

Formazione professionale e apprendistato in Spagna e in America Latina

María Aurora Lacavex Berumen

Sommario: 1. Introduzione. – 2. Contratto di formazione sul lavoro. – 3. Contratto di formazione. – 4. Contratto di apprendistato. – 5. Le raccomandazioni internazionali. – 6. L'apprendistato in Messico. – 7. Conclusioni.

1. Nei sistemi statuali contemporanei, a fronte dell'obbligo dello Stato di provvedere alla organizzazione delle strutture formative che i lavoratori possono frequentare, è, tuttavia, rimessa al lavoratore, su base essenzialmente volontaria e individuale, la scelta su come conseguire conoscenze, competenze, capacità necessarie a realizzare le proprie attitudini e adempiere all'obbligo lavorativo nel modo più efficiente.

Alla base di qualsiasi percorso di formazione professionale ci sono i sistemi di apprendistato del periodo medievale, secondo cui un artigiano, chiamato mastro, prendeva alle sue dipendenze un apprendista a cui, lavorando come assistente, era insegnato un mestiere.

In ogni corporazione gli statuti determinavano le modalità di insegnamento e di apprendimento, nonché il numero di apprendisti da assumere. Tale processo aveva una durata massima di dieci anni.

In Spagna e in America Latina l'obiettivo della formazione professionale e dei contratti di apprendistato è applicare al lavoro la conoscenza previamente acquisita e agevolare l'apprendimento di un'attività lavorativa.

I benefici per il lavoratore sono da ricercarsi soprattutto nell'innalzamento del livello di responsabilizzazione, con la prospettiva di un aumento del proprio reddito. I vantaggi per il datore, invece, si concretizzano nella disponibilità da parte del dipendente a svolgere in maniera competente il proprio lavoro, che si riflette in un aumento degli introiti e in una maggiore qualità in termini di beni prodotti e servizi resi. L'obiettivo principale è quello di dare al datore la possibilità di formare adeguatamente il lavoratore e agevolare l'occupazione dei giovani, il cui inserimento nel mercato del lavoro è ostacolato da lacune di formazione e mancanza di esperienza.

«La formazione professionale e l'apprendistato sono [...] obiettivi paralleli perseguiti dalla regolamentazione di questi contratti; con essi si mira a bilanciare il

* *Professoressa di Diritto del lavoro, facoltà di Giurisprudenza, Mexicali, Università Autonoma di Baja California, Messico. Traduzione dall'inglese a cura di Pietro Manzella e Lisa Rustico.*

valore dei servizi resi dagli apprendisti, inferiore per definizione a quelli di un lavoratore perfettamente formato»⁽¹⁾.

2. In Spagna⁽²⁾ è il contratto che obbliga un lavoratore qualificato che abbia recentemente ottenuto una laurea a fornire, in cambio di retribuzione, servizi adeguati al proprio livello di studi. Ciò favorisce, allo stesso tempo, l'applicazione pratica della conoscenza accademica, come previsto dall'articolo 11.1 dello Statuto dei lavoratori (in spagnolo ET, *Estatuto de los Trabajadores*). I titoli validi per il contratto sono quelli universitari o di formazione professionale di livello medio e alto. Il contratto può essere sottoscritto entro 4 anni dal completamento degli studi, periodo che è invece di 6 anni se interessa una persona disabile.

In generale, la durata varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 2 anni. È ammesso un periodo di prova ai fini dell'assunzione, che può durare fino a un mese per i laureati con qualificazioni di livello medio e fino a 2 mesi per laureati di livello più alto. La retribuzione per il primo anno corrisponderà almeno al 60% della paga riconosciuta per un'attività di pari livello, mentre il secondo anno sarà l'equivalente di almeno il 75%. A conclusione del contratto, il lavoratore avrà diritto ad un certificato che includa mansioni svolte e relativa durata.

In Argentina⁽³⁾ i contratti di apprendistato per i giovani trovano applicazione per un anno. Alla scadenza di tale periodo, il lavoratore non ha diritto a nessun indennizzo. Il datore è esonerato dal pagamento dei contributi previdenziali nel caso di un lavoratore dipendente che percepisce il 100% della retribuzione. Se versati alle associazioni di volontariato e al Fondo nazionale per l'occupazione (*Fondo Nacional de Empleo*), suddetti contributi non beneficiano di esenzioni. La formazione professionale per i giovani si distingue dall'apprendistato in termini di durata, che in quest'ultimo caso può variare da 4 mesi a 2 anni.

In Perù⁽⁴⁾, secondo la legge sulla formazione industriale, legge 23 maggio 2005, n. 28518 (*Ley sobre Modalidades Formativas*), il tirocinio professionalizzante rappresenta lo strumento finalizzato a consolidare l'apprendimento acquisito durante la formazione professionale e a favorire l'applicazione di suddette conoscenze in un contesto lavorativo reale. Tale periodo dovrebbe avere una durata massima di 12 mesi, a meno che il Centro di formazione professionale (*Centro de Formación Profesional*) o le norme e i regolamenti delle università prolunghino questo termine. La scuola deve inoltre sostenere adeguati processi di *follow up*. Il contratto disciplina anche il tirocinio in azienda, considerato come una modalità di formazione *on the job* che mira a favorire i rapporti tra tirocinante, mondo lavorativo e impresa, la quale implementa, aggiorna e mette in discussione quanto appreso durante il periodo di formazione, informando su ogni altra opportunità di occupazione e sul processo di produzione di beni e servizi.

Il codice del lavoro della Repubblica Dominicana⁽⁵⁾ (*Código del Trabajo*) stabilisce che il tirocinio intrapreso dagli studenti, in conformità con la legislazione vigente e in virtù del loro *status* accademico, non impone alcun obbligo al datore

⁽¹⁾ A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2002, 585.

⁽²⁾ A. MARTÍN VALVERDE ET AL., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2003, 507.

⁽³⁾ R. CAPÓN FILAS, *Derecho del Trabajo*, Librería Editorial Platense, La Plata, 1998, 180.

⁽⁴⁾ Cfr. www.mintra.gob.pe/contenidos/archivoprodlab/ley28518.pdf, 7 agosto 2007.

⁽⁵⁾ Cfr. www.set.gov.do/descargas/download/cod001/pdf, 13 luglio 2007.

di lavoro. Per questo tipo di contratto, l'ente scolastico è tenuto a conservare la certificazione relativa all'attività svolta.

3. In Spagna ⁽⁶⁾ è il contratto che vincola reciprocamente un datore e un dipendente a fornire e a ricevere istruzione e formazione adeguate allo svolgimento di una professione, come previsto dall'articolo 11.2 dello Statuto dei lavoratori. Tale modalità contrattuale è prevista per i lavoratori che non abbiano maturato sufficiente esperienza per essere inseriti in contratti di formazione. Il lavoratore deve avere un'età compresa tra i 16 e i 21 anni; suddetto vincolo non trova applicazione per disoccupati, disabili o stranieri entro i primi 2 anni di validità del permesso di soggiorno. Il contratto deve essere stipulato per iscritto, in forma ufficiale. La durata può variare da 6 mesi a 2 anni e la finalità, a seconda della sua natura, è doppia: formazione teorica ed educativa e occupazione. La prima può essere fornita alternandola all'attività lavorativa o concentrandola in specifici periodi di tempo, che devono interessare almeno il 15% della giornata lavorativa. È pensata come formazione esterna, in centri creati da organizzazioni datoriali, sindacati e centri pubblici o privati certificati da enti autorizzati. La determinazione dei salari è inoltre affidata all'autonomia collettiva, che può stabilire i livelli minimi di retribuzione in proporzione al tempo di lavoro effettivo.

In Argentina ⁽⁷⁾ le politiche in merito alla formazione professionale dei giovani sono state implementate e hanno trovato applicazione nel periodo compreso tra il 1993 e il 2001, grazie alla legge nazionale per l'occupazione n. 24013 (*Ley Nacional del Empleo*) del 1991. Il "Progetto giovani" (*El Proyecto Joven*) era finalizzato ad aumentare le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro delle persone con un'età superiore ai 16 anni provenienti da famiglie a basso reddito, attraverso la formazione e l'orientamento. Significativo è il fatto che il datore veniva sollevato da qualsiasi obbligo di pagamento o compenso nei confronti del giovane; il Ministero del lavoro e della previdenza sociale (*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*) doveva farsi carico dell'assicurazione per coprire gli eventuali incidenti durante il tirocinio in azienda. L'impresa non sottoscriveva nessun tipo di contratto con il tirocinante, ma firmava una lettera di intenti accettando un accordo di tirocinio con l'organizzazione che lo rappresentava, la quale, a sua volta, diventava responsabile per la formazione dello stesso. L'azienda, dal canto suo, avrebbe permesso lo svolgimento di attività di formazione interna organizzate dal sindacato e dal Ministero, con il giovane adibito alle mansioni a lui assegnate per acquisire la qualifica, la cui certificazione sarebbe stata oggetto di successiva valutazione da parte dell'organizzazione sindacale. In caso di inosservanza da parte dello stagista delle regole riguardanti sicurezza, igiene, disciplina, frequenza e puntualità, l'azienda poteva chiedere al sindacato l'annullamento del tirocinio. Dopo la conclusione del contratto, non c'era nessun obbligo di assunzione; al profilarsi di tale eventualità, l'azienda avrebbe dovuto informare il sindacato.

⁽⁶⁾ A. MARTÍN VALVERDE ET AL., *op. cit.*, 507.

⁽⁷⁾ G.J. GALLO, *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2001, 100-101.

In Cile⁽⁸⁾ la legge del 1977 sulla formazione e lavoro (*Estatuto de Capacitación y Empleo*) disciplina i contratti a contenuto formativo e i rapporti di lavoro successivi agli anni scolastici. Il contratto di formazione, sottoscritto tra un datore e un dipendente, crea obblighi esclusivi e reciproci tra i due soggetti. Il primo obbligo consiste nel delegare la formazione a un ente predisposto che fornisca specifiche competenze per un'attività da svolgere in quella data azienda, sotto forma di un programma di formazione autorizzato, da rispettare secondo le condizioni stabilite. Tale programma può includere un modulo pratico da sviluppare in azienda, laddove sia necessario acquisire l'abilitazione a una professione e non consista nell'elargire servizi personali.

Il codice del lavoro del Nicaragua⁽⁹⁾ (*Código del Trabajo*), stabilisce che le aziende insieme a lavoratori e organizzazioni sindacali debbano promuovere e sviluppare attività per regolare i programmi di formazione accrescendo conoscenza, competenze, abilità e assicurando la partecipazione di lavoratori e lavoratrici. Una formazione sistematica dovrebbe essere garantita in caso di chiusura temporanea dell'azienda per ragioni legate al cambiamento della tecnologia. Con il provvedimento del 2 settembre 1986 è stato istituito all'interno del sistema educativo nazionale (*Sistema Educativo Nacional*, SINCAP), un nuovo organismo, il Sistema nazionale di formazione⁽¹⁰⁾ (*Sistema Nacional de Capacitación*), il quale possiede uno status giuridico e un patrimonio proprio. Oltre alle varie attività, le scuole, le istituzioni, i centri e le unità educative si sono dedicati anche alla formazione a tutti i livelli occupazionali, varando politiche comprensive per la formazione continua dei lavoratori, dei tecnici e dei professionisti, incluse attività di revisione, monitoraggio, valutazione e certificazione delle qualificazioni rilasciate. La legge sulla promozione dello sviluppo giovanile (*Ley de Promoción del Desarrollo Integral de la Juventud*) del 9 maggio 2001 ha lo scopo di promuovere la formazione dei giovani per assicurare l'esercizio dei loro diritti e responsabilità, approvare politiche istituzionali e attivare le risorse pubbliche e civili per tali soggetti. La regolamentazione in questione stabilisce anche che nelle politiche educative si preveda l'opportunità di migliorare la loro formazione integrale attraverso l'offerta di forme diverse di istruzione: formale, non formale ed extra-curriculare.

A Panama⁽¹¹⁾ il decreto legge 7 gennaio 1997, n. 4, emendato nel 2006, che disciplina il sistema di formazione professionale duale, è finalizzato a fornire tale formazione soprattutto a studenti dai 14 ai 20 anni e a favorire lo sviluppo di speciali programmi di apprendimento per persone di età superiore ai 20 anni, rispondendo così alla richiesta di manodopera qualificata e soddisfacendo esigenze nazionali di sviluppo. La formazione professionale duale in azienda è quella attraverso la quale l'apprendista riceve per la maggior parte del tempo formazione pratica di base direttamente correlata alla professione che intende apprendere. Il resto del tempo viene speso nell'azienda dove l'apprendimento teorico è associato a nozioni pratiche e all'utilizzo della tecnologia. La maggior parte della for-

⁽⁸⁾ F. WALKER ERRÁZURIZ, *Derecho de las Relaciones Laborales*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 2003, 174-175.

⁽⁹⁾ Cfr. www.cct-clat.org/pagweb/nicaragua/legislac/ctrab.htm, 25 giugno 2007.

⁽¹⁰⁾ Cfr. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/nic/cii.htm, 25 giugno 2007.

⁽¹¹⁾ Cfr. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/panvii_a.htm, 13 luglio 2007.

mazione professionale è offerta in centri in cui i ragazzi ricevono perlopiù una formazione di base; per il resto svolgono attività di formazione professionale primaria in azienda. Il programma di apprendistato deve avere una durata minima di un anno e una durata massima di due anni e mezzo. Se un'attività lavorativa richiede un periodo di formazione più lungo, il termine può essere esteso fino a tre anni. La conoscenza trasmessa ad un apprendista deve essere valutata attraverso test periodici ed un esame finale, realizzato secondo direttive concordate a livello nazionale. Ogni apprendista che completa con successo il periodo di formazione, riceve una certificazione rilasciata d'intesa con le aziende, dall'Istituto nazionale di formazione professionale (*Instituto Nacional de Formación Profesional*), istituito in seguito alla legge 29 settembre 1983, n. 18, e successivamente emendata dal provvedimento 16 febbraio 2006, n. 8. Per essere considerato apprendista bisogna avere un'età compresa tra i 14 e i 20 anni, non essere in possesso di altre qualifiche INAFORP per il profilo professionale a cui si aspira e soddisfare i requisiti stabiliti. Il contratto, in quadruplica copia, deve essere redatto in forma scritta.

Nella Repubblica Dominicana ⁽¹²⁾ il codice del lavoro (*Código del Trabajo*) stabilisce che il contratto di formazione è quello con cui un lavoratore si obbliga contemporaneamente a fornire lavoro e a ricevere una formazione, mentre per il datore rappresenta un vincolo in ragione del quale è tenuto a remunerare un'attività lavorativa e a fornire al tempo stesso le competenze per portarla a termine.

4. Con la raccomandazione n. 60 del 1939, l'Organizzazione internazionale del lavoro stabilisce che il termine "apprendistato" è utilizzabile in qualsiasi caso in cui un datore sia obbligato per contratto a impiegare un giovane lavoratore e a formarlo per un mestiere, ovvero ad indicare qualcuno che svolga tale compito per lui, per un periodo di tempo prefissato in cui all'apprendista è richiesto di lavorare a servizio del datore stesso.

Il contratto di apprendistato in Argentina ⁽¹³⁾ è regolato dalla legge n. 25.013. Il suo scopo consiste nella preparazione ad un lavoro specializzato, attraverso l'enfaticizzazione degli aspetti della formazione teorica. Il contratto deve essere redatto in forma scritta e registrato ai fini fiscali e previdenziali. È applicabile a disoccupati di età compresa tra i 15 e i 28 anni e comprende un programma di formazione di durata variabile (da tre mesi a un anno) e il rilascio di una certificazione. L'orario di lavoro dell'apprendista non dovrebbe superare le quaranta ore settimanali, incluse quelle di teoria, osservando i limiti imposti per ogni giorno lavorativo, sia esso organizzato su turni giornalieri, notturni o misti ⁽¹⁴⁾. Il contratto di apprendistato non si applica laddove sia stato sottoscritto un precedente contratto di lavoro con lo stesso datore. La quota massima di apprendisti è pari al 10% della forza lavoro impiegata, a meno che nell'azienda non ci siano meno di 10 lavoratori.

⁽¹²⁾ Cfr. www.set.gor.do/descargas/download/cod001.pdf, 7 luglio 2007.

⁽¹³⁾ R. CAPÓN FILAS, *op. cit.*, 185.

⁽¹⁴⁾ C. MURRAY, M.A. PIROPO, *Limitaciones Legales a las que está sujeta la Jornada de Trabajo. Las horas extra*, in *Revista de Derecho Laboral*, 2006, n. 1, 125.

La normativa sul lavoro in Bolivia (*Ley General del Trabajo*), approvata l'8 dicembre 1942⁽¹⁵⁾, al Capitolo III del II Titolo disciplina il contratto di lavoro e di apprendistato. Quest'ultimo viene definito come quel contratto attraverso il quale il datore stesso, o attraverso un altro soggetto o un'altra azienda, si obbliga a formare il tirocinante con o senza retribuzione, usufruendo del lavoro di quest'ultimo per un periodo di tempo inferiore ai 2 anni. L'apprendimento deve essere pensato anche in base al tipo di attività svolta e al possibile utilizzo di apparecchiature elettriche. Il contratto deve avere forma scritta; il datore deve garantire all'apprendista la possibilità di frequentare la scuola e organizzare di conseguenza la propria attività lavorativa. Le aziende con meno di 150 dipendenti sono tenute a sostenere i costi per ogni lavoratore o per uno dei figli affinché venga impartita loro un'istruzione tecnica in centri per l'apprendimento locali o esteri.

In Colombia⁽¹⁶⁾ il contratto di apprendistato è regolamentato nel rispetto delle norme contenute nel provvedimento 30 dicembre 1959, n. 188. Per contratto di apprendistato si intende quello secondo cui un dipendente è obbligato a prestare la propria opera al datore di lavoro in cambio degli strumenti forniti da quest'ultimo per l'acquisizione di competenze metodiche, professionali e di sistemi per l'occupazione per cui è stato assunto, per un periodo di tempo prestabilito e dietro un compenso riconosciuto. I soggetti con meno di 14 anni che abbiano concluso l'istruzione di base o dimostrato conoscenza equivalente possono essere assunti con il contratto di apprendistato purché questo sia in forma scritta. Lo stipendio per un apprendista non può essere inferiore al 50% del minimo salariale corrisposto ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni. L'apprendista ha, come obbligo specifico, quello di seguire corsi, lavorare e migliorare il rendimento nello studio. Il datore di lavoro, dal canto suo, deve fornire i mezzi che permettano all'apprendista di ricevere una formazione adeguata, percepire lo stipendio concordato e, dopo aver completato con successo l'apprendistato, essere considerato alla pari di uno stagista nell'eventualità di una posizione libera. Il contratto di apprendistato può avere una durata massima di due anni. I primi tre mesi sono considerati un periodo di prova. Il datore può assumere apprendisti per i mestieri o le occupazioni elencati nella lista pubblicata dal Ministero del lavoro, istituita secondo le raccomandazioni tecniche dal Servizio nazionale di formazione (*Dirección Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje*, SENA). Nella fase di apprendimento, il Sistema sanitario di previdenza sociale (*Sistema de Seguridad Social en Salud*) tutela il giovane e il datore deve coprire interamente i costi e registrarsi anche al Sistema di rischio occupazionale (*Sistema de Riesgos Profesionales*), che è pagato dagli stessi datori.

In Costa Rica l'età di un apprendista non può essere inferiore a 15 anni e superiore a 20. I ragazzi tra i 13 e i 18 anni possono essere assunti come "lavoratori novizi" in occupazioni semi-qualificate. I giovani tra i 15 e i 20 anni possono essere invece assunti in qualità di principianti per lavori qualificati. L'apprendimento in azienda può essere svolto in modalità "combinata" o pratica. Nel primo caso, pratica e teoria si combinano in periodi trascorsi presso centri di apprendimento o

⁽¹⁵⁾ Cfr. www.cainco.org.bo/es/doc/ley%20General%20del%20Trabajo.pdf, 7 luglio 2007.

⁽¹⁶⁾ Cfr. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/col/vii.htm, 7 luglio 2007.

con stage in azienda. La modalità pratica, invece, si svolge direttamente sul posto di lavoro. Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e rilasciato in quattro copie. Il datore di lavoro riconosce all'apprendista uno stipendio che aumenta in tre diversi momenti ed è rispettivamente pari al 50%, 75% e 100% della paga minima riconosciuta per la relativa occupazione o in base ai contenuti dell'apprendimento. Il contratto di apprendistato è considerato un contratto di lavoro a termine, in cui il periodo di prova coincide con il primo mese. Attenendosi all'IBA, i datori di lavoro impegnati in qualsiasi campo economico con un numero di dipendenti pari o superiore a 20 devono assumere nelle proprie aziende un numero di apprendisti pari al 5% del totale dei lavoratori, attingendo dalle liste dell'INA. Le imprese che impiegano da 10 a 20 dipendenti devono assumere almeno un apprendista come richiesto dallo stesso INA. I datori che non rispettano i requisiti relativi alla loro assunzione, devono corrispondere all'ente per ogni periodo fiscale o frazione di periodo in cui la norma non è stata rispettata, un ammontare pari almeno al costo totale dell'apprendistato per ogni apprendista assunto.

Il codice del lavoro del Cile ⁽¹⁷⁾ (*Código del Trabajo*), negli articoli dal 78 all'86, regola uno contratto di lavoro speciale, ovvero il contratto di apprendistato. È definito come un accordo secondo cui un datore assume un apprendista affinché in un dato periodo di tempo e a condizioni precise e programmi ben definiti, il datore stesso o soggetti terzi impartiscano competenze adeguate. L'apprendista accetta di portare a compimento e di eseguire il lavoro in cambio di una determinata retribuzione. Il pagamento non può essere regolato sulla base di accordi di negoziazione collettiva, decisioni arbitrarie o contrattazione ma deve essere liberamente sottoscritto dalle parti. Solo i lavoratori al di sotto dei 21 anni possono sottoscrivere contratti di apprendistato. Un apprendista ⁽¹⁸⁾ può essere retribuito con un compenso minore rispetto al salario minimo richiesto per legge. Qualsiasi tipo di contrattazione non può determinare il salario né le condizioni di lavoro per gli apprendisti. Il datore ha determinati obblighi: affidare all'apprendista compiti strettamente correlati al proprio programma di apprendistato; fornire un'adeguata strumentazione; permettere la supervisione del Centro nazionale per la formazione e l'occupazione (*Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*); nominare un dipendente che svolga per il tirocinante il ruolo di tutor. Il contratto è in vigore fino alla conclusione del piano di apprendistato ma non può comunque superare i due anni. Il numero di apprendisti non può andare oltre il 10% del totale dei dipendenti a tempo pieno presenti in azienda. I datori di lavoro che assumono apprendisti hanno il diritto di usufruire ⁽¹⁹⁾ delle risorse economiche provenienti dal budget del Fondo Nazionale per la Formazione e di un *bonus* mensile di almeno il 40% del reddito di un apprendista entro i primi 12 mesi dalla sottoscrizione del contratto, nonché di recuperare i costi della formazione in azienda e ricevere in

⁽¹⁷⁾ Cfr. www.at.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html, 13 agosto 2007.

⁽¹⁸⁾ F. WALKER ERRÁZURIZ, *Derecho de las Relaciones Laborales*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 2003, 349-350.

⁽¹⁹⁾ *Ibidem*, 183.

termini di sgravi fiscali un bonus *una tantum* pari ad un massimo di 10 punti mensili ⁽²⁰⁾ per apprendista, per finanziare i costi legati alla formazione.

Il codice del lavoro dell'Ecuador (*Código del Trabajo*) nel Capitolo VIII ⁽²¹⁾ disciplina il contratto di apprendistato. È definito come un contratto secondo cui un soggetto è vincolato a fornire ad un altro soggetto servizi personali in cambio di competenze per un certo periodo di tempo, secondo un compenso concordato. In ogni azienda manifatturiera o tessile gli apprendisti devono essere almeno il 5% e non oltre il 15% del totale dei dipendenti. In un posto di lavoro con meno di 20 dipendenti, vige l'obbligo di assumere almeno un apprendista. Nel caso in cui il datore di lavoro non fosse in grado di gestire personalmente il processo di formazione, deve nominare una persona che assuma il ruolo di tutor. Gli apprendisti possono ottenere in qualsiasi momento la qualifica di operaio specializzato. Qualora il datore non fosse d'accordo, il lavoratore può rivolgersi ad un giudice del lavoro.

Il codice del lavoro di El Salvador ⁽²²⁾, nel Capitolo 2, considera il dipendente soggetto ad accordi speciali e nel Capitolo 1 stabilisce le regole e i dettagli relativi all'assunzione degli apprendisti. Per contratto di apprendistato si intende un accordo scritto in base al quale un soggetto singolo o giuridico si obbliga personalmente o attraverso un terzo a istruire l'apprendista fornendogli le competenze relative ad un mestiere, un'arte o un'occupazione, retribuendolo proporzionalmente. È necessaria l'approvazione del Ministero del lavoro e del welfare (*Ministerio del Trabajo y Prevision Social*) e un'apposita registrazione al programma di apprendistato. Gli apprendisti non possono essere impiegati per compiti fisicamente incompatibili con gli obiettivi formativi o per qualsiasi altra attività che non sia consona alla loro professione, mestiere o occupazione per i quali vengono assunti. Anche i provvedimenti in termini di assistenza sociale dovrebbero essere applicati nel suddetto programma di apprendistato. L'apprendista ha diritto a ricevere la retribuzione minima. Il primo anno non potrà essere inferiore al 50% della retribuzione e nel secondo non potrà scendere al di sotto del 75%. Dal terzo anno in poi la retribuzione minima dovrebbe essere completamente riconosciuta. Gli apprendisti hanno gli stessi diritti di qualsiasi altro lavoratore iscritto al sindacato. Se il lavoratore è soggetto ad una proroga del contratto di apprendistato, a un aumento delle ore del corso di formazione, ovvero è impegnato più del previsto e in diverse attività nel corso della sua occupazione, egli manterrà tutti i diritti e benefici previsti dal contratto che ha sottoscritto.

In Guatemala il codice del lavoro ⁽²³⁾ (*Código del Trabajo*) regola nel Capitolo 4 qualsiasi lavoro soggetto ad accordi speciali, mentre nel Capitolo 6 disciplina l'apprendistato. Gli apprendisti vengono definiti come coloro che combinano l'attività lavorativa ad un insegnamento pratico orientato all'apprendimento di un mestiere, arte o professione, portato avanti da parte del datore o di terzi.

⁽²⁰⁾ Secondo l'art. 8 del d.l. n. 830 pubblicato nella *GU*, 31 dicembre 1974, si definisce unità tributaria la quantità di denaro il cui valore, determinato e applicato per legge, viene utilizzato come riferimento ai fini fiscali.

⁽²¹⁾ Cfr. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/ecu/vii-a.html, 7 luglio 2007.

⁽²²⁾ Cfr. www.oit.or.cr/oit/papers/cod.elsa.shtml#-toc443732482, 13 agosto 2007.

⁽²³⁾ Cfr. http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=sst/legis/guatemala/gua_codigo_20%20trabajo.pdf, 13 luglio 2007.

All'apprendista viene riconosciuto un ammontare concordato, che non dovrebbe essere inferiore alla paga minima. Il contratto a termine è l'unico valido per l'apprendistato, sottoscritto dopo aver stabilito un'adeguata remunerazione, la durata del programma educativo e il suo sviluppo graduale. L'ispettorato generale del lavoro (*Inspección General del Trabajo*) è l'autorità preposta ad assicurare che il contratto abbia una durata compatibile al processo di insegnamento, secondo l'età dell'apprendista e la natura del lavoro. Una volta concluso il contratto, il datore deve consegnare all'apprendista un attestato che certifichi l'avvenuto apprendimento dell'arte, del mestiere o delle competenze in questione. Il datore di lavoro può licenziare l'apprendista senza alcuna motivazione, se è manifesta l'incapacità a svolgere l'arte, professione o occupazione per cui viene formato. L'apprendista può terminare il contratto presentando un preavviso di 5 giorni. Il codice del lavoro stabilisce anche che i contratti per l'occupazione dei minori di 14 anni devono essere sottoscritti con i loro tutori legali; se questi sono assenti serve l'autorizzazione dell'ispettorato generale.

Il codice del lavoro dell'Honduras⁽²⁴⁾ (*Código del Trabajo*) del giugno del 1959 prevede che il contratto di apprendistato debba essere quello secondo il quale il datore è obbligato a insegnare al proprio apprendista, direttamente o tramite un'altra persona, un mestiere, un'arte o un'abilità usufruendo dell'opera dell'apprendista per un determinato periodo di tempo. La "adeguata retribuzione" può essere inferiore alla paga minima. Il contratto deve essere concluso in forma scritta; in assenza del requisito formale, il contratto è disciplinato da regole e accordi previsti per un normale contratto di lavoro. L'apprendistato ha una durata massima di un anno; l'autorità competente può estenderne il termine, che, in ogni caso, non può superare i 3 anni. Alla scadenza del contratto il datore deve consegnare all'apprendista un certificato che indichi l'esito positivo del programma. Ciascuna parte può recedere dal contratto con un preavviso di sette giorni. Il datore può licenziare l'apprendista pagando la differenza del periodo che manca alla conclusione del contratto. L'assenza dell'apprendista è da ritenersi giustificata nel caso di violazione dei doveri da parte del datore. Quest'ultimo è inoltre obbligato ad assumere una quota non inferiore al 5% del numero totale dei lavoratori per ogni mestiere o professione. Nei posti di lavoro con meno di 20 dipendenti, dovrebbe essere presente almeno un apprendista.

In Paraguay la legge 29 ottobre 1999, n. 213, istituisce il codice del lavoro (*Código del Trabajo*)⁽²⁵⁾. La terza parte "Contratti speciali di lavoro" al capitolo I disciplina i contratti di apprendistato. Sono tali quelli per cui un apprendista è obbligato a prestare servizio a un datore di lavoro in cambio dell'apprendimento pratico di un'arte o di un mestiere da parte del proprio datore o di terzi, per un periodo determinato di tempo. La retribuzione non dovrebbe essere inferiore al 60% della paga minima. L'insegnamento può aver luogo sul posto di lavoro o in qualsiasi istituzione specializzata ad opera del datore, o in un sistema duale di apprendistato. I lavoratori con un'età maggiore di 18 anni possono stipulare un contratto di apprendistato, purché sia in forma scritta. In caso contrario, i servizi resi dal giovane dovrebbero essere regolati dalle norme del contratto di lavoro

⁽²⁴⁾ Cfr. www.honduraseducacional.com/leyescodigo%20%del%trabajo.htm, 3 giugno 2007.

⁽²⁵⁾ Cfr. www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEX/35443/64905/593PRX01.HTM#1113, 7 luglio 2007.

dipendente. Il contratto deve essere redatto in triplice copia: due copie sono trattenute da ciascuna parte e la terza è consegnata alle autorità competenti per l'approvazione e la registrazione. L'apprendista deve essere formato entro l'anno previsto e la sua preparazione valutata secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di lavoro. Se ciò non avviene, viene riunita una commissione speciale formata da un rappresentante datoriale, un lavoratore esperto e un rappresentante delle risorse umane che provvederà alla valutazione. Il contratto di apprendistato ha una durata massima di un anno, ad eccezione di alcuni mestieri o professioni per la cui natura il limite può essere esteso previa apposita autorizzazione. È obbligatorio per il datore assumere almeno un apprendista in ogni azienda con più di 10 lavoratori. I figli di coloro che svolgono la propria attività lavorativa in queste sedi, dovrebbero ricevere una preferenza per l'assunzione come apprendisti.

In Perù ⁽²⁶⁾ la legge 23 maggio 2005, n. 28518, sulle modalità di formazione (*Ley sobre Modalidades Formativas Laborales*) disciplina, tra le altre cose, il processo di apprendimento nelle unità produttive dell'azienda, da avviare sulla base di una formazione iniziale, in qualsiasi centro autorizzato di formazione professionale, per lo sviluppo di tale attività. La legge regola innanzitutto la formazione in azienda e nei centri di formazione professionale. Per apprendimento in azienda si intende quello che si produce solitamente nel corso di un processo formativo sul luogo di lavoro, in aree designate e in scuole professionali. L'apprendimento nei centri di formazione consiste in un accordo che permette al giovane di applicare le conoscenze, le competenze e le abilità ad un'attività lavorativa. Regola anche la formazione per il lavoro giovanile, cioè quella che vede il processo formativo svolgersi sul luogo di lavoro, permettendo ai destinatari di esercitarsi in una situazione di vita reale. È destinato ai giovani tra i 16 e i 23 anni, privi di basi minime di istruzione o che hanno concluso il ciclo scolastico obbligatorio senza proseguire negli studi, affinché essi acquisiscano la conoscenza teorica e pratica con lo scopo di incorporarla nell'attività economica di un'occupazione specifica. Il numero dei partecipanti ai programmi di formazione per il lavoro giovanile non deve superare il 20% del numero totale dei lavoratori impegnati in una specifica occupazione, né il 20% dei dipendenti totali dell'azienda che con essa abbiano una connessione diretta. Questo limite può essere innalzato del 10%, se tale aumento si compone solo di giovani disabili o giovani madri. Gli accordi relativi a questi programmi di formazione stabiliscono che la loro durata deve essere in armonia con la natura di ciascuna occupazione: non più di sei mesi per lavori semplici che richiedono un basso grado di qualifica e stessi vincoli temporali; non più di 24 mesi per attività più complesse. La formazione dovrebbe aver luogo preferibilmente sul luogo di lavoro, in centri di formazione realizzati nello stesso ambito lavorativo.

Nella Repubblica Dominicana, con la risoluzione 19 aprile 1995, n. 20/95, si stabiliscono le norme che disciplinano il contratto di apprendistato ⁽²⁷⁾. Si intende tale quel contratto in cui una delle parti accetta di fornire servizi ricevendo in

⁽²⁶⁾ Cfr. www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/ley28518.pdf, 8 giugno 2007.

⁽²⁷⁾ Cfr. www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/rep_dom/vii_a.htm, 8 giugno 2007.

cambio, oltre alla retribuzione, una formazione professionale metodica, sistematica e completa. L'apprendistato è rivolto a giovani uomini e donne con un'età compresa tra i 14 e i 22 anni. Il datore può assumere apprendisti per prepararli ad attività per le quali siano richieste competenze e conoscenze specifiche, il cui contenuto sia stato approvato e pubblicato dal Dipartimento di Stato del lavoro (*Secretaría de Estado de Trabajo*). Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta; prima di trovare applicazione deve essere depositato presso l'istituto nazionale della formazione tecnica e professionale, che dopo averlo valutato lo trasmette al dipartimento di stato per l'approvazione e la registrazione. L'apprendista non può compiere straordinari. Alla scadenza del contratto, il giovane riceve un titolo professionale certificato dall'istituto nazionale della formazione tecnica e professionale (*Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional*), previa valutazione dell'apprendimento del mestiere e l'occupazione in questione, eseguita da una commissione composta da un imprenditore, un monitore e un istruttore.

Il codice del lavoro venezuelano ⁽²⁸⁾ (*Código del Trabajo*) regola al Titolo V i Sistemi speciali e nel Capitolo I disciplina il lavoro di minori e apprendisti. Sono considerati apprendisti i minori sotto formazione sistematica per una specifica professione che operano senza alcuna formazione formale pregressa. I datori che occupano giovani devono notificarlo all'ispettorato del lavoro (*Inspección del Trabajo*), includendo informazioni quali nome, età, mansioni, ore lavorative, retribuzione e altri dati rilevanti. L'orario scolastico è considerato parte integrante dell'orario di lavoro.

5. Nei sistemi di diritto del lavoro ci sono diversi strumenti che disciplinano l'istruzione generale dell'individuo. L'Organizzazione internazionale del lavoro ha approvato vari provvedimenti e i relativi riconoscimenti.

L'accordo n. 140 sui congedi formativi retribuiti promuove la loro diffusione tra i lavoratori in fase scolastica. È stato approvato a Ginevra nel 1974. L'accordo è stato ratificato dal Messico il 17 febbraio 1977.

L'accordo n. 142 sullo sviluppo delle Risorse Umane approvato a Ginevra nel 1975 stabilisce che le obbligazioni degli Stati membri consistano nell'istituire e sviluppare sistemi aperti, flessibili e complementari per l'istruzione generale, tecnica e professionale e nel fornire informazioni che comprendano tra le altre cose le offerte formative. Suddetto accordo è stato ratificato dal Messico il 28 giugno 1978.

La raccomandazione n. 150 sullo sviluppo delle risorse umane del giugno 1975 introduce il congedo per studio e regola l'accesso all'istruzione generale e alla formazione di base per soggetti privi di istruzione scolastica o che non abbiano terminato gli studi; fornisce anche misure che includono l'istruzione part-time.

La raccomandazione n. 169 adottata nel 1984 ha incoraggiato l'istruzione generale accessibile a tutti, stabilendo che tutti i sistemi formativi statali siano collegati al sistema educativo generale e al mondo del lavoro.

⁽²⁸⁾ Cfr. www.tsj.gov.ve/legislación/lot.html, 8 giugno 2007.

6. In Messico, l'Atto federale del lavoro (*Ley Federal del Trabajo*) del 1970 non ha previsto il contratto di apprendistato. Il progetto di questa legge è stato abrogato, perché si considerava che tale contratto fosse già regolamentato, che rappresentasse una reminiscenza medievale e che in molti casi il pretesto della formazione provocava un'applicazione inappropriata dello strumento, preferito ad altri solo per non pagare o ridurre le retribuzioni dei lavoratori. Il contratto di apprendistato era programmato e supervisionato dall'Atto federale del lavoro del 1931, che è stato revocato dall'articolo 2 del Codice federale del lavoro entrato in vigore il 1° maggio 1970. I diritti acquisiti dalle parti con questi contratti non implicano che essi cessano di avere validità in quanto la nuova legge non ha avuto ancora un'applicazione pratica e nella presente legislazione non è incluso il capitolo relativo ai contratti di apprendistato. Non essendo molto chiaro se dal 1° maggio 1970 tali contratti abbiano cessato di essere validi, se siano stati legittimati al tempo in cui furono istituiti, le parti sono chiamate a negoziare seguendo le linee guida di tale contratto fino al suo completamento. Pretendere diversamente avrebbe reso retroattiva l'applicazione della legge creando un precedente per entrambe le parti e generando una violazione delle loro tutele. L'attuale legge federale del lavoro regola la formazione e l'istruzione come diritto del lavoratore e obbligo del datore di lavoro.

Formazione e istruzione⁽²⁹⁾ fanno parte delle sezioni XIII e XXXI, l'ultimo paragrafo della sezione A dell'articolo costituzionale 123 e gli articoli 132, parte XV-A e 153 fino a 153-X. Formazione e istruzione possono essere fornite dentro o fuori l'azienda, dal personale alle dipendenze del datore, da formatori assunti appositamente, istituzioni, scuole o agenzie attraverso i sistemi generali. Le istituzioni o le scuole che forniscono formazione e *coaching*, devono essere dotati di apposite licenze e registrati dal Ministero del lavoro e del welfare (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social*). La formazione e l'istruzione devono avere luogo nelle ore lavorative, a meno che le parti non concordino di fare diversamente, solo nel caso in cui un lavoratore desideri formarsi per una attività diversa dalla sua occupazione. L'oggetto della formazione e dell'istruzione deve consistere nell'aggiornare e migliorare la posizione dei lavoratori, prevenire il rischio sul lavoro, aumentare la produttività e migliorare le competenze dei lavoratori in generale. Ai lavoratori che ricevono formazione e frequentano i corsi è richiesto di seguirli costantemente, secondo le indicazioni dell'istruttore e di sostenere esami. Ogni azienda dovrebbe istituire un comitato di formazione e istruzione composto da un pari numero di rappresentanti di lavoratori e datori, oltre che monitorare l'implementazione di sistemi di formazione e suggerire misure per perfezionarli. I contratti collettivi di lavoro dovrebbero includere clausole sull'obbligo del datore di fornire formazione e istruzione ai propri dipendenti. I programmi di formazione dovrebbero essere presentati al Ministero del lavoro e del welfare. Questi piani dovrebbero coprire periodi di tempo non superiori a 4 anni, includere tutte le posizioni e i livelli di occupazione e indicare le fasi in cui formazione e istruzione sono fornite. I datori che non rispettano queste norme possono essere penalizzati con multe da 15 a 315 volte superiori al salario minimo generale, raddop-

⁽²⁹⁾ S. BARAJAS MONTES DE OCA, *Capacitación y Adiestramiento*, in *Diccionario de Derecho del Trabajo*, 2001, 29-32.

piate se all'irregolarità non è posto rimedio entro il tempo concesso dall'articolo 994, paragrafo IV della legge sul lavoro. Nel corso degli ultimi anni sono state presentate diverse iniziative per riformare la legge federale del lavoro con lo scopo di incorporare il contratto di apprendistato.

7. I contratti di formazione, diversamente dal contratto di prova, in base al quale ai lavoratori è richiesto di dimostrare conoscenza, competenze e attitudini a svolgere una data attività, sono quelli in cui il datore di lavoro fornisce al lavoratore gli strumenti necessari all'adeguata realizzazione del proprio lavoro attraverso vari canali. Questa forma di assunzione, inoltre, più costosa in quanto il datore deve investire sul lavoratore in termini di formazione, è pensata affinché una volta concluso il periodo di formazione e non avendo acquisito la formazione richiesta, il contratto possa essere risolto senza alcuna responsabilità per le parti.

Formazione professionale e apprendistato in Spagna e in America Latina – Riassunto. *Il saggio analizza gli attuali sistemi statuali dei Paesi di lingua spagnola. Partendo dalla considerazione secondo cui, mentre allo Stato spetta il compito di individuare le strutture che si occupano di formazione al lavoratore spetta il compito di scegliere le modalità di conseguimento delle proprie competenze e capacità necessarie ad adempiere all'obbligo lavorativo nel modo più efficiente, l'A. osserva che in tali Paesi l'obiettivo degli accordi statali ed internazionali stipulati in materia di formazione consiste nell'applicare al lavoro la conoscenza previamente acquisita e nell'agevolare l'apprendimento di un'attività lavorativa. Così, afferma l'A., accade in Spagna, Argentina, Perù, Cile, Nicaragua, Panama, Repubblica Dominicana, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras in cui le leggi interne prevedono contratti di apprendistato, formazione e tirocini professionalizzanti, diversamente regolati anche nella parte relativa ai trattamenti retributivi, applicabili ai minori dai 13 anni in su e ai giovani fino a 20 anni. Successivamente l'A. analizza alcuni provvedimenti sullo sviluppo delle risorse umane emessi dall'Organizzazione internazionale del lavoro e sottolinea il fatto che l'unico Paese che ancora oggi non contempla il contratto di apprendistato è il Messico, il cui Atto federale del lavoro del 1970, considera l'apprendistato una reminiscenza medievale utilizzata in maniera inappropriata solo per non pagare o ridurre le retribuzioni dei lavoratori. Ciò nonostante, rileva l'A., la legislazione messicana prevede che la formazione e l'istruzione vengano fornite dal datore di lavoro o da soggetti abilitati, iscritti in appositi registri tenuti dal Ministero del lavoro e del welfare. Da ultimo, l'A. fa una considerazione sui contratti di formazione: questi rappresentano una forma contrattuale pensata a favore del datore poiché, laddove il periodo di formazione si concluda senza successo, il contratto si risolve automaticamente senza nessun aggravio per le parti.*

Vocational Training and Apprenticeship Agreements in Spanish Speaking Countries (Article in English) – Summary. *The paper analyses current public systems in Spanish speaking countries. Based on the assumption that it is up to the government to provide training facilities, and to employees to choose how to acquire competences and necessary skills to meet job requirements, the author states that national and international agreements in the field of training aim at implementing previously acquired knowledge and facilitating the development of new skills in the working context. This happens in Spain, Argentina, Peru, Chile, Nicaragua, Panama, Dominican Republic, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, where national legislation provides apprenticeship agreements, and training programs, regulated in different ways on the basis of remuneration and applying to minors from the age of 13 years and to young people up to the age of 20. Subsequently, the paper also analyses a number of measures set by the International Labor Organisation for the development of human resources, highlighting that Mexico is the only country not providing apprenticeship contracts. Here, 1970 Federal Labor Act regards it as an employment relation based on an archaic system, used not to pay or to reduce employees remuneration. However, according to Mexican legislation, training and education are provided by the employer or other qualified bodies listed on special registers held by the Ministry of Labor and Welfare. In con-*

clusion, the author considers terms of training contracts to be favourable to the employer; whereas training period is concluded unsuccessfully, the contract is dissolved without any liability for the parties.