



Formación y trabajo: reflexiones comparadas sobre los modelos francés, español y alemán desde la perspectiva italiana

por Giuseppina Pensabene Lioni

Los principales contratos formativos en Italia son el tirocinio, el aprendizaje y la alternancia escuela-trabajo (PCTO). El análisis de estos contratos permite no solo abordar las controversias surgidas por la incorporación de requisitos comunitarios y el delicado equilibrio entre competencias regionales y estatales en su regulación, sino además destacar las relaciones clave entre el mundo de la formación-educación y el trabajo. Para ello se centrará un enfoque comparativo en los modelos de Francia, España y Alemania, desde la firme convicción que dicha metodología jurídica es útil para tener una visión aún más fundamentada sobre las principales cuestiones relacionadas con los contratos formativos en Italia y, en general, con la empleabilidad en el mercado laboral italiano.

El “tirocinio” en Italia es un período de formación y orientación en un contexto laboral para facilitar la integración de los jóvenes en el mundo laboral, sin constituir una relación laboral formal. Existen dos tipos de tirocinio: el curricular, destinado a jóvenes que combinan estudios con experiencia laboral, y el extracurricular, enfocado en ofrecer formación en un entorno productivo para mejorar las opciones profesionales de los jóvenes. Dicha institución, inicialmente introducida por la Ley n.º 196 de 1997 (“Pacchetto Treu”), se ha transformado a lo largo del tiempo, generando debates sobre su eficacia para la integración laboral de los jóvenes. Aunque su propósito original era facilitar la alternancia entre estudio y trabajo y mejorar las oportunidades profesionales, las reformas sucesivas han modificado su objetivo y su aplicación práctica. En 1998, un decreto ministerial reguló aspectos clave del tirocinio, como la duración, los convenios entre empleadores y los centros educativos, y la inclusión de estudiantes dentro de la UE y fuera de ella. Sin embargo, la reforma constitucional de 2001 y la reforma Biagi de 2003 alteraron el equilibrio de competencias entre el Estado y las regiones. El Tribunal Constitucional en la sentencia n.º 50/2005 declaró inconstitucional la regulación de los tirocinios de orientación de verano, reconociendo que pertenecen a la formación profesional, competencia exclusiva de las regiones. La “reforma Fornero” de 2012, por su parte, intentó coordinar estas competencias, planteando nuevas directrices desde la “Conferencia Estado-Regiones” para evitar el uso distorsionado del tirocinio y asegurar su enfoque en la formación y la orientación profesional. En este contexto, el marco jurídico actual trata de equilibrar la legislación estatal con la competencia regional, buscando optimizar la efectividad de los tirocinios en la integración laboral de los jóvenes. Sin embargo, esto no siempre es fácil de conseguir, sobre todo si se le añade otro objetivo específico: incorporar las necesidades europeas en la materia.

Como es bien sabido, el desempleo juvenil en Europa ha generado un creciente interés en los tirocinios como herramienta para mejorar la empleabilidad. La Comisión Europea definió el tirocinio como una actividad laboral limitada en el tiempo, orientada a estudiantes o jóvenes recién graduados para ganar experiencia antes de ingresar al mercado laboral. En 2014, la UE puso énfasis

en los tirocinios (remunerados o no), con un componente de formación, como medida para mejorar la empleabilidad (vid. Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014). Además, la UE reconoció a los jóvenes de 15 a 24 años como "desventajados profesionalmente" y creó la "Garantía Juvenil" para facilitar su inserción laboral, especialmente a los jóvenes inactivos (NEET), un grupo reforzado en 2020 para enfrentar sus dificultades de acceso al empleo. La normativa europea sobre los tirocinios ha influido en el "Plan Europeo de lucha contra el desempleo juvenil", que se implementó también en Italia mediante la "Garantía Juvenil", destacando los tirocinios extracurriculares como herramienta clave para mejorar la empleabilidad juvenil. Sin embargo, el programa no ha producido los resultados esperados, siendo criticado también por la "Corte dei Conti" italiana por su ineficacia y la baja calidad de muchas experiencias. A pesar de ello, en 2020 la UE reforzó el enfoque de la Garantía Juvenil, orientándola a generar empleos de calidad y estables, asegurando remuneración digna para los becarios y evitando el reemplazo de puestos de trabajo por tirocinantes.

Aunque los tirocinios y los aprendizajes se mencionan en la misma línea en las políticas europeas, son instrumentos distintos, lo que hace necesario aclarar su distinción en las políticas de empleo juvenil para evitar confusiones tanto conceptuales como prácticas. En Italia, la crisis económica y otros problemas estructurales de distinta naturaleza han afectado gravemente al mercado laboral juvenil, situando los indicadores italianos por debajo de los europeos. A pesar de las medidas activas dirigidas a los jóvenes, hasta 2015 no existían políticas de empleo específicas para ellos, quedando en competencia con otros desempleados. Desde 2017, Italia ha introducido diversas medidas para fomentar el empleo juvenil, como incentivos a la contratación y reducción de cotizaciones sociales. Sin embargo, la amplia definición de "joven" (hasta los 35 años) y el enfoque general de estas políticas han limitado su eficacia.

Desde este punto de vista, el ordenamiento jurídico italiano ha apostado más por otro contrato de formación: el aprendizaje. Se trata de un contrato de trabajo destinado a jóvenes, regulado en Italia por el Decreto Legislativo n.º 81 de 2015. A diferencia del tirocinio, el aprendizaje es un contrato de "causa mixta", combinando formación y trabajo. Existen tres tipos de aprendizaje: para cualificación profesional, profesional (para obtener cualificación técnica) y de enseñanza superior e investigación (para títulos universitarios o actividades de investigación).

Este contrato debe formalizarse por escrito, con un plan de formación, y ofrece garantías como una remuneración justa y protección contra despidos injustificados. Al final del período de formación, el contrato puede convertirse en un empleo indefinido si ninguna de las partes lo rescinde. Además, el aprendizaje también se puede utilizar para el reciclaje profesional de personas desempleadas, sin límite de edad. El contrato de aprendizaje en Italia se reguló por primera vez en la Ley n.º 739/1938, definiendo al aprendiz como una persona que adquiriría habilidades prácticas en una empresa junto con formación teórica. A lo largo de los años, el marco legal fue ajustándose para garantizar remuneración y formación, reconociendo el aprendizaje como una relación laboral. En 1955, la ley n.º 25 definió más claramente el rol del empleador, y en 1987 se introdujeron incentivos fiscales para la formación de aprendices. En 2003, el Decreto Legislativo n.º 276 estructuró el aprendizaje en tres tipos aplicables a todos los sectores, excepto el público. A lo largo de los años, hubo reformas para mejorar la regulación, culminando en 2011 con el Texto Refundido, resultado de un proceso de consulta con las regiones y los interlocutores sociales. Tras el Texto Refundido de 2011, la "reforma Monti-Fornero" (Ley n.º 92 de 2012) introdujo cambios clave en el contrato de aprendizaje en Italia, destacando que este tipo de contrato es la principal herramienta para el acceso de los jóvenes al mundo laboral. Entre las reformas más importantes, se fijó una duración mínima de seis meses, se aumentó la proporción de aprendices en relación con los trabajadores cualificados (de 1:1 a 3:2), y se vinculó la contratación de nuevos aprendices con la estabilización de trabajadores en los tres años previos. En 2013, se hicieron ajustes en los aprendizajes de primer y

segundo tipo mediante el Decreto-ley n.º 76. Al año siguiente, con el “Decreto Poletti” (Ley n.º 78 de 2014), se revisaron la regulación general y los aspectos específicos de los aprendizajes, introduciendo discontinuidades con la reforma de 2012. Finalmente, el “Jobs Act” de 2015 reorganizó y racionalizó los contratos de aprendizaje, derogando el Texto Refundido de 2011, y realizando ajustes importantes en el reparto de competencias entre ley, negociación colectiva, el Estado y las Regiones, además de revisar los distintos tipos de aprendizaje y los mecanismos de certificación y promoción de competencias.

Por su parte, el PCTO (*“Percorsi per le Competenze Trasversali e per l’Orientamento”*) es un sistema de alternancia escuela-trabajo introducido en Italia por la ley n.º 53 de 2003 (“reforma Moratti”), que tiene como objetivo vincular la formación escolar con la experiencia práctica en el mundo laboral. La idea es crear una conexión entre la escuela, el mercado laboral y la sociedad civil, enriquecer la formación adquirida en la escuela, y ayudar a los jóvenes a orientar sus vocaciones e intereses. Inicialmente se aplicaba solo a los cursos de segundo ciclo en enseñanza media y formación profesional, pero con la Ley n.º 107 de 2015, se hizo obligatoria para todos los estudiantes de escuelas técnicas y de formación profesional. Sin embargo, en 2018, la Ley de presupuestos (n.º 145) redujo la duración de la alternancia. Para activar el proyecto de alternancia, se requieren dos actos: un convenio entre la escuela y la entidad de acogida, que establece los objetivos y las modalidades de la alternancia, y un pacto de formación firmado por el estudiante (o sus padres si es menor de edad) y el director de la escuela. Este pacto establece las responsabilidades del estudiante durante el período de alternancia, incluyendo la obligación de cumplir con las metas educativas y los métodos de formación establecidos. Es importante señalar que el convenio no da lugar a una relación laboral, aunque sí establece la duración y naturaleza de las actividades que el estudiante realizará en la entidad de acogida. En este contexto, la alternancia escuela-trabajo (PCTO) se distingue claramente del aprendizaje, ya que no crea un vínculo laboral entre el estudiante y el centro de acogida. El carácter de la relación en la alternancia es exclusivamente formativo y orientador, y cesa al concluir el proyecto sin implicar ningún compromiso laboral, ni presente ni futuro. En consecuencia, el estudiante no adquiere derechos laborales derivados de una relación de trabajo, excepto en lo que respecta a la protección frente a riesgos laborales. Según algunos estudios, la alternancia, especialmente después de los cambios introducidos por la Ley de Presupuestos de 2019, debería considerarse más un tirocinio que un aprendizaje, dado que su propósito es formativo y no la creación de una relación laboral remunerada. A pesar de estas distinciones, la legislación italiana aún presenta ambigüedades en cuanto a los límites entre el aprendizaje, el tirocinio y la alternancia, lo que genera cierta confusión sobre la naturaleza y los efectos de estas instituciones.

En comparación con Italia, el sistema de aprendizaje en Francia está claramente favorecido y constituye una vía principal para la inserción laboral de los jóvenes. Francia ofrece carreras profesionales que conducen a títulos de nivel 6 del Marco Europeo de Cualificaciones, y la ley de 2018 (*“Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel”*) aumentó la edad máxima para acceder al aprendizaje a los 29 años, fomentando su uso. A diferencia de Italia, el aprendizaje francés es más uniforme a nivel nacional, lo que permite a los jóvenes cambiar de rumbo sin perder cualificaciones. Además, el aprendizaje es remunerado y puede realizarse tanto en el sector privado como en el público, con una remuneración progresiva según la edad y el año de estudio. El sistema francés se caracteriza por ser más estructurado y orientado a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, en contraste con la ambigüedad del marco italiano.

Con respecto a España, la reforma laboral de 2021 introdujo cambios en el contrato de formación y aprendizaje, ahora denominado contrato de formación en alternancia. Este contrato está dirigido a jóvenes de hasta 30 años que no tienen titulación oficial relacionada con el puesto y están inscritos como demandantes de empleo. Una de las principales novedades introducidas en el ordenamiento

español es que se amplió el rango de especialidades formativas que pueden combinarse con el trabajo, permitiendo compatibilizarlo con formación profesional, Certificados de Profesionalidad y especialidades del Sistema Nacional de Empleo. El contrato debe incluir un Plan Formativo individual, con tutores tanto en el centro de formación como en el centro de trabajo. La remuneración se establece según el convenio colectivo, pero nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Este contrato tiene como objetivo la inserción laboral de los jóvenes sin titulación, a diferencia del contrato en prácticas, que está destinado a los recién titulados. Al finalizar el contrato, los trabajadores pueden obtener un Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad, dependiendo del nivel de formación. Se trata además de una alternativa eficaz frente a los contratos temporales o por obra y servicio, eliminados por la reforma laboral.

Por último, el sistema alemán aborda la relación entre educación y trabajo mediante el sistema dual, un modelo estructural que comenzó en los años 60 y que combina formación técnica en la escuela y experiencia laboral en la empresa, con una duración de entre dos y tres años y medio. En este sistema, los estudiantes se orientan hacia la formación profesional desde la escuela secundaria, eligiendo directamente la empresa en la que desean trabajar, lo que difiere del modelo italiano, donde la alternancia ocurre después de haber comenzado un programa de estudios. En Alemania, la experiencia laboral es parte de la educación secundaria y tiene como objetivo enseñar un oficio específico, a diferencia de Italia, donde se enfoca más en el conocimiento general del mundo laboral. Una característica clave del sistema alemán es que los estudiantes reciben un salario durante su formación en la empresa, lo que aumenta a medida que progresan. Esta remuneración se diferencia de los modelos en Italia y España, donde las prácticas o la alternancia escuela-trabajo no siempre implican compensación económica. El objetivo principal del sistema dual alemán es el crecimiento profesional de los jóvenes, entrelazando la teoría con la práctica laboral en la empresa, lo que resulta en una alta empleabilidad juvenil. Además, en Alemania, existen también cursos de formación profesional tanto a tiempo completo (en la escuela) como a tiempo parcial (en la empresa), pero el contrato de aprendizaje sigue siendo la modalidad principal. En definitiva, el modelo alemán es un referente paradigmático en cuanto a la formación profesional vinculada al trabajo, llevando a cabo excelentes resultados en términos de empleo juvenil y desarrollo profesional.

En esta investigación se ha analizado el marco jurídico de los instrumentos de contratación vinculados a la formación laboral, destacando también las principales reformas legislativas y las intervenciones de la UE *in subiecta materia*. A pesar de los cambios, persisten en Italia problemas recurrentes, como el reparto de competencias entre el Estado y las Regiones, la difícil conciliación entre los objetivos formativos y de contratación, además de cierta confusión entre el tirocinio y el aprendizaje. Además, el análisis comparado muestra que persisten dificultades para equilibrar la formación y la inserción laboral, especialmente cuando el modelo italiano se compara con el sistema dual alemán y con el francés, que enfatizan la profesionalización y la vinculación directa con el mercado laboral. La reforma española de 2021 también ha introducido mejoras, sobre todo al delimitar claramente el contrato de formación en alternancia del contrato de prácticas.

En conclusión, el reto es "redescubrir" el objetivo original de estos instrumentos, que no es sólo formación por sí misma, sino formación dirigida a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, lo que constituye un desafío central de las políticas laborales europeas.

Giuseppina Pensabene Lioni
Profesora Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad de Padua

* El presente artículo se encuentra más desarrollado en: AA.VV. (Fita Ortega, Fernando y Requena Montes, Óscar, dir.), *La formación permanente en el ámbito laboral: cuestiones de actualidad*, Tirant Lo Blanch, 2025.