

FORMACIÓN DUAL
PRÁCTICAS FORMATIVAS REMUNERADAS

Vínculo Funcional 144 de BPS

LEY 19.973

1. ¿Qué es la formación dual?

La formación dual es una modalidad de enseñanza-aprendizaje que incorpora el espacio en la empresa como complementario y potenciador del espacio de aula, reconocida a través del Vínculo Funcional 144¹ - Práctica formativa en empresas con remuneración - Ley 19973

La parte de la experiencia que se desarrolla en la empresa se encuentra regulada a través de la Ley N° 19.973² de Promoción del Empleo como práctica formativa remunerada.

Hay 3 actores principales en el desarrollo de esta modalidad de formación: Entidad de Capacitación, Empresa y Aprendices.

La modalidad tiene como objeto profundizar, desde la perspectiva de aprendizaje permanente, en la mejora de la calidad y pertinencia de la educación técnica- tecnológica y la formación profesional, al incorporar a las empresas al proceso de diseño, formación y evaluación como aliado estratégico, con el objetivo de adecuar la formación profesional a las necesidades del mundo del trabajo y los distintos sectores productivos del país.

Esta adecuación está pensada a través de tres elementos (i) la elaboración conjunta de la propuesta de formación, (ii) la incorporación de modalidades de enseñanza- aprendizaje teórico- prácticas, que alternan la formación entre espacios formativos diferentes como una entidad de capacitación y una empresa, y (iii) seguimiento y evaluación conjunta de los participantes.³

2. ¿Quiénes pueden ser contratados mediante esta modalidad?

Jóvenes de entre 15 y 29 años. Las personas jóvenes que tengan menos de 18 años deberán contar con carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto Nacional del Niño y Adolescente del Uruguay.

Las personas jóvenes no podrán tener parentesco con los titulares de las empresas contratantes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

3. ¿Qué empresas pueden utilizar esta modalidad?

Podrán contratar las empresas privadas aportantes a BPS: Industria y Comercio / Rural, que cumplan con los siguientes requisitos:

- Estar al día con los aportes de la seguridad social: BPS, DGI, MTSS.
- Tener por lo menos un trabajador en su plantilla estable.

¹ BPS (2023). Codificador para contribuyentes (Versión 24): <https://www.bps.gub.uy/bps/file/18989/6/codificador-para-contribuyentes---version-24.pdf> Disponible el 22/11/23

² IMPO. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021> Disponible el 22/11/23

³ INEFOP (2023). Términos de Referencia. Formación dual: [TDR - DUAL Ventana 003.pdf](#) Disponible el 22/11/23.

- No tener despidos o envíos a seguro por desempleo en la misma categoría por la que se va a contratar a través de la formación dual en los últimos 90 días (admite excepciones que deberán solicitarse ante DINA-E-MTSS: asesoramientoempleo@mtss.gub.uy).
- No ser suministradoras de personal (salvo respecto de sus trabajadores no afectados a la prestación temporaria de servicios para terceros)
- Contar con cupo para contratar por la Ley 19.973: La empresa podrá contratar hasta el 20% de su plantilla permanente por la Ley de Promoción del Empleo. Las empresas que contaren con más de cinco trabajadores en su plantilla permanente, pero menos de 10, podrán contratar hasta dos jóvenes. Las empresas que contaren dentro de su plantilla permanente entre uno y cinco trabajadores podrán contratar hasta un joven.
- Contar con Tutor/es cuyo rol es facilitar el aprendizaje de los aprendices en su transcurso educativo en la empresa.

4. ¿Cuáles son los pasos para contratar jóvenes a través de esta modalidad?

Hay dos etapas distintas, ambas previas a la contratación por parte de la empresa:

a. 1era etapa: Aprobación de la currícula

Las entidades de capacitación serán las responsables de la presentación de las propuestas en forma conjunta con empresas, y del diseño curricular en esta modalidad educativa en espacios complementarios (ECA/empresa) que debe ser formulado en conjunto con una empresa.

Para presentar una propuesta de formación dual, las entidades de capacitación deben elaborar una currícula que deberá ser aprobada por INEFOP, acorde a lo establecido en los Términos de Referencia elaborados por el Instituto: [TDR - DUAL Ventana 003.pdf](#)

Por consultas sobre la presentación de la propuesta ante INEFOP contactarse con: fdual@inefop.org.uy

b. 2da etapa: habilitación de la contratación a través del MTSS

Una vez aprobada la currícula por INEFOP, se realiza una gestión online, a través de la Plataforma Vía Trabajo: <https://viatrabajo.mtss.gub.uy/viatrabajoweb/servlet/inicio>

El procedimiento es el siguiente:

- 1) La partes (Institución, empresa y joven) deben registrarse en la Plataforma Vía Trabajo.
- 2) Una vez inscriptas las partes, la institución educativa debe completar el formulario de prácticas formativas, en el que además deberá adjuntarse la currícula de la formación. Esta currícula debe tener claramente identificada la carga horaria total de la formación y la carga horaria de la práctica en la empresa. Una vez analizado el formulario, en un plazo aproximado de entre 3 y 5 días hábiles, recibirá una notificación respecto al mismo indicando si hay observaciones o si el formulario se encuentra correcto.

3) Una vez aprobado el formulario, deberán cargar el acuerdo vinculante (que deberá firmar la empresa y la Institución Educativa) y el o los contratos formativos entre el o los aprendices y la empresa.

4) Finalmente, y si no hay observaciones, se le envía a la empresa y a la Institución Educativa la habilitación con el vínculo funcional con el cual la empresa deberá dar de alta.

Por consultas sobre la gestión de la habilitación ante MTSS contactarse con la División Políticas de Empleo DINAEMTSS: asesoramientoempleo@mtss.gub.uy / Tel: 1928 int. 1911

5 ¿Cuál es la remuneración que las empresas deben pagar a las personas aprendices?

El salario y las condiciones de trabajo se ajustarán a lo dispuesto en las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

6. ¿Cuál es el beneficio que obtienen las empresas formadoras a través de la Ley N° 19.973?

Las empresas podrán recibir un subsidio de hasta el 50% (cincuenta por ciento) del laudo de la categoría que corresponda del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social.

Podrán también recibir un subsidio por el tutor de hasta el 50% del laudo de la categoría que corresponda a las tareas que desempeñe el tutor, por un máximo de sesenta horas mensuales (15 horas por cada aprendiz pudiendo tener hasta 4 aprendices por tutor).

Los subsidios se perciben mediante transferencia bancaria, una vez finalizada la práctica en la empresa.

Para percibir la transferencia, la empresa deberá enviar a finanzas@inefop.org.uy al finalizar las prácticas las copias de las nóminas remitidas a BPS y declaración jurada con las horas mensuales de tutoría.

7. ¿Qué debe hacer la empresa interesada en contratar a través de esta modalidad sino cuenta con una Entidad de capacitación?

Para contratar a través del vínculo 144 de BPS y participar como empresa formadora, si no se encuentra en contacto con una institución educativa o entidad de capacitación, puede contactarse con INEFOP a través del correo electrónico: fdual@inefop.org.uy, y desde allí le contactarán con diferentes entidades de capacitación que podrán presentar su propuesta formativa en conjunto con su empresa.

8. ¿Cómo funciona el beneficio que obtienen las empresas del indicador sectorial / prácticas formativas - sistema de formación dual del Decreto 268/020

1. Definición:

Este indicador se medirá en función de la cantidad de empleados en Prácticas Formativas (con Vínculo Funcional 144 en la Codificación para Contribuyentes del Banco de Previsión Social) respecto al total de empleados de la empresa.

El cronograma de cumplimiento del indicador implica un compromiso en 3 ejercicios. A estos efectos, deberá considerar la cantidad de empleados en Prácticas Formativas, en relación al total de empleados de la empresa, en los 3 ejercicios del cronograma de cumplimiento del indicador.

El año 1 de compromiso del indicador comienza en el ejercicio económico siguiente a la presentación del proyecto o el siguiente al primer ingreso operativo que obtenga la empresa encaso de que este sea superior.

2. Puntaje:

A los efectos de determinar el puntaje correspondiente por este indicador se aplicará la opción que corresponda según el siguiente cuadro:

Tramo de empleados en Prácticas Formativas – Formación dual	Beneficio
$2\% < x \leq 5\%$	3 puntos
$5\% < x \leq 10\%$	5 puntos
$x > 10\%$	10 puntos

3. Ejemplo de cálculo:

En el caso de empleados contratados a través de esta modalidad de formación dual, suponiendo una plantilla de 20 personas que se mantiene durante los 3 ejercicios de compromiso del indicador y que en cada año la empresa contrata 1 empleado en formación dual, el cálculo resultaría de la siguiente manera: $1+1+1=3 / 20+20+20=60$, entonces $3/60 = 5\%$. La empresa quedaría comprendida dentro de la franja del 5%, por lo que generaría 3 puntos no ponderados para la matriz. Estos 3 puntos deben ponderarse por el 25% que corresponde al Indicador Sectorial con lo cual aportaría a la matriz 0,75 puntos ponderados.

Es importante destacar que el cálculo de este indicador no depende del monto de inversión y por tanto aportaría 0,75 puntos ponderados a la matriz en cualquier situación/proyecto.

4. Posibilidad de obtener puntos en indicador generación de empleo:

Las empresas que comprometan el indicador de prácticas formativas podrán además aplicar para el indicador Generación de Empleo, en caso de cumplir con los requisitos de este indicador que se detallan a continuación:

i) Se tomará la cantidad de empleados que figura en la nómina mensual presentada ante el Banco de Previsión Social. A estos efectos se consideran los empleados, excluyendo los dueños, socios y directores (códigos de la nómina de BPS con vínculo funcional 1 a 5, 7, 122 y 131).

ii) Se computará como un empleado aquel que cumpla un régimen de 30 horas semanales para empleados mensuales o 130 horas mensuales para los empleados jornaleros. Solo en los casos que el trabajador realice menos horas de las indicadas, se deberá prorratear por la cantidad de horas efectivamente trabajadas.

iii) Para el cómputo de la situación inicial, los empleados que estuvieran en seguro por desempleo en el período de referencia, se contarán como activos.

iv) En casos de subsidios por maternidad o por enfermedad, se debe considerar el promedio

dehoras computables de los 6 meses anteriores al subsidio o del período trabajado si es menor a 6 meses.

5. Consultas a COMAP:

A los efectos de la realización de consultas sobre casos particulares o situaciones específicas actualmente la COMAP está atendiendo únicamente por la vía de correo electrónico a consultas.comap@mef.gub.uy y las respuestas generalmente las realizan en las próximas 24 a 48 horas.