



FORMACIÓN DE APRENDICES PARA ADULTOS

Ayudar a garantizar buenos empleos para las personas y competencias para las empresas y los mercados laborales

A medida que los países europeos reanudan paulatinamente la actividad económica y dejan atrás las medidas más estrictas adoptadas durante la pandemia de la Covid-19, muchos advierten de que algunos efectos de la crisis permanecerán. En algunos países, la abrupta disminución del número de puestos de aprendizaje profesional, como consecuencia, en parte, de los cierres provisionales o permanentes de empresas, genera preocupación. Las proyecciones de Austria apuntan a la posible falta de 7 500 plazas de formación de aprendices en otoño de 2020, mientras que Francia ha redoblado los esfuerzos dedicados a promocionar sus centros de formación de aprendices (CFA) en todo el país, con el fin de mitigar el incremento previsto del desempleo.

La crisis ha exacerbado una situación ya existente. En la UE hay alrededor de 128 millones de adultos con potencial para mejorar sus capacidades o reciclarse profesionalmente, según las estimaciones del Cedefop ⁽¹⁾. Al mismo tiempo, en los países con una larga tradición educativa en materia de aprendizaje profesional, como Alemania, ha disminuido tanto el número de empresas que ofrecen programas de aprendizaje como de jóvenes interesados. La participación de personas adultas en los programas de formación de aprendices se considera una posible solución estratégica a la necesidad de apoyar a los adultos que quieren formarse, a la vez que amplía la base de competencias de la población activa de toda Europa.

Todos los Estados miembros de la UE han empezado a tomar medidas en este sentido y la participación de los adultos en la formación de aprendices está experimentando un claro aumento. Esto

⁽¹⁾ El cálculo del Cedefop se basa en la encuesta de población activa de Eurostat de 2016, las CSIS de 2015 y la PIAAC de la OCDE de 2012 y 2015. Más información en la publicación del Cedefop de 2020 *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways* («Capacitar a los adultos a través de itinerarios de perfeccionamiento y reciclaje profesionales»).

no implica nuevos tipos de aprendizaje profesional ni conceptos radicalmente nuevos. Se trata más bien políticas e iniciativas que facilitan la participación de los adultos en la formación de aprendices, como la promoción de opciones de aprendizaje más flexibles teniendo en cuenta sus situaciones personales y sus necesidades de aprendizaje ⁽²⁾.

En Austria, los aprendices adultos representan tan solo el 6 % del conjunto de todos los aprendices, mientras que en Alemania supone el 12 %, en Dinamarca el 35 % y en Finlandia conforman un sorprendente 85 % ⁽³⁾.



Cedefop, 2019/Sakis Gioumpas

La media de edad de las personas que inician una formación de aprendices en Austria ronda los 16 años; tanto en Dinamarca como en Finlandia se sitúa por encima de los 20 años. En Alemania, más del 60 % de los aprendices del primer año tienen entre 19 y 24 años de edad y más del 10 % son mayores de 24 ⁽⁴⁾.

⁽²⁾ El informe del Cedefop de 2020 *Apprenticeship for adults* («Formación de aprendices para adultos») ofrece una panorámica exhaustiva de los diferentes enfoques de los países europeos.

⁽³⁾ Fuente: Estadísticas nacionales y Muehleemann, S. (próxima publicación), *The economics of apprenticeships for adults* («La economía de la formación de aprendices para adultos»), Servicio de Publicaciones de la OCDE.

⁽⁴⁾ Fuente: Base de datos del Cedefop de los programas de formación de aprendices.

Esto entronca con las conclusiones de un [Informe del Cedefop sobre la EFP en Europa 1995-2035](#) de 2020 que pone de manifiesto que la EFP, incluida la formación de aprendices y otras formas de aprendizaje dual, se ha extendido considerablemente durante los últimos años a la educación postsecundaria y terciaria, y por lo tanto, a grupos de mayor edad ⁽⁵⁾.

LA FORMACIÓN DE APRENDICES EN EUROPA: UNA DEFINICIÓN, DOS ENFOQUES

La formación de aprendices comparte en los diferentes países de Europa una serie de características «neutras desde el punto de vista de la edad»:

- está regulada por un marco jurídico;
- da lugar a una cualificación formal;
- está basada en una alternancia estructurada entre el aprendizaje en el trabajo y el aprendizaje escolar;
- implica un compromiso de entre dos y cuatro años;
- existe un contrato entre el alumno y la empresa;
- el alumno recibe una remuneración.

A pesar de estas similitudes, los enfoques políticos nacionales de la organización de la formación de aprendices difieren considerablemente, por ejemplo, en la forma en que se diseñan las políticas a efectos de la participación de los adultos. Los países de la UE pueden dividirse en dos grupos principales según sus enfoques políticos ⁽⁶⁾.

1. Un sistema en la educación secundaria alta

En un grupo de países, entre los que se encuentran Dinamarca, Alemania, Irlanda y Austria, el sistema de formación de aprendices difiere del de la EFP de base escolar (con o sin prácticas de trabajo obligatorias).

La formación de aprendices tiende a ser el modelo predominante de la EFP inicial o a coexistir con la EFP de base escolar. En este último caso, los sistemas difieren en relación con la gobernanza, el ámbito de aplicación (la formación de aprendices se limita, en principio, a profesiones u oficios definidos a escala nacional), el resultado (cualificación de la formación) y el contenido o la organización (los programas de estudios de la formación de aprendices o los requisitos de formación y programas de aprendizaje profesional).

La cualificación de la formación de aprendices,

⁽⁵⁾ En la nota informativa titulada [¿Cuál es el futuro de la educación profesional en Europa?](#) se ofrece una lectura breve sobre el tema.

⁽⁶⁾ Fuente: [Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview](#) («Los programas de formación de aprendices en los países europeos: una visión transnacional») (Cedefop 2018).

como los certificados de obrero cualificado o de comerciante, da fe de la correcta finalización de un aprendizaje profesional. Se trata de una marca con un claro valor para el mercado laboral (si bien no es un requisito obligatorio para poder trabajar en estos oficios). Los certificados de aprendizaje profesional acreditan la conclusión de programas de aprendizaje profesional bien estructurados, sin descartar cierta adaptabilidad a las necesidades de los estudiantes.

2. Itinerario independiente dentro de los sistemas de EFP

En el segundo grupo, en el que se encuentran países como España, Francia, Hungría y Finlandia, la formación de aprendices se imparte como un tipo de EFP, junto con la EFP de base escolar, tanto en la EFP inicial como en la EFP para adultos, y en distintos niveles educativos. Esta última ha contribuido a la expansión de la formación de aprendices a los niveles de enseñanza postsecundaria y terciaria.

La formación de aprendices ha sido introducida o ha vuelto a introducirse en los sistemas de EFP tradicionalmente de base escolar como un itinerario más para el alumnado adulto y joven, y da lugar a una cualificación de EFP. Si bien las cualificaciones son iguales en ambos itinerarios, la formación de aprendices puede ser una opción más atractiva, especialmente para las personas adultas, debido a su remuneración y a sus perspectivas de prácticas en empresas. Generalmente, los aprendizajes profesionales se imparten en itinerarios individuales de aprendizaje y presentan diversos grados de flexibilidad.

Tienden a considerarse una «segunda oportunidad».

LOS ADULTOS NECESITAN ACCESO

En el primer grupo de países, los adultos han tenido acceso al sistema de formación de aprendices pero, en la práctica, los programas están diseñados tradicionalmente para jóvenes adolescentes. En los últimos años, la participación de personas adultas en la formación de aprendices ha sido objeto de un amplio debate en torno a lo que significa para los adultos volver «a los pupitres» y lo que se necesita para capacitarlos con el objetivo de que logren una cualificación de aprendizaje.

En el segundo grupo de países, el acceso de los adultos a la formación de aprendices está determinado por la estructura del sistema de EFP. Un adulto (no cualificado) que pueda optar a la EFP inicial tiene, en principio, acceso tanto a la formación de aprendices como a la formación escolar. En el caso de adultos

que deseen obtener una cualificación de educación secundaria alta en la EFP para adultos, el acceso a la formación de aprendices depende de si se ofrece como un itinerario diferenciado dentro del sistema nacional de EFP para adultos.

CUADRO 1. EJEMPLO DE UN PAÍS DEL GRUPO B: FINLANDIA

Finlandia introdujo un itinerario de formación de aprendices en la educación y formación profesionales para adultos. Ambos itinerarios de la EFP para adultos (la formación de aprendices y el programa escolar) tienen idéntico valor: los dos abren la puerta a una cualificación pertinente para el mercado laboral a aquellos que de otro modo no podrían permitírselo. El principal incentivo del itinerario de la formación de aprendices, tanto en la EFP inicial como en la EFP para adultos, es la remuneración que el empleador paga al aprendiz.

ADULTOS: UN GRUPO DIVERSO

A diferencia de los adolescentes, que inician el camino del aprendizaje para cualificarse en la EFP-I en torno a la misma edad y con un horizonte de experiencias similar, los adultos difieren en gran medida en cuanto a su edad, experiencia, situación personal y expectativas. Muchos tienen estudios previos y experiencia laboral. Algunos pueden ser reacios a volver a las aulas o a recibir instrucciones de una persona menor que ellos mismos. Muchos tienen responsabilidades personales (una familia, un préstamo bancario) y todos deben comprender el valor que tiene para el mercado laboral la cualificación que les va a ofrecer la formación que realicen.

Las políticas que fomentan el aprendizaje de adultos, como la participación en la formación de aprendices, deben centrarse en las necesidades y las motivaciones de las personas candidatas más que en su edad.

POLÍTICAS PARA CAPACITAR A LAS PERSONAS ADULTAS

Si bien se fomenta que los adultos del primer grupo de países participen periódicamente en programas de aprendizaje, hay que reconocer que estos no siempre pueden adaptarse a sus necesidades, ya que implican la asistencia obligatoria al centro educativo y el cumplimiento de horarios estrictos.

Esto ha llevado a los países a diseñar medidas y políticas que prevén la convalidación de los estudios previos y la experiencia laboral, programas de aprendizaje profesional de menor duración, el acceso directo al examen final de la formación y el acceso a cursos breves para preparar el examen final. Los incentivos son de carácter económico (remuneración

al particular o a la empresa) o guardan relación con la duración de un programa, que puede acortarse en función de los conocimientos previos del candidato.

CUADRO 2. ADAPTACIÓN DEL APRENDIZAJE PROFESIONAL A LAS NECESIDADES DE LOS ADULTOS: DINAMARCA

Dinamarca ha introducido condiciones especiales para adaptar la formación de aprendices a las necesidades de cualificación de los adultos; forman parte de la legislación que regula la EFP para adultos (*erhvervsuddannelser for voksne*, EUV). En ella se prevé que los adultos mayores de 25 años puedan acceder a programas de formación de aprendices más atractivos, predecibles y específicos que los jóvenes. Las normas garantizan que los programas tomen como punto de partida la experiencia y la formación de cada uno de los candidatos. (Independientemente de estas condiciones, el alumnado adulto puede matricularse en los programas de formación de aprendices en las mismas condiciones que los jóvenes.)

Cf. la [Guía sobre educación](#) del Ministerio de Educación.

En todos los países de este grupo, la formación de aprendices tiene una identidad educativa, económica y social clara y un valor en el mercado laboral reconocido y acreditado mediante un certificado de formación, que goza de amplia aceptación por el elevado grado de empleabilidad que comporta. La sociedad identifica claramente el vínculo entre las cualificaciones del aprendizaje profesional y las profesiones cualificadas. Este sólido valor de intercambio, junto con el apoyo económico y la posibilidad de contar con horarios flexibles, pueden ser el detonante para que un adulto decida formarse o continuar con su formación.

En el segundo grupo de países, la existencia de un contrato, la remuneración y una gran cantidad de formación práctica distinguen la formación de aprendices de otros itinerarios de EFP, que beneficia tanto a los aprendices adultos como a los aprendices jóvenes. Otros elementos de la capacitación de los adultos, tales como la validación, la modularización y las cualificaciones basadas en las competencias, están incorporados en el sistema y se aplican tanto a los itinerarios de EFP de base escolar como de formación de aprendices, lo que garantiza su igual valor.

En conjunto, sin embargo, es difícil determinar el valor específico para el mercado laboral de la formación de aprendices en comparación con otras opciones de EFP. Aunque el salario y la formación en la empresa son sus reclamos, solo garantizan la participación de una persona una vez que esta ya ha decidido realizar la formación.

CUADRO 3. APOYAR LA FORMACIÓN DE APRENDICES ADULTOS: ALEMANIA

La iniciativa *Zukunftstarter* («el futuro principiante») del Ministerio de la Familia y la Agencia Nacional de Empleo apoya a los adultos no cualificados o con una cualificación baja de entre 25 y 35 años que quieran realizar una formación de aprendices u otra formación en EFP-I. La iniciativa prevé subvenciones para 120 000 candidatos en 2020-2022 y está diseñada específicamente para ayudar a los adultos desfavorecidos a introducirse en el mercado laboral cualificado.

Desde enero de 2020, la oferta de EFP a tiempo parcial se ha flexibilizado para permitir que más personas adultas, como aquellas que tienen problemas de salud o las que están al cuidado de sus hijos o de otros miembros de la familia, así como los refugiados y otros grupos vulnerables de adultos, elijan esta opción. El requisito básico es que la persona candidata a aprendiz y la empresa interesada estén de acuerdo en las condiciones prácticas del trabajo a tiempo parcial.

FLEXIBILIDAD Y AUTONOMÍA: FACTORES IMPORTANTES PARA LOS ADULTOS

¿Cómo quiero aprender? ¿Qué tengo que aprender? La experiencia de los países pone de manifiesto que, en el contexto de la participación de las personas adultas en la formación de aprendices, estas preguntas tienden a referirse más a la parte de la formación basada en la escuela que a la de formación basada en la empresa.

Además de examinar la experiencia laboral del alumnado adulto y su educación y formación previas, los profesores de EFP tienen que comprender su motivación. Es preciso responder a un mayor grado de variación individual, desde la existencia de lagunas en materia de alfabetización y de habilidades numéricas hasta la falta de experiencia laboral práctica. En función de las necesidades y motivaciones del alumnado, los planes de formación para adultos tienden a centrarse en las competencias y en los conocimientos generales más que en la formación en un ámbito específico (aunque algunos adultos pueden necesitarla y apreciarla). Los profesores que tratan con aprendices adultos suelen demostrar más responsabilidad y también la esperan del alumnado. Asimismo, tienden a compartir conocimientos basados en demostraciones más que en teoría.

Dado que algunos adultos son reacios a regresar a las aulas, podrían fomentarse los sistemas de aprendizaje a distancia para atender a sus necesidades. Las experiencias recientes en relación con la COVID-19 han puesto de manifiesto de qué modo este potencial podría aprovecharse mejor en el futuro.

CUADRO 4. APRENDIZAJE A DISTANCIA EN FRANCIA Y ALEMANIA

En Francia, el código laboral prevé el aprendizaje a distancia para aprendices. Si su empresa les ofrece aprendizaje a distancia, pueden aprender desde sus casas o desde las instalaciones de la empresa, dependiendo de la disponibilidad de equipos. El objetivo es garantizar la continuidad de un máximo de formaciones de aprendizaje.

En Alemania, debido al cierre de los centros de EFP, los aprendices pueden acceder a los recursos de formación escolar desde el lugar de trabajo. De hecho, la Confederación alemana de artesanos recomendó a las empresas que ofreciesen a sus aprendices tiempo adicional de formación en el lugar de trabajo para que pudiesen trabajar el material proporcionado por su centro educativo, animando tanto a los empleadores como a los centros a buscar el mejor modo de organizarse de forma individual.

MAYOR PROTECCIÓN DE LOS CONTRATOS DE ADULTOS

La experiencia de la COVID-19 pone de manifiesto que cuando los aprendices reciben la consideración de estudiantes y el código laboral no los protege, se encuentran en una situación de vulnerabilidad en caso de suspensión o de rescisión del contrato, y en el mejor de los casos, reciben un subsidio público.

CUADRO 5. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN EN ESLOVENIA, MALTA Y PORTUGAL

En Eslovenia, los aprendices reciben una bonificación correspondiente solo a los días que realmente trabajan. No están incluidos en el régimen de prestaciones relacionadas con la COVID-19, ya que se consideran estudiantes con un contrato de aprendizaje. Aquellos cuyos contratos han sido suspendidos debido a la pandemia no tienen derecho a recibir prestación.

En Malta, el empleador no paga a los aprendices en caso de suspensión del contrato; sin embargo, tienen derecho a la beca que ofrece el gobierno.

En Portugal, las ausencias de los aprendices durante el período de suspensión se consideran justificadas y se continúan pagando las prestaciones sociales, con algunas excepciones, con arreglo a las siguientes condiciones: la subvención de formación/profesionalización se paga de acuerdo con los días hábiles correspondientes al período de suspensión, independientemente de si correspondían a trabajo a tiempo completo o parcial. Además, los aprendices reciben su asignación en concepto de acogida y alojamiento, así como el reembolso de los gastos de transporte previa presentación de los justificantes de los gastos.

Dado que los aprendices adultos suelen tener responsabilidades personales, son los más vulnerables a situaciones de limbo como las descritas.

En los países en los que los contratos de aprendices están contemplados en el código laboral, estos disfrutan de las redes de seguridad que garantiza el Estado para los empleados regulares.

CUADRO 6. REDES DE SEGURIDAD: AUSTRIA, ALEMANIA E IRLANDA

En Austria, los aprendices de empresas que tuvieron que cerrar varias semanas pudieron solicitar el *Kurzarbeit* (reducción del horario de trabajo), un programa por el que la empresa de formación paga el 100 % de los salarios de aprendizaje, al tiempo que el Estado reembolsa la mayor parte de estos gastos (este programa está previsto hasta finales de septiembre de 2020).

En Alemania se aplican condiciones similares al *Kurzarbeit*. Si se reduce el tiempo de formación, se pueden ajustar los salarios.

En Irlanda, los aprendices que se encuentran en la fase escolar de su formación reciben una bonificación pública para la formación fuera del puesto de trabajo durante toda la emergencia provocada por la pandemia. Sin embargo, cuando los aprendices son despedidos, su única opción es solicitar la prestación por desempleo.

¿POR QUÉ MOTIVO ELIGIRÍAN LOS EMPLEADORES APRENDICES ADULTOS?

En primer lugar, porque necesitan trabajadores capacitados. No obstante, los aprendices adultos pueden ser de hecho una mejor opción para los empleadores que los jóvenes:

- los empleadores pueden utilizar las formaciones de aprendices para reciclar a uno u otro de sus propios empleados [este programa se denomina «conversion» en el Reino Unido]. Les permite actualizar a su personal al tiempo que refuerza los vínculos de los empleados con la empresa y les ofrece perspectivas futuras de progreso en su carrera profesional ⁽⁷⁾;
- los aprendices adultos disfrutan de experiencia laboral y de habilidades para la vida, y a menudo están muy motivados, por lo que son más rápidamente productivos y con frecuencia más fiables;
- teniendo en cuenta sus responsabilidades en la vida personal, los adultos son empleados potencialmente estables y de larga duración.

(7) El sistema necesita válvulas de seguridad para evitar que se reetiqueten los puestos existentes o que la formación para empleos poco cualificados reciba la denominación de «formación de aprendices».

UN CAMINO PROMETEDOR PERO DIFÍCIL

Desde un punto de vista político, es importante preservar la marca de la formación de aprendices reforzando su calidad e identidad. Para ser una opción de EFP atractiva, tanto para los adultos como para los jóvenes, la formación de aprendices debe estar regulada y claramente vinculada a empleos cualificados.

Es necesario reforzar la participación de las personas adultas, en primer lugar, eliminando los límites de edad, y en segundo lugar, flexibilizando la oferta de formación de aprendices, fomentando al mismo tiempo su valor diferenciado. En tercer lugar, ofreciendo incentivos a las personas y a los empleadores, animando a estos últimos a utilizar la formación de aprendices como medio para actualizar la formación de sus trabajadores y ofrecerles oportunidades de promoción profesional. Por su parte, los adultos tienen que estar bien preparados para realizar una formación de aprendices; en este sentido resulta esencial que reciban orientación.

Para conservar o reforzar la identidad diferenciada y el valor para el mercado de trabajo de la formación de aprendices, las políticas deben delimitarla en relación con otras formas de aprendizaje en el trabajo dando a estas otra denominación (no deberían llamarse formación de aprendices cuando no lo son) y ayudando a eliminar las formaciones de aprendices «falsas».

La UE podría animar a sus Estados miembros a tomar este camino, teniendo en consideración el nuevo ciclo de cooperación europea en materia de EFP que se inaugurará en otoño.



CEDEFOP

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Nota informativa – 9147 ES

N.º de catálogo: TI-BB-20-003-ES-N

ISBN 978-92-896-2983-6, doi:10.2801/86480

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibirlas regularmente, inscribese en www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu