y recopilar información sobre el terreno;

- se creará un equipo alemán de consultores y una plataforma de aprendizaje mutuo para la coordinación y la subsiguiente fase de desarrollo de la cooperación. Además de la financiación destinada actualmente a la cooperación internacional en las áreas de educación y formación profesional, el Ministerio Federal de Educación e Investigación aportará 10 millones de euros entre 2013 y 2014 para la puesta en ejecución del Memorándum, importe al que se añadirán las contribuciones de los países asociados;
- el Instituto Federal de Educación y Formación Profesionales de Alemania se convertirá en la oficina central de coordinación de la cooperación en el área de la educación y la formación profesionales.

Posteriormente a la firma del Memorándum, Alemania e Italia y Alemania y España firmaron acuerdos bilaterales.¹⁰

En materia de propuestas políticas, el viento, al parecer, está soplando a favor del desarrollo y el perfeccionamiento del aprendizaje profesional en Europa.

⁹ Para animar a los demás (N. del T.)

¹⁰ <http://www.bmbf.de/en/17127.php>

Aprendizaje profesional - Definiciones

En lo que respecta a la definición del concepto de aprendizaje profesional, puede decirse que los responsables políticos andan a la deriva en aguas relativamente inexploradas, ya que no existe una definición comúnmente aceptada acerca de lo que es el aprendizaje profesional, ni nadie ha coordinado esfuerzos para encontrar una única definición.

Los países utilizan diferentes definiciones.

En Italia, el aprendizaje profesional se define como un contrato de trabajo por tiempo indefinido cuya finalidad es formar y dar empleo a los jóvenes (artículo 1 del texto refundido de la Ley de Aprendizaje Profesional - *Testo Unico sull'Apprendistato*). Según esta definición, existen tres formas de aprendizaje:

- *apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale* (formación de aprendices) para jóvenes de 15 a 25 años de edad (artículo 3);
- *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* (aprendizaje orientado hacia el trabajo) para jóvenes de 18 a 29 años de edad (artículo 4);
- *apprendistato di alta formazione e ricerca* (aprendizaje a través de la formación avanzada y la investigación) para jóvenes de 18 a 29 años de edad - (artículo 5).

En Alemania, el aprendizaje profesional "debe ofrecer, a través de un programa de formación sistemático, las aptitudes profesionales, los conocimientos y las cualificaciones (competencia profesional) necesarios para poder participar en algún tipo de actividad profesional especializada en un mundo laboral

cambiante. El aprendizaje profesional también debe ofrecer a los aprendices la posibilidad de adquirir la experiencia profesional necesaria" (artículo 1.3 de la Ley de Formación Profesional - *Berufsbildungsgesetz*).

En Reino Unido no existe ninguna definición legal específica de lo que es el aprendizaje profesional, pero sí se estipulan las condiciones requeridas para completar un programa de aprendizaje profesional. En Inglaterra, por ejemplo, se establece lo siguiente: la persona debe haber concluido un contrato de aprendizaje que tenga relación con el sistema de aprendizaje; el sistema de aprendizaje debe ser, en la fecha de firma del contrato, un sistema inglés reconocido; la persona debe haber realizado un curso de formación para la cualificación de las competencias establecidas en el sistema de aprendizaje; durante todo el tiempo que dure el curso, la persona deberá estar trabajando con un contrato de aprendizaje y dicha persona cumplirá los requisitos especificados en el sistema para fines de expedición de un certificado de aprendizaje (artículo 13 de la Ley de Aprendizaje, Cualificación, Infancia y Educación). Según el glosario del Departamento de Innovación Empresarial y Cualificación, "la formación de aprendices es un trabajo remunerado que incluye una formación dentro y fuera del lugar de trabajo y cuyo objetivo es la obtención de cualificaciones que sean reconocidas a nivel nacional. De la misma manera que un empleado, los aprendices reciben una remuneración mientras están aprendiendo y adquieren conocimientos prácticos en el trabajo".

En Dinamarca, el concepto de aprendizaje profesional no tiene una definición propiamente dicha. No obstante, según la Ley de Educación y Formación Profesionales de Dinamarca (Artículo 1), la formación de aprendices debe:

- motivar a los jóvenes para que sigan cursos de formación y garantizar que todos los jóvenes que quieran recibir formación profesional tengan acceso a la misma y puedan escoger la formación que deseen a partir de una amplia variedad de programas;
- dotar a los jóvenes con la formación básica necesaria para su trabajo futuro, incluso a aquellos que desean trabajar como autónomos;
- fomentar el interés de los jóvenes y su capacidad para participar activamente en una sociedad democrática y contribuir a su desarrollo personal;
- responder a las necesidades sociales en materia de cualificaciones profesionales y generales, teniendo en cuenta los cambios en el ámbito social y ocupacional, así como la evolución en la estructura empresarial, las relaciones laborales, la organización de los puestos de trabajo y la tecnología, y una mano de obra, innovadora y creativa;
- impartir conocimientos en asuntos internacionales e información sobre trabajo y educación en el extranjero;
- proporcionar una base para seguir formándose.

A nivel europeo, existe un organismo, el CEDEFOP, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, una agencia especializada creada por la Unión Europea, que ha tratado de dar una definición de lo que es un programa de aprendizaje: "programa formativo sistemático de duración prolongada

que alterna periodos en un lugar de trabajo con otros en un centro educativo o formativo. El aprendiz está vinculado contractualmente con el centro de trabajo y percibe una remuneración (salario o compensación). El centro de trabajo o el empleador asumen la responsabilidad de impartir al aprendiz una formación conducente a una profesión específica".¹¹

La anterior definición pone de relieve la importancia de que exista una relación contractual entre el empleador y el aprendiz. El primero ofrece un determinado tipo de remuneración, y la formación, que es sistemática y de larga duración y se lleva a cabo tanto en el lugar de trabajo como en un centro de formación, permite al aprendiz ejercer una profesión determinada. Sin embargo, no se menciona por ninguna parte que al final del proceso el aprendiz obtendrá una certificación de aprendizaje. El aprendizaje permite tener una profesión, pero no necesariamente implica que se va a encontrar un empleo.

Una definición más antigua de Eurostat define a los aprendices como "todos los empleados que no participan completamente en el proceso de producción de la unidad porque están trabajando con un contrato de aprendiz o porque realizan una formación profesional, lo que afecta perceptiblemente a su productividad". En esta definición sí se ha introducido la noción de trabajo.¹²

Un estudio reciente (2012), titulado *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, encargado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, añade más confusión al introducir la noción de "sistemas de

11 CEDEFOP, *Terminología de la política europea de educación y formación – Selección de 100 términos clave*, Tesalónica. 2008. p 29.

12 <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=6228>

Cuadro 2 - Diferencias entre aprendizaje y formación

	APRENDIZAJE	FORMACIÓN
Ámbito	Profesional totalmente cualificado o perfil de educación y formación profesional	Programa educativo complementario o CV personal.
Objetivo	Perfil profesional/cualificación.	Experiencia práctica documentada.
Nivel educativo	Por lo general, nivel 3-5 del MEC.	Las prácticas de formación suelen formar parte de los programas en los diferentes niveles del MEC – comúnmente en la enseñanza (pre)profesional, la educación superior y tras la obtención de un título (pueden ser obligatorias).
Contenido	Adquisición de todos los conocimientos, habilidades y competencias que exige un oficio.	Orientada hacia la profesión, el trabajo o la carrera, adquisición de partes de los conocimientos, habilidades y competencias que exige un oficio o una profesión.
Enseñanza en el lugar de trabajo	Igualmente importante para el trabajo de clase.	Suele complementar los cursos o puede impartirse como actividad extra facultativa.
Duración	Determinada, a medio o largo plazo. Por lo general dura 4 años.	Variable, a medio o largo plazo. Suele durar menos de un año.
Situación de empleo	Condición de empleado. Aprendiz contratado o empleado.	Estudiante o aprendiz que a menudo ha firmado un acuerdo con el empleador o la escuela; ejerce en ocasiones como voluntario o puede estar en situación no claramente definida.
Compensación	El aprendiz es remunerado – el sueldo se negocia colectivamente o se establece con arreglo a la legislación. Dieta por aprendizaje que incluye los costes netos y los beneficios para el aprendiz y el empleador.	Remuneración variable; muchas veces no se remunera. Compensación económica no reglamentada.
Gestión	Reglamentación estricta, con frecuencia mediante acuerdo tripartito.	No reglamentada o parcialmente reglamentada.
Actores	A menudo, interlocutores sociales y proveedores de formación.	Personas, empresas, Estado e instituciones educativas.

Fuente: *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, Comisión Europea, Bruselas, 2013

formación de aprendices" con una definición bastante diferente: "...todas aquellas formas de educación y formación profesional inicial (EFPI) que combinan y alternan la formación en el entorno laboral (periodos de prácticas en el lugar de trabajo) con la enseñanza en el entorno escolar (periodos de educación teórica/práctica seguidos de periodos de enseñanza en una escuela o en un centro de formación) y que conducen, en caso de ser realizados satisfactoriamente, a la obtención de un certificado de Formación Profesional Inicial reconocido por el Estado".¹³ Como es fácil observar, esta definición hace énfasis en la EFPI.

Las diferentes definiciones terminan de enmarañarse con otro estudio más reciente (2013), titulado *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, que también fue encargado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Dicho estudio no da una definición propiamente dicha de lo que es aprendizaje y formación, sino que se limita a explicar en términos amplios y generales, como puede verse en el Cuadro 2, las diferentes características de éstas, es decir, el contenido, la enseñanza en el lugar de trabajo, la duración, la situación de empleo, la compensación, la gestión y los actores que intervienen.¹⁴

Las fichas que resumen la situación en cada uno de los países, recogidas en el capítulo III de este estudio, muchas veces no hacen ninguna distinción entre una noción y otra y confunden muchos sistemas que corresponden claramente a la formación basada en la EFPI con los sistemas de aprendizaje. La confusión es mayor por el hecho de que los sistemas

descritos como sistemas de aprendizaje en el segundo estudio no se consideran como aprendizaje (de acuerdo a las definiciones nacionales) en el primer estudio, donde se le llama "tipo de aprendizaje". El ejemplo más flagrante podría ser el de España, donde el contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato en prácticas, los ciclos formativos de grado medio y los ciclos formativos de grado superior se consideran todos como aprendizaje en el segundo estudio, pero se incluyen dentro de la categoría "tipo de aprendizaje" en el primero. Polonia también podría mencionarse como ejemplo: "la enseñanza profesional básica de 2 a 3 años" (*zasadnicza szkola zawodowa*), "la enseñanza secundaria técnica superior de 4 años" (*technikum*), "la enseñanza post secundaria superior de 2 años" (*szkola policealna*), "la enseñanza post secundaria superior especializada de 3 años, que ofrece educación en especializaciones de educación profesional general" (*liceum profilowane*), y "la enseñanza secundaria técnica complementaria de 3 años" (*technikum uzupełniajace*) se consideran como aprendizaje en el último estudio pero no en el primero.

Esta confusión en las definiciones es especialmente lamentable en estos momentos en los que la Unión Europea se ha comprometido a proveer fondos para la formación de aprendices. ¿Significa esto que habrá países en los que la UE no subvencionará en absoluto el aprendizaje, sino los sistemas de "tipo aprendizaje", que son en realidad sistemas de EFPI? ¿Tiene alguna importancia esto? Sí, debido a que, a través de sus propuestas de política, la UE está tratando de luchar contra el desempleo juvenil. La OCDE ha demostrado que "el aprendizaje y

¹³ Informe *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Comisión Europea, 2012, p 22.

¹⁴ *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, Comisión Europea, 2013, p 1

demás programas de educación y formación profesionales duales constituyen, al parecer, pasarelas eficaces entre la escuela y la vida activa, especialmente para los estudiantes de secundaria".¹⁵ El segundo estudio encargado por la Comisión Europea, titulado *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, señala, por otra

parte, que "nuestro análisis por países ha demostrado que el aprendizaje siempre ha producido resultados positivos, y ello no solamente en los países que habitualmente se relacionan con el sistema de formación dual, como Alemania y Austria".¹⁶ Esta afirmación resulta mucho menos convincente cuando nos referimos a la formación.¹⁷

Aprendizaje profesional - Aspectos cuantitativos

¿ Cuán importante es este sector? ¿Cuántos jóvenes se están formando a través del aprendizaje profesional? Según una estimación del estudio realizado por la Comisión Europea en 2012, el número de aprendices (según las definiciones de cada país) que tenía la UE-27 en 2009 era en total de 3.686.900. El estudio estimaba asimismo que había 5.700.200 estudiantes incluidos en el sistema de "tipo aprendizaje", según su propia definición de "tipo aprendizaje", a saber, "todas aquellas formas de educación y formación profesional inicial (EFPI) que combinan y alternan la formación en el entorno laboral (periodos de prácticas en el lugar de trabajo) con la enseñanza en el entorno escolar (periodos de educación teórica/práctica seguidos de periodos de enseñanza en una escuela o en un centro de formación) y que conducen, en caso de ser realizados satisfactoriamente, a la obtención

de un certificado de Formación Profesional Inicial reconocido por el Estado". Sumando, esto arroja un total de 9.419.800 jóvenes.

Las cifras son difíciles de calcular debido a las dudas que existen en cuanto a las diferentes definiciones de la Comisión. Comprobar las cifras también es difícil debido a algunas discrepancias que existen entre éstas y otras cifras que han publicado los países.

En Italia, el Instituto de Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (*Instituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori – ISFOL*) da una cifra de 645.385, en el año 2008, y de 594.668 en 2009.¹⁸ En Dinamarca, las cifras que el Ministerio de la Infancia y Educación ha publicado apuntan a 88.172 aprendices en 2009.¹⁹ En los Países Bajos hay 167.100

15 OECD, *Off to a good start? Jobs for Youth, Position Paper*, OECD, Paris, 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>

16 Op cit, p 2

17 Op cit, p 5

18 *Giovani occupati con contratto di apprendistato – anni 2003-2010 (valori assoluti)*, http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/apprendistato/approfondimenti/statistiche-1 (información extraída el 4.7.2013)

19 <http://statweb.uni-c.dk/Databanken/uvvmDataWeb/ShowReport.aspx?report=EAK-tilgang-erhudd>

Cuadro 3 - Estimación del número de estudiantes que realizan estudios de tipo aprendizaje en los Estados miembros de la UE-27, educación secundaria, 2009 (en miles) (*)

	ESTUDIANTES APRENDICES (según las definiciones de cada país) (1)	ESTUDIANTES DE SISTEMA DE TIPO APRENDIZAJE (2)	TOTAL DE ESTUDIANTES DE TIPO APRENDIZAJE (1+2)
Austria	132.0	170.0	302.0
Bélgica	22.2	613.3	635.6
Bulgaria	1.3	163.5	164.8
Chipre	0.3	0.9	1.2
República Checa	-	347.4	347.4
Dinamarca	95.0	-	127.7
Estonia	0.6	-	0.6
Finlandia	70.0	181.9	251.9
Francia	427.7	605.6	1,033.2
Alemania	1,659.3	25.4	1,684.7
Grecia	14.0	-	14.0
Hungría	45.6	10.9	56.5
Irlanda	26.2	30.0	56.2
Italia	644.6	976.6	1,621.2
Letonia	0.4	34.9	35.3
Lituania	0.3	22.4	22.7
Luxemburgo	7.3	6.0	13.3
Malta	0.7	7.0	7.7
Países Bajos	171.9	351.8	523.8
Polonia	-	851.1	851.1
Portugal	14.6	110.0	124.7
Rumania (**)	-	-	-
Eslovaquia	2.0	-	2.0
Eslovenia	64.2	-	64.2
España	-	271.3	271.3
Suecia	7.0	170.9	177.9
Reino Unido	279.7	749.1	1,028.8
UE (27 países)	3,686.9	5,700.2	9,419.8

(*) Los estudios de nivel 5 según la CINE no están incluidos en estos datos, a excepción de los datos sobre aprendices de Francia.

(**) No se dispone de datos sobre estudiantes aprendices en Rumania debido a que la implementación de este tipo de formación es muy reciente. Fuente: *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Comisión Europea, 2012.

jóvenes que siguen la formación en sistema de alternancia (*BBL - beroepsbegeleidende leerweg*), que es lo que más se asemeja al aprendizaje, y 348.400 que siguen formación profesional con una orientación teórica (*BOL - beroepsopleidende leerweg*).²⁰ En Alemania, según el *Bundesinstitut für Berufsbildung*, había 1.571.457 aprendices en 2009.²¹ En Irlanda, el número de aprendices en 2009 era significativamente inferior, siendo que el número de inscritos era de 1.535, e incluso si se hubiesen añadido las cifras de 2008, 2007 y 2006, el número total de aprendices apenas habría llegado a los 20.369.²²

La tendencia es heterogénea. En algunos países se ha producido un declive desastroso. En Irlanda, por ejemplo, la población total de aprendices era de 13.267 en 2010, 7.811 en 2011 y 5.480 en 2012 (basándose en las inscripciones acumuladas durante el cuatrienio anterior), tan sólo un poco más de la cuarta parte de la cifra correspondiente a 2009. La industria de la construcción, que se encontraba en caída libre a consecuencia de la crisis de la vivienda y que en 2006 había registrado 4.514 inscripciones, tuvo sólo 348 inscripciones en 2009 y 222 en 2012.

En otros países, el declive ha sido dramático. En Alemania, el número de aprendices descendió a 1.508.328 en 2010 y a 1.460.658 en 2011. En Italia, estas cifras descendieron a 541.874 en 2010, mientras que en 2011 se ha registrado una cifra provisional de 504.558 aprendices.

Chipre y Estonia, dos países donde el número de aprendices es ciertamente muy pequeño, también se ha producido un descenso. En Chipre se inscribieron como aprendices, en 2011/2012, 178 jóvenes y 56 en 2012/2013 - el último año del sistema antiguo, y al mismo tiempo 90 jóvenes inscritos en el primer año del nuevo sistema de aprendizaje (2012/2013). En Estonia, el número de aprendices bajó a 564 en 2010/11 y se situó en 566 en 2011/2012.

Otros países, en cambio, han experimentado un aumento significativo. En Reino Unido, por ejemplo, el número de aprendices subió a 806.500 en 2011/2012, es decir, un 21,1% más en comparación con al año anterior. A principios de 2010/2011, había 457.200 aprendices, mientras que en 2011/2012 se registraron 520.600, lo que significa un aumento del 13,9% en comparación con 2010/2011.²³ En España, donde la formación de aprendices es una práctica que acaba de iniciarse, el nuevo sistema de formación profesional dual se encuentra en fase experimental. España está planeando dar formación a 4.000 jóvenes en dos años a través de 120 instituciones de formación y 550 empresas.

En otros países, el aumento no ha sido muy grande. En Países Bajos, por ejemplo, la formación de tipo BBL tuvo 169.100 estudiantes en 2010 y, la de tipo BOL, 356.200, mientras que en 2011 fue de 159.200 y 356.200 respectivamente.

En Dinamarca, las cifras del Ministerio de la Infancia y Educación señalaban una disminución de 91.392 en 2010 a 90.994 en 2011.

²⁰ *Key figures 2007-2011*, Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia, La Haya, 2012. P. 11.

²¹ *Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 - Vorversion*, p. 122.

²² *FAS, Annual Report 2013*, p. 23.

²³ Department for Business Innovation Et Skills, Quarterly Statistical First Release, 27 de marzo de 2013, p. 7

El comentario de parte de los sindicalistas, los empresarios y los representantes de los poderes públicos que más se ha escuchado durante las entrevistas realizadas para este estudio ha sido en referencia a la disponibilidad de lugares de trabajo para la formación. Este mismo comentario se ha escuchado en todos los países analizados, independientemente del éxito o el fracaso que éstos hayan tenido en materia de crecimiento económico. El recrudecimiento de la crisis económica ha hecho que disminuyan las posibilidades de encontrar lugares de

trabajo para la formación de los aprendices. En Irlanda, por ejemplo, la FÁS, la oficina de formación y empleo estatal, ha tenido que establecer un sistema especial ("Redundant Apprentice Placement Scheme") a fin de ocuparse de aquellos aprendices que se habían quedado sin colocación. El éxito de las propuestas presentadas por la Comisión Europea y adoptadas por el Consejo de Ministros se medirá, en parte, en función de la disponibilidad de centros de trabajo y la disposición de los empleadores a aceptar aprendices.

Los sindicatos y los aprendices

El reto al que se enfrentan los sindicatos es grande. El hecho de que haya una "generación perdida" en un gran número de países debilita el sindicalismo. "Perder toda una generación" significa que la influencia que ejercen los sindicatos en cuestiones importantes, como el desempleo masivo, es claramente limitada, que su poder de negociación se ha reducido de manera drástica, que, en realidad, los sindicatos no están en capacidad de defender a sus afiliados como es debido y que ellos mismos se están excluyendo de las posibles fuentes generadoras de futuros afiliados.

Los aprendices que trabajan tienen un contrato firmado con el empleador y en virtud de ello se les considera como trabajadores durante el tiempo que dure el aprendizaje. Esto significa que dichos aprendices pueden afiliarse a los sindicatos, aunque es imposible comprobar si realmente lo hacen. Los

sindicatos recogen a veces información en materia de afiliación entre los trabajadores jóvenes, pero no específicamente en relación con los aprendices. Pruebas circunstanciales sugieren que pocos se afilian en realidad; un fenómeno que parte de un problema de mayor envergadura al que tienen que hacer frente los sindicatos a la hora de organizar a los jóvenes.

Algunos sindicatos emprenden acciones específicas para reclutar aprendices. El sindicato holandés FNV Bondgenoten, por ejemplo, tiene un departamento de marketing y comunicaciones para los jóvenes que organiza visitas a todas las instituciones de formación de los Países Bajos para dar a conocer de esta manera el trabajo que realiza el sindicato. Las visitas abarcan aproximadamente 30 clases por mes y un número mayor (70) en noviembre, al iniciarse el año escolar.

Hay sindicatos que han disminuido las cuotas de afiliación que deben pagar los aprendices. En Dinamarca, por ejemplo, el sindicato de trabajadores del sector comercial y administrativo, HK, ofrece afiliación gratuita a los aprendices, y lo mismo hace el sindicato irlandés del sector de ingeniería técnica y eléctrica TEEU. En los Países Bajos, FNV Bouw, el sindicato del sector de la construcción, y FNV Bondgenoten, el sindicato general de industria y servicios, ofrecen afiliación gratuita durante el primero año. En el primero, los servicios son limitados, pero en el segundo los aprendices cuentan con asesoramiento jurídico. El segundo año, la cuota de afiliación de un aprendiz es inferior a la cuota normal – en el FNV Bouw, los jóvenes de 17 años pagan 6,31 € por mes (julio de 2012). En el sindicato británico Unite, los aprendices pagan el primer año una cuota de afiliación de 0,56 £ por semana o 2,43 £ por mes (la cuota de los trabajadores a tiempo completo es de 2,78 £ por semana o 12,05 £ por mes). En UNISON, el sindicato británico de servicios públicos, la cuota anual de afiliación es de 10 £, y en el caso analizado en el presente estudio (Ayuntamiento de St Edmundsbury), el sindicato local paga el primer año de afiliación. En otros países, Alemania e Italia, por ejemplo, los aprendices pagan el mismo porcentaje del salario que los trabajadores a tiempo completo.

Algunos sindicatos suministran información a los aprendices. IG Metall, por ejemplo, tiene una página web con información sobre todos

los oficios y las posibilidades de formación que brinda el sector (*Beruf oder Berufung: Welcher Job passt zu Dir?*).²⁴ La confederación de sindicatos británicos TUC ha elaborado una herramienta sobre el aprendizaje (*Apprentices Toolkit*) para uso de los representantes sindicales que incluye hojas informativas sobre los siguientes temas: negociación y convenios colectivos, análisis de negocio, marcos de aprendizaje, niveles de aprendizaje, remuneración, jornada laboral y tiempo libre para estudiar, igualdad y diversidad, salud y seguridad, tutoría y estudios de casos.²⁵ 3F, el Sindicato Unido de Trabajadores Daneses (*Fagligt Fælles Forbund*), un sindicato intersectorial y el más grande de Dinamarca, dispone de un sitio web que brinda asesoramiento a los aprendices e información sobre los puestos de trabajo para aprendizaje y los programas de formación.²⁶ Una parte del sitio web del TEEU está dedicada a informar sobre el servicio que este sindicato ofrece a los aprendices. El sindicato se ocupa de negociar la remuneración, las condiciones de empleo y las modalidades del aprendizaje y provee asesoramiento y asistencia en materia de permisos remunerados, viajes y dietas, formación, exámenes y certificación. El sindicato protege a los aprendices del acoso y de la discriminación en el trabajo.²⁷ FNV Bouw publica una revista, BAHM, y tiene un sitio web dedicado a los jóvenes.²⁸ En Italia, en el sector bancario, por ejemplo, UILCA ha publicado un pequeño folleto destinado a los aprendices.²⁹

24 <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/jupo-ausbildungsberufe-3220.htm> (información extraída el 9.7.2013)

25 <http://www.tuc.org.uk/workplace/index.cfm?mins=255&minors=254&majorsubjectid=2> (información extraída el 9.7.2013)

26 <http://forsiden.3f.dk/article/20060423/UDDANNELSE/60423002?profile=2221&template=grupperne.and>
<http://forsiden.3f.dk/article/20050316/LONARB01/50316009?profile=2232> (información extraída el 9.7.2013)

27 http://www.teeu.ie/0006_3.asp (información extraída el 9.7.2013)

28 <http://www.bahm.nl/>

29 UILCA, *Apprendisti in Banca*, Roma, 2012

Algunos sindicatos brindan asesoramiento sobre las oportunidades en materia de formación. En la zona de Berlín, por ejemplo, la secretaría encargada de los jóvenes en IG Metall organiza una reunión cuatro veces al año para los afiliados y los no afiliados cuyo propósito es discutir, entre otras cosas, sobre los avances y las oportunidades en materia de formación en el sector metalúrgico. El TUC también organiza reuniones informativas destinadas específicamente a los aprendices, y cada año, en el mes de noviembre, organiza una conferencia que ha titulado *Voice of Apprentices*. TUC ofrece formación a los representantes sindicales del área de enseñanza a fin de que éstos aprendan a tratar los temas relacionados con el aprendizaje profesional. El TUC también

cuenta con dirigentes sindicales que trabajan en seis regiones de Inglaterra para ofrecer asesoramiento a los aprendices.

Hay sindicatos, el FNV Bouw, por ejemplo, que ofrecen a los aprendices una retribución económica modesta – dinero no efectivo y una prima (de aproximadamente 100 €) – cuando éstos completan satisfactoriamente su ciclo de aprendizaje.

Un último aspecto, que no deja de tener importancia, es el hecho de que cuando los aprendices son considerados como trabajadores, sus reivindicaciones se transponen en los convenios colectivos que han negociado sus sindicatos. A lo largo del presente informe se citan numerosos ejemplos de ello.

Los sindicatos y la remuneración de los aprendices

Por lo general, la remuneración de los aprendices está cubierta por los convenios colectivos negociados por los sindicatos o bien por el salario mínimo legal. Sin embargo, en algunos países las tarifas son muy bajas, e incluso, en ciertos países, algunos indicios permiten suponer que dichas tarifas se aplican de manera parcial o bien se ignoran completamente.

En Alemania, la remuneración de los aprendices está cubierta por los acuerdos salariales regionales o sectoriales, y las tarifas varían

en consecuencia. En 2012, por ejemplo, la remuneración más alta del 2012 en Alemania Occidental, según los datos del *Bundesinstitut für Berufsbildung*, fue la de aprendiz de albañil (una media de 986 € mensuales), y la más baja, la de aprendiz de peluquero (454 €). En Alemania Oriental, la remuneración más alta fue la de aprendiz de técnico de medios de comunicación (905 € – la misma que en Alemania Occidental), mientras que la más baja también fue la de aprendiz de peluquero (269 €).³⁰ En Berlín, en 2013, tomando como ejemplo el sector metalúrgico, a un

³⁰ <http://www.bibb.de/ausbildungsverguetungen-2012> (información extraída el 9.7.2013)

aprendiz se le pagan 819 € el primer año, 868 € el segundo, 925 € el tercero y 961 € el cuarto. Los puestos de trabajo que no se rigen por acuerdos salariales pagan menos, pero gracias a un acuerdo tácito, tan solo un 20% menos. En el sector minorista, por el contrario, algunos empleadores (como, por ejemplo, Aldi y Lidl) remuneran por encima del salario nacional, es decir, 730 €.

En Irlanda, el acuerdo del sector de la construcción civil, firmado en 2011, estipula que, el primer año, la remuneración de los aprendices será un 33% del baremo nacional correspondiente a los artesanos, el segundo año, un 50%, el tercero, un 75%, y el cuarto, un 90%.

En Italia, los aprendices están cubiertos por convenios colectivos y, de conformidad con lo dispuesto en 2012 en el Texto Refundido de la Ley sobre Aprendices (2012), éstos pueden ascender en la escala salarial hasta dos niveles por debajo del máximo determinado en el convenio colectivo para esa categoría salarial, en el caso de que ejecuten las tareas o las funciones de un trabajador cualificado. Como alternativa, podrán ser remunerados en base a un porcentaje.

En Países Bajos, el convenio colectivo del sector de la construcción, por ejemplo, ha estipulado, a partir de enero de 2012, un nivel salarial para los aprendices que varía entre 196,00 € y 567,20 € semanales según la edad y los años trabajados. Resulta interesante destacar que, a fin de contrarrestar las dificultades que atraviesa el sector de la construcción como resultado de la crisis económica, los sindicatos y los empleadores han acordado una ligera reducción temporal en la remuneración de los aprendices de car-

pintero. Sin embargo, no todas las empresas están cubiertas por convenios colectivos, en cuyo caso los aprendices deberían percibir el salario mínimo legal, si bien se ha constatado que en algunos casos esto no se aplica.

En Reino Unido, la remuneración está regulada con toda claridad, ya que existe un Salario Mínimo Nacional para los Aprendices. A partir de octubre de 2013, el mínimo nacional son 2,68 £ por hora para los menores de 19 años y para los mayores de 19 años que se encuentren en su primer año de aprendizaje profesional. Los mayores de 19 años – que no estén en el primer año – deben ganar más, según el grupo de edad al que pertenezcan: 5,03£ para los que tengan entre 18 y 20 años y 6,31£ para los que tengan 21 años o más. Estos baremos pueden resultar más elevados para los que estén cubiertos por acuerdos colectivos. El Departamento de Negocios, Innovación y Competencias encomendó en 2011 la realización de una encuesta sobre la remuneración de los aprendices en la que participaron 11.020 aprendices. La encuesta mostró una remuneración media por hora de 5,87£ y una remuneración media semanal de 200£. Los salarios más elevados estaban destinados a los aprendices de líder de equipos y gestión (8,33£ la hora), y los más bajos a los aprendices de peluquería (2,64£ la hora). El primer año, los aprendices presentaban un nivel salarial medio de 5,33£ la hora, el segundo año de 5,93£ y el tercero de 6,76£. La encuesta destacó asimismo que, de cada cinco aprendices, cuatro ganaban el mínimo, o un poco más, de acuerdo con su año de estudio y/o edad. Sin embargo, un claro 20% ganaba menos, y un 5% de los encuestados declaró que no ganaban absolutamente nada.³¹

³¹ Departamento de Negocios, Innovación y Competencias, *Apprenticeship Pay Survey 2011*, 2011.

En Estonia, los aprendices tienen derecho a percibir el salario mínimo legal, al igual que los demás trabajadores, pero el salario es muy bajo (320 € al mes).

La remuneración es un asunto problemático en Chipre. Cuando se trata de aprendices en sectores cubiertos por convenios colectivos, éstos son remunerados por los empleadores en base a los días trabajados y según el ba-

remo estipulado en el convenio. Las señoras de la limpieza, los vigilantes, los porteros, las ayudantes de guardería, los dependientes de las tiendas y los empleados de oficina no están cubiertos por ningún convenio colectivo, en virtud de lo cual perciben el salario mínimo. Sin embargo, por el elevado número de casos señalados se infiere que algunos aprendices ganan menos de lo acordado por convenio.

Los sindicatos y la gestión del aprendizaje profesional

Los sindicatos pueden, y deben, influir en la formulación y aplicación de las políticas de un área muy concreta como lo es la participación de los jóvenes en el mercado laboral.

Existen numerosas posibilidades para hacer que aumente la participación de los jóvenes en el mercado laboral, entre ellas, la adopción de medidas para evitar el abandono escolar prematuro, permitir la reintegración de quienes abandonan los estudios prematuramente, facilitar la transición entre los estudios y el trabajo, fomentar la empleabilidad de los jóvenes y eliminar las barreras, tanto prácticas como logísticas, que impiden acceder a los incentivos del empleador.³² El aprendizaje profesional brinda al sindicato la oportunidad de facilitar la transición desde la escuela al lugar de trabajo y de mejorar

la empleabilidad de los jóvenes. De hecho, en una de sus publicaciones más recientes, la OIT señala que “los sindicatos desempeñan un papel preponderante a la hora de conseguir este equilibrio (entre los costes y beneficios del aprendizaje profesional), ya que éstos intervienen en la negociación de baremos salariales para los aprendices por debajo de lo que ganan los trabajadores plenamente cualificados, a la vez que insisten en la necesidad de una formación profesional de alta calidad que proporcione los elementos sustanciales del conocimiento y de las competencias transferibles.³³ Esto lo logran involucrándose también en la concepción y puesta en práctica de los sistemas de aprendizaje.

Los sindicatos aportan una contribución importante al éxito conseguido en la con-

³² *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Eurofound, Dublín, 2012

³³ *Op cit*, p. 21

cepción y aplicación de los sistemas de aprendizaje profesional en toda Europa, lo cual no siempre les es reconocido. La Comisión Europea, en su publicación más reciente, hace referencia a los interlocutores sociales, pero en ningún momento menciona a los sindicatos como tal.³⁴ Sin embargo, los sindicatos están representados, junto con las organizaciones de empleadores, en las comisiones y los consejos que trabajan en el ámbito de la Educación y Formación Profesional (EFP) en los diez países contemplados en el presente estudio.

Bulgaria

En Bulgaria existen muy pocos planes de aprendizaje profesional y no hay ninguna comisión que tenga relación con el aprendizaje profesional propiamente dicho. No obstante, los sindicatos tienen igual representación que las organizaciones de empleadores (cuatro miembros cada uno, dos para el *KNSB* y dos para el *CL Podkrepa*) en el Consejo Nacional para la Promoción del Empleo, el cual, entre otras tareas, formula propuestas al Ministerio de Trabajo y de Política Social para el desarrollo de proyectos de ley, medidas y programas destinados a fomentar el empleo. Los sindicatos tienen igual representación (ocho miembros cada uno, de los cuales cuatro del *KNSB* y cuatro del *CL Podkrepa*) que las organizaciones de empleadores en la Junta Directiva de la Agencia Nacional para la Educación y la Formación Profesional, cuya misión es:

- cooperar con los interlocutores sociales en la aplicación de las políticas coordinadas para el aprendizaje permanente, la formación profesional continua y la introducción de prácticas europeas exitosas;
- ampliar el acceso tanto de los desempleados como de los empleados a una educación y formación profesional que respondan a las necesidades del mercado laboral;
- garantizar el acceso público a la información útil relativa a la formación profesional continua y a la educación permanente en el país y en la UE;
- desarrollar la lista de profesiones para la educación y la formación profesional;
- desarrollar los Requisitos Educativos Estatales (normas) para la adquisición de cualificaciones.

Los sindicatos son también miembros de las 17 Comisiones de Expertos, 16 de las cuales cubren distintos sectores económicos³⁵, y de una comisión transversal para la orientación de la formación profesional (artículos 41-49 de la Ley sobre la Educación y Formación Profesional, 1999). Estas Comisiones de Expertos preparan informes para las Mesas Directivas sobre propuestas para la concesión de licencias destinadas a los centros de EFP; participan en el desarrollo y la actualización de los Requisitos Educativos Estatales para la adquisición de cualificaciones profesionales, así como de las normas educativas estatales para el sistema de educación pública y el sistema de evaluación que cubre la educación y la formación profesional; participan en el

³⁴ Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers, Comisión Europea, 2013.

³⁵ Ciencias de la tierra y del rendimiento y preparación de los recursos minerales; ingeniería mecánica; metalurgia e ingeniería metalúrgica; ingeniería eléctrica e ingeniería en sistemas de energía; tecnologías de la información y de la comunicación; electrónica y automatización; productos químicos, tecnologías y estudios medioambientales; vehículos de motor, buques y aeronaves y servicios de transporte; arquitectura y construcción; producción de alimentos y bebidas; producción textil y productos textiles; cuero y madera; agricultura, silvicultura y piscicultura y medicina veterinaria; gestión de hoteles y restaurantes, catering, viajes, turismo y actividades de ocio; dirección y administración de empresas; artes; sanidad y deportes; servicios sociales, servicios para personalidades, protección de la propiedad y de personalidades.

desarrollo y la actualización de la lista de profesiones para la educación y la formación profesional; determinan las actividades a ser desarrolladas dentro de la profesión y los requisitos en relación con el desarrollo de las competencias correspondientes – conocimientos, habilidades y cualidades personales –, necesarias para una buena puesta en práctica de las mismas; y, además, sirven como base para la preparación de los planes y programas didácticos. Los sindicatos sectoriales están así entonces bien posicionados para desempeñar un papel destacado cuando se trate de influir en la educación y la formación profesional.

Los sindicatos no suelen involucrarse en la preparación de los manuales para formadores, a menos que tengan intenciones de utilizarlos en sus propias instituciones. Por otra parte, a la hora de evaluar los contenidos y los procedimientos de los exámenes públicos, los sindicatos, según lo que establece la Ley sobre la Educación y la Formación Profesional, han de ser consultados por todos aquellos que ofrecen formación. El desafío con el que se topan los sindicatos búlgaros es el de disponer de los recursos humanos necesarios para satisfacer estas exigencias.

Chipre

Chipre tiene posibilidades muy limitadas en lo que concierne a la formación de aprendices dentro de lo que es el sistema de educación y formación profesional dirigido por la Autoridad para el Desarrollo de los Recursos Humanos (*HRDA*). Los sindicatos y las organizaciones de empleadores tienen idéntica representación (4 miembros cada uno) en el Consejo de Gobernadores de la *HRDA*, que está constituido por 13 miembros y cuya misión es fijar los prerrequisitos

necesarios para el desarrollo y la formación planificados y sistemáticos de los recursos humanos de Chipre, en todos los niveles y sectores, de modo a satisfacer las necesidades de la economía en el marco de las políticas sociales y económicas generales de la nación.

La *HRDA* está facultada y tiene la responsabilidad de llevar a cabo las siguientes tareas, entre otras: coordinar y asegurar la formación a nivel nacional; establecer, gestionar o supervisar instituciones y establecimientos educativos; preparar y aprobar los programas de formación y garantizar que sean aplicadas todas las medidas adecuadas; garantizar y realizar exámenes y emitir los certificados correspondientes; fijar las normas en materia de cualificaciones profesionales de cualquier categoría de trabajadores.

Los sindicatos también tienen idéntica representación que las organizaciones de empleadores en el Consejo para el Aprendizaje Profesional, órgano al que le corresponde decidir cuáles son las especializaciones que se ofrecerán en cada año lectivo y que también identifica y recomienda los niveles educativos, además de recomendar al Ministerio las medidas relativas al funcionamiento del sistema de aprendizaje profesional. Los sindicatos tienen igual representación que las organizaciones de empleadores en los cinco Comités para el Aprendizaje Profesional que controlan la implementación del sistema en cada provincia y formulan además recomendaciones al Consejo para el Aprendizaje Profesional sobre diversos temas, como el empleo de aprendices y los contratos de aprendizaje.

Habida cuenta de "los problemas crónicos que presenta el actual sistema de aprendizaje", el Consejo de Ministros decidió instituir en 2007

el Nuevo Aprendizaje Profesional Moderno (NMS). Este organismo está en su primer año de funcionamiento y será plenamente operativo en 2015. Sin embargo, aún no se tomado ninguna decisión formal acerca de quiénes integrarán el Consejo para el Aprendizaje Profesional. Se supone que la composición será idéntica.

El Ministerio de Educación y Cultura constituyó recientemente los Institutos Postsecundarios de Educación y Formación Profesional, donde los sindicatos tienen tres miembros en las Mesas Directivas.

Dinamarca

Dinamarca dispone de un sistema de educación y formación profesional de amplio espectro y muy buena reputación, que también ofrece a los aprendices una formación de gran alcance. A nivel nacional, la responsabilidad recae en el Ministerio de Infancia y Educación. Los cambios significativos más recientes en el sistema están recogidos en la Ley para la Educación y la Formación Profesional (*Erhvervsuddannelsesloven* - LBK n.º. 439 de 29.04.2013).

Según el Ministerio de Infancia y Educación, el objetivo es proporcionar a los jóvenes cualificaciones profesionales que sean reconocidas formalmente y que respondan a la demanda del mercado laboral, proporcionándoles cualificaciones y opciones de educación a lo largo de toda la vida para una ciudadanía activa. Los interlocutores sociales tienen una influencia considerable en todo ello y, por lo tanto, una gran responsabilidad en lo que respecta a la EFP.

El Ministerio de Infancia y Educación recibe asesoramiento del Consejo Nacional de Educación y Formación Profesional (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) en lo que respecta a la reglamentación del marco general de formación y la definición de directrices para el contenido y la evaluación de los planes de estudio. El artículo 34 de la Ley sobre la Educación y la Formación Profesional estipula que los sindicatos tienen igual representación que las organizaciones de empleadores en la Junta del Consejo Nacional de Educación y Formación Profesional, y que juntos constituyen la mayoría (18 de los 24 miembros). Los sindicatos tienen 9 miembros con derecho de voto y en el momento de redactar este estudio, había dos de la confederación *Landorganisationen i Danmark* (LO-D) y uno de cada sindicato sectorial (*Dansk El-forbund*, *3F*, *Malerforbundet*, *Dansk Metal*, *FOA*, *HK* y el *Frisør- og Kosmetikerforbund*). Uno de los representantes del LO-D es el Vicepresidente.

A tenor de lo que estipula el artículo 37 de la Ley sobre la Educación y la Formación Profesional, las organizaciones de "empresarios" y de "trabajadores" deben constituir una serie de "comités gremiales" (*faglige udvalg*) con un idéntico número de representantes de empleadores y empleados. Estos "comités gremiales" – unos 50 en total³⁶ – determinan de manera detallada el plan de estudios de los programas de educación y formación dentro del marco general fijado por el Consejo Nacional y, más específicamente, la duración y la estructura de los programas de formación, sus objetivos y evaluación, así como la distribución entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en el centro educativo.

³⁶ La lista completa puede consultarse en

http://www.ug.dk/job/artikleromjobogarbmm/omarbejdsmarkedet/organisationer/faglige_udvalg.aspx#fold2

En función de la evolución del mercado laboral, éstos pueden proponer abrir nuevos cursos o bien cerrar los cursos que ya existen. Por otra parte, son los responsables de otorgar las licencias a las instituciones de formación.

A nivel local, las instituciones de formación disponen de comités de educación y formación que asesoran sobre los planes de estudio de los programas de formación. También ejercen de foro de enlace entre las empresas locales y las instituciones de formación para asegurar que la formación responda a las necesidades del mercado laboral local. La mayoría de los miembros de estos comités es nombrada por los "comités gremiales", respetándose la igualdad de representación de las organizaciones sindicales y empresariales (artículo 40).

Estonia

Dentro del sistema general de educación y formación profesional de Estonia, los programas de formación dirigidos específicamente a los aprendices son sumamente reducidos. La educación y la formación profesional se rigen por la Ley sobre Instituciones de Educación Profesional (*Kutseõppeasutuse seadus*), promulgada en septiembre de 2013.³⁷ Hasta junio de 2013, la formación profesional de aprendices estaba regulada por las directrices para la implementación de la formación profesional en el lugar de trabajo (*Töökohapõhise õppe rakendamise kord, 2007*).³⁸ El Plan de Desarrollo del Sistema de Educación y Formación Profesional, lanzado en 2009, se terminará pronto. Muchas de las iniciativas previstas en la estrategia requieren modificaciones en la legislación, razón por la cual se elaboró en 2009 una nueva Ley

sobre Instituciones de Educación Profesional. La nueva ley establece una vinculación entre la EFP y el marco de cualificaciones estonio y se centra específicamente en una nueva estructura de programas de estudio para la EFP, en el enfoque que deriva de los resultados del aprendizaje en el diseño de las normas laborales y los programas de EFP, los requisitos relativos a la cualificación para los pedagogos y una mayor garantía de calidad en la EFP. El nuevo proyecto de Ley sobre Instituciones de EFP establece cualificaciones de EFP hasta el Nivel 5. No se hace mención expresa del aprendizaje profesional, pero éste se verá seguramente afectado por estas nuevas propuestas.

El Ministerio de Educación e Investigación es el responsable de la coordinación y la aplicación de las políticas en materia de EFP. El órgano del Ministerio responsable de la implementación es el Centro Nacional de Exámenes y Cualificaciones - (*Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus (REKK)*), que fue integrado a la Fundación Innove en agosto de 2012.

En Estonia no existe foro tripartito ninguno para la definición de las políticas en materia de EFP y, por ende, no hay ningún foro donde se diseñen los sistemas de aprendizaje profesional. Sin embargo, hay un foro tripartito para el desarrollo de los sistemas de cualificaciones profesionales. La Autoridad Estonia para las Cualificaciones (*Sihtasutus Kutsekodaja*) fue creada en agosto de 2001. Ambas confederaciones sindicales, la Confederación Sindical de Trabajadores de Estonia (*TALO*) y la Confederación de Sindicatos de Estonia (*EAKL*), están representadas en el Consejo de Supervisión. Las funciones principales de

³⁷ <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001> (información extraída el 1.12.2013)

³⁸ <https://www.riigiteataja.ee/akt/12810050> (información extraída el 1.12.2013)

Sihtasutus Kutsekoda son la organización y la coordinación de las actividades de los consejos sectoriales sobre competencias, llevar el registro de cualificaciones profesionales, organizar el desarrollo y la actualización de las normas en materia de cualificaciones profesionales en función de las decisiones tomadas por los consejos sectoriales sobre competencias.³⁹ El papel de los consejos sectoriales sobre competencias es analizar las sugerencias hechas por las diferentes instituciones y llegar de esta manera a un consenso sobre el desarrollo de las normas en materia de cualificaciones profesionales y la atribución de dichas cualificaciones. Cada consejo sectorial sobre competencias cuenta con la representación de un sindicato sectorial.

El gobierno y los interlocutores sociales han firmado un Acuerdo Trilateral sobre Actividades Conjuntas (*Ühise tegevuse kokkulepe kutseharidussüsteemi arendamiseks ja kvalifitseeritud töötajate ettevalmistamiseks aastatel 2006–2009*) donde se declara que todos los participantes deberán dar muestras de buena voluntad en aras del desarrollo de una EFP acorde con las áreas prioritarias del plan de desarrollo definido.⁴⁰

A nivel local, las instituciones de formación profesional están bajo la gestión de Consejos que dirigen las actividades de la escuela y opinan acerca de todo asunto relativo al desarrollo, a la propiedad, a las finanzas y a la gestión de la institución, conforme a lo dispuesto en el artículo 27.1 de la Ley sobre Instituciones de Educación Profesional. En

estos Consejos también están representados los sindicatos (artículo 27.2). El desafío que enfrentan los sindicatos es que los sindicalistas estén disponibles a la hora de asumir las referidas responsabilidades.

Alemania

Alemania cuenta con un amplio sistema de educación y formación profesional de gran prestigio que incluye una oferta muy extensa en materia de formación profesional para aprendices. Las responsabilidades se comparten entre el nivel nacional (*Bund*) y el nivel regional (*Land*), con arreglo a lo establecido en la Ley sobre Formación Profesional de 2005 (*Berufsbildungsgesetz - BBIG*).

A nivel nacional, la responsabilidad general en el campo de la formación de los aprendices recae en el Ministerio Federal de Educación e Investigación (*Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF*). Este ente financia y supervisa el Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB*), entre cuyas tareas figuran la investigación en materia de educación y formación profesional y su desarrollo y ofrecer asesoramiento y servicios. Sus cinco prioridades principales son por ahora: el mercado de la formación y el sistema de empleo; la modernización y el desarrollo de un sistema de formación profesional de alta calidad; la educación permanente, la permeabilidad y las trayectorias educativas; la formación profesional para grupos específicos; y la internacionalización de la formación

³⁹ Hay 16 consejos sectoriales sobre competencias reconocidos por el gobierno de Estonia, a saber: servicios comerciales y otras actividades mercantiles; construcción, bienes raíces y geomática; servicios; silvicultura; sanidad y asistencia social; industria eléctrica; ingeniería, industria metalúrgica y de maquinaria; agricultura e industria alimentaria; transportes y logística; industria de la energía, minería e industria química; tecnología de la información y telecomunicaciones; ingenieros; justicia y seguridad interior; folclor y artesanías; cultura; educación.

⁴⁰ VET in Europe – Country report: Estonia 2012, Cedefop, Tesalónica, 2012, pág.45.

profesional. Los sindicatos y las organizaciones de empleadores están representados de manera igualitaria (ocho miembros cada uno) en su Junta Directiva, a la que suele describirse como el Parlamento de la EFP de Alemania. En 2013, había dos representantes del *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB) y uno de cada uno de los siguientes sindicatos: IG Metall, IG BCE, ver.di, GEW, IG BAU y DBB.

Los sindicatos son determinantes a la hora de tomar decisiones en relación con el desarrollo y/o la actualización de la normativa en materia de formación para cada uno de los 344 perfiles profesionales.⁴¹ A nivel sectorial, los sindicatos y las organizaciones de empleadores proveen los expertos, quienes - junto con la *BIBB*, toman las decisiones sobre las aptitudes profesionales, las cualificaciones (competencia profesional) y los conocimientos necesarios para desempeñar cada oficio, el plan de estudios para la formación global y los criterios de evaluación. Por ejemplo, el sindicato *ver.di* se ocupa conjuntamente de unos 200 oficios. Se hace mucho énfasis en el consenso y, por lo general, el Gobierno Federal no permite que una normativa sobre formación pueda prosperar sin la aprobación de los interlocutores sociales. Las normas sobre la formación deben ser ratificadas posteriormente por el Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Tecnología, en consonancia con el Ministerio Federal de Educación e Investigación.

A nivel regional, cada Land cuenta con un comité regional de formación profesional (*für Berufsbildung*), que asesora al gobierno regional sobre los asuntos relativos a la formación profesional, prestando especial atención a la coordinación entre la formación en el lugar de trabajo y la formación

en el centro educativo. En esos comités, los sindicatos tienen igual representación que las organizaciones de empleadores, es decir, seis miembros cada uno de un total de 18.

A nivel local también existen los denominados "Órganos Competentes" (*Zuständige Stellen*), que, en su origen, eran las Cámaras de Comercio e Industria o las Cámaras de Oficios o Gremios. Estas Cámaras tenían, entre otras tareas, la responsabilidad de dar seguimiento a la formación de los aprendices (supervisando las instituciones de formación profesional, evaluando a los formadores y organizando los exámenes) y de dar asesoramiento para la formación de aprendices. En los Comités de Formación Profesional (*Berufsbildungsausschuss*) de los "Órganos Competentes", los sindicatos tienen la misma representación que las organizaciones de empleadores.

Asimismo, en las empresas, los sindicatos tienen la oportunidad de involucrarse en la formación de los aprendices a través de los comités de empresa, que son los responsables de fomentar la formación profesional, el establecimiento de las instalaciones y los programas para la formación y la puesta en práctica de la formación profesional en el lugar de trabajo (artículos 96-98 de la ley *Betriebsverfassungsgesetz*).

Irlanda

El sistema de aprendizaje profesional irlandés, que goza de buen prestigio, está sometido a dura prueba como consecuencia de la crisis económica. A nivel nacional, el organismo responsable de la Educación y la Formación Profesional es el Departamento de Educación

⁴¹ <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php>

y Competencias (DES) y el organismo que se encarga del Programa Nacional de Aprendizaje es el *Foras Áiseanna Saothair (FÁS)*, que en la actualidad se conoce en inglés como "National Training Authority" (la Autoridad Nacional para la Formación).

La Ley sobre Formación Industrial (1967) y la Ley sobre Servicios Laborales (1987) han otorgado a la FÁS, entre otras funciones, las siguientes: declarar una actividad de la industria como una actividad industrial protegida; establecer normas en materia de contratación de aprendices en una actividad industrial protegida; controlar y autorizar la contratación de aprendices en cualquiera de dichas actividades industriales protegidas y; llevar el registro de todos los contratados como aprendices. Por otra parte, la Ley sobre Formación para los Servicios Industriales (1967) ha atribuido a la FÁS la responsabilidad de organizar cursos de instrucción en el marco de la educación técnica, a ser impartidos por un comité de educación profesional. La FÁS y el referido comité de educación profesional deciden de común acuerdo el tipo de cursos que consideran adecuados para estos aprendices.

Irlanda se ha embarcado en una redefinición de gran calado de su estrategia de formación que ha llevado a la reestructuración de sus agencias de apoyo. En 2011, el DES anunció el establecimiento de una nueva Autoridad para la Educación y la Formación Continua - SOLAS (*Seirbhís Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*), que actualmente está tomando el relevo de la FÁS.

Hasta la fecha, la FÁS ha contado con un Comité Consultivo Nacional para el Aprendi-

zaje Profesional (*NAAC*), constituido por once miembros, cuatro de los cuales representan a los interlocutores sociales (dos para los sindicatos y dos para las organizaciones de empleadores). Este Comité ha estado creando regularmente Grupos Directores de Proyectos, con representación sindical, con el fin de que cada sector revise el programa de aprendizaje profesional y se asegure de que éste corresponde al estándar de habilidades, conocimientos y competencias requeridos para un determinado oficio. A tal fin, se contrastan el perfil del empleo y los módulos del plan de estudios con los estándares predefinidos, la secuencia de los módulos, la asignación de horas a cada módulo, el contenido del programa y los resultados en términos de asimilación de conocimientos de todas las etapas de la formación y del aprendizaje profesional. Dicho proceso ha generado a su vez una amplia gama de material de apoyo para los aprendices, que reúne todos los aspectos del proceso de formación profesional.⁴²

También ha habido un subcomité del NAAC responsable de las acreditaciones y el reconocimiento del aprendizaje previo, con un sindicalista entre sus miembros. Aún existe un Subcomité del NAAC para los procedimientos de recurso y otro para los aprendices despedidos, con representación sindical en ambos. Existe igualmente un Comité Consultivo aparte para la industria de la construcción, con dos miembros que representan al Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU, por sus siglas en inglés).

Por otra parte, los interlocutores sociales son miembros de la Mesa del Consejo Nacional para la Evaluación de los Planes de Estudio, organismo donde los sindicatos tienen nueve miembros.

⁴² Como un ejemplo de este trabajo, véase el *Electrical Curriculum* de la FÁS, 2006

Italia

Italia, cuyo sistema de educación y formación profesional es complejo e incluye normas para la formación profesional de aprendices, se encuentra en una fase de transición. El marco principal, así como las responsabilidades de las distintas partes interesadas, fueron establecidos en 2011 mediante la Ley Refundida sobre Aprendizaje Profesional (*Testo Unico sull'Apprendistato – Decreto Legislativo n. 167/2011*), que entró en vigor el 25 de abril de 2012.

La gestión es un tema complejo en el que intervienen varios actores distintos que trabajan en diferentes niveles. Según lo que establece el artículo 117 de la Constitución italiana, el Estado tiene poderes legislativos exclusivos en lo que atañe a la educación, mientras que las Regiones tienen facultades exclusivas por lo que se refiere a la formación profesional. Sin embargo, la "Ley Refundida sobre Aprendizaje Profesional" transfiere la gestión del aprendizaje profesional a los interlocutores sociales con arreglo a los acuerdos firmados por las organizaciones de empleadores y los sindicatos que sean representativos. Por lo tanto, en aras de una mejor coordinación, la Ley propone que se constituya un organismo técnico cuyo cometido sea la armonización de las cualificaciones laborales obtenidas en base a los diferentes tipos de formación y a los estándares educativos correspondientes (cuya responsabilidad recae en las regiones) y de los estándares profesionales relativos a cada función (responsabilidad de los interlocutores sociales), que serán estipulados en una Clasificación Nacional de Oficios (artículo 6). Las tres confederaciones

sindicales más representativas son miembros, junto con las organizaciones de empleadores, del referido organismo técnico especial.

Los acuerdos intersectoriales se limitan, por lo general, a transponer las disposiciones de la legislación, lo que al mismo tiempo les otorga una autoridad y credibilidad suplementarias respecto de las organizaciones miembros. Los acuerdos sectoriales estipulan derechos y responsabilidades específicos. Definen la duración del aprendizaje profesional y exponen lo acordado en relación con las disposiciones en materia de formación para la adquisición de las competencias técnicas y prácticas laborales, así como los conocimientos y experiencia respecto de los perfiles profesionales. El acuerdo de la industria crediticia y financiera, firmado en enero de 2012, contiene, por ejemplo, un anexo destinado al tipo de competencias requerido para las diferentes profesiones del sector, al cual sigue una lista de competencias requeridas para el tutor que ejerce dentro de la empresa. En el acuerdo de la industria alimentaria, firmado en abril de 2012, se describen los distintos requisitos en materia de formación que debe cumplir cada profesión en lo que respecta a conocimientos fundamentales, habilidades transversales, competencias específicas para el empleo y sus competencias.

Los sindicatos trabajan en pie de igualdad con las organizaciones de empleadores en las Mesas Directivas de los 21 Fondos Comunes Interprofesionales⁴³, que financian la formación profesional continua en las empresas. Los interlocutores sociales comparten los cargos de Presidente y Vicepresidente.

⁴³ Para la lista de los Fondos Comunes Interprofesionales, véase <http://fondinterprofessionali.isfol.it/?id=195>

Países Bajos

Países Bajos dispone de un sistema de educación y formación profesional muy amplio que goza de buen prestigio e incluye períodos de aprendizaje profesional que pueden ser intercambiables con la formación inicial en el medio escolar. El sistema de EFP moderno se fundamenta en la Ley sobre Educación y Formación Profesional de 1995.⁴⁴

A nivel nacional, el responsable general de la estrategia en el ámbito del aprendizaje profesional es el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencias. La aplicación de la estrategia para el aprendizaje profesional se encuentra en fase de transición. En 2011, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencias elaboró el Plan de Acción titulado "Enfoque hacia el trabajo artesanal" destinado a mejorar la coherencia entre las instituciones de formación profesional y el mercado laboral. La función consultiva principal ha sido confiada a la nueva entidad "Cooperación entre Educación y Formación Profesional y el Mercado Laboral" (*Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven – SBB*), que inició su trabajo en enero de 2012. El desarrollo de las cualificaciones ha sido delegado a los 17 Centros del Saber⁴⁵ sectoriales, que, además de otras funciones, se encargan de otorgar las licencias a las empresas que desean participar en los sistemas de aprendizaje profesional. Se decidió asimismo que los fondos públicos

destinados a los Centros del Saber se reducirían de forma drástica, pasando de 120 millones a 50 millones de euros. Dichos centros serán sometidos a una reestructuración.

Los sindicatos tienen idéntica representación que las organizaciones de empleadores (tres miembros cada uno) en la Junta Directiva del nuevo SBB – dos de la *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)* y uno del *Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)*, además de un miembro del sindicato de maestros *Algemene Onderwijsbond*. La Junta Directiva se reúne cuatro veces al año y sus reuniones se centran en las grandes líneas en materia de política y gestión. Uno de los cuatro miembros de su Junta Directiva es un delegado sindical. El SBB también ha constituido tres Comités Consultivos (cualificaciones y exámenes, colocación y eficacia laboral) en pie de igualdad con los interlocutores sociales, por un lado, y las instituciones de formación, por el otro (los sindicatos y las organizaciones de empleadores gozan de idéntica representación).

El proceso se desarrolla de la siguiente forma: los sindicatos y las organizaciones de empleadores establecen los perfiles profesionales y luego pasan la tarea de desarrollar y/o de actualizar las cualificaciones a los Centros del Saber, donde sindicatos y empleadores están representados en pie de igualdad con las instituciones de formación profesional. Los Centros del Saber son asesorados por

⁴⁴ http://www.st-ab.nl/wetten/D467_Wet_educatie_en_beroepsonderwijs_WEB.htm

⁴⁵ Por el momento sigue habiendo 17 Centros del Saber, que son: Aequor (agricultura y horticultura), Calibris (sanidad, asistencia social y deportes), ECABO (economía / administración, T y seguridad), Fundeon (industria de la construcción e infraestructura), Kenniscentrum GOC (gráfica y medios), Innovam Groep (automoción), IC Kenniscentrum Handel (comercio al detalle, mayorista e internacional), Kenteq (tecnología mecánica, eléctrica y metalúrgica), Kenwerk (hostelería, repostería, turismo, recreo y servicios), KOC Nederland (peluquería, podología y estética), Kenniscentrum PMLF (tecnología de procesos, tecnología medioambiental, tecnología de laboratorio y fotónica), Savantis (pintura y mantenimiento, enmasillado y alicatado, presentación y comunicación), Kenniscentrum SHEMA (industria del mueble y de ebanistería, comercio de la madera, industria de tratamiento de la madera, e industrias afines), SVGB kennis- en opleidingscentrum (tecnología de la salud y artesanía creativa), SVO (detalle de alimentos frescos), VOC (industria de la carcería), VTL (transportes y logística).

Comisiones Conjuntas constituidas por un número idéntico de representantes de las organizaciones de empleadores y de los sindicatos, por un lado, y por las instituciones de formación profesional, por el otro. Además, los Centros del Saber emplean un número considerable de asesores pedagógicos ⁴⁶, algunos de los cuales son propuestos por los sindicatos, a fin de dar seguimiento a la formación profesional en el entorno laboral, producir material formativo y formar a los tutores internos de la empresa. Fundeon, por ejemplo, el Centro del Saber de la industria de la construcción e infraestructura, produce una serie de manuales ⁴⁷ y organiza cursos de formación inicial de 4 días para los nuevos tutores que trabajan dentro de las empresas y, cada dos años, un curso de repaso de un día.

España

España ha sido, por lo menos hasta hace muy poco tiempo, uno de los tres Estados miembros de la UE que sólo ofrecía educación y formación profesional inicial (EFPI) impartidas en los centros educativos. La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional constituye el marco común que rige la educación y la formación profesional en España y por la que se establece el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. La Ley Orgánica de Educación (2006), sobre la que se basa la formación profesional impartida en los centros educativos, también contempla un módulo obligatorio de formación en el lugar de trabajo. La aplicación de estas disposiciones está bajo la responsabilidad de las Comunidades Autónomas y la Inspección de Educación. ⁴⁸

El Consejo General de la Formación Profesional es un órgano consultivo al que se le ha atribuido la responsabilidad legal de preparar el Programa Nacional de Formación Profesional y establecer el currículo de la EFP, conjuntamente con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales. A los sindicatos, junto con las organizaciones de empleadores, se les consulta oficialmente en relación con diferentes aspectos relativos a la implementación del sistema de EFP. El Consejo General de Formación Profesional cuenta con 77 miembros, 28 de los cuales representan a los sindicatos (cuatro de las confederaciones, 20 de los sindicatos de maestros y 4 de los sindicatos de trabajadores administrativos y funcionarios). Este organismo trabaja conjuntamente con el Instituto Nacional de las Cualificaciones, el órgano responsable de elaborar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y que también se ocupa de determinar, acreditar y analizar las cualificaciones y su evolución, desarrollar la integración de cualificaciones profesionales y supervisar y evaluar el Programa Nacional de Formación Profesional. El Instituto Nacional de las Cualificaciones cuenta con 107 miembros, de los cuales sólo cuatro representan a los sindicatos.

Hay 78 comités sectoriales conjuntos que, entre otras funciones, se ocupan de establecer las prioridades generales en materia de educación y formación profesional sectorial y de formular propuestas al Instituto Nacional de las Cualificaciones. A nivel sectorial, los sindicatos participan en debates sobre la educación y la formación profesional en los 78 comités sectoriales conjuntos.

⁴⁶ 55, en el caso de Fundeon (industria de la construcción civil e infraestructuras)

⁴⁷ Por ejemplo, *Handboek Vakman GWW*

⁴⁸ http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_legislacion.html http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13846

El nuevo Real Decreto, adoptado en noviembre de 2012, podría revolucionar el desarrollo del aprendizaje profesional en España. Este decreto, inspirado en gran medida en el modelo alemán, establece las bases para la implantación de la formación profesional dual, que se desarrollará a través de cinco modalidades diferentes (artículo 3):

- formación exclusiva en centro formativo, que consiste en compatibilizar y alternar la formación que se adquiere en el centro de formación y la actividad laboral que se lleva a cabo en la empresa;
- formación con participación de la empresa, consistente en que las empresas faciliten a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales o módulos formativos;
- formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación;
- formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que consiste en coparticipar en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y estará adscrita al centro con el que comparta la formación;
- formación exclusiva en la empresa, que consiste en que la formación se imparte en su totalidad en la empresa.

El nuevo sistema de formación profesional dual se encuentra en fase experimental. Éste cuenta con financiación para 4.000 aprendices

y la participación de 120 centros de formación y 550 empresas. Queda por ver los cambios en el ámbito de la gestión que se producirán con la introducción del nuevo Real Decreto.

Reino Unido

El Reino Unido ha desarrollado un sistema de gestión descentralizado para la educación y la formación. La Ley sobre Aprendizaje Profesional, Competencias, Infancia y Educación (*Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act*) de 2009, por ejemplo, se aplica en Inglaterra y Gales, lo que proporciona un marco estatutario para los periodos de aprendizaje profesional, otorgando así el derecho al aprendizaje profesional a los jóvenes entre 16 y 18 años que tengan las cualificaciones requeridas. En Escocia e Irlanda del Norte se aplican disposiciones distintas.

En el Reino Unido no hay un foro tripartito que se ocupe de definir una política en materia de EFP. Sin embargo, la Comisión para el Empleo y las Competencias de RU (*UK Commission for Employment and Skills*) ofrece asesoramiento al gobierno británico en relación con la política de empleo y de competencias. De los 25 Comisarios que integran la Comisión para el Empleo y las Competencias, cuatro son Secretarios Generales de sindicatos: *Trades Union Congress (TUC)*, *Scottish Trades Union Congress (STUC)*, *UNISON* y *Unite*.

En Inglaterra, por ejemplo, el Departamento de Innovaciones y Competencias Empresariales (*Department of Business Innovations and Skills*) fija cada año sus prioridades políticas para el sector de las competencias en Inglaterra a través de una Declaración de Financiación de Competencias, que presenta información detallada acerca del nivel general de financiación destinada al desarrollo de competencias. La

Agencia para la Financiación de Competencias (*Skills Funding Agency*), que ha reemplazado al Consejo de Educación y Competencias (*Learning and Skills Council*), es el órgano que se ocupa de poner en práctica la política del Departamento. El órgano equivalente en Gales es la Asamblea Gubernamental para la Infancia, la Educación, la Educación Continua y las Competencias (*Assembly Government for Children, Education, Lifelong Learning and Skills*). El equivalente en Escocia es el Consejo de Financiación Escocés (*Scottish Funding Council*).

En Inglaterra, la Agencia para la Financiación de Competencias acoge el Servicio Nacional para el Aprendizaje Profesional (*National Apprenticeship Service*), cuyas prioridades en 2012 y 2013 han sido "aumentar el número de nuevos empleadores que contratan aprendices, aumentar el número de jóvenes que comienzan como aprendices, desarrollar un aprendizaje profesional de alta calidad, formar aprendices más avanzados y a un nivel superior y ampliar el acceso a los programas de aprendizaje profesional. La Agencia para la Financiación de Competencias representa un foro para el desarrollo de las competencias, y el TUC está representado en su Mesa Consultiva. El equivalente escocés, el Consejo de Financiación Escocés, no cuenta con representación sindical en su Mesa, pero el Secretario General del STUC es miembro de su Comité de Competencias. El TUC también está representado en la Mesa de las Partes Interesadas de los Aprendices (*Apprentices Stakeholders Board*), que asesora al Servicio Nacional para el Aprendizaje Profesional.

Los Estándares Ocupacionales Nacionales los fijan los 29 Consejos Sectoriales para las

Competencias (y demás organizaciones de normalización)⁴⁹, que definen los marcos del aprendizaje profesional en el cual deben figurar una serie de elementos certificados por separado, tales como:

- cualificación de las capacidades que se requieren para demostrar competencia en la realización de la tarea, el oficio o la ocupación a los que el marco se refiere;
- grado de conocimientos técnicos requeridos para demostrar que se han adquirido las habilidades y los conocimientos técnicos y se han comprendido los conceptos teóricos, además de haberse adquirido los conocimientos y el nivel adecuado de entendimiento de la industria y del mercado relacionados con la tarea, el oficio o la ocupación a los que el marco se refiere;
- módulo sobre los derechos y las responsabilidades del asalariado;
- módulo sobre el aprendizaje personal y la capacidad de raciocinio;
- cualificación de competencias funcionales (por ej., matemáticas e inglés) o un Certificado General de Educación Secundaria (*GSCE – General Certificate of Secondary Education*) con un plan de estudios reforzado (por ej., matemáticas e inglés).

Los sindicatos se han unido a la labor de algunos Consejos Sectoriales para las Competencias liderados por los empleadores. *Unite*, por ejemplo, tiene un miembro en la Mesa del Grupo Competencias en Energía y Servicios Públicos, *UNISON* tiene un miembro en la Mesa del Grupo Competencias en Salud, *GMB* tiene un miembro en la Mesa del Grupo Seguridad y *Prospect* tiene un miembro en la Mesa de Coordinación de *e-competencias UK*.

⁴⁹ La lista de los Consejos Sectoriales para las Competencias puede consultarse en <http://www.sscalliance.org/SectorSkillsCouncils/DirectoryofSSCs/DirectorySSCs.aspx> (información extraída el 10.09.2013).

Los sindicatos y la calidad del aprendizaje profesional a escala nacional y europea

A nivel nacional, algunos sistemas de aprendizaje profesional están siendo sometidos a examen o se encuentran en fase de transición, mientras que los sindicatos han intervenido para defender o mejorar la calidad de los diferentes sistemas.

Incluso en Alemania, país que goza de reconocimiento internacional por su sistema de aprendizaje profesional de gran calidad, se han constatado algunas deficiencias. En su informe más reciente, el Departamento de Juventud de la *DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)* formula las siguientes demandas:

- la garantía de un periodo de aprendizaje profesional en un empresa para todos los jóvenes;
- el cumplimiento de todos los reglamentos y normas estatutarias existentes;
- mejores normas estatutarias en lo relativo al tiempo de trabajo, los permisos para la preparación de los exámenes y el material didáctico gratuito;
- la eliminación de los sistemas de aprendizaje profesional de corta duración;
- el traslado automático de los aprendices que hayan aprobado a empleos permanentes a tiempo completo;
- mejor calidad de los centros de formación.⁵⁰

El Departamento de Formación Profesional de la *DGB* ha señalado otros asuntos que preocupan, como el hecho de que no haya un sistema sostenible de garantía de calidad

y lo poco convincente que es el trabajo de seguimiento de los resultados de los aprendices. Debido a ello, la tasa de abandono en determinados sectores, por ejemplo, en hostelería, restauración y catering, es elevada, como también lo es la tasa de fracaso en el sector del artesanado.

En Dinamarca hay dos temas que preocupan: en primer lugar, la dificultad de encontrar puestos de trabajo para los aprendices y, en segundo lugar, la tasa de abandono durante el primer año de aprendizaje, que es indicativa del desajuste que existe entre las expectativas de los jóvenes y lo que el sistema de aprendizaje profesional puede ofrecer.

Como se ha explicado anteriormente, el sistema de aprendizaje profesional en los Países Bajos se encuentra en fase de transición. En la *FNV* hay verdadera preocupación en lo que concierne a la calidad del aprendizaje profesional tras la decisión de reducir los fondos disponibles (de 120 millones a 50 millones de euros) para los Centros del Saber, que son los organismos responsables del desarrollo y/o de la puesta al día de la cualificaciones, la producción del material didáctico y la formación de los tutores que trabajan dentro de las empresas. Los Centros del Saber también serán reestructurados, razón por la cual los sindicatos han hecho presión sobre el gobierno para que mantenga la financiación de los servicios de los asesores pedagógicos en los Centros del Saber.

⁵⁰ DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2012*, 2012, pp 72-73

En Irlanda, el sistema de aprendizaje profesional está pasando igualmente por una fase de transición. El Gobierno irlandés anunció en mayo de 2012 la preparación de un Plan de Acción para Puestos de Trabajo, lo cual va a requerir una revisión del sistema de formación de aprendices. Hace poco tiempo, el FÁS procedió a realizar una revisión del aprendizaje profesional.⁵¹ La principal reivindicación de los sindicatos es la necesidad de apuntalar el sistema, en lugar de reducir su calidad. No debería pasarse a un sistema 2+2 (es decir, dos años completos de formación en los centros educativos y dos años completos en el medio laboral), que provocaría un desfase entre la formación profesional en el lugar de trabajo y la formación en el centro educativo. No debería reducirse aún más la proporción entre tutores y aprendices. Los empleadores deberían seguir pagando los salarios de los aprendices aun cuando éstos reciban su formación en los centros educativos.

En Estonia, la entrada en vigor de una nueva Ley sobre las Instituciones de Formación Profesional es considerada como una evolución positiva por los sindicatos, puesto que ello ofrecería mayor garantía de calidad, según el EAKL. Además, el enfoque basado en los resultados del aprendizaje, que es considerado como determinante en la referida Ley y en el Marco de Cualificaciones de Estonia, debería mejorar el acceso a la formación profesional, facilitando el reconocimiento de todo ciclo educativo previo.

España se encuentra en la fase de introducción de algunos elementos de la formación profesional dual. Sin embargo, la UGT opina

que es necesario aprobar normas mínimas para los sistemas de formación profesional dual, es decir:

- la adaptación del plan de estudios que se implementará mediante este nuevo método, y la definición del papel que deberán desempeñar tanto las instituciones de formación profesional como las empresas;
- la reconfiguración de la formación profesional en el lugar de trabajo a fin de que ésta represente entre el 60 y el 80% del programa total;
- el establecimiento de las condiciones mínimas que han de respetar las empresas (aulas, tutores dentro de la empresa, formadores que se hagan cargo de la formación profesional teórica y práctica, coordinadores del plan de estudios de la formación profesional, calendario de desarrollo);
- el establecimiento de las condiciones laborales mínimas y el papel de los sindicatos en el seguimiento de los contratos y en la solución de conflictos;
- el establecimiento de los requisitos en materia de licencias, los procedimientos de selección de las mismas y de las condiciones que deben cumplir los tutores dentro de las empresas;
- la selección de los procedimientos de evaluación relativos a las instituciones de formación y a la empresa;
- la participación de las organizaciones sectoriales (empleadores y sindicatos) en los mecanismos de garantía de la calidad de este tipo de formación profesional.⁵²

En Bulgaria, la KNSB ya ha elaborado un informe sobre el aprendizaje profesional en preparación de las enmiendas del Decreto sobre la Educación y la Formación Profesional,

⁵¹ Foras Áiseanna Saothair, *Apprenticeship review – Background Issues Paper*, 2013

⁵² Unión General de Trabajadores, *UGT ante la Formación Profesional Dual*, 2012

en el marco de un Memorando más exhaustivo sobre el Desarrollo Socioeconómico y Sociopolítico (2013-2017). Cualquier sistema de formación profesional dual debería ser introducido en base al consenso de las partes interesadas; las empresas deberían atenerse a unas normas mínimas respecto de las condiciones para los aprendices y los tutores internos de la empresa; además, todos los formadores deberían tener acceso a los centros regionales de alta tecnología existentes a fin de que los aprendices puedan desarrollar sus competencias prácticas.⁵³

En Italia, cuyo sistema está siendo sometido a un proceso de revisión radical, la *UIL* considera que es necesario lograr reunir a las distintas partes interesadas para garantizar que, de los cambios políticos más recientes, surja un sistema nacional coherente. Se requiere una definición más clara y detallada de las capacidades. La formación profesional en el lugar de trabajo requiere una mejor evaluación y un seguimiento más riguroso y los tutores en las empresas deberían recibir la formación pertinente. Por último, la estabilidad será determinante para que los posibles aprendices, sus familias y sus empleadores puedan empezar a confiar en el sistema.

En Reino Unido se inició en 2012 un proceso de revisión del aprendizaje profesional⁵⁴. En las conclusiones de este examen se recoge una serie de propuestas formuladas por el *TUC*:

- el tiempo dedicado a la formación profesional debería ser revisado al alza, con un mínimo de un día libre por semana para la formación profesional fuera del puesto de trabajo;

- el salario mínimo nacional para los aprendices debería ser controlado con mayor rigor;
- todos los regímenes de aprendizaje profesional deberían tener una duración mínima de 12 meses;
- se deberían aplicar normas mínimas claras en todos los sectores;
- los sindicatos deberían ser incluidos en la elaboración de los planes de aprendizaje profesional junto con los Consejos Sectoriales para las Competencias;
- deberían ejecutarse medidas para ampliar el acceso al aprendizaje profesional, en especial en lo relativo al género, la etnicidad y las discapacidades.⁵⁵

Los sindicatos han elaborado varias propuestas para mejorar la calidad del aprendizaje profesional en toda Europa.

Un primer grupo de sindicatos considera que la UE podría aportar una ayuda útil al intercambio de información y experiencia entre los países (*FNV, ICTU, KNSB, LO*).

La *KNSB* estima que la UE debería brindar apoyo a los programas que permitan a los profesionales intercambiar información y experiencia respecto de los distintos planes de aprendizaje. Los sindicatos irlandeses consideran que la UE podría brindar oportunidades para una mejor comprensión de las buenas prácticas en otros Estados miembros, en especial el *Meister* en Alemania, y la forma de introducirlas en otros sistemas. Los sindicatos italianos opinan que la UE debería ofrecer apoyo para el intercambio de información y experiencia, en particular en lo relativo a los casos de buenas prácticas.

⁵³ KNSB, *Memorando sobre el desarrollo sociopolítico y socioeconómico de Bulgaria (2013-2017)*, (КНСБ, Меморандум за обществено-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 – 2017 г.)

⁵⁴ <https://www.gov.uk/government/news/the-richard-review-of-apprenticeships> (información extraída el 10.9.2013)

⁵⁵ Trades Union Congress, *The Richard Review of Apprenticeship – TUC response to the call for evidence*, 2012

La *LO* de Dinamarca desearía que se diese prioridad a los países que ya tienen un sistema dual. Los temas de debate podrían ser, entre otros, cómo lograr que los jóvenes se sientan atraídos por el aprendizaje profesional, cómo organizar períodos de aprendizaje profesional en empresas transnacionales que no tengan por costumbre ofrecer aprendizaje profesional y que están, además, alejadas de la realidad socioeconómica de las comunidades locales, cómo organizar el aprendizaje profesional dirigido a las nuevas profesiones emergentes; cómo responder a las aspiraciones en materia de empleo de los jóvenes que tienen calificaciones académicas de bajo nivel o que carecen de ellas y que se hallan al margen del mercado laboral, haciendo con ello posible la transición del entorno educativo al mundo laboral.

Un segundo grupo ha recalcado la importancia de contar con normas mínimas europeas aplicables a la formación de aprendices.

La DGB cree que la UE podría proponer normas mínimas para el aprendizaje profesional en todos los Estados miembros. Dentro de este planteamiento, la UE podría proporcionar un marco de competencia para formadores que incluiría la formación continua, como en Suiza. Los principios mínimos deberían subrayar la importancia de la orientación y la tutoría dentro de la empresa, un tema también señalado por la *FNV Bouw*.

La EAKL, por ejemplo, opina que la UE debería formular propuestas tendientes a garantizar normas mínimas, tanto en lo que respecta a las condiciones relativas a la formación profesional como a las condiciones laborales, así como en relación con la financiación del aprendizaje profesional.

Para la *KNSB*, esto implica la necesidad de definir los resultados mínimos del proceso de formación profesional, especificando de manera clara el papel de los diferentes actores y mejorando las competencias en materia de formación profesional de los tutores que trabajan en las empresas.

Un tercer grupo – la *KNSB*, por ejemplo – desearía que los adultos en paro también tuviesen acceso a los planes de aprendizaje profesional.

Un cuarto grupo considera que cualquier iniciativa que adopte la UE debería poner de relieve la importancia del papel que incumbe a los agentes sociales en el diseño y la impartición de los cursos de formación profesional. Se trata de un tema en el que han hecho hincapié los sindicatos italianos y la *FNV*.

Un quinto grupo – que incluye a los sindicatos italianos – desearía que la UE garantizase la asignación de fondos, a través del Fondo Social Europeo, para la formación de aprendices. Los sindicatos irlandeses se han mostrado particularmente interesados en que se destinen algunas dotaciones del FES a la formación profesional de los aprendices que estén en el paro.

Un sexto grupo ha subrayado la necesidad de profundizar en el problema del crecimiento económico, factor indispensable para crear puestos de trabajo que requieran aprendices con formación profesional (*FNV*).

Todas estas propuestas conforman los fundamentos que sustentan las recomendaciones en materia de aprendizaje profesional formuladas por la Confederación Europea de Sindicatos y recogidas en el Anexo 1 del presente estudio.

Anexo 1 – Marco de calidad de las CES para la formación de aprendices y la enseñanza en el medio laboral

El desempleo de los jóvenes ha alcanzado niveles absolutamente intolerables. **La Confederación Europea de Sindicatos se niega a aceptar la noción de "generación perdida, sacrificada o prescindible"**. Por ello, es necesario adoptar con urgencia una estrategia eficaz y de gran envergadura a escala europea a fin de hacer frente a este problema.

Los programas de aprendizaje representan un componente esencial de la combinación de políticas y constituyen al mismo tiempo un método acreditado para garantizar que la transición por la que han de pasar los jóvenes al terminar la educación formal e ingresar en el mundo laboral se produzca de manera exitosa. En tal sentido, la Confederación Europea de Sindicatos apoya enérgicamente el desarrollo de una estrategia europea de amplio espectro en materia de formación de aprendices que deberá basarse en las siguientes normas mínimas de calidad:

1. Los programas de aprendizaje deberán definirse de manera clara en base a la fórmula propuesta por Cedefop, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, un organismo especializado creado por la Unión Europea – *"Programa formativo sistemático de duración prolongada que alterna periodos en un lugar de trabajo con otros en un centro educativo o formativo. El aprendiz está vinculado contractualmente con el centro de trabajo y percibe una remuneración (salario o compensación). El centro de trabajo o el empleador asumen la responsabilidad de*

impartir al aprendiz una formación conducente a una profesión específica".

2. Los programas de aprendizaje deben construirse sobre cimientos sólidos – basándose en la legislación nacional, los reglamentos y/o los convenios colectivos.

3. Los programas de aprendizaje deben tener en cuenta las necesidades reales de los empleadores en materia de empleo y cualificación en el marco de las prioridades nacionales y/o sectoriales.

4. Los programas de aprendizaje deben contribuir al desarrollo personal y las oportunidades profesionales de los aprendices.

5. Los programas de aprendizaje deben exigir que los empleadores suscriban contratos de trabajo formales con los aprendices donde figuren especificados los derechos y las obligaciones de ambas partes.

6. Los programas de aprendizaje deben exigir que las instituciones de formación suscriban contratos de formación con los aprendices donde figuren especificados los derechos y las obligaciones de ambas partes.

7. Los programas de aprendizaje deben garantizar que, durante el periodo que dure la formación profesional, los aprendices sean remunerados por su empleador de acuerdo a lo pactado en los convenios colectivos, o, en su defecto, de acuerdo al salario mínimo legal estipulado a nivel nacional y/o sectorial.

8. Los programas de aprendizaje deben ser dirigidos, a todos los niveles, por una asociación conformada por los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones de empleadores)

y conjuntamente con los poderes públicos y las instituciones de formación profesional. Los interlocutores sociales deben constituirse en los entes responsables de acreditar a las instituciones de formación.

9. Los programas de aprendizaje deben garantizar entornos de trabajo seguros y de alta calidad, y a los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones de empleadores) se les debe asignar la responsabilidad de controlar la adecuación del lugar de trabajo y de acreditar a las empresas interesadas.

10. Los programas de aprendizaje deben proporcionar una orientación y un asesoramiento apropiados a los aprendices, tanto antes como durante el proceso de formación.

11. Los programas de aprendizaje deben contar con procedimientos de control de la calidad rigurosos.

12. Los programas de aprendizaje deben abarcar una amplia gama de profesiones diferentes y, de esta manera, ofrecer oportunidades de empleo para todos, tanto hombres como mujeres.

13. Los programas de aprendizaje deben edificarse sobre una base sólida de conocimientos, habilidades y competencias adquiridos a través del sistema de educación primaria y secundaria.

14. Los programas de aprendizaje deben incluir un fuerte componente de formación profesional, con una proporción de enseñanza en el lugar de trabajo netamente superior y un claro compromiso de contribuir con el desarrollo futuro del mercado laboral y de la sociedad.

15. Los programas de aprendizaje deben ofrecer formación de calidad en el lugar de trabajo, con tutores en las empresas que estén expresamente formados para este propósito, así como formadores en las instituciones de formación profesional que posean cualificaciones apropiadas y actualizadas. Tanto los tutores como los formadores deberán

disfrutar de buenas condiciones laborales a fin de poder realizar su trabajo correctamente.

16. Los programas de aprendizaje deben disponer de recursos financieros adecuados y sus costes deben repartirse equitativamente entre los empleadores y los poderes públicos tanto a escala regional y/o nacional como europea.

17. Los programas de aprendizaje deben centrarse en la noción de competencia y tener una duración que permita a los aprendices alcanzar los niveles apropiados para poder trabajar de manera eficaz y segura.

18. Los programas de aprendizaje deben ser certificados por organismos tripartitos competentes a fin de garantizar que los conocimientos, las habilidades y la competencia adquiridos sean reconocidos tanto en el mercado laboral como en todo el sistema de educación y formación profesional.

19. Los programas de aprendizaje deben ofrecer cualificaciones que consten claramente en los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), garantizando de este modo el acceso ulterior a niveles y programas superiores del Marco Nacional de Cualificaciones.

20. Los programas de aprendizaje deben garantizar el reconocimiento de los conocimientos, las habilidades y la competencia adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal.

21. Los programas de aprendizaje deben contemplar disposiciones relativas a la movilidad de los aprendices a nivel nacional y europeo.

Los sindicatos de toda Europa deben seguir dejando constancia de su apoyo activo y comprometido en favor de los programas de aprendizaje de buena calidad.

Los sindicatos de toda Europa deben asumir mayores compromisos con respecto a los aprendices que se están formando en el lugar de trabajo a fin de representar los intereses de éstos con mayor eficacia.

Anexo 2 – Informes de países

Síntesis – Bulgaria

Durante el período comunista, Bulgaria acostumbraba a ofrecer formación a través del aprendizaje profesional, pero esta práctica ha sido prácticamente abandonada. El gobierno búlgaro ha entablado negociaciones con el gobierno suizo con el fin de mejorar su sistema de EFP y, en este sentido, está preparando las enmiendas de la Ley sobre Educación y Formación Profesionales, promulgada en 1999 (*закон за професионалното образование и обучение*) a objeto de introducir en ella algunos elementos de la formación profesional dual - <http://www.investbulgaria.com/VocationalEducationandTrainingAct.php>

No obstante, el aprendizaje profesional ha sobrevivido en el sector del artesanado. La Ley sobre el Artesanado (2001) regula las condiciones y las normas en materia de aprendizaje profesional, lo que incluye la formación con un maestro artesano. A pesar de ello, los recortes en la financiación pública han conseguido que este tipo de formación de aprendices esté desapareciendo rápidamente.

A través de un estudio comparativo, la Comisión Europea ha estimado que en 2009 había 1.300 aprendices en Bulgaria. La gran mayoría de los jóvenes siguen cursos de Educación y Formación Profesional Inicial en centros educativos.

Dentro del contexto de la Ley de Promoción del Empleo, Bulgaria ofrece una especie de formación, descrita como "aprendizaje pro-

fesional", que podría considerarse más bien como una iniciativa de mercado laboral activa destinada generalmente a los trabajadores no cualificados. El gobierno búlgaro provee fondos para que los trabajadores desempleados, de todas las edades, puedan realizar prácticas durante un período de seis meses.

Los sindicatos tienen igual representación (ocho miembros cada uno, de los cuales cuatro del *KNSB* y cuatro del *CL Podkrepa*) que las organizaciones de empleadores en la Junta Directiva de la Agencia Nacional para la Educación y la Formación Profesional, cuya misión consiste, entre otras funciones, en la aplicación de las políticas coordinadas para el aprendizaje permanente (artículo 44 de la Ley sobre Educación y Formación Profesionales). Los sindicatos también son miembros de sus 17 Comisiones de Expertos, 16 de las cuales cubren diferentes sectores económicos, y de una comisión transversal de orientación en materia de formación profesional (artículo 49 de dicha ley). Los sindicatos sectoriales están bien posicionados para desempeñar un papel destacado a la hora de influir en la oferta de educación y formación profesional.

Los "estudiantes" en prácticas reciben un salario mínimo de 310 Lev mensuales, es decir, la misma cantidad que otros trabajadores poco cualificados. El principal problema que se plantea es el bajo nivel salarial. Por ello, los sindicatos están llevando a cabo una campaña para que el salario mínimo de todos los trabajadores se aumente a corto plazo a 340 Lev.

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, el KNSB estaría a favor de establecer normas de calidad en toda la UE, implantar programas para el intercambio de información y experiencia y abrir las fórmulas de aprendizaje profesional a los adultos desempleados.

Síntesis – Chipre

Chipre tiene posibilidades muy limitadas en lo que concierne a la formación de aprendices dentro de lo que es el sistema de educación y formación profesional. El sistema inicial se estableció basándose en la Ley sobre Aprendizaje Profesional (1966).

Según el Informe Anual 2011 del Ministerio de Educación y Cultura, "el modelo es un programa de educación y formación profesional inicial que se ocupa del problema de la deserción de los jóvenes con edades entre 14 y 17 años del sistema de educación formal". En octubre de 2007, el gobierno chipriota puso de manifiesto "los problemas crónicos que presenta el sistema de aprendizaje profesional actual", lo que quedaba demostrado con el escaso prestigio y reconocimiento social del aprendizaje, la falta de reconocimiento del certificado de aprendizaje como cualificación otorgada por el Estado y el mercado laboral y los problemas de comunicación y coordinación entre los dos ministerios intervinientes." Debido a ello, el gobierno decidió crear el Nuevo Sistema de Aprendizaje Profesional Moderno, un ente que se está desarrollando actualmente y que será plenamente operativo en 2015.

A través de un estudio comparativo, la Comisión Europea estimó que en 2009 había 300 aprendices en Chipre, con un número tres veces mayor de aprendices que seguían

cursos de Educación y Formación Profesional Inicial. El número de jóvenes contratados como aprendices en el período 2011-2012 era de 178 y 56 en el período 2012-2013 – el último año del antiguo sistema, y al mismo tiempo 90 jóvenes contratados en el primer año del Nuevo Sistema de Aprendizaje Profesional (2012/2013).

La formación de un aprendiz se completa en dos años. La proporción entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en los centros educativos es fija: 60:40.

Las organizaciones sindicales y de empleadores tienen idéntica representación (cuatro miembros cada una) en el Consejo de Gobernadores de la Autoridad para el Desarrollo de los Recursos Humanos, constituido por 13 miembros. A este organismo se le ha encargado la misión de formular políticas y desarrollar sistemas a fin de promover la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Los sindicatos también tienen idéntica representación que las organizaciones de empleadores en el Consejo para el Aprendizaje Profesional, órgano al que le corresponde decidir cuáles son las especializaciones que se ofrecerán en cada año lectivo. La representación paritaria de las organizaciones sindicales y las organizaciones de empleadores también existe en el seno de los cinco Comités para el Aprendizaje Profesional, que controlan la implementación del sistema en cada provincia y formulan además recomendaciones al Consejo para el Aprendizaje Profesional sobre diversos temas, como el empleo de aprendices y los contratos de aprendizaje.

Los aprendices no son considerados como trabajadores, razón por la cual éstos no pueden afiliarse a ningún sindicato. Cuando

se trata de aprendices que se desempeñan en sectores cubiertos por convenios colectivos, éstos son remunerados por los empleadores en función de los días trabajados, pero cuando no están cubiertos por ningún convenio (como es el caso, por ejemplo, de las señoras de la limpieza, los vigilantes, los porteros, las ayudantes de guardería, los dependientes de las tiendas y los empleados de oficina) perciben el salario mínimo. Sin embargo, por el elevado número de casos señalados se infiere que algunos aprendices ganan menos de lo acordado por convenio.

Síntesis – Dinamarca

Dinamarca dispone de un sistema de educación y formación profesional de amplio espectro y muy buena reputación, que también ofrece a los aprendices una formación de gran alcance.

La formación de los aprendices en Dinamarca se fundamenta en la Ley sobre Educación y Formación Profesional.

En Dinamarca, el concepto de aprendizaje profesional no tiene una definición propiamente dicha, aunque sí se estipula lo que debe ofrecer la formación de aprendices (Artículo 1 de la Ley).

Las estadísticas sobre el número de aprendices difícilmente coinciden. Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea señala que, en 2009, había 95.000 aprendices en Dinamarca. Sin embargo, las estadísticas del Ministerio Infancia y Educación señalan una cifra de 88.172 aprendices en 2009 y 91.392 en 2010, si bien, en 2011, el número de aprendices era de 90.994.

La duración de la formación de un aprendiz es, por lo general, de 3 a 3 años y medio. En términos generales, la proporción entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en los centros educativos es de 66:33.

El Ministerio de Infancia y Educación recibe asesoramiento del Consejo Nacional de Educación y Formación Profesional (*Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) en lo que respecta a la reglamentación del marco general de formación y la definición de directrices para el contenido y la evaluación de los planes de estudio. En la Junta Directiva de dicho Consejo, los sindicatos tienen igual representación que las organizaciones de empleadores, y juntos constituyen la mayoría. Los sindicatos y las organizaciones empresariales también tienen representación igualitaria en los "comités gremiales" (*faglige udvalg*), organismos que se ocupan de establecer de manera detallada el plan de estudios de los programas de educación y formación dentro del marco general fijado por el Consejo Nacional y, más específicamente, la duración y la estructura de los programas de formación, sus objetivos y evaluación, así como la distribución entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en el centro educativo. A nivel local, las instituciones de formación disponen de comités de educación y formación que asesoran sobre los planes de estudio de los programas de formación. La mayoría de los miembros de estos comités es nombrada por los "comités gremiales", respetándose la igualdad de representación de las organizaciones sindicales y empresariales.

Los aprendices firman un contrato con el empleador, que les permite ser considerados como trabajadores, en virtud de lo cual pueden afiliarse a un sindicato. No hay una

remuneración global para el aprendiz, ya que ésta se fija en función de los diferentes convenios colectivos. Así, por ejemplo, un aprendiz de albañil ganará, a partir del 1º de marzo de 2003, 65,60 coronas por hora durante el primer año de formación, 79,70 coronas el segundo año, 89,25 coronas el tercer año y 105,25 coronas el cuarto año.

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, el LO-D estaría a favor de prestar ayuda para facilitar la provisión de puestos de aprendizaje.

Síntesis – Estonia

El aprendizaje profesional es un fenómeno relativamente reciente en Estonia. Este concepto se empezó a aplicar en 2002, dentro del contexto del proyecto Phare, junto con un proyecto de seguimiento financiado por el FSE (2005-2008). En 2007, el aprendizaje profesional sufrió una evolución gracias a una reglamentación del Ministerio de Educación e Investigación sobre la "Implementación de la enseñanza en el lugar de trabajo", por la cual se estipula una serie de condiciones básicas para el aprendizaje profesional. En 2009, se lanzó un Plan de Desarrollo del Sistema de Educación y Formación Profesional que se encuentra en su fase final. Muchas de las iniciativas previstas en la estrategia requieren modificaciones de tipo legislativo, razón por la cual se elaboró en 2009 una nueva Ley sobre Instituciones de Educación Profesional que entró en vigor en septiembre de 2013. Esta ley establece una vinculación entre la EFP y el marco de cualificaciones estonio y el mismo se centra específicamente en una nueva estructura de programas de estudio para la EFP, el enfoque que deriva de los resultados del aprendizaje en el diseño de las normas laborales y los

programas de EFP, los requisitos relativos a la cualificación para los pedagogos y una mayor garantía de calidad en la EFP. La nueva Ley sobre Instituciones de EFP establece cualificaciones de EFP hasta el Nivel 5. No se hace mención expresa del aprendizaje profesional, pero éste se verá seguramente afectado por estas nuevas propuestas.

Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea estima que el número actual de aprendices es de 600, mientras que en el período 2010-11 era de 564 y, en 2011-/2012, de 566.

La duración de la formación de aprendices es variable. En algunos casos, ésta se termina al cabo de seis meses, pero lo más común es una duración de 3 a 3 años y medio. Las formaciones de aprendices de cuatro años son excepcionales. La proporción entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en los centros educativos es fija: 66:33 respectivamente.

La Autoridad Estonia para las Cualificaciones (*Sihtasutus Kutsekoda*) fue creada en agosto de 2001. Las funciones principales de este organismo son la organización y la coordinación de las actividades de los consejos sectoriales sobre competencias, llevar el registro de cualificaciones profesionales y organizar el desarrollo y la actualización de las normas en materia de cualificaciones profesionales en función de las decisiones tomadas por los consejos sectoriales sobre competencias. La Confederación Sindical de Trabajadores de Estonia (*TALO*) y la Confederación de Sindicatos de Estonia (*EAKL*) están representadas en el Consejo de Supervisión de este organismo. El papel de los consejos sectoriales sobre competencias es analizar las sugerencias hechas por las diferentes instituciones y llegar de esta manera a un

consenso sobre el desarrollo de las normas en materia de cualificaciones profesionales y la atribución de dichas cualificaciones. Los sindicatos sectoriales están representados en algunos de los consejos sectoriales sobre competencias, lo que les brinda la posibilidad de participar en la definición del plan de estudios básico.

Los aprendices firman un contrato con el empleador, que les permite ser considerados como trabajadores, en virtud de lo cual pueden afiliarse a un sindicato. Dichos aprendices perciben el salario mínimo garantizado durante la formación en el lugar de trabajo y un subsidio para la formación en los centros educativos.

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, el EAKL estaría a favor de propuestas que garanticen normas mínimas, tanto en materia de formación y de condiciones de trabajo, como en materia de financiación de la formación de aprendices.

Síntesis – Alemania

Alemania cuenta con un amplio sistema de educación y formación profesional de gran prestigio que ofrece también formación para los aprendices.

La formación de los aprendices en Alemania se fundamenta en la Ley sobre Educación y Formación Profesional (2005) (*Berufsbildungsgesetz - BBIG*), que, entre otros aspectos, regula el contenido y la estructura de la formación, las responsabilidades de todas las partes intervinientes, la remuneración, la evaluación y las condiciones que deben cumplir las instituciones de formación y los formadores. Véase <http://www.bmbf.de/de/1600.php>

Según reza el artículo 1.3 de la Ley sobre Formación Profesional, el aprendizaje profesional debe ofrecer, a través de un programa de formación estructurado, las aptitudes profesionales, los conocimientos y la competencia necesarios para poder ejercer una actividad profesional especializada en un mundo laboral que evoluciona constantemente.

Las estadísticas sobre el número de aprendices difícilmente coinciden. Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea señala que, en 2009, había en Alemania 1.659.259 aprendices. Sin embargo, según el Instituto Federal de Educación y Formación Profesional (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB*), el número de aprendices se elevó a 1.571.457 en 2009. Dicha cifra descendió a 1.508.328 en 2010 y volvió a bajar en 2011 hasta situarse en 1.460.658 aprendices.

El ciclo completo de formación de un aprendiz dura por lo general tres años, si bien en algunos casos y/o sectores dicha formación puede necesitar dos años o tres años y medio. Existe una proporción fija entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en los centros educativos, que suele ser de 75:25.

Los sindicatos y las organizaciones de empleadores están representados de manera igualitaria (ocho miembros cada uno) en la Junta Directiva del BIBB, a la que suele describirse como el Parlamento de la EFP de Alemania. Los sindicatos son determinantes a la hora de tomar decisiones en relación con el desarrollo y/o la actualización de la normativa en materia de formación para cada uno de los 344 perfiles profesionales. Los sindicatos cuentan con la misma representación que las organizaciones de empleadores en los comités regionales de formación profesional, encargados de asesorar al gobierno regional en

cuestiones relativas a la formación profesional, y en los Comités de Formación Profesional de los "Órganos Competentes", encargados, entre otras tareas, de dar seguimiento a la formación de los aprendices (supervisando las instituciones de formación profesional, evaluando a los formadores y organizando los exámenes) y de dar asesoramiento para la formación de aprendices.

Los aprendices firman un contrato con el empleador, que les permite ser considerados como trabajadores, en virtud de lo cual pueden afiliarse a un sindicato. En Alemania, la remuneración de los aprendices está regulada por convenios sectoriales o regionales, y el baremo de salarios varía en función de ello. En 2012, por ejemplo, el salario más alto, según las cifras divulgadas por el BIBB de Alemania Occidental, era de una media de 986 € por mes, para los aprendices en albañilería, y el más bajo, 454 € para los aprendices en peluquería.

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, la DGB propondría la introducción de normas mínimas para el aprendizaje profesional, incluyendo marcos de competencia para los formadores donde estaría comprendida la formación continua.

Síntesis – Irlanda

El sistema de aprendizaje profesional irlandés, que goza de buen prestigio, está sometido a dura prueba como consecuencia de la crisis económica y se halla en una etapa de transición. La dirección del Programa Nacional de Aprendizaje ha sido transferida en 2013 de la Autoridad Nacional para la Formación (*Foras Áiseanna Saothair - FÁS*) a la nueva Autoridad para la Educación y la Formación Continua - SOLAS (*Seirbhísí Oideachais Leanúnaigh Agus Scileanna*).

El sistema de aprendizaje profesional irlandés se fundamenta en la Ley sobre Aprendizaje Profesional (1959), la Ley sobre Formación Industrial (1967) y la Ley sobre Servicios Laborales (1987/2009).

<http://www.irishstatutebook.ie/1959/en/act/pub/0039/print.html>

<http://www.irishstatutebook.ie/1967/en/act/pub/0005/index.html>

<http://www.irishstatutebook.ie/1987/en/act/pub/0015/index.html>

Las estadísticas sobre el número de aprendices difícilmente concuerdan. Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea señala que, en 2009, había en Irlanda 26.200 aprendices. No obstante, según las últimas cifras de la FÁS, en 2009 había 20.369 (basándose en las inscripciones acumuladas durante el cuatrienio anterior), 13.267 en 2010, 7.811 en 2011 y 5.480 en 2012 – un declive calamitoso. Por otra parte, la FÁS ha tenido que elaborar programas para formar a los aprendices que han sido despedidos.

El ciclo de formación de un aprendiz se realiza generalmente en cuatro años. Existe una proporción fija entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en los centros educativos – 80:20.

Hasta la fecha, la FÁS ha contado con un Comité Consultivo Nacional para el Aprendizaje Profesional (*NAAC*) constituido por once miembros, cuatro de los cuales representan a los interlocutores sociales (dos para los sindicatos y dos para las organizaciones de empleadores). Este Comité ha estado creando regularmente Grupos Directores de Proyectos, con representación sindical, con el fin de que cada sector revise el programa de aprendizaje profesional y se asegure de que éste corresponde al estándar de habilidades, conocimientos y competencia requeridos

para un determinado oficio. También ha habido un subcomité del NAAC responsable de las acreditaciones y el reconocimiento del aprendizaje previo, que ha contado con representación sindical. También existe un Comité Consultivo aparte para la industria de la construcción, con dos miembros que representan al Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU, por sus siglas en inglés).

Los aprendices firman un contrato con el empleador, que les permite ser considerados como trabajadores, en virtud de lo cual pueden afiliarse a un sindicato. La remuneración de los aprendices se regula a través de convenios colectivos nacionales. En Irlanda, el acuerdo del sector de la construcción civil, por ejemplo, firmado en 2011, estipula que, el primer año, la remuneración de los aprendices será un 33% del baremo nacional correspondiente a los artesanos, el segundo año, un 50%, el tercero, un 75%, y el cuarto, un 90%.

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, el ICTU propone la implantación de programa para el intercambio de información y experiencia sobre buenas prácticas y la asignación de fondos del FSE para la formación de aprendices y, particularmente, para la formación de los aprendices despedidos.

Síntesis – Italia

Italia tiene un sistema complejo de educación y formación profesional que ofrece también formación para aprendices. La gestión del sistema es compleja y en ella intervienen diferentes actores a niveles diferentes. De acuerdo con lo que establece la Constitución italiana, la educación es competencia exclusiva del Estado, mientras que la formación profesional es competencia exclusiva de las Regiones.

Sin embargo, la formación de aprendices se rige en la actualidad por la Ley Refundida sobre Aprendizaje Profesional, promulgada en 2011 (*Testo Unico sull'Apprendistato*). <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decretolegisl:2011-09-11;167@originale>

La nueva Ley define el aprendizaje profesional como "un contrato de trabajo por tiempo indefinido cuya finalidad es formar y dar empleo a los jóvenes" (artículo 1.1).

Las estadísticas sobre el número de aprendices difícilmente concuerdan. Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea señala que, en 2009, había en Italia 644.600 aprendices y 976.600 estudiantes del sistema "tipo aprendizaje". Las cifras oficiales indican que los aprendices eran 645.385 en 2008, 594.668 en 2009 y 541.874 en 2010, mientras que en 2011 se registró una cifra provisional de 504.558 aprendices, lo que representa una clara y dramática disminución.

En ciertos oficios, el aprendizaje profesional se realiza generalmente en tres o cuatro años como máximo, según lo que estipulan diferentes convenios colectivos. No hay una proporción fija entre la formación en el lugar de trabajo y la formación en los centros educativos, si bien se ha impuesto la condición de que los aprendices reciban un máximo de 120 horas de formación en el lugar de trabajo repartidas en un periodo de tres años.

La nueva Ley ha transferido la gestión del aprendizaje profesional a los interlocutores sociales basándose en los acuerdos firmados por las organizaciones de empleadores y los sindicatos representativos. Los acuerdos

sectoriales estipulan derechos y responsabilidades específicos, definen la duración del aprendizaje profesional y exponen los acuerdos en materia de formación para la adquisición de las competencias técnicas y prácticas laborales, así como los conocimientos y experiencia respecto de los perfiles profesionales. Las tres confederaciones sindicales principales son miembros del "organismo técnico especial" establecido por la Ley con el fin de mejorar la coordinación en el área del aprendizaje profesional. Además, las tres confederaciones trabajan en pie de igualdad con las organizaciones de empleadores en las Mesas Directivas de los 21 Fondos Comunes Interprofesionales que financian la formación profesional en las empresas.

Los aprendices firman un contrato con el empleador, que les permite ser considerados como trabajadores, en virtud de lo cual pueden afiliarse a un sindicato. La remuneración de los aprendices se decide con arreglo a los convenios colectivos. Según la Ley de 2012, los aprendices pueden ascender en la escala salarial hasta dos niveles por debajo del máximo determinado en el convenio colectivo para esa categoría salarial, en el caso de que ejecuten las tareas o las funciones de un trabajador cualificado. Como alternativa, podrán ser remunerados en base a un porcentaje.

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, los sindicatos italianos consideran que cualquier iniciativa que plantee la UE deberá hacer hincapié en la participación de los sindicatos en la gestión de la formación de aprendices y la asignación de fondos del FSE para la formación.

Síntesis – Países Bajos

Países Bajos cuenta con un sistema de educación y formación profesional muy amplio que goza de buen prestigio y ofrece formación para los aprendices, así como formación inicial en medio escolar. Existen dos itinerarios que conducen a la cualificación: el itinerario basado en la formación en el medio laboral (*beroepsbegeleidende leerweg – BBL*) y el itinerario basado en la formación en el medio escolar (*beroepsopleidende leerweg – BOL*). La originalidad del sistema neerlandés reside en el hecho de que las cualificaciones son las mismas y tienen el mismo valor, lo que permite pasar libremente de una a la otra.

El nuevo sistema de EFP se basa en la Ley de Educación y Formación Profesional de 1995 (*Wet Educatie en Beroepsonderwijs*). La formación de aprendices está orientada hacia la preparación teórica y práctica para el ejercicio de una profesión que requiere, y en la que es conveniente, disponer de una cualificación profesional. La formación de aprendices también promueve la educación general y el desarrollo personal y contribuye con la sociedad (artículo 1.2.1.2).

El sistema se halla en fase de transición. En 2011, el Ministerio de Educación, Cultura y Ciencias elaboró un Plan de Acción titulado "Enfoque hacia el trabajo artesanal" y otorgó a una nueva entidad, la "Cooperación entre Educación y Formación Profesional y el Mercado Laboral" (*SBB*, por sus siglas en neerlandés), la función de consultor principal. Este organismo, que comenzó a trabajar en enero de 2012, cuenta con la ayuda de 17 Centros del Saber sectoriales, encargados de la acreditación y la asistencia a las empresas que desean contratar aprendices y del desarrollo y vigilancia de la estructura de cualificaciones.

La duración de la formación de aprendices varía en función del nivel. Ésta puede desarrollarse en dos, tres o cuatro años. Los aprendices que siguen el sistema BBL pasan el 60% de su tiempo, como mínimo, en el lugar de trabajo; las prácticas de trabajo de los estudiantes que siguen el sistema BOL representan un mínimo del 20% de su tiempo.

Las estadísticas sobre el número de aprendices difícilmente concuerdan. Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea señala que, en 2009, había en los Países Bajos 171.900 aprendices y 351.800 estudiantes de tipo aprendizaje. Las cifras oficiales indican que había 167.100 y 348.400 respectivamente en 2009, 169.100 y 356.200 en 2010 y 159.200 y 356.200 en 2011.

Los sindicatos tienen idéntica representación que las organizaciones de empleadores en la Junta Directiva del nuevo SBB y en sus tres Comités Consultivos temáticos (cualificaciones y exámenes, colocación y eficacia laboral). Sindicatos y organizaciones de empleadores toman decisiones separadamente en materia de perfiles profesionales y luego trasladan la tarea de desarrollar y/o de actualizar las cualificaciones a los Centros del Saber, donde sindicatos y empleadores también están representados en pie de igualdad.

Los aprendices bajo el sistema BBL firman un contrato con el empleador, lo que no es el caso de los aprendices del sistema BOL. Ambos pueden afiliarse a los sindicatos, si bien esto último tiene más relevancia para los aprendices del sistema BBL, ya que éstos están protegidos por acuerdos sectoriales.

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, cualquier propuesta de la UE deberá abordar la cuestión relativa al crecimiento

económico, factor esencial para proveer los puestos de trabajo que requieren los aprendices en formación.

Síntesis - España

España ha sido hasta hace muy poco tiempo uno de los tres Estados miembros de la UE que sólo ofrecía educación y formación profesional inicial (EFPI) impartidas en los centros educativos, un área que está bajo la responsabilidad de las Comunidades Autónomas.

Los marcos jurídicos que rigen este tipo de formación son La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional, por la que se establece el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la Ley Orgánica de Educación (2006), por la que se establece la formación profesional impartida en los centros educativos, con inclusión de un módulo obligatorio de formación en el medio laboral, y el Real Decreto, adoptado en noviembre de 2012, que establece las bases para la implantación de la formación profesional dual. El nuevo Real Decreto estipula cinco modalidades diferentes de desarrollar la formación profesional, siendo una de ellas "la formación en empresa autorizada o acreditada y en centro de formación, que consiste en la impartición de determinados módulos profesionales o módulos formativos en la empresa, complementariamente a los que se impartan en el centro de formación" (artículo 3).

Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea muestra que, en 2009, España contaba con 271.300 estudiantes aprendices. Las estadísticas del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes arrojan una cifra de 167.322 estudiantes de EFPI

en 2009/2010 que han finalizado el módulo obligatorio de formación en el medio laboral. El nuevo sistema de formación profesional dual se encuentra en fase experimental. Éste prevé cubrir 4.000 aprendices.

Según la Ley Orgánica de Educación, el programa de EFPI dura 2.000 horas, lo que equivale a dos años de estudios. El programa incluye al final del ciclo un módulo obligatorio de formación en el medio laboral que dura entre 400 y 600 horas, es decir, entre un 20 y un 30% del programa completo de formación.

Los sindicatos, junto con las organizaciones de empleadores, son consultados de manera oficial por el Consejo General de la Formación Profesional y el Consejo Escolar del Estado. El Consejo General de Formación Profesional cuenta con 77 miembros, 28 de los cuales representan a los sindicatos (cuatro de las confederaciones, 20 de los sindicatos de maestros y 4 de los sindicatos de trabajadores administrativos y funcionarios); el Consejo Escolar del Estado tiene 107 miembros, de los cuales sólo cuatro representan a los sindicatos. Los sindicatos participan también en debates sobre la educación y la formación profesional en los 78 comités sectoriales conjuntos.

Hasta ahora, los estudiantes en formación no firmaban contratos con el empleador y a los mismos no se les consideraba como trabajadores, en virtud de lo cual no podían afiliarse a los sindicatos. Por lo que respecta a la remuneración y las condiciones laborales, el nuevo Real Decreto estipula que la retribución de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje será la establecida en convenio colectivo, y ésta no

podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo (artículo 9).

En lo que respecta a las prioridades a nivel europeo, los sindicatos españoles opinan que la UE debería formular propuestas tendientes a garantizar normas mínimas en materia de formación y condiciones de trabajo, así como en lo que concierne a la financiación del aprendizaje profesional.

Síntesis – Reino Unido

En materia de formación de aprendices, Reino Unido cuenta con un marco descentralizado constituido por sistemas diferentes para Inglaterra, Gales, Escocia e Irlanda del Norte. El sistema implantado en Inglaterra está siendo sometido a examen actualmente – proceso al que se ha llamado el “Richard Review”.

El texto jurídico que ha establecido en Inglaterra y Gales las bases para la formación de aprendices es la Ley sobre Aprendizaje Profesional, Competencias, Infancia y Educación (*Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act*), promulgada en 2009.

En Reino Unido no existe ninguna definición legal específica de lo que es el aprendizaje profesional, pero sí se han estipulado las condiciones requeridas para completar un programa de aprendizaje profesional.

Las estadísticas sobre el número de aprendices difícilmente concuerdan. Un estudio comparativo realizado por la Comisión Europea ha mostrado que a inicios del año académico 2008/9 había 239.900 aprendices en Reino Unido y que, en 2009, el número de ellos era de 279.700. Sin embargo, según las últimas cifras del Departamento de Innovaciones y

Competencias Empresariales (*Department of Business Innovations and Skills*), a principios del año académico 2011/12 había 520.600 aprendices, es decir, un aumento del 13,9% en comparación con 2010/11.

La formación de aprendices tiene una duración variable. El aprendizaje profesional en el sector de la ingeniería puede durar entre 3 años y medio y cuatro años. Antes de agosto de 2012, el aprendizaje profesional en el sector de la hostelería duraba, por lo general, entre tres y 12 meses. Ahora ninguna formación dura menos de doce meses. La proporción entre la formación en el medio laboral y la formación en centros educativos también varía, si bien se ha establecido como requisito un mínimo de 280 horas de aprendizaje dirigido, 100 de las cuales, o el 30% (lo que sea mayor), deben impartirse fuera del lugar de trabajo.

La Comisión para el Empleo y las Competencias de RU (*UK Commission for Employment and Skills*) ofrece asesoramiento al gobierno británico en relación con la política de empleo y de competencias. De los 25 Comisarios que integran esta comisión, cuatro son representantes sindicales. En Inglaterra, por ejemplo, el Departamento de Innovaciones y Competencias Empresariales (*Department of Business Innovations and Skills*) fija cada año sus prioridades políticas, mientras que la Agencia para la Financiación de Competencias (*Skills Funding Agency*) se ocupa de poner en práctica la política del Departamento. Esta última acoge el Servicio Nacional para el Aprendizaje Profesional (*National Apprenticeship Service*), y el sindicato TUC está representado en su Mesa Consultiva. El TUC también cuenta con representación en la Mesa de las Partes Interesadas de los Aprendices (*Apprentices*

Stakeholders Board), que asesora al Servicio Nacional para el Aprendizaje Profesional. A nivel sectorial, los sindicatos se han unido a la labor de algunos Consejos Sectoriales para las Competencias dirigidos por los empleadores.

Los aprendices firman un contrato con el empleador y son considerados como trabajadores, en virtud de lo cual pueden afiliarse a un sindicato. Cuando hay convenio colectivo, la retribución del aprendiz tiene la misma protección que la del resto de los trabajadores. En caso contrario, el aprendiz recibe el Salario Mínimo Nacional, instaurado en 2010. A partir de octubre de 2013, el mínimo nacional son 2,68 £ por hora para los menores de 19 años y para los mayores de 19 años que se encuentren en su primer año de aprendizaje profesional. Los mayores de 19 años – que no estén en el primer año – deben ganar más, según el grupo de edad al que pertenezcan: 5,03£ para los que tengan entre 18 y 20 años y 6,31£ para los que tengan 21 años o más. Sin embargo, se ha comprobado que un 20% de los aprendices no reciben el sueldo que corresponde al trabajo que realizan.

Anexo 3 - Metodología

La CES había decidido desde el comienzo que el Grupo de Trabajo sobre Formación Permanente de la CES se ocuparía de definir qué países estarían incluidos en el estudio, para lo cual se aplicarían los siguientes criterios cualitativos y geográficos:

- tres países, como mínimo, que tuviesen un sistema de formación de aprendices o de formación dual;
- tres países, como mínimo, que hayan emprendido recientemente procesos de reforma en materia de aprendizaje profesional (a partir de 2005);
- dos países, como mínimo, que estén aplicando reformas actualmente;
- dos países, como mínimo, que estén situados en Europa Central y en Europa del Este.

La primera reunión del Comité Directivo del proyecto se llevó a cabo el 20 de febrero de 2013 en las oficinas de la Confederación Europea de sindicatos (CES). En dicha reunión se decidió que los países que más convenían para la investigación proyectada eran Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Estonia, Alemania, Italia, Irlanda, Holanda, España y Reino Unido.

Asimismo se acordó que a cada caso de estudio se le dedicaría una visita de 2 días que estaría a cargo de un investigador de unionlearn. Las reuniones serían preparadas por los diferentes miembros nacionales del Grupo de Trabajo sobre Formación Permanente de la CES. Cada visita se iniciaría con una entrevista con el miembro del Grupo de Trabajo sobre Formación Permanente de

la CES y otras confederaciones sindicales nacionales y/o sindicatos, seguida, cuando correspondiese, de entrevistas con representantes de las organizaciones de empleadores y de los poderes públicos, ya sea el Ministerio de Educación o de Trabajo, dependiendo de las circunstancias específicas de cada país. El segundo día de visita, el investigador de unionlearn se desplazaría hasta el lugar de trabajo y, en caso de que fuese factible y apropiado, entrevistaría al director de Recursos Humanos (empleador), a un formador o profesor y/o un aprendiz. Se acordó también que las visitas a los centros de trabajo cubrirían diferentes sectores, el sector público y el sector privado y las PYMES y las grandes empresas.

A fin de preparar las visitas, se decidió también que los miembros del Grupo de Trabajo sobre Formación Permanente de la CES reunirían material de información sobre el aprendizaje profesional en cada país y se lo remitirían a los investigadores de unionlearn a fin de que éstos estuviesen mejor preparados para realizar las visitas de los diferentes países.

Sobre la base de una propuesta de proyecto de preguntas para las entrevistas que presentó unionlearn se inició un proceso de consulta que se prosiguió por e-mail hasta el 7 de marzo de 2013, fecha en la que el Comité Directivo finalizó la lista de puntos que servirían de base para las entrevistas abiertas.

Las visitas se realizaron entre mediados de abril y mediados de junio de acuerdo a la siguiente planificación: Reino Unido (11 y 12

de abril), Estonia (15 y 16 de abril), España (18 y 19 de abril), Irlanda (22 y 23 de abril), Alemania (14 y 15 de mayo), Bulgaria (22 y 23 de mayo), Italia (27 y 28 de mayo), Dinamarca (30 y 31 de mayo), Chipre (6 y 7 de junio) y Holanda (10 y 11 de junio).

Las entrevistas con las organizaciones sindicales, organizaciones de empleadores y los poderes públicos se realizaron en los diez países seleccionados. Las visitas a los centros de trabajo, sin embargo, sólo resultaron procedentes en seis de los países escogidos, bien sea porque algunos de ellos no contaban con formación dual o bien porque no se daba acceso a un investigador comisionado por una organización sindical. Cuatro de estas visitas se hicieron en el sector privado y dos en el sector público. Las mismas se repartieron de la siguiente manera: dos grandes filiales de empresas multinacionales, la cervecería Guinness en Dublín y el Daimler Benz en Berlín; una filial de tamaño mediano de una multinacional, Thermo Fisher Scientific, en Roskilde; una gran almacén en Tallin, Kaubamaja; el ayuntamiento de St. Edmundsbury; y el 5º Hospital Polivalente de Tratamiento Activo en Sofía.

Después de cada visita, el investigador de unionlearn redactaba un proyecto de informe – una síntesis de la investigación documental y la información obtenida a través de las entrevistas – de cada país y lo enviaba al miembro encargado del Grupo de Trabajo sobre Formación Permanente de la CES a fin de que formularan las observaciones pertinentes. Las observaciones que se recibieron, por lo general bastante amplias, concernían a 7 países.

Durante la realización de las visitas a los diferentes países se pudo constatar que las preguntas de la entrevista eran demasiado numerosas para el tiempo asignado, por lo que fue necesario concentrarse en ciertos temas de interés práctico para los sindicatos y los aprendices, en la participación de los sindicatos en el trabajo de gestión de los sistemas de aprendizaje y en las propuestas de los sindicatos para garantizar la calidad de los aprendizajes a nivel nacional y europeo.

El Grupo de Trabajo sobre Formación Permanente de la CES se reunió el 4 de junio de 2013, y en dicha reunión el investigador de unionlearn presentó un informe sobre el estado de la investigación.

El 19 de julio de 2013 se envió un proyecto de informe a la CES y a los diez coordinadores de cada país a fin de que éstos formularan las observaciones pertinentes. Las observaciones finales se recibieron y se incorporaron al presente proyecto de versión definitiva.

En pocas palabras, se ha realizado un verdadero trabajo de equipo.

Anexo 4 – Bibliografía seleccionada

- Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/22/contents>
- Bispinck, R & Schulten, T, *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*, WSI-Diskussionspapier, Nr. 178, diciembre 2011.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Wie Entstehen Ausbildungsberufe?*, Bonn, 2003
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*, Bonn, 2006
- Bundesinstitut für Berufsbildung, *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 Vorversion 13.05.2013*, Bonn, 2013
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, *Berufsbildungsbericht*, Bonn, 2013
- BusinessEurope, *How to improve the quality and image of Apprenticeships*, Bruselas, 2012
- BusinessEurope, CEEP, CES y UEAPME, *Framework Agreement on Inclusive Labour Markets*, 2010
- CCNL – *per I quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali*, Banca editrice, Roma, 2012
- Cedefop, *Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms*, Thessaloniki. 2008
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Bulgaria 2011*, Tesalónica, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Cyprus 2012*, Tesalónica, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Denmark 2012*, Tesalónica, 2012
- Cedefop, *VET in Europe - Country report: Estonia 2012*, Tesalónica, 2012
- Cedefop, *Germany - VET in Europe - Country Report 2011*, Tesalónica, 2011
- Cedefop, *VET in Europe - Country Report: Ireland 2011*, Tesalónica, 2011
- Cedefop, *Italy - Vet in Europe - Country Report 2012*, Tesalónica, 2012
- Cedefop, *Netherlands - Vet in Europe - Country Report 2012*, Tesalónica, 2012
- Cedefop, *Spain - VET in Europe - Country report 2012*, Tesalónica, 2012
- Cedefop, *UK - VET in Europe - Country report 2011*, Tesalónica, 2011
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Jaarboek onderwijs in cijfers 2012*, La Haya, 2012
- Classificazione delle professioni, <http://www.istat.it/it/archivio/18132>
- *Collective Arbeidsovereenkomst voor de Bouwnijverheid 2012*
- Comisión Europea, *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*, 2013
- Comisión Europea, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, Brussels, 2012

-
- Comisión Europea, *Work-based Learning in Europe – Practices and Policy Pointers*, Bruselas, 2013
 - Dansk Byggeri & Fagligt Fælles Forbund, *Bygningsoverenskomsten*, Copenhagen, 2012
 - Dansk Byggeri & Fagligt Fælles Forbund, *Overenskomst 2012 for Murer- og Murerarbejdsmandsarbejde*, Copenhagen, 2012
 - Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, *Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*
 - Department for Business Innovation and Skills, *Apprentice Pay Survey 2011*, 2011
 - Department for Business Innovation and Skills, *Specification of Apprenticeship Standards for England*, 2011
 - DGB Jugend, *Ausbildungsreport 2012*, Berlín, 2012
 - EEF – la Organización de Fabricantes, *EEF's Response to the Richard Review on Apprenticeships Call for Evidence*
 - Eurofound, *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people*, Dublin, 2012
 - Eurostat, *European Union Labour force survey – annual results 2012*. 2012
 - Field S., Kis V. y Kuczera M., *A Skills beyond Schools Commentary on Spain*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, 2012
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - *First Italian Referencing report to the European Qualifications Framework*, 2012
 - *Electrical Curriculum*, FÁS, 2006
 - Foras Áiseanna Saothair, *Annual Report 2013*
 - Foras Áiseanna Saothair, *Apprenticeship review – Background Issues Paper*, 2013
 - Fundeon, *Handboek Vakman GWW*
 - IG Metall, *Erfolgreiche Interessenvertretung für duale Studierende*, Fráncfort del Meno, 2012
 - Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori, *Monitoraggio sull'Apprendistato XIII Rapporto*, Roma, 2012
 - Kis V., *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Irlanda, 2010
 - KNSB, *Memorándum sobre desarrollo sociopolítico y socioeconómico de Bulgaria (2013–2017)*, (КНСБ, Меморандум за обществено-политическото и социално-икономическото развитие на България 2013 – 2017 г.)
 - Lakies T & Nehls H, *Berufsbildungsgesetz – Basiskommentar*, Bund Verlag, Fráncfort del Meno, 2007
 - Magnidias, Elias, *CY VET System*, Reunión de Directores Generales de Educación y Formación Profesional, Nicosia, 21–23 de octubre de 2012
 - Ministerio de Educación y Ciencia, *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*, Madrid, no date
-

-
- Ministerio de Educación y Cultura, *Informe Anual 2011*, Nicosia, 2012
 - Ministerio de Educación y Cultura y Ciencia, *Key Figures 2007-2011*, La Haya, 2012
 - Ministerio de Educación y Ciencia, *Estrategia Nacional para la Formación Profesional Continua 2005-2010*, Sofía, 2004
 - Ministerio de Educación e Investigación de Estonia, *Plan de desarrollo del Sistema de Educación y Formación Profesional estonio 2009-2013*, Tartu 2009
 - Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, 2013
 - Ministry of Education and Children, *Fact sheets, Initial Vocational Education and Training Programmes*, <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-secondary-education/Initial-Vocational-education-and-training-programmes>
 - National Apprentices Service, *Business Plan 2012-13*, 2012
 - National Qualifications Authority of Ireland, *Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NFQ) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF)*, 2009
 - OCDE, *Off to a good start? Jobs for Youth, Position Paper*, OECD, Paris. 2010. <http://www.oecd.org/dataoecd/0/34/46717876.pdf>
 - OCDE, *Skills beyond School - Post-secondary vocational education and training in the Netherlands*, Paris, 2013
 - OIT, *Overview of Apprenticeship systems and issues - ILO contribution to the G20 Task Force on Employment*, 2012, p 20.
 - Organismo Nacional de Educación, Ministerio Danés de Educación, *El sistema de educación y formación profesional danés, 2ª Edición*, Copenhague, 2008
 - Ryan P, *The Institutional Requirements Of Apprenticeship: Evidence From Smaller EU Countries*, International Journal of Training and Development, Tomo 4, Número 1, marzo de 2002, pp. 42-65.
 - SBB, *Work Placement in the Netherlands*, Zoetermeer, 2012
 - Simon Field, José-Luis Álvarez-Galván, Fabrice Hénard, Viktória Kis, Małgorzata Kuczera and Pauline Musset, *A Skills beyond School Review of Denmark*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, Paris, 2012
 - Steedman, H, *The State of Apprenticeship in 2010*, Centre for Economic Performance, London School of Economics, Londres, 2010
 - Strand, T, *Presentation of Danish experiences with dual training systems*, Conferencia de Expertos de la UE "Youth: Employment and Inclusion in Times of Crisis", 26 y 27 de abril de 2012, Horsens, Dinamarca
 - *The referencing document of the Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework*, Febrero de 2012
 - Trades Union Congress, *Apprentices Toolkit*, 2012
-

-
- Trades Union Congress, *The Richard Review of Apprenticeships*, 2012
 - UILCA, *Apprendisti in Banca*, Roma, 2012
 - Unión General de Trabajadores, *UGT ante la Formación Profesional Dual*, 2012
 - UNISON, *Fair Pay or Cheap Labour? Why apprentices should be covered by the NMW*, *UNISON Submission to the Low Pay Commission*, 2008
 - UNISON, *Negotiating apprenticeship schemes in your workplace*, 2011

Anexo 5 – Personas consultadas

Bulgaria

- Maria Andreeva, Directora Adjunta, Programas y Proyectos, Agencia de Empleo (*Агенция по заетостта*).
- Dr. Peter Bukov, Director Adjunto, 5º Hospital Polivalente de Tratamiento Activo.
- Krustyо Kapanov, Presidente Honorario, Cámara Nacional de Artesanos (*Национална занаятчийска камара*).
- Stefka Limanska, Jefe de EFP, Ministerio de Trabajo y Política Social.
- Ivalyo Naydenov, experto del Estado, Ministerio de Trabajo y Política Social.
- Diana Naydenova, Experta Principal, Departamento de Mercado Laboral, Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (*Конфедерация на независимитесиндикати в България - КНСБ*).
- Yuliya Simeonova, Secretaria Ejecutiva, Departamento de Educación, Formación y Proyectos, Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (*Конфедерация на независимитесиндикати в България - КНСБ*).
- Ivan Vladov, Presidente, Cámara Nacional de Artesanos (*Национална занаятчийска камара*)

Chipre

- Theodoros Giovanni, Director de Relaciones Laborales y Política Industrial, Federación Chipriota de Empleadores e Industriales.
- Elias Margadjis, Director de Educación Secundaria Técnica y Profesional, Ministerio de Educación y Cultura.
- Maria Mikellides, alta responsable encargada de Productividad, Centro de Productividad de Chipre.
- Nikos Nikolaou, Director, Escuela Sindical SEK, Confederación de Trabajadores de Chipre.
- Andreas Polydorou, instructor, Centro de Productividad de Chipre.

Dinamarca

- Steen Johansen, Jefe de Equipo de Mouldshop, Thermo Fisher Scientific.
- Lars Mortensen, Director General, Departamento de Secundaria Superior y Educación para Adultos y Formación, Ministerio de la Infancia y Educación.
- Morten Olesen, Director de Mantenimiento, Thermo Fisher Scientific.
- Morten Smistrup, alto dirigente encargado de política, Departamento de Mercado Laboral y Formación, Landsorganisationen i Danmark.
- Alexander Sorensen, aprendiz, Thermo Fisher Scientific.
- Torben Strand, Director de Planta, Thermo Fisher Scientific.
- Sidse Frich Thygesen, Asesora Principal, Dansk Byggeri.

Estonia

- Meeli Kaldma, Director, Teeninduskool.
- Elle Pütsepp, Presidenta, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing.
- Helge Reier, delegada sindical, Kaubamaja.
- Viktoria Šakreskaja, aprendiz, Kaubamaja.
- Marek Sepp, Presidente, Eesti Tööandjate Keskliit.
- Triinu Sõelsep, Coordinador de Asuntos Internacionales, Eesti Teenindus- ja Kaubandustöötajate Ametiühing.
- Piret Suitsu, Directora del Servicio de Clientes y Recursos Humanos, Kaubamaja.
- Kalle Toom, Jefe de la División de Educación Profesional, Ministerio de Educación e Investigación de Estonia.
- Kaja Toomsalu, Secretaria de la Sección de Convenios Colectivos y Política Salarial, Eesti Ametiühingute Keskliit.

Alemania

- Wilfried Malcher, Director, Bildungspolitik und Berufspolitik, Handelsverband Deutschland.
- Hermann Nehls, alto dirigente encargado de política, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Bundesvorstand, Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Beate Rudolph, delegado sindical de IG Metall, Betriebsrat, Daimler Benz Berlín.
- Peter Thiele, Jefe de Departamento, Grundsatzfragen der beruflicher Aus- und Weiterbildung Bunderministerium für Bildung und Forschung.

Irlanda

- Fiona Briggs, responsable de Política, Federación de la Industria de la Construcción.
- Eamon Devoy, Secretario General, TEEU (Sindicato de Ingeniería Técnica y Eléctrica).
- Chris Feeney, Asesor, Foras Áiseanna Saothair.
- Aidan Kenny, Secretario General Adjunto, Sindicato de Profesores de Irlanda.
- Martin Lynch, Secretario General Adjunto, Foras Áiseanna Saothair
- Tony Maher, Coordinador encargado del Artesanado, Diageo.
- Julie Mannion, Asesora, Foras Áiseanna Saothair.
- Lloyd Massey, aprendiz, Diageo.
- Martin McMahon, Asesor, Foras Áiseanna Saothair.
- Christy McQuillan, Organizador de División, SIPTU (Sindicato de Servicios Industriales, Profesionales y Técnicos).
- Jim Moore, Secretario Nacional, UCATT (Sindicato de Trabajadores de la Construcción).
- Colin O'Brien, Director de Planta, Diageo.
- Joanne O'Connor, Asesora, CIF (Federación de la Industria de la Construcción).
- Margaret O'Shea, Directora de Recursos Humanos, SIMI (Sociedad Irlandesa de la Industria del Automóvil).
- Brendan O'Sullivan, Secretario General, BATU (Sindicato de la Construcción y Afines).
- Peter Rigney, responsable de Industria, ICTU (Congreso de Sindicatos Irlandeses).
- Alan Shaw, aprendiz, Diageo.
- Billy Wall, Secretario General, OPATSI (Sociedad Irlandesa de Yeseros y Profesiones Afines).

Italia

- Costanza Bettoni, Directora, Departamento de Educación y Formación Profesional, Tecnostruttura.
- Gianni Biagi, Director, Departamento de Formación y Orientación, Región de Toscana.
- Silvia Ciuffini, Directora, Mercado Laboral y Formación, Confartigianato
- Fabrizio Dacrema, responsable de Política, Políticas de Educación y Formación, Confederazione Generale Italiana del Lavoro.
- Sandra D'Agostino, Manager, Departamento de Metodologías e Instrumentos para las Competencias y la Transición, Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori.
- Maurizio De Carli, Asesor, Departamento de Negociación Colectiva, Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa.

-
- Guido Lazzarelli, Director, Empleo y Relaciones Sindicales, Confcommercio.
 - Elvira Massimiano, Manager, Departamento de Política Laboral, Confesercenti.
 - Milena Micheletti, responsable de Política, Políticas Laborales y de Formación, Unione Italiana del Lavoro.
 - Livia Ricciardi, responsable de Política, Política de Mercado Laboral, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori.
 - Emanuele Rossi, responsable de Política, Departamento de Organización, Unione Italiana del Lavoro Credito Esattorie e Assicurazioni.
 - Lucia Scarpitti, Manager, Orientación y Formación en el Área de Políticas de Empleabilidad para los Jóvenes, Ministerio de Trabajo y Política Social.
 - Luca Sciarretta, representante de los aprendices, Departamento de Educación y Formación Profesional, Tecnostruttura.
 - Lucia Valente, Consejera responsable de Empleo, Región del Lacio.

Países Bajos

- Stef Beek, Asesor de Política en Educación y Formación Profesional, Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia.
- Alike Boeuf, Asesor en Prácticas de Trabajo, Fundeon.
- Isabel Coehen, alta responsable encargada de Política de Educación y Formación Profesional, Federatie Nederlandse Vakbeweging,(FNV).
- Gertrud van Erp, Asesora Principal de Política de Educación y Formación Profesional, VNO-NCW MKB.
- Juliana Jonker, Asesora de Política, Departamento de Comunicaciones y Marketing, FNV Bondgenoten.
- Heleen de Boer, Asesora de Política de Educación y Formación Profesional, FNV Bouw.
- Thea van den Boom, Asesora Principal de Política de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia.

España

- Mario Rodríguez Alvariño, Asesor, Unión General de Trabajadores.
 - Mariano del Castillo, Director del Instituto de Técnicas Educativas, Confederación Española de Centros de Enseñanza.
 - Rubén Castro, estudiante, Centro Integrado de Formación Profesional "Profesor Raúl Vázquez".
-

-
- Carmen Santamaría Estefanía, Directora, Centro Integrado de Formación Profesional Profesor *Raúl Vázquez*.
 - David Gil Garrido, orientación, Centro Integrado de Formación Profesional.
 - Profesor *Raúl Vázquez*
 - Carlos Gunquera, estudiante, Centro Integrado de Formación Profesional "Profesor *Raúl Vázquez*".
 - Soledad Iglesias, Subdirectora General de Orientación y Formación Profesional, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
 - José Luis Benítez Navarro, Jefe de Estudios, Centro Integrado de Formación Profesional. "Profesor *Raúl Vázquez*".

Reino Unido

- Kirsty Downes, aprendiz, Ayuntamiento de St Edmundsbury.
- Mark Johnson, Secretario de la Delegación de Unison, Ayuntamiento de St Edmundsbury.
- Fred Grindrod, responsable de Política de Aprendizaje y Campañas, TUC (Trade Union Congress).
- Tanya Lawes, Unidad de Aprendices, Department for Business Innovations and Skills.
- Verity O'Keefe, Asesora en Empleo y Competencias, EEF – Organización de Fabricantes.
- Tom Peters, aprendiz, Ayuntamiento de St Edmundsbury.
- Karen Points, Jefa de Recursos Humanos, Ayuntamiento de St Edmundsbury.
- Graham Randle, responsable de Promoción del Aprendizaje y enlace sindical, TUC (Trades Union Congress).
- Katerina Rüdiger, Jefa de Competencias y Campañas Políticas, CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development).
- Ben Way, aprendiz, Ayuntamiento de St Edmundsbury.
- Craig Young, trabajador de proyecto Unison – Aprendizaje, Ayuntamiento de St Edmundsbury.



Con ayuda financiera de
la Comisión Europea

unionlearn
with the TUC

Congress House
Great Russell Street
London WC1B 3LS
Tel + 20 7079 6920
www.unionlearn.com

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org
www.etuc.org