

IMPOSITIVAS Y ECONÓMICAS



Beneficios fiscales para empresas por la contratación de jóvenes

» La formación dual es una modalidad educativa que combina la teoría académica con la práctica en el lugar de trabajo, la cual permite a las empresas empleadoras acceder a incentivos fiscales.

Por: Mathías Paradiso (*)

La formación dual proporciona a los estudiantes, por un lado, habilidades prácticas y experiencia laboral desde el inicio de su formación, y por otro, a las empresas y entidades de capacitación obtener beneficios por ello. Es un enfoque de enseñanza y aprendizaje que integra la formación teórica impartida en centros educativos con la experiencia práctica adquirida en el entorno laboral de una empresa. Establece una colaboración estrecha entre las entidades de capacitación, las empresas y los aprendices.

En esencia, la formación dual busca mejorar la calidad y la relevancia de la educación técnica y profesional al involucrar a las empresas en el diseño, la ejecución y la evaluación del proceso formativo. Esto se logra mediante la elaboración conjunta de programas de formación, la alternancia entre periodos de estudio en instituciones educativas y experiencias prácticas en el ámbito laboral, y la supervisión continua de los participantes.

La ley 19.973 de Promoción de Empleo regula esta modalidad de práctica formativa remunerada. El sistema está dirigido a jóvenes de entre 15 y 29 años. Es importante destacar que, para los jóvenes menores de 18 años, se requiere la obtención de un carné de trabajo habilitante emitido por el Instituto Nacional del Niño y Adolescente del Uruguay, garantizando así su protección y seguridad laboral. Además, se establecen restricciones con respecto a los vínculos familiares entre los aprendices y los titulares de las empresas contratantes, con el fin de promover la igualdad de oportunidades y evitar posibles conflictos de interés.

Requisitos para la empresa

Las empresas que pueden utilizar esta modalidad deben cumplir con los siguientes requisitos:

-Estar al día con los aportes de la seguridad social, incluyendo BPS, DGI y MTSS.

-Contar con al menos un trabajador en su plantilla permanente. Esto asegura que la empresa tenga la estructura necesaria para proporcionar el entorno laboral adecuado para los aprendices.

-No tener despidos o envíos al seguro

por desempleo en la misma categoría en los últimos 90 días. Se pueden solicitar excepciones a esta regla ante la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dinae-MTSS).

-Contar con cupo para contratar por la ley 19.973 de Promoción del Empleo. El porcentaje de contratación permitido es de hasta el 20% de su plantilla permanente, con dos excepciones según el tamaño de la empresa: las empresas con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente pero menos de diez pueden contratar hasta dos jóvenes y aquellas con entre uno y cinco trabajadores en su plantilla permanente pueden contratar hasta un joven

-Disponer de tutores cuyo rol es facilitar el aprendizaje de los aprendices durante su período educativo en la empresa. Estos tutores desempeñan un papel fundamental en el acompañamiento y la formación de los aprendices en el entorno laboral.

¿Cómo implementar la formación dual?

El primer paso es la aprobación de la currícula. Las entidades de capacitación junto con las empresas interesadas deben desarrollar una propuesta de formación dual que cumpla con los requisitos establecidos por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (Inefop). Esta propuesta debe incluir el diseño curricular a ejecutarse bajo esta modalidad educativa y la currícula de formación.

En segundo lugar, se debe contar con la Habilitación de la Contratación a través del MTSS. Las partes involucradas deben registrarse en la Plataforma Vía Trabajo del MTSS, la institución educativa debe completar el formulario de prácticas formativas en la plataforma, adjuntando la currícula de formación, el cual será revisado y aprobado por el MTSS en un plazo de tres a cinco días hábiles. Una vez aprobado el formulario se debe cargar el acuerdo vinculante y los contratos formativos entre el o los aprendices y la empresa. Luego de completados todos los pasos y sin observaciones, la empresa y la institución educativa recibirán la habilitación con el vínculo funcional necesario para dar de alta a los aprendices.

En cuanto a la remuneración de los aprendices, las empresas deben pagar

Tramo de empleados en Prácticas Formativas-Formación dual	Beneficio
2% < x ≤ 5%	3 puntos
5% < x ≤ 10%	5 puntos
> 10%	10 puntos

a los aprendices conforme a lo establecido en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

La empresa interesada en contratar a través de la modalidad de formación dual puede contactarse directamente con Inefop, quien le sugerirá diferentes entidades de capacitación.

Beneficios

Las ventajas de la formación dual en relación a prácticas remuneradas se aprovechan a través de beneficios tributarios para las empresas formadoras, los cuales podemos agrupar según la normativa por la cual se regulan dichos beneficios.

Por un lado, la ley 19.973 de Promoción del Empleo otorga un subsidio de hasta el 50% en Contribuciones Especiales de Seguridad Social (CESS) correspondientes al laudo por categoría que corresponda al trabajador. Además, otorga un subsidio de hasta el 50% en CESS correspondientes al laudo por categoría que corresponda al tutor, por un máximo de sesenta horas mensuales (quince horas por cada aprendiz, teniendo un máximo de cuatro aprendices). Tener en cuenta que los subsidios se perciben una vez finalizada la práctica en la empresa, mediante transferencia bancaria.

Por otro lado, las empresas que presenten proyectos de inversión ante la Comisión de Aplicaciones de la Ley de Inversiones (Comap) mediante el Decreto 268/020, podrán obtener beneficios fiscales en un esquema de inversión y cumplimiento de objetivos en forma conjunta.

La medición de los objetivos se realiza a través de indicadores, dentro de los cuales se encuentra el **Indicador Sectorial prácticas formativas- sistema de formación dual**.

Este indicador mide la proporción de empleados que están en el sistema de prácticas formativas respecto al total de empleados de la empresa, en los tres ejercicios del cronograma de cumplimiento del indicador. Para dicho cálculo, y a los efectos de determinar el puntaje, se debe tener en

cuenta el cuadro adjunto:

Por ejemplo, una empresa con un total de 30 empleados que contrata tres personas cada año durante los tres ejercicios de compromiso del indicador, alcanzaría el 10% de empleados en formación dual. Por lo tanto, quedaría comprendida en el tramo de entre 5% y 10%, obteniendo cinco puntos. Una vez calculado el puntaje, el mismo luego será ponderado por un 25% que es lo que corresponde al Indicador Sectorial en la matriz de indicadores de Comap, logrando así un puntaje final ponderado de 1,25.

El Indicador Sectorial prácticas formativas- sistema de formación dual puede ser utilizado por todos los proyectos cualquiera sea su ramo de actividad, y se sumará a los indicadores generales, comunes a todos los sectores como son la generación de empleo, aumento de exportaciones, descentralización, tecnologías limpias e investigación, desarrollo e innovación.

En la medida que la empresa contrate personas bajo la modalidad de prácticas formativas, estará puntuando de manera simultánea en el indicador generación de empleo, obteniendo así mayor puntaje final en la matriz de indicadores del proyecto. Esto le permitirá además lograr un mayor porcentaje de exoneración de IRAE y mayor plazo para su efectiva utilización.

En resumen, la formación dual representa una estrategia efectiva para adaptar la educación a las demandas del mercado laboral, brindando a los jóvenes la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos y habilidades profesionales relevantes, mientras contribuye al desarrollo económico y social del país.

* Contador Público, integrante del departamento de Consultoría de Carle & Andrioli, firma miembro independiente de GGI Global Alliance