

# Participación de las Empresas en la Formación Profesional Dual: ¿Los Incentivos Económicos Importan?



Enfoques de Austria, Alemania,  
Liechtenstein y Suiza:  
Alternativas, pros y contras con  
vista a procesos de reforma.

Nota de Discusión

ibw Austria –  
Research & Development in VET

 Austrian  
Development  
Agency

 Federal Ministry  
for Economic Cooperation  
and Development

LED LIECHTENSTEIN  
DEVELOPMENT  
SERVICE 

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra  
  
Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

## Impressum <sup>1</sup>

### Edición:

Comité de Donantes para la Formación Profesional Dual (DC dVET)

Hardturmstrasse 134, 8005 Zúrich

[www.dcdualvet.org](http://www.dcdualvet.org)

**Autor:** ibw Austria – Investigación y Desarrollo en Formación Profesional, Kurt Schmid

**Publicación:** 1ª edición, Zúrich 2019

*Lo expresado en este estudio es responsabilidad del autor y no necesariamente refleja la opinión del Comité de Donantes y de sus miembros.*

Los términos y enunciados específicos de género aplican en principio a ambos géneros.

*1) Impressum es el reconocimiento de la propiedad y autoría de un documento, un requisito legal en todo tipo de publicaciones (libros, periódicos, sitios web, etc.) en países de habla alemana.*



## Contenido

1. Introducción.....	4
2. Opciones de diseño de subvenciones económicas.....	5
2.1. Subvenciones directas .....	5
2.2. Subvenciones indirectas .....	5
2.3. Componentes de los fondos de formación.....	6
3. Pros y contras de los incentivos económicos para empresas de formación .....	6
3.1. Consideraciones generales .....	6
3.2. Efectos de los incentivos económicos en la participación de las empresas en la formación profesional.....	8
3.3. Incentivos no monetarios .....	10
4. Ejemplos de sistemas de incentivos económicos .....	11
4.1. Austria.....	11
4.2. Alemania .....	12
4.3. Liechtenstein.....	14
4.4. Suiza .....	14
4.5. República Eslovaca .....	16
4.6. Hungría.....	16
4.7. Comparación de los regímenes de subvención presentados .....	17
Bibliografía .....	18

---

## 1. Introducción

Durante los últimos años, la educación y Formación Profesional Dual ha despertado un amplio interés internacional por una serie de razones. Una de esas razones, que es además una de las características más importantes de los sistemas de Formación Profesional Dual, es la cooperación armónica entre el sector público y el sector empresarial en determinadas áreas. Una de ellas es el financiamiento, en la que típicamente los costos son compartidos por ambas partes: las empresas corren con los gastos de la formación práctica (en las empresas) y el sector público provee los recursos para las escuelas de formación profesional y la administración general del sistema de Formación Profesional Dual. El hecho que las empresas, por lo general, asuman prácticamente la mayor parte de los gastos de la formación profesional en los sistemas duales nos lleva a preguntarnos: ¿por qué las empresas están dispuestas a asumir estos costos?, es decir, ¿por qué participan en la Formación Profesional Dual?

En general, se asume que las empresas se benefician de su compromiso con la formación profesional por varias razones<sup>1</sup>. Se benefician, por ejemplo, del trabajo productivo de sus aprendices (cuyo valor muchas veces sobrepasa incluso los costos totales de la formación), o del ahorro en gastos de reclutamiento y selección al disponer de futuros empleados, ya formados adecuadamente en su propia empresa. Estas ventajas podrían sugerir que ya no es necesario ofrecer incentivos (económicos o de otra clase) para que las empresas se involucren en la Formación Profesional Dual.

No obstante, hay al menos dos razones que exigen un mayor debate sobre este tema en el contexto de la Cooperación para el Desarrollo. En primer lugar, las condiciones marco y la visión general de los actores privados y públicos en los países socios suelen ser muy diferentes a las que prevalecen en países con sistemas duales ya establecidos. En segundo lugar, un estudio más detallado de los sistemas duales que ya existen revela que incluso los sistemas ya establecidos cuentan con mecanismos de financiamiento específicos (como subvenciones o fondos de formación) para apoyar a empresas comprometidas con la Formación Profesional.

Frente a este escenario, surgen las siguientes preguntas:

- Desde el punto de vista económico, ¿son necesarios los incentivos o provocan distorsiones no deseadas?
- ¿Los incentivos pueden justificarse en casos específicos?
- ¿Qué tipo de esquemas de incentivos existen ya?
- ¿Hasta qué punto son transferibles las conclusiones extraídas de sistemas de incentivos ya existentes en países miembros del DC dVET a los países socios de la Cooperación para el Desarrollo?

El objetivo de esta Nota para la Discusión es fomentar un debate bien informado y diferenciado sobre el tema. Ofrece información básica y esboza una serie de preguntas clave con el fin de ayudar a estructurar el análisis de cada caso y cada país concretos. Este documento se enfoca principalmente en el lado de la oferta de formación de aprendices y comprende los siguientes tres capítulos:

- ✓ **El Capítulo 2** esboza las opciones básicas para el diseño de subvenciones económicas (sin evaluar sus posibles ventajas y desventajas).
- ✓ **El Capítulo 3** reflexiona sobre los argumentos a favor y en contra de conceder apoyos económicos a las empresas que participan en la formación y sintetiza las cuestiones clave que se deben tener en cuenta al realizar una evaluación.
- ✓ **El Capítulo 4** describe la situación actual en los países seleccionados; de forma más específica, se ofrece por una parte una visión general del enfoque de los modelos aplicados en sistemas de Formación Profesional Dual de países miembros del DC dVET (específicamente Austria, Alemania,

---

<sup>1</sup> Euler (2018, p. 33) esboza una serie de argumentos que resaltan las razones por las que las empresas se comprometen con la Formación Profesional Dual. Estos argumentos abarcan la relación costo-beneficio, la productividad, la inversión, la selección adversa, la relevancia, la fidelización de su personal, la reputación, la responsabilidad social y la estabilidad.

Liechtenstein y Suiza), y por otra parte una breve descripción de experiencias y modelos de dos países que introdujeron recientemente elementos o subsistemas duales.

Los términos usados en esta Nota para la Discusión se definen de la siguiente forma:

- **Incentivos:** Cualquier tipo de estímulo destinado a fomentar la participación del sector empresarial en la Formación Profesional.
- **Subsidios:** Entrega o reembolso de recursos financieros o bonificaciones destinados a un uso específico y que no tienen que devolverse.
- **Subvenciones:** Una gran variedad de mecanismos financieros, entre otros: subsidios directos, desgravaciones fiscales, exenciones de impuestos, etc., que, por regla general, se conceden para compensar (parcialmente) los costos por períodos de tiempo prolongados.
- **Contribuciones:** Contribuciones financieras o gravámenes (normalmente obligatorios) provenientes de las empresas (por ejemplo, para un fondo para el financiamiento de la formación, un organismo público u organización patronal).

## 2. Opciones de diseño de subvenciones económicas

En este Capítulo 2 se esbozan las características básicas de diferentes sistemas de subvenciones económicas<sup>2</sup> (sin entrar en la discusión sobre sus posibles ventajas y desventajas).

### 2.1. Subvenciones directas

#### Para empresas que ofrecen formación

- **Subvenciones básicas:** Las empresas de formación reciben una determinada cantidad de dinero por cada aprendiz o por cada formación/certificación completada. El monto puede variar en función de la duración de la formación (es decir, según los años/meses de formación) y/o la contribución de los aprendices al trabajo productivo.
- **Subvenciones basadas en criterios:** Las empresas de formación reciben subvenciones si cumplen con ciertos criterios específicos; se les reembolsan (parcialmente) sus inversiones. El objetivo fundamental es fomentar la calidad de la formación o llegar a determinados grupos meta.

#### Para aprendices

*Recursos públicos destinados a aprendices* para cubrir, entre otros, sus gastos de sustento y transporte o para atraer a determinados grupos meta para que inicien una formación (por ejemplo, mujeres jóvenes en profesiones “no tradicionalmente femeninas”).

### 2.2. Subvenciones indirectas

Las opciones de subvenciones indirectas incluyen:

- *Costos de las actividades de formación considerados como gastos, lo que reduce el monto del rendimiento de la empresa que es gravable para el pago de impuestos.* Se pueden ofrecer exenciones tributarias adicionales para determinadas inversiones.
- *Exención del pago de costos laborales no salariales, como seguros para los aprendices de enfermedad, desempleo o accidentes.*
- *Trato preferencial en licitaciones o concursos públicos* a empresas que ofrecen formación profesional para aprendices.
- *Financiamiento de actividades que no benefician de forma directa a las empresas de formación, sino que fomentan la formación profesional inicial* en un sentido más amplio (incluidos la promoción de la formación profesional, la organización de ferias de formación profesional o el desarrollo de perfiles profesionales).

<sup>2</sup> Para más información sobre opciones de diseño básicas, véanse Kuczera (2017) o Dorléans (2018).

## 2.3. Componentes de los fondos de formación

### Financiamiento

Los fondos tendrán que ser financiados o por los contribuyentes o mediante otras formas de contribución:

- *Fondos financiados por contribuciones de los empleadores:* Las empresas con por lo menos un trabajador pueden, o están obligadas a, contribuir con una determinada cantidad al fondo.
- *Fondos con base en impuestos:* Estos fondos son financiados con el dinero de los contribuyentes. Las empresas formadoras reciben subvenciones.
- *Fondos mixtos:* Una combinación de contribuciones de empleadores y financiamiento público.

### Régimen

Las contribuciones a los fondos pueden ser obligatorias o voluntarias:

- *Obligatorias:* Todas las empresas (de un sector y/o de una región) están obligadas a realizar una contribución.
- *Voluntarias:* Las empresas se pueden adherir a un fondo de forma voluntaria.

Por regla general, en ambas opciones solo se subvencionan a las empresas que ofrecen formación a jóvenes. Parte de los recursos se reserva para financiar actividades paralelas como gobernanza, desarrollo y promoción de la formación profesional, o en un sentido más amplio, también para aprendices, como ocurre en Suiza. En general, suele preferirse el financiamiento voluntario ya que se basa en el interés propio de las empresas involucradas. Los fondos de contribución obligatorios pueden crear la impresión de ser una especie de penalización para las empresas. No obstante, las contribuciones obligatorias pueden estar justificadas en situaciones específicas, especialmente si han sido negociadas por organizaciones que representan a los empleadores.

### Cobertura

La cobertura de los fondos puede abarcar a toda la economía nacional, a regiones específicas y/o a determinados sectores:

- *Fondos nacionales/generales:* Empresas de todos los sectores pueden, o están obligadas a contribuir al fondo.
- *Fondos regionales:* Empresas de todos los sectores de una región específica (provincia, municipio, etc.) pueden, o están obligadas a contribuir al fondo.
- *Fondos sectoriales específicos:* Sólo las empresas de un sector específico pueden, o están obligadas a contribuir al fondo.

---

## 3. Pros y contras de los incentivos económicos para empresas de formación

El Capítulo 3 describe algunos planteamientos básicos relativos a las ventajas y desventajas de implementar incentivos económicos para las empresas que ofrecen formación, y plantea una serie de preguntas clave.

### 3.1. Consideraciones generales

Las experiencias adquiridas en Austria, Alemania, Liechtenstein y Suiza<sup>3</sup> demuestran que el interés particular de las empresas es el incentivo fundamental de su participación en sistemas de formación, y que las subvenciones económicas ofrecen sólo beneficios marginales y tienen un impacto mínimo en la decisión de ofrecer o no formación. No obstante, en situaciones particulares, algunas subvenciones económicas limitadas se justifican.

---

<sup>3</sup> Adicionalmente, la OCDE (2018) revisó trabajos de investigación relevantes desde una perspectiva internacional.

## Deficiencias del mercado

Desde el punto de vista económico, las subvenciones se justifican si existen fallas en el mercado, por ejemplo, si las empresas de formación no logran recuperar sus inversiones<sup>4</sup>. Las deficiencias en el mercado, y la consiguiente falta de inversión en formación a un nivel macro, pueden surgir debido a la caza furtiva de personal, a la oferta de cualificaciones generales (además de las que específicamente requiere una empresa), a las asimetrías de información y a la incertidumbre sobre los resultados. Estudios empíricos en Suiza, Alemania y Austria proporcionan evidencias de que en muchas empresas la inversión alcanza un punto de amortización hacia el final de la formación (ejemplos en Schoenfeld et al., 2016; Stripper y Wolter, 2012; Moretti et al., 2017). Sin embargo, para otras empresas es esencial poder retener al personal que han formado durante un cierto período después de que haya finalizado la formación. Según Wenzelmann (2012, p. 127), las empresas del primer grupo (amortización durante la formación) pueden clasificarse como empresas para las que la motivación para ofrecer formación es la producción, mientras que la motivación de las del segundo grupo (inversión que no se amortiza durante la formación) es la inversión. Los incentivos financieros pueden contribuir a mejorar la relación costo-beneficio en el caso de algunas empresas. Por tanto, desde el punto de vista económico, las subvenciones sólo se justifican para empresas formadoras cuya motivación es la inversión y que no pueden retener a sus aprendices al finalizar su formación. Obviamente, es casi imposible establecer indicadores anticipados adecuados para saber qué tipo de motivación central tiene una empresa, y por tanto, qué empresa debe ser subvencionada.

## Consideraciones sobre la relación costo-beneficio

No hay que perder de vista que las subvenciones económicas otorgadas a las empresas no deberían desvirtuar las consideraciones básicas sobre la relación costo-beneficio para ellas<sup>5</sup>. Las empresas deben formar a jóvenes por interés propio, es decir, para contar con empleados cualificados en el futuro. Pero si las subvenciones cubren gran parte o incluso la totalidad de los gastos de formación, las compañías optarán por formar principalmente debido a las subvenciones disponibles y no por un interés genuino. Esto distorsionaría el equilibrio entre la demanda y la oferta de cualificación y conlleva el riesgo de generar problemas considerables en la calidad de la formación basada en el trabajo. Evidentemente, hay un dilema intrínseco, ya que las subvenciones deben impulsar un cambio de actitud (como incentivar a las empresas a ser formadoras), pero al mismo tiempo no deben desvirtuar la motivación principal de la empresa al decidir ofertar formación (es decir, las empresas deberían formar por su propio interés y no para recibir fondos públicos). Es necesario equilibrar cuidadosamente estos efectos contradictorios.

## Calidad de la formación y posibles compensaciones (*trade-offs*)

Las subvenciones financieras, limitadas y cuidadosamente diseñadas (preferentemente basadas en criterios), pueden justificarse si contribuyen a mejorar la calidad de la formación<sup>6</sup>. Esquemas que permitan el cofinanciamiento de los elevados costos de inicio (incluida la formación de los formadores, la preparación del entorno/equipamiento para la formación, etc.) podrían motivar a las empresas a incorporarse a la Formación Profesional Dual. No obstante, también en estos casos hay que tener presentes las siguientes debilidades de las subvenciones (incluso las mejor diseñadas):

- Pueden convertirse en ganancias no esperadas o “windfall gains” (es decir, probablemente la empresa habría formado a jóvenes independientemente de cualquier subvención, por lo que los recursos públicos “se desperdician”).
- Hay una correlación entre la precisión y la complejidad de los criterios (y, por tanto, de la información y/o transparencia) y los costos administrativos; esto significa que cuanto más riguroso

---

<sup>4</sup> Para una lista corta de factores de gastos (costo) y beneficios, véase Euler (2018, p. 31).

<sup>5</sup> Estudios empíricos en Alemania, Suiza y Austria ponen en evidencia saldos netos positivos resultantes de este tipo de inversiones para las empresas formadoras. En lo que se refiere a empresas no formadoras, habrá que distinguir entre las que están conscientes de los efectos positivos potenciales de la formación, pero para las que, debido a situaciones específicas internas, la formación resulta demasiado costosa, y las que subestiman los efectos positivos de la formación debido a información inadecuada.

<sup>6</sup> Más adelante veremos que otro camino para mejorar la calidad de la formación, más viable, es dar apoyo local directo mediante información, consulta y/u otros instrumentos de soporte para empresas formadoras y sus esfuerzos de formación.

sea el diseño de un sistema de subvenciones, mayores serán los gastos administrativos y de información.

- Una vez que se han establecido y se utilizan ampliamente, los sistemas de subvenciones son políticamente muy difíciles de superar y eliminar (incluso si estaban diseñados como solución temporal, por ejemplo, para un periodo de transición de 5 años).

Debido a estos múltiples inconvenientes, Austria y Suiza solo ofrecen muy limitadas subvenciones económicas directas a empresas de formación; Alemania y Liechtenstein prácticamente ninguna.

*Preguntas clave a considerar:*

- ¿Cómo se reparten los costos y los beneficios entre el Estado, el sector empresarial y las empresas de formación?
- ¿Qué tan graves son las deficiencias del mercado (por ejemplo, la caza furtiva de personal por la competencia) y las incertidumbres en el contexto específico?
- ¿Cómo se pueden diseñar los incentivos financieros, si es que puede hacerse, de tal manera que no desvirtúen la motivación fundamental de las empresas de formación para invertir?
- ¿Cómo se pueden equilibrar la complejidad del diseño (necesaria para lograr precisión) y los potenciales efectos adversos (gastos administrativos y de información)?
- Si las hubiera, ¿cuáles ganancias no esperadas serán aceptables, en un contexto específico, desde el punto de vista social y presupuestario?

### 3.2. Efectos de los incentivos económicos en la participación de las empresas en la formación profesional

#### Efectos generales

Uno de los retos clave en un proceso de reforma es encontrar la manera de motivar a las empresas a participar en la formación profesional ofreciéndola en su empresa. Un informe reciente de la OCDE (OCDE, 2018, p. 47 y siguientes) sostiene que, a pesar de que muchos países han introducido incentivos económicos para motivar a los empleadores a iniciar la formación de aprendices u ofrecer más puestos para ellos, los efectos generales han sido mínimos (en el caso de incentivos universales, como el otorgar a las empresas un monto fijo por cada aprendiz que acepten) o dependen en gran medida del diseño del incentivo. El uso de incentivos económicos para incitar a las empresas a que se embarquen en la formación de aprendices conduce a cuestiones conceptuales, por ejemplo, ¿cómo definir qué es una “empresa de formación por primera vez”? ¿Se considerarán solo a las empresas que ofrecen formación por primera vez en su historia o también a alguna que amplía su oferta de formación incorporando una profesión extra? ¿Cuánto tiempo tendrá que haber pasado desde la última vez que una empresa ofreció formación y dejó de hacerlo para considerarla nuevamente como empresa de formación por primera vez? ¿Cómo se procederá cuando haya fusión de empresas si por lo menos una de ellas ya había ofrecido formación en el pasado? Cuestiones similares surgen en relación con subvenciones para puestos de formación “adicionales”, es decir, ¿cómo se definen?

Además, los incentivos financieros pueden tener efectos indeseados. Por ejemplo, que únicamente se redistribuyan las ofertas de formación hacia ciertos grupos, sin generar efecto alguno sobre el número total de puestos ofrecidos, o que el sistema se vuelva más ventajoso para las grandes empresas que para las pequeñas. Otra cuestión importante en relación con los incentivos (especialmente en regímenes de contribuciones obligatorias generalizadas) es si las empresas perciben sus aportaciones como un impuesto (respecto al cual no tienen ninguna injerencia sobre el uso que se le dará) o si lo ven como un sistema de reparto de costos justo.

Una muestra de los problemas que la subvención de “puestos de formación adicionales” genera es el sistema austriaco. De 2004 a 2008, cada empresa de formación en Austria recibió 8,400 euros por cada puesto de formación adicional (la llamada “prima Blum”). Pero este elevado incentivo financiero produjo ganancias no esperadas considerables para las empresas, ya que se calcula que más del 70%



de los puestos de aprendices adicionales se habría creado sin necesidad de brindar incentivos<sup>7</sup> (Wacker 2007).

### Incentivos económicos como medida para compensar pérdidas financieras causadas por la caza furtiva de personal

Otro tema, siempre relevante en las discusiones en torno a los procesos de reforma, es el de la caza furtiva del personal que ya ha sido formado por empresas de la competencia, es decir, cuando trabajadores cualificados abandonan la empresa en la que se formaron para trabajar en una empresa que no invierte en formación. Este problema de “beneficiarios gratuitos” puede desalentar a las empresas a ofrecer formación a aprendices y llevar a una falta de inversiones en formación a un macro nivel. Investigaciones realizadas sobre el sistema alemán han evidenciado que el riesgo de la caza furtiva es poco significativo para las empresas, ya que afecta solo a un porcentaje pequeño de ellas y no disuade a las empresas de formación de ofrecer puestos de aprendizaje a largo plazo, incluso si han sido objeto de caza furtiva en el pasado (Mohrenweiser et al., 2018). Sin embargo, es probable que este sea un resultado típico de un sistema como el alemán, donde hay muchas empresas formando a jóvenes; pero queda por investigar si estas conclusiones son válidas en países que carecen de esa arraigada tradición de formación.

Si el fenómeno de la caza furtiva está siendo relevante, existen por lo menos dos formas de amortiguar sus efectos negativos. Una opción es ofrecer incentivos financieros a las empresas formadoras mediante la creación de fondos de formación<sup>8</sup> que compensen, al menos parcialmente, sus inversiones. Otra opción es establecer cláusulas laborales vinculantes en los contratos laborales para asegurar que los trabajadores estén obligados a quedarse por un tiempo acordado en la empresa donde recibieron su formación. Si no se quedan, tendrán que reembolsar a la empresa parte de los gastos de su formación. Modelos de simulación han confirmado la efectividad de esta última medida en Inglaterra, Italia y España (Muehlemann et. al., 2018; Wolter y Joho, 2018; Wolter y Muehlemann, 2015). Estos modelos mostraron que los efectos netos positivos de la formación dependen en gran medida de tres factores: el salario pagado a los aprendices durante su formación, la duración y calidad de la formación<sup>9</sup>, y la probabilidad de que la persona formada permanezca en la empresa que la formó al finalizar la formación. Los autores concluyen que: “...la incorporación de beneficios potenciales para las empresas una vez finalizada la formación conferirá viabilidad a los modelos de formación en la mayoría de los casos y para la mayoría de las profesiones”.

### Aspectos no económicos

La mayoría de los argumentos discutidos hasta ahora se refiere a los aspectos económicos de las subvenciones. Pero además de ellos, puede haber otras razones importantes por las cuales las subvenciones económicas están justificadas (siempre que estén bien diseñadas). Podrían ser una señal de que las actividades de formación son deseables socialmente, sobre todo porque la formación tiene repercusiones sociales positivas. Además, puede percibirse cierto sentido de justicia en la redistribución de los costos, o por lo menos de parte de los costos, entre las empresas formadoras y las que no lo son.

Aunque esta Nota de Discusión se centra en los incentivos económicos, las preguntas sobre la falta de participación de las empresas en actividades de formación requieren un análisis desde una perspectiva más amplia. ¿Realmente la falta de recursos financieros o una relación costo-beneficio no favorable

---

<sup>7</sup> Debido a ganancias no esperadas importantes, el costo efectivo de crear puestos de formación realmente nuevos mediante subsidios se eleva a unos 28,000-38,000 euros, es decir, 4 veces más de lo previsto para subsidiar nuevos puestos de aprendices: cuánto más altas las ganancias no esperadas, tanto más altos los costos reales de subsidiar un nuevo puesto de aprendiz.

<sup>8</sup> Abordajes basados en la redistribución (como Fondos de Formación o sistemas “levy grant”) son opciones viables en economías formales, pero probablemente no resulten funcionales en economías informales (véase Euler, 2018, p. 32).

<sup>9</sup> El aumento de la calidad de la formación como efecto de la relación costo-beneficio es ambiguo: por una parte, una mayor calidad de la formación aumenta la productividad del aprendiz y, por tanto, la cuota y valor de su rendimiento laboral productivo. No obstante, una mayor calidad de la formación significa con frecuencia fases de aprendizaje más largas fuera del lugar de trabajo (y mayores inversiones en la formación, por ejemplo para la cualificación de instructores y/o materiales/equipamiento para el aprendizaje) con el consiguiente aumento significativo de los gastos para la formación.

son las únicas razones por las que tantas compañías, en ciertos países, deciden no participar en la formación? Lo cierto es que cuestiones no económicas o el diseño general de la formación profesional pueden constituir obstáculos que influyen más en la decisión de ofrecer o no oportunidades de formación (véase, por ejemplo, Schmid, 2018 para el caso de Bosnia y Herzegovina). Algunos ejemplos de estos posibles obstáculos son los procedimientos burocráticos; la falta de flexibilidad para lograr compaginar los horarios de formación en las escuelas y en las empresas; esquemas de asignación de estudiantes que no dan a las empresas la oportunidad de elegir entre varios candidatos; falta de candidatos adecuados; la excesiva interferencia de los centros educativos en la formación impartida en la empresa (debido a que muchas veces siguen siendo los principales responsables de los programas de formación profesional); un rol/poder excesivo de las escuelas en materia de supervisión; y perfiles profesionales y planes de estudio que no se ajustan a la demanda de cualificaciones de las empresas. Wolter (2016) arroja más luz sobre aspectos sistémicos que influyen en que una empresa decida o no ofrecer formación, como el establecimiento de regímenes de salario mínimo o la estructura general de los sistemas educativos (por ejemplo, el número de graduados de otras opciones educativas, como las universidades, que están disponibles en el mercado laboral “de forma gratuita”, desde la perspectiva de las empresas).

En resumen, el alcance de las subvenciones económicas como estrategia para motivar a empresas a ofrecer formación será limitado si existen otras razones no económicas que las disuadan de hacerlo.

*Preguntas clave para tener en cuenta:*

- ¿El dinero es un factor importante? ¿Cuáles son las principales causas por las que las empresas de un país deciden no ofrecer formación? ¿Servirían los incentivos económicos para hacer frente a esas causas?
- ¿La caza furtiva de personal realmente afecta negativamente el atractivo de la Formación Profesional Dual para el sector empresarial? ¿Crear fondos de formación sería una solución?
- ¿Es posible diseñar los incentivos económicos de una manera que garantice la creación de nuevos puestos de formación?

### 3.3. Incentivos no monetarios

Ya se ha dicho que las subvenciones económicas (de preferencia basadas en criterios) pueden usarse, hasta cierto punto, como incentivos para alentar a las empresas a ofrecer formación profesional y/o a fomentar la calidad de la formación basada en el lugar de trabajo. Adicionalmente es posible ofrecer incentivos no económicos, como el desarrollo y distribución centralizados de contenidos, que permiten a las empresas ahorrar gastos de formación. En cualquier caso, los incentivos ya sean económicos o en especie deben diseñarse cuidadosamente y no deberían ser nunca tan elevados que distorsionen el interés de las empresas por ofrecer formación para beneficiarse de la formación misma.

La mayor parte de los incentivos debería otorgarse en especie, es decir, creando estructuras que asistan y ayuden de forma concreta a las empresas a ofrecer un aprendizaje basado en el trabajo de alta calidad (véase también OCDE, 2018, p. 51 y siguientes). Un ejemplo de este tipo de incentivos no monetarios es el establecimiento de oficinas locales de formación de aprendices (*“apprenticeship offices”*) que proporcionan informes sobre la normatividad y procedimientos; apoyan a las empresas en su búsqueda del candidato más adecuado para un puesto de aprendizaje concreto; crean la infraestructura para formar a los formadores/instructores; organizan los exámenes finales, etc. Por supuesto, estas actividades tendrán que ser financiadas. Es interesante que en Austria y Alemania son las organizaciones que representan a los empresarios las que ofrecen este apoyo en especie (financiado por un fondo de formación). En Suiza, estas actividades se organizan a nivel sectorial (financiadas a través de sistemas sectoriales de gravámenes o aportaciones, ya sea voluntarias u obligatorias) o a nivel cantonal (financiadas por un fondo de formación cantonal).

Finalmente, es importante considerar que no todas las empresas son idóneas para formar aprendices. En síntesis, sólo deberían ofrecer formación las empresas que cumplen con los siguientes criterios, es decir, las que cuentan con:

- Un interés genuino en hacerlo (por ejemplo para disponer de trabajadores cualificados en el futuro).
- Los medios para hacerlo (es decir, pueden cumplir con el contenido formativo del perfil profesional, cuentan con instructores cualificados y con una base financiera sólida).
- Una motivación en la producción o en la inversión.

*Preguntas clave para tener en cuenta:*

- ¿Qué tipo de apoyo y asistencia necesitan específicamente las empresas de formación, de acuerdo con su contexto particular?
- ¿Cómo y quién organizará, prestará y financiará este apoyo?
- ¿Cuánto dinero se necesitará para garantizar el financiamiento sostenible de los recursos de apoyo en especie?

## 4. Ejemplos de sistemas de incentivos económicos

A continuación, se describen brevemente diferentes enfoques de sistemas de incentivos económicos que se han diseñado en Austria, Alemania, Liechtenstein y Suiza. Los cuatro países tienen sistemas duales bien establecidos, con un volumen importante de empresas que ofrece formación profesional (entre el 12 y el 30 por ciento) y un porcentaje alto de sus adolescentes incorporado a la formación dual (entre el 35 y el 60 por ciento de la población de esas edades). Su estructura de financiamiento fundamental es el cofinanciamiento; las empresas asumen los costos de la formación<sup>10</sup> y el salario de los aprendices, mientras que las autoridades públicas sostienen a las escuelas de formación a las que asisten a tiempo parcial. Además, en los cuatro países existen condiciones financieras favorables y otros incentivos para apoyar a las empresas formadoras (y a los aprendices). Sin embargo, su método de financiamiento (a través de contribuciones o fondos), la modalidad (generales o basados en criterios) y la razón por la que se otorgan incentivos (motivar a las empresas a impartir formación, elevar la calidad de la formación, llegar a grupos meta, etc.), al igual que su ámbito de aplicación (todas las empresas que ofrecen formación o sólo algunos sectores o empresas que cumplen ciertos criterios), difieren en cierta medida en cada país.

Algunos ejemplos actuales de enfoques de incentivos económicos se exponen a continuación<sup>11</sup>. Durante la década pasada, muchos países emprendieron esfuerzos para introducir la formación de aprendices, elementos típicos de la formación de aprendices o incluso subsistemas duales dentro de sus sistemas de formación y educación profesional. El análisis muestra que se siguieron diferentes enfoques respecto a los incentivos económicos para las empresas de formación.

### 4.1. Austria

#### Subvenciones directas

Desde 2016, todas las empresas de formación en Austria reciben una *subvención pública directa por cada aprendiz*. Esta subvención básica está vinculada al salario del aprendiz y es regresiva durante la formación: en el primer año de formación se reembolsan a la empresa tres meses de salario de cada aprendiz, en el segundo año dos, y en el tercer (y cuarto) año de formación uno. La idea fundamental

<sup>10</sup> Este rubro incluye instructores dentro de la empresa y con frecuencia cursos adicionales específicos del sector, (por ejemplo en centros de formación interempresariales).

<sup>11</sup> Los ejemplos fueron elegidos a criterio del autor.

en la que se basa este diseño es compensar a la empresa por la baja productividad de los aprendices en sus primeros años de formación.

Adicionalmente, las empresas formadoras pueden ser elegibles, según ciertos criterios, para recibir subvenciones en forma de *subsidios o bonificaciones*<sup>12</sup>. Estos incentivos se destinan a:

- *Fomentar la calidad*, por ejemplo mediante cursos de formación, alianzas de formación, preparación adicional para el examen final, o cualificación de formadores, y/o
- *Atender a grupos y/o profesiones específicos*, por ejemplo contratando como aprendices a jóvenes procedentes de centros de formación profesional interempresariales, dar acceso igualitario a mujeres o promover la formación con propósitos de inclusión/integración, etc.

Ambos tipos de incentivos son financiados a través del Fondo de Remuneración contra la Insolvencia austríaco. Tradicionalmente, este fondo paga los salarios pendientes en caso de insolvencia de una empresa; por lo tanto, es financiado en su totalidad por las propias empresas (0.35% de la suma total de los salarios; el 0.2% se destina a la subvención directa de las empresas de formación). En esencia, se trata de un fondo para la formación obligatorio que redistribuye parte de las contribuciones realizadas por todas las empresas a aquellas que forman a aprendices.

### Subvenciones indirectas

Adicionalmente, las empresas formadoras reciben *subvenciones económicas indirectas* por medio de:

- *Exención del pago de costos laborales no salariales*, lo que significa que los empleadores no tienen que pagar la parte que les correspondería de las cuotas del seguro social por enfermedad, desempleo o accidentes para aprendices.
- *Deducciones fiscales*, es decir, la imputación de los gastos de formación a los ingresos, lo que conlleva una reducción del beneficio imponible de la empresa.

### Fondos de formación específicos de un sector/una región

En algunos sectores y/o regiones existen *fondos de formación adicionales*:

- Desde 1982, todas las compañías del sector de la construcción financian, por medio de un sistema de contribuciones obligatorias, un tercer sitio de aprendizaje: los llamados centros de aprendizaje interempresariales (BAUakademien).
- En el oeste de Austria (Bundesland Vorarlberg) existe un fondo de formación de contribución voluntaria para la industria eléctrica y metalúrgica (VEM). Las empresas participantes pagan una contribución voluntaria del 0.24% de la suma total de salarios. Las empresas formadoras reciben una prima única por cada aprendiz que tiene éxito en un concurso de habilidades.

### Aprendices

Los aprendices en Austria también pueden tener acceso a *subvenciones personales* que se financian con recursos procedentes del presupuesto para políticas del mercado laboral.<sup>13</sup>

#### *El enfoque de las subvenciones en Austria en resumen:*

Existe un fondo de formación basado en contribuciones obligatorias: una combinación de un plan de subvención básica (regresiva durante el período de formación) y subsidios adicionales basados en criterios (reembolso parcial de los costos adicionales de la formación).

Fondos de formación sectoriales: poco comunes y diversos.

## 4.2. Alemania

Debido a la estructura federal de Alemania, los incentivos financieros para las empresas de formación varían considerablemente a nivel nacional y entre los distintos estados federados (*Bundesländer*) y

<sup>12</sup> Las empresas tienen que solicitar estos subsidios basados en criterios a las oficinas locales de formación de aprendices. Deben demostrar sus gastos reales para obtener un reembolso parcial de hasta una cantidad límite. [https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Gesamtuebersicht\\_Foerderarten\\_lehre.html](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Gesamtuebersicht_Foerderarten_lehre.html).

<sup>13</sup> Para más detalles, véase <https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/foerderung-der-lehrausbildung>.

cámaras<sup>14</sup>. Básicamente, la mayor parte de los incentivos económicos es pagada a las instituciones educativas por las agencias o centros de empleo. El objetivo de estos servicios, que son gratuitos, es ofrecer apoyo a las empresas de formación para que puedan ayudar a los aprendices, a quienes tienen dificultades para encontrar un puesto de aprendizaje y a jóvenes con necesidades especiales de aprendizaje (p.ej., *Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)*<sup>15</sup> y *Assistierte Ausbildung (AsA)*<sup>16</sup>).

### Incentivos a nivel nacional

Sólo hay *dos incentivos financieros a nivel nacional* para las empresas<sup>17</sup>. Ambos se sitúan dentro del marco de las políticas activas del mercado laboral para grupos meta específicos y son financiados por la Agencia Federal de Empleo (*Bundesagentur für Arbeit – BA en alemán*<sup>18</sup>):

- *Cualificación inicial en la empresa (Betriebliche Einstiegsqualifizierung)*, que es una especie de pasantía, con una duración de 6 a 12 meses, para jóvenes que no encontraron un puesto de aprendizaje. La Agencia de Empleo entrega un subsidio a su salario (de máximo 231 euros/mes) y cubre parte de las cuotas del seguro social (alrededor de 120 euros/mes).
- El segundo incentivo a nivel nacional está orientado a apoyar a empresas que *forman a personas con necesidades especiales* (reembolso de inversiones para la accesibilidad a la formación y adaptación de los lugares de trabajo para personas con discapacidades, así como el costo de un período de prueba de hasta 3 meses<sup>19</sup>).

### Esquemas público-privados

En Alemania, existen dos sistemas de subvenciones “híbridas” que combinan fondos públicos y privados, uno es para centros de formación profesional interempresariales y otro para las alianzas de formación:

- El primer sistema se destina al llamado tercer lugar de aprendizaje para la formación de aprendices: *los centros de formación profesional interempresariales* (en alemán: *überbetriebliche Berufsbildungsstätten ÜBS*). Sus objetivos (y a veces también sus criterios) se definen a nivel nacional, pero las subvenciones varían según la institución que las conceda. Las empresas de formación tienen que pagar para estos cursos y programas de formación orientados a la práctica, pero reciben subsidios o bonificaciones nacionales, del estado federado correspondiente y/o de las cámaras.
- El segundo sistema es para *alianzas de formación (Verbundausbildung, Ausbildungspartnerschaft)*. Las empresas reciben una compensación parcial de los gastos generados por esas alianzas de formación debido a la mayor carga de trabajo organizativo y administrativo que implican. La bonificación se concede en forma de un pago único por cada puesto de aprendizaje que se genera a raíz de una alianza de formación.

### Fondos de formación sectoriales

Algunos sectores tienen su propio fondo de formación –por ejemplo SOKA-Bau en la industria de la construcción– al que todas las compañías tienen que contribuir con una cantidad fija y mediante la cual se reembolsan todos los gastos para centros de formación profesional interempresariales, así como un porcentaje importante de los gastos de las empresas de formación. En principio, la subvención es similar al régimen de subvenciones austriaco, es decir, vinculado a los salarios de los aprendices y decreciente, es decir, disminuye a lo largo del período de formación. Pero los montos son mucho más altos y se concentran en la fase inicial: por lo general, se bonifican diez salarios

<sup>14</sup> La “caja de herramientas para el aprendizaje” (*Apprenticeship Toolbox*), una herramienta en línea que compara los sistemas de aprendizaje en Dinamarca, Austria, Luxemburgo, Suiza y Alemania, ofrece más información sobre los actores y aspectos organizativos de la formación de aprendices <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/social-partners-companies/involvement-of-social-partners>.

<sup>15</sup> Véase [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok\\_ba012995.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba012995.pdf) (en alemán).

<sup>16</sup> Véase [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/AssistierteAusbildung-Betrieb\\_ba014812.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/AssistierteAusbildung-Betrieb_ba014812.pdf) (en alemán).

<sup>17</sup> Estos incentivos se ofrecen tanto para la formación de aprendices como, por regla general, para empleos “regulares”.

<sup>18</sup> La Agencia de Empleo alemana es financiada con las cuotas a la seguridad social para desempleo, tanto de empleadores como de trabajadores, y con la aportación de una determinada cantidad de los fondos federales.

<sup>19</sup> [https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok\\_ba014698.pdf](https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014698.pdf)

mensuales del aprendiz en el primer año de formación, entre seis y cuatro salarios mensuales en el segundo año y aproximadamente un salario mensual en el tercer año.

Existe una serie de *subvenciones económicas a nivel nacional*, generalmente enfocadas en la formación de grupos meta específicos, entre ellos:

- Créditos para la formación de personas con dificultades de aprendizaje o adolescentes con un trasfondo social problemático.
- Subsidios fijos para cubrir los gastos de formación de personas con dificultades de aprendizaje.
- Reembolsos parciales de los salarios de formación en el caso de solicitantes que ya no son jóvenes.
- Absorción por tiempo limitado de los costos de aprendices de empresas en quiebra.

Desafortunadamente, en Alemania no existe una plataforma nacional de información con una lista completa de todas las opciones de subvenciones económicas para empresas de formación.<sup>20</sup>

### Subvenciones indirectas

Además de lo anterior, las empresas formadoras reciben subvenciones financieras indirectas al poder *deducir los gastos de formación* de sus ingresos, reduciendo de esta manera su base fiscal para el cálculo de impuestos.

#### *El enfoque de las subvenciones en Alemania en resumen:*

Hay una amplia y heterogénea variedad de enfoques sobre las subvenciones: a nivel nacional, de los estados federados y de las cámaras. La única subvención a nivel nacional es para centros de formación profesional interempresariales (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten ÜBS*), aunque los subsidios varían según la entidad que los concede. En general, las subvenciones económicas parecen desempeñar un rol menor para las empresas de formación de Alemania.

### 4.3. Liechtenstein

#### *El enfoque de las subvenciones en Liechtenstein en resumen:*

No hay subvenciones financieras. Las empresas formadoras cuentan con el apoyo de la iniciativa “100pro! berufsbildung liechtenstein” que ofrece apoyos no financieros como información, alianzas de formación y asesorías (véase <https://www.100pro.li>).

### 4.4. Suiza

#### Fondos de formación

En Suiza no existe un fondo de formación general obligatorio a nivel nacional, pero hay una base legal para establecer fondos de formación tanto sectoriales como cantonales. Existen básicamente tres tipos de fondos:

*Fondos de Formación Sectoriales:* Las asociaciones profesionales suizas (Organisationen der Arbeitswelt) pueden crear sus propios fondos de formación para impulsar la formación profesional, y las contribuciones a estos fondos pueden ser declaradas obligatorias para todos. Cada empresa puede decidir libremente si se adhiere o no a la asociación profesional. No obstante, si una asociación profesional solicita a nivel nacional que la afiliación voluntaria se convierta en obligatoria para todas las empresas del sector, éstas tendrán la obligación legal de contribuir a este fondo de formación sectorial. Para que la afiliación obligatoria proceda tendrán que cumplirse tres requisitos previos:

- Un número mínimo de empresas que ya contribuyen financieramente a ese fondo. Ese número debe representar como mínimo al 30% de todas las empresas y cubrir por lo menos el 30% de los empleados y aprendices del sector.

<sup>20</sup> En cuanto al lado de la demanda (es decir, el aprendiz) se puede encontrar un resumen útil en el sitio web: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildungsfoerderung/foerderung-jugendliche.htm> (en alemán); además, el siguiente sitio web ofrece un resumen de diferentes instrumentos de incentivos para empresas y aprendices: [https://www.aus-und-weiterbildung.sallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/uebersicht-ueber-foerderinstrumente-und-unterstuetzungsmassnahmen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.aus-und-weiterbildung.sallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/uebersicht-ueber-foerderinstrumente-und-unterstuetzungsmassnahmen.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

- La asociación profesional del sector debe contar con algún instituto de formación específico (interempresarial).
- Las contribuciones deben ser recaudadas exclusivamente para las profesiones específicas del sector y se destinan a actividades que beneficien a todas las empresas.

En la actualidad existen 29 fondos de formación sectoriales que han sido declarados como obligatorios con carácter general y aproximadamente 140,000 empresas forman parte de ellos<sup>21</sup>. Por regla general, las contribuciones se integran con una cantidad fija (por empresa y año) y un componente variable por empleado (o un cierto porcentaje del salario total, generalmente de entre el 0.4% y el 0.8%). Para cada fondo de formación existe una lista que define las prestaciones para las que se utilizan los recursos económicos. Es interesante que todos los recursos se destinan a medidas que benefician a todas las empresas, es decir, financian el desarrollo de perfiles profesionales, la organización de cursos y exámenes, el reembolso de los costos de cursos y cursos supraempresariales, actividades de relaciones públicas del sector para promover la formación profesional inicial, ferias de formación profesional, redacción de materiales de aprendizaje, cualificación de instructores, etc.

*Fondos de formación cantonales:* Los cantones tienen la posibilidad de establecer fondos de formación que cubren a todas las empresas de todos los sectores. El objetivo de estos fondos es crear un mecanismo de redistribución (“financiamiento solidario”), transfiriendo dinero de empresas que no ofrecen formación a las que sí lo hacen, para fomentar que haya graduados con formación en el futuro y apoyar actividades innovadoras en materia de formación profesional inicial. Al igual que los fondos de formación sectoriales, estos fondos son financiados básicamente por los empleadores (un porcentaje determinado del total de los salarios). Actualmente existen ocho fondos cantonales, y curiosamente, con excepción de Zúrich, la mayoría de ellos son de cantones de habla no alemana, es decir, cantones donde la formación de aprendices no está tan arraigada ni extendida como en las regiones de habla alemana de Suiza.

*Fondos de formación de los interlocutores sociales:* Existe la posibilidad de establecer contribuciones para fondos de formación en el marco de los “convenios colectivos de trabajo” (GAVs<sup>22</sup>). Lo usual es que empleadores y trabajadores paguen aproximadamente la misma cuota. Actualmente existen 10 convenios GAV que contemplan fondos de formación.

### Financiamiento nacional inicial para alianzas de formación

El financiamiento nacional para la puesta en marcha de alianzas de formación es otra opción de subvención financiera que incluye un subsidio (de hasta 50,000 francos suizos) para constituir la alianza y, posteriormente, otros 5,000 francos suizos por cada nuevo puesto de formación creado.

### Subvenciones indirectas

Las empresas formadoras reciben además *subvenciones económicas indirectas* al permitirseles:

- *Deducir los gastos de formación de sus ingresos*, disminuyendo así la base gravable para el pago de impuestos.
- *Trato preferencial en licitaciones públicas* si su oferta es equivalente a las presentadas por empresas que no ofrecen formación.

#### *El enfoque de las subvenciones en Suiza en resumen:*

Existen fondos de formación a nivel sectorial y cantonal. Las contribuciones a los fondos sectoriales pueden ser voluntarias u obligatorias. Una vez establecidos, los fondos cantonales son obligatorios. Estos fondos son financiados en su mayor parte por las contribuciones de las empresas, aunque pueden recibir también recursos públicos adicionales. El objetivo de estos fondos no es sólo apoyar a las empresas de formación sino también promover la formación profesional o el aprendizaje en

<sup>21</sup> Estas empresas no son necesariamente miembros de las asociaciones de profesionales ni del fondo de formación sectorial como tal, pero desde un punto de vista legal están sujetas a las condiciones del fondo de formación sectorial.

<sup>22</sup> Los convenios colectivos de trabajo son acuerdos entre sindicatos y organizaciones empresariales que regulan las condiciones laborales, salarios, despidos, etc.

general financiando actividades como el desarrollo de perfiles profesionales, la organización de cursos y exámenes, actividades de relaciones públicas para promover la formación profesional inicial en el sector y ferias de formación profesional, desarrollo de materiales de aprendizaje, formación y capacitación de instructores, etc.

#### 4.5. República Eslovaca

Empleadores<sup>23</sup> son motivados a participar en la formación profesional *mediante incentivos fiscales* en forma de exención de impuestos. Las exenciones se conceden por cada aprendiz y se calculan con base en cuánto dura la formación en el trabajo impartida. La mayor parte de los gastos se compensa con incentivos fiscales (reducción de la base gravable de 3,200 euros por cada aprendiz para 200 a 400 horas de aprendizaje en el trabajo por año, o de 1,600 euros para menos de 200 horas). La *formación de los formadores* se ofrece de forma gratuita a las empresas y es financiada con recursos del presupuesto público y con fondos europeos (véase [www.minedu.sk/data/att/8959.pdf](http://www.minedu.sk/data/att/8959.pdf); p. 12). Adicionalmente, en 2018 se introdujeron subsidios directos a empleadores que ofrecen formación práctica a estudiantes. Además de las exenciones fiscales, las compañías reciben ahora *pagos directos en efectivo por estudiante/año* (1,000 euros en el caso de las pymes y 700 euros para empresas más grandes que imparten más de 400 horas de formación práctica por año, o 300 euros para quienes ofrecen entre 200 y 400 horas de formación práctica por año). Los pagos directos son una forma efectiva de complementar el esquema de exenciones fiscales, particularmente para las pymes, ya que muchas veces no logran beneficiarse de las exenciones fiscales, por ejemplo debido a que su base gravable con impuestos ya es de por sí muy reducida.

#### 4.6. Hungría

El modelo de incentivos financieros húngaro se basa en subvenciones normativas.<sup>24</sup>

##### Régimen básico

Todas las empresas están obligadas a pagar una contribución para la formación<sup>25</sup> del 1.5% de su nómina salarial para contribuir a un subfondo del Fondo Nacional de Empleo (Nemzeti Foglalkoztatási Alap, NFA) que forma parte del presupuesto nacional. Cada empresa formadora recibe una *subvención normativa*<sup>26</sup> (la cantidad específica varía en función de la profesión y debe reflejar sus costos reales; ese monto es fijado por el Estado con base en el monitoreo de los gastos de formación reales de las empresas). Se aplican las siguientes reglas:

- Si la contribución a la formación es menor a la subvención normativa recibida, la empresa formadora es libre de usar la diferencia como desee.
- Si la contribución a la formación es superior a la subvención normativa recibida, la diferencia se abona (como una forma de penalización) al subfondo de formación (presupuesto del Estado), aumentando así el incentivo a la formación.

Este mecanismo favorece a empresas de formación que tienen relativamente pocos empleados y un número relativamente alto de aprendices (dado que el costo laboral total será relativamente bajo y las subvenciones normativas relativamente altas). Por ello, se ha establecido que las micro y pequeñas empresas solo pueden formar hasta 12 aprendices a un mismo tiempo.

##### Esquema ampliado

Desde principios de 2016, algunas empresas de formación pueden ser elegibles para recibir *financiamiento adicional* (es decir, además de las subvenciones normativas) para:

<sup>23</sup> Las asociaciones de empleadores certificarán a los empleadores del sistema dual. Además, los empleadores están sujetos a controles externos por parte de la Inspección Escolar Estatal en su calidad de responsables de la formación práctica de los estudiantes.

<sup>24</sup> Algunas informaciones generales: <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/hungary-encouraging-apprenticeship-take-initial-vocational-education-and-training>; [http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2015/04/ReferNet\\_Apprentice%20ship\\_EN.pdf](http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2015/04/ReferNet_Apprentice%20ship_EN.pdf); p. 5.

<sup>25</sup> Szakképzési hozzájárulás, SZH.

<sup>26</sup> Básicamente, el Estado considera que el importe de la subvención normativa que se paga equivale a la cantidad de dinero que se gasta realmente en organizar la formación profesional para la profesión en cuestión.



- *Instructores*: Este beneficio sólo se concede a las pymes y está vinculado al número de aprendices (21% de la subvención normativa básica para cada aprendiz).<sup>27</sup>
- *Mantenimiento de talleres*: se concede a todas las empresas formadoras que ofrecen formación a alumnos del 9º grado, siempre que el taller se use de forma exclusiva para fines de formación.
- *Inversiones*: disponible para todas las empresas formadoras con base a la siguiente fórmula: número promedio de aprendices en un año multiplicado por la subvención normativa básica (la subvención normativa básica varía en función del tamaño de la empresa: 38% para microempresas [1-10 empleados], 18% para empresas pequeñas [11-50 empleados] y 9% para empresas con más de 50 empleados).

Básicamente, aplica el mismo procedimiento redistributivo que ya establecía el régimen básico anterior a 2016; pero para el régimen ampliado se considera el total de todas las subvenciones normativas.

### Reducciones de impuestos

Las empresas que ofrecen formación práctica en el marco de la formación profesional podrán *reducir* su *obligación fiscal* aplicando la siguiente fórmula: obligación fiscal = (base gravable – número de aprendices x el 24% del salario mínimo) x tipo de impuesto de la empresa.<sup>28</sup>

#### 4.7. Comparación de los regímenes de subvención presentados

Con excepción de Liechtenstein, los países miembros del DC dVET ofrecen, de una u otra forma, incentivos económicos a las empresas de formación. Todos tienen otro elemento en común: en ninguno de los países los incentivos son lo suficientemente altos como para cubrir la totalidad o la mayor parte de los gastos de formación de las empresas, incluso si han sido diseñados como una subvención básica. Mientras que el propósito central del enfoque desarrollado en Austria es otorgar una subvención básica a las empresas de formación, así como promover objetivos específicos dentro de las empresas (por ejemplo, la formación para grupos meta específicos o mejorar la calidad de las actividades de formación), la mayoría de los mecanismos en Suiza se concentran en fomentar la formación de aprendices a nivel general. En tanto, las actividades en Austria y Alemania son responsabilidad de las organizaciones de empleadores empresariales (como cámaras de comercio) y están financiadas por ellas, en su mayoría por medio de contribuciones generales que las empresas aportan directamente a sus respectivas organizaciones.

Los incentivos financieros en Alemania se dirigen mucho más al lado de la demanda (es decir, los aprendices), mientras que en el lado de la oferta (las empresas) los incentivos se centran en promover alianzas de formación y centros de formación profesional interempresariales adicionales para sectores específicos.

Esquemas de incentivos más recientes como los de Hungría y la República Eslovaca difieren de forma significativa de los de los países miembros del DC dVET. En general, en ambos países se observan subvenciones económicas elevadas (que cubren la mayoría de los gastos de formación de las empresas). El enfoque eslovaco ofrece exenciones fiscales considerables a empresas formadoras (financiadas con el presupuesto nacional y fondos de la Unión Europea), mientras que Hungría ofrece subsidios financieros directos a través de un sistema de fondo de formación complejo (con contribuciones obligatorias de los empleadores). Ambos regímenes intentan ofrecer apoyos adicionales a las pymes.

<sup>27</sup> En general: subvención normativa para una determinada profesión = normativa básica x factor específico de la profesión. Las subvenciones normativas básicas se establecen cada año en la ley presupuestaria, mientras que los factores específicos se establecen en decretos. Por tanto, estos últimos son más fáciles de modificar.

<sup>28</sup> Para empresas que ofrecen prácticas a estudiantes en el marco de un, así llamado, acuerdo cooperativo, el factor de reducción es del 12% (en vez del 24% para aprendices).

## Bibliografía

- Backes-Gellner U. (2014). Benefits of Apprenticeship Training and Future Challenges – Empirical Results and Lessons from Switzerland and Germany. Leading House Working Paper No. 97. University of Zurich. [http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0097\\_lhwpaper.pdf](http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0097_lhwpaper.pdf)
- Bliem W., Schmid K., Petanovitsch A. (2014). Success factors for the Dual VET System. Possibilities for Know-how-transfer. ibw research report No. 177, Vienna. <https://www.ibw.at/bibliothek/id/258/>
- Bliem W., Petanovitsch A., Schmid K. (2016). Dual Vocational Education and Training in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland. Vienna: DC dVET. [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET\\_Dual\\_VET\\_in-AT\\_GE\\_FL\\_CH\\_Comparative\\_Study\\_ENGL\\_FINAL.pdf](https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Dual_VET_in-AT_GE_FL_CH_Comparative_Study_ENGL_FINAL.pdf)
- Dorléans M. (2018). Support to VET Financing. Policy guidance note: Financial incentives for companies. ETF Policy Guide. [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-11/Policy%20guidance%20note\\_Financial%20incentives.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2018-11/Policy%20guidance%20note_Financial%20incentives.pdf)
- Euler D. (2018). Engaging the Business Sector in Vocational Education and Training (VET). Report for DC dVET. [https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET\\_Engaging-the-Business-Sector-in-VET\\_STUDY\\_ENGL\\_FINAL-1.pdf](https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/DC-dVET_Engaging-the-Business-Sector-in-VET_STUDY_ENGL_FINAL-1.pdf)
- Kuczera M. (2017). Incentives for Apprenticeship. OECD Working Papers No. 152. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/55bb556d-en.pdf?expires=1563875281&id=id&accname=guest&checksum=7E246245A47491B2ACB3A2401427D49B>
- Mohrenweiser J., Zwick T., Backes-Gellner U. (2018). Poaching and Firm Sponsored Training. British Journal of Industrial Relation, Vol. 57, issue 1, pp. 143–181. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/bjir.12305>
- Moretti L., Mayerl M., Muehlemann S., Schlögl P., Wolter S. (2017). So Similar and Yet So Different: A Comparative Analysis of a Firm's Cost and Benefits of Apprenticeship Training in Austria and Switzerland. IZA DP No. 11081. <http://ftp.iza.org/dp11081.pdf>
- Muehlemann S., Wolter S., Joho E. (2018). Apprenticeship training in Italy – a cost-effective model for firms? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_cost\\_benefit\\_study\\_Italy.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_cost_benefit_study_Italy.pdf)
- OECD (2018). Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264306486-en>
- Schmid K., Gruber B. (2018). Work-based Learning in B&H. Work-Based Learning and Cooperation between Schools and Companies in Bosnia and Herzegovina. ibw research report No. 194, Vienna. <https://www.ibw.at/bibliothek/id/487/>
- Schoenfeld G., Jansen A., Wenzelmann F., Pfeifer H. (2016). Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld: W. Bertelsmann. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9106>
- Strupler M., Wolter S.C. (2012). Die duale Lehre eine Erfolgsgeschichte – auch für Betriebe. Ergebnisse der dritten Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus der Sicht der Betriebe, Glarus/Chur: Rüegger Verlag.
- Wolter S., Joho E. (2018). Apprenticeship training in England – a cost-effective model for firms? Bertelsmann Stiftung: Gütersloh. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_cost\\_benefit\\_study\\_England.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_cost_benefit_study_England.pdf)

Wolter S., Ryan P. (2011). Apprenticeship. In: E. A. Hanushek, S. Machin and L. Wössmann (Eds.): Handbook of Economics of Education, Volume 3, Elsevier, pp. 521–576.

Wacker K. (2007). Teure neue Lehrstelle. Eine Untersuchung zur Effizienz des Blum-Bonus. Wien: Arbeiterkammer Niederösterreich. Abgerufen von <http://www.panorama.ch/pdf/bba4431b.pdf>

Wenzelmann F. (2012). Ausbildungsmotive und die Zeitaufteilung der Auszubildenden im Betrieb. Journal for Labour Market Research, Vol. 45, issue 2, pp. 125–145.  
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12651-012-0103-0.pdf>

Wolter S., Muehleemann S. (2015). Apprenticeship training in Spain – a cost-effective model for firms? Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_GP\\_cost\\_benefit\\_study\\_EN\\_FI\\_NAL1.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GP_cost_benefit_study_EN_FI_NAL1.pdf)

Wolter S. (2016). Ein Lehrlingswesen braucht keine Subventionen. Neue Züricher Zeitung, 29. Juni 2016.  
<https://www.nzz.ch/wirtschaft/wirtschaftspolitik/themen-und-thesen-der-wirtschaft-ein-gutes-lehrlingswesen-braucht-keine-subventionen-ld.92758>