

FORMACIÓN PROFESIONAL

ITALIA

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE²⁵

Nueva regulación del aprendizaje

El 10 de octubre se publicó en la Gazzetta Ufficiale y el 25 entró en vigor el nuevo texto único sobre aprendizaje (Decreto Legislativo 167/2011, de 14 de septiembre, publicado en el boletín oficial de 10 de octubre), que vuelve a formular las tipologías de aprendizaje y remite a la negociación colectiva los principios básicos para regular la relación laboral. Quedan invariadas las bonificaciones previstas para las contrataciones con contrato de aprendizaje.

A los contratos de aprendizaje ya en curso, sigue aplicándose la regulación anterior. Para los nuevos contratos quedan derogadas las normas anteriores, incluidos los artículos 47 a 53 del Decreto Legislativo 276/2003, de desarrollo de la llamada "Ley Biagi". También siguen aplicándose, hasta el 15 de abril de 2012, las anteriores disposiciones, en aquellas regiones y sectores donde no pueda ser inmediatamente aplicable la nueva regulación.

El de aprendizaje es un contrato de trabajo que tiene como finalidad la formación y el empleo de los jóvenes. Debe considerarse por tiempo indefinido, con posibilidad de rescisión al finalizar el período de formación.

El número total de aprendices que un empresario puede contratar con contrato de aprendizaje, directamente o a través de ETT, no puede superar el 100% de los trabajadores especializados y cualificados ya a su servicio. El empresario que no tenga a su servicio a trabajadores cualificados o especializados o que tenga uno o dos, puede contratar hasta 3 aprendices.

Para las empresas artesanas sigue aplicándose la regulación anterior

Concepto

El de aprendizaje es un contrato de trabajo que tiene como finalidad la formación y el empleo de los jóvenes. Debe considerarse por tiempo indefinido, con posibilidad de rescisión al finalizar el período de formación.

Límite numérico

El número total de aprendices que un empresario puede contratar con contrato de aprendizaje, directamente o a través de ETT, no puede superar el 100% de los trabajadores especializados y cualificados a su servicio. El empresario que no tenga a su servicio a trabajadores cualificados o especializados o que tenga uno o dos, puede contratar hasta 3 aprendices.

²⁵ (Decreto Legislativo 167/2011 - "Gazzetta Ufficiale" 236, de 10.10.2011)

Tipologías

Se establecen tres tipos de contrato de aprendizaje:

- Aprendizaje para la cualificación y el diploma profesional.
- Aprendizaje "profesionalizante" o contrato de oficio.
- Aprendizaje de alta formación e investigación.

Las características de cada tipo son:

[Aprendizaje para la cualificación y el diploma profesional.](#)

- Finalidad: obtención de la cualificación y del diploma
- Edad del trabajador: de 15 a 25 años
- Sectores en los que puede aplicarse: todos
- Duración del contrato: determinada en relación con la cualificación o el diploma que haya que obtener. En todo caso no puede ser superior, en su componente de formación, a 3 años (4 en el caso de diploma regional).
- Validez a efectos del cumplimiento de la escuela obligatoria: sí
- Perfiles formativos: la reglamentación está confiada a las regiones, tras acuerdo con los representantes de empresarios y trabajadores. La definición de la cualificación o del diploma profesional y de un número adecuado de horas de formación, dentro o fuera de la empresa, deberá hacerse respetando las normas generales y de los niveles esenciales previstos por la ley general de educación (Decreto legislativo 226/2005); para la determinación de las modalidades de prestación de la formación empresarial, respetando los estándares generales fijados por las regiones, se remite a la negociación colectiva.

Antes de 25 de octubre de 2012, el Ministerio de Trabajo deberá definir los estándares para la comprobación de los recorridos formativos en "aprendizaje para la cualificación profesional".

[Aprendizaje "profesionalizante" \(o contrato de oficio\)](#)

- Finalidad: obtención de una cualificación profesional a efectos contractuales
- Edad del trabajador: De 18 a 29 años
- Sectores en los que puede aplicarse: todos
- Duración del contrato: Se establece por acuerdos interconfederales y convenios colectivos. El componente formativo del contrato no puede, en todo caso, ser superior a los 3 años (5 para las figuras profesionales del artesanado localizadas por la negociación colectiva de referencia)²⁷

²⁶ 17 para quien tenga una cualificación profesional obtenida según lo previsto en los recorridos escolares por la ley general de educación (D.Lgs. 226/2005).

²⁷ Para los empresarios que desempeñan su actividad en ciclos estacionales los convenios colectivos pueden prever modalidades específicas para el desarrollo del contrato de aprendizaje, también a tiempo determinado, incluida la duración mínima (por ejemplo, contratos de corta duración estipulado con alumnos de las escuelas de hostelería durante el verano)

- **Formación:** Establecida por los acuerdos interconfederales y los convenios colectivos, que, en particular, la fijan en función de la edad del aprendiz y del tipo de cualificación contractual a conseguir, la duración y las modalidades de formación para la adquisición de las competencias técnico-profesionales y especialistas en función de los perfiles profesionales previstos en los sistemas de cualificación y clasificación del personal.

La formación de tipo "profesionalizante" o de oficio, llevada a cabo bajo la responsabilidad de la empresa, debe integrarse, en los límites de los recursos disponibles anualmente, por la oferta formativa pública, dentro o fuera de la empresa, destinada a la adquisición de competencias, básicas y genéricas, por un total de horas no superior a las 120 en el trienio y regulada por las Regiones tras acuerdo con los agentes sociales y en función de la edad, del título de estudio y de las competencias del aprendiz²⁸.

- Título de "maestro artesano", o de oficio: modalidades de reconocimiento definidas por Regiones y asociaciones empresariales de sector.

Para la comprobación de los recorridos formativos en aprendizaje profesionalizante, los estándares profesionales de referencia son los definidos en los convenios colectivos de sector o, a falta de ellos, mediante acuerdos específicos a suscribir a nivel nacional o interconfederal. El registro en la libreta formativa del ciudadano de la formación efectuada y de la cualificación profesional a efectos contractuales eventualmente adquirida es de competencia del trabajador.

Aprendizaje de alta formación y de investigación

- **Finalidad:** Obtención de un diploma de educación secundaria superior, de títulos de estudio universitarios y de alta formación, incluidos los doctorados. especialización técnica superior, con particular referencia a los diplomas relacionados con recorridos de especialización tecnológica de los Institutos Técnicos Superiores.
- Prácticas para el acceso a las profesiones colegiadas y para adquirir experiencia profesional
- Edad del trabajador: de 18²⁹ (1) a 29 años
- Sectores en los que puede aplicarse: todos
- Duración del contrato: determinada por las Regiones, solo en cuanto a los aspectos relacionados con la formación, de acuerdo con las asociaciones territoriales de los empresarios y trabajadores, las universidades, los institutos técnicos y profesionales y otras instituciones formativas o de investigación, incluidas las que están en posesión de un reconocimiento institucional a nivel nacional o regional y que tengan como finalidad la promoción de las actividades empresariales, del trabajo, de la formación, de la innovación y de la transferencia tecnológica.

A falta de reglamentos regionales, la puesta en marcha del aprendizaje de alta formación o de investigación se remite a convenios estipulados por los empresarios o sus asociaciones con Universidades, Institutos técnicos y profesionales e instituciones formativas o de investigación.

²⁸ A falta de oferta formativa pública, son de inmediata aplicación las regulaciones contractuales vigentes.

²⁹ 17 para quien tenga una cualificación profesional obtenida según lo previsto en los recorridos escolares por la ley general de educación (D.Lgs. 226/2005).

- Reglamentación: determinada por las Regiones, con las mismas modalidades descritas en cuanto a la duración del contrato.

Antes del 25 de octubre de 2012, el Ministerio de Trabajo definirá los estándares para la comprobación de los recorridos formativos en aprendizaje de alta formación.

Para la comprobación de los recorridos formativos en aprendizaje de investigación, los estándares profesionales de referencia son los definidos en los convenios colectivos nacionales de sector o, a falta de ellos, mediante acuerdos específicos a estipular a nivel nacional o interconfederal. El registro, en la libreta formativa del interesado, de la formación efectuada es competencia del empresario.

Catálogo de Profesiones

Con el fin de armonizar las diferentes cualificaciones profesionales adquiridas según las distintas tipologías de aprendizaje y consentir una correlación entre estándares formativo y los estándares profesionales, en el Ministerio de Trabajo se instituirá el catálogo de las profesiones.

Certificación de las competencias adquiridas

Las competencias adquiridas por el aprendiz podrán ser certificadas según las modalidades definidas por las Regiones sobre la base del catálogo de las profesiones y registradas en la libreta formativa del ciudadano.

En espera de la definición del catálogo de profesiones, se hace referencia a los sistemas estándar regionales existentes.

Relación laboral

La relación laboral de los aprendices está regulada por acuerdos interconfederales o por los convenios colectivos estipulados a nivel nacional, según las siguientes indicaciones de ley:

Principios básicos:

- Contrato y pacto de prueba: Forma escrita
- Plan formativo individual:
 - Forma escrita.
 - Definición, eventualmente sobre la base de modelos y formularios establecidos por la negociación colectiva o por los entes bilaterales, en un plazo de 30 días a partir de la firma del contrato.

Retribución y clasificación:

- Hasta dos niveles por debajo de la categoría a cuya consecución tiende el contrato.
- Retribución del aprendiz en proporción porcentual y aumento gradual según la antigüedad en el servicio.
- Prohibición de trabajo a destajo.

Tutor (o referente): presente en la empresa

Cualificación profesional

Posibilidad de reconocimiento, sobre la base de los resultados obtenidos en el ámbito del recorrido de formación (dentro y fuera de la empresa), de la cualificación profesional a efectos contractuales y de las competencias adquiridas a efectos de la prosecución de los estudios, así como en los cursos de educación de adultos.

Enfermedad, accidente u otra causa de suspensión involuntaria de la relación

En caso de baja por más de 30 días, se prolonga el tiempo del aprendizaje, según lo previsto en los convenios colectivos.

Confirmación en el servicio

Al final del recorrido formativo, sin perjuicio de los límites numéricos.

Rescisión:

Posibilidad de rescindir el contrato, con preaviso a partir de la finalización del período de formación. Si ninguna de las partes ejerce la facultad de rescisión al finalizar el período de formación, la relación continúa como relación laboral por tiempo indeterminado.

Las partes no pueden rescindir el contrato durante el período de formación, a no ser por justa causa o motivo justificado. En caso de despido improcedente se aplicarán las sanciones previstas por la normativa vigente.

Seguridad Social

A los aprendices se les aplica los siguientes seguros:

- accidentes laborales y enfermedades profesionales
- enfermedades;
- invalidez y vejez;
- maternidad;
- ayudas familiares.

Bonificaciones

Se mantienen los anteriores sistemas de incentivos para la contratación con contrato de aprendizaje. Es decir:

- 10% de la retribución imponible para los empresarios que contratan a más de 9 aprendices

Si los aprendices son 9 o menos, la cuota patronal se establece en:

- 8,5% durante el primer año de contrato
- 7% en el segundo año
- 10% del tercero en adelante

En caso de transformación del contrato de aprendizaje en contrato por tiempo indeterminado los beneficios contributivos se mantienen por un año después de la transformación.

En caso de contratación con contrato de aprendizaje de trabajadores en situación de "movilidad", se aplica el correspondiente régimen bonificado y no los beneficios previstos para los aprendices.

Cómputo de los trabajadores

Sin perjuicio de específicas normas legales o contractuales, los trabajadores contratados con contrato de aprendizaje quedan excluidos del cómputo de los trabajadores en plantilla a efectos de la aplicación de particulares normativas o instituciones

Sanciones

En caso de incumplimiento en el suministro de la formación, de que sea único responsable el empresario y que impida la realización de las finalidades propias de las distintas tipologías de aprendizaje, el empresario deberá pagar la diferencia entre la cotización abonada y la debida por la categoría que el trabajador alcanzaría al final de la formación, aumentada en un 100%, con exclusión de cualquier otra sanción por cuotas omitidas.

Si en una inspección se detecta incumplimiento de la formación según lo previsto en el plan formativo individual, los inspectores adoptarán una disposición, asignando al empresario un plazo para que cumpla con ella.

Por cada incumplimiento de las disposiciones de los convenios colectivos sobre la forma escrita del contrato, del pacto de prueba y del plan formativo individual, sobre la prohibición de pago a destajo, sobre la clasificación y la retribución del aprendiz y sobre la presencia del tutor o referente de la empresa, el empresario es sancionado con multa administrativa de 100 a 600 euros (y de 300 a 1.500 en caso de reiteración de la falta).