

2.1 Marco regulador – Sistema austriaco



habitable

Alliance of Centres of Excellence in
Vocational Training for Sustainable Habitat



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

No de proyecto: 101104680-HABITABLE-ERASMUS-EDU-2022-PEX-COVE

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Habitable

Alianza de Centros de Excelencia en Formación Profesional para un Hábitat Sostenible

<https://habitable-cove.eu/>

2.1 Marco regulador – Sistema austriaco

Desarrollado por:

	Clúster de Hábitat Eficiente AEICE – España
	Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León (España)
	Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación SL INFODEF – España
	Fundación Instituto de la Construcción de Castilla y León ICCL – España
	Fundación Centro de Servicios y Promoción Forestal y de su Industria de Castilla y León CESEFOR – España
	Fundación Laboral de la Construcción (España)
	Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia CETEM – España
	Associação Plataforma para a Construção Sustentável CLUSTER HABITAT – Portugal
	Centro Tecnológico da Cerâmica e do Vidro – Portugal
	Universidade de Aveiro (Portugal)
	Holzcluster Steiermark Gmbh – Austria
	Fachhochschule Salzburg Gmbh – Austria
	Grupo Viooikonomias Kai Perivallontos Dytikis Makedonias – Grecia
	Dimitra Ekpaideitiki Simvilitiki AE – Grecia
	Panepistimio Thessalias – Grecia
	Centro de Excelencia de las Instituciones Públicas en Energía y Electrónica (Moldavia)
	Escuela de construcción «Construct2» (Georgia)

Índice

2.1 Marco reglamentario – Respuestas a preguntas basadas en el sistema austriaco	4
Introducción.....	4
Disponibilidad de una base jurídica	4
Funciones y responsabilidades	7
Requisitos para la formación de aprendices	9
Financiación	14
Regulaciones generales adicionales	16
Formación continua	23
Apéndice.....	26
Leyes	26
Fuentes adicionales.....	27

2.1 Marco reglamentario – Respuestas a preguntas basadas en el sistema austriaco

Introducción

La sección 2.1 del programa de formación de aprendices de calidad describe los marcos jurídicos que constituyen la base de la formación de aprendices.

Dado que la situación jurídica varía de un país a otro, es esencial que los usuarios del programa se familiaricen con su propia legislación nacional. Para facilitar esto, se ha elaborado un conjunto de preguntas para ayudar a los usuarios a conocer la situación legal, cubriendo los factores más importantes.

Este conjunto de preguntas se responde en el presente documento sobre la base de la situación jurídica austriaca, que puede servir de modelo para responder a estas preguntas y ofrece a las empresas de países en los que el marco jurídico es insuficiente un modelo para establecer un programa de formación de aprendices de alta calidad.

Para permitir un análisis más detallado del marco jurídico austriaco cuando sea necesario, por ejemplo, si se desea establecer estructuras y estándares similares, las fuentes y la legislación pertinentes se enumeran al final del documento.

Disponibilidad de una base jurídica

- ¿Existe una base jurídica estable para la formación de aprendices?

Sí

- En caso afirmativo, ¿qué leyes o reglamentos se aplican a la formación de aprendices?

La ley que define la formación de aprendices para empresas en Austria es la Ley federal sobre la formación profesional de los aprendices (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969). La Ley de organización escolar (Schulorganisationsgesetz - SchOG, 1962) se aplica a la parte escolar del aprendizaje (escuela profesional).

- ¿Existe una definición oficial de aprendizaje y aprendices?

Aprendiz: sí

Aprendizaje: no

- En caso afirmativo, ¿qué son?

Los aprendices son personas que, sobre la base de un contrato de aprendizaje, reciben formación especializada para aprender una profesión de aprendizaje incluida en la lista oficial de ocupaciones de aprendizaje, impartida por un formador autorizado, y trabajan en el marco de dicha formación. (Ley Federal sobre la Formación Profesional de Aprendices - Berufsausbildungsgesetz [BAG], 1969).

La OIT define el aprendizaje como sigue:

La formación de aprendices de calidad es una forma única de educación y formación profesional técnica, que combina la formación en el puesto de trabajo y el aprendizaje fuera del puesto de trabajo, lo que permite a los alumnos de todos los ámbitos de la vida adquirir los conocimientos, las habilidades y las competencias necesarios para llevar a cabo una ocupación específica. Están regulados y financiados por leyes y convenios colectivos y decisiones políticas derivadas del diálogo social y requieren un contrato escrito que detalle las funciones y responsabilidades respectivas del aprendiz y del empleador; también proporcionan al aprendiz una remuneración y una cobertura de protección social estándar. Tras un período de formación claramente definido y estructurado y la finalización con éxito de una evaluación formal, los aprendices obtienen una cualificación reconocida. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

- ¿Se define el estado del alumno?

Sí

- En caso afirmativo, ¿cuál es su situación?

En Austria, los aprendices se clasifican legalmente como empleados, que están en una relación de formación. Esto va acompañado de muchos otros factores como seguros, impuestos, etc. que están regulados para los empleados.

- ¿Está regulada la protección social de los aprendices?

Sí

- En caso afirmativo, ¿qué leyes se aplican aquí?

La Ley de empleo de niños y jóvenes (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz, KJBG, 1987) regula el empleo de niños y adolescentes.

La Ley federal sobre la formación profesional de los aprendices (Berufsausbildungsgesetz, 1969) regula la formación profesional, específicamente la parte del aprendizaje basada en el lugar de trabajo.

La Ley general del seguro social (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, 1955) cubre la seguridad social, incluidos los seguros de salud, accidentes y pensiones.

La Ley de salud y seguridad en el trabajo (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – AschG, 1994) regula la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores.

- ¿Existen leyes para la protección de menores?

Sí

- En caso afirmativo, ¿cuáles son?

La Ley de empleo de niños y jóvenes (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz – KJBG, 1987) regula el empleo de niños y adolescentes.

Abarca, entre otras cosas:

- Definición de niños, niñas y adolescentes
- Reglamentos de protección: pausas de descanso, disposiciones especiales, prohibiciones
- Obligación de informar

- ¿Está asegurado el aprendiz? ¿Qué cobertura de seguro tiene el aprendiz?

Sí.

La Ley general de seguridad social (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz — ASVG, 1955) regula la seguridad social para las personas empleadas en Austria, los trabajadores por cuenta propia y el seguro de enfermedad para los pensionistas. De acuerdo con esta ley, los aprendices se consideran totalmente asegurados como otros empleados.

Funciones y responsabilidades

- ¿Cuál es el papel de las cámaras, los empleadores, los representantes de los trabajadores y los consejos en la configuración de los contenidos de la formación de aprendices?

A nivel federal en Austria, el Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo (BMWET) es responsable de la parte empresarial del programa de aprendizaje y el Ministerio Federal de Educación (BMB) de la parte escolar.

La Cámara Federal de Economía de Austria, que representa a los empleadores, y la Cámara Federal del Trabajo, que representa a los empleados, son miembros del Consejo Consultivo Federal de Formación Profesional. Esta junta presenta propuestas al Ministerio Federal de Asuntos Económicos, Energía y Turismo (BMWET) sobre la introducción o modernización de las ocupaciones de aprendizaje. Esto se hace por medio de informes de expertos. La junta asesora también existe a nivel provincial. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023)

- ¿Cuál es el papel de las cámaras, los empleadores, los representantes de los trabajadores y los consejos en la aplicación de un sistema de aprendizaje?

A nivel federal en Austria, el Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo (BMWET) es responsable de la parte empresarial del programa de aprendizaje y el Ministerio Federal de Educación (BMB) de la parte escolar.

A nivel estatal, las oficinas de aprendizaje son el primer punto de contacto para la formación profesional. Están ubicados en las cámaras económicas de las provincias federales y operan bajo la autoridad delegada del BMWET.

Sus principales tareas son:

- Comprobación de la idoneidad de una empresa como organización de aprendizaje (junto con la Cámara de Trabajo)

- Mantenimiento de registros para cada contrato de aprendizaje
- Ser el punto de contacto para todas las preguntas de empresas de formación y aprendices
- Administración de subvenciones para empresas de formación
- Administración de los exámenes finales de aprendizaje

Los estados federales son responsables de establecer y equipar escuelas vocacionales.

También financian el 50% de los salarios del personal docente de las escuelas de formación profesional.

Los gobernadores provinciales deciden sobre los recursos en materia de formación profesional, por ejemplo, contra la retirada de la autorización de formación. La Oficina del Gobierno Provincial es la autoridad de formación profesional de segunda instancia.

Los inspectores escolares provinciales son responsables de inspeccionar las escuelas y salvaguardar los programas que entran dentro de su ámbito de responsabilidad, así como de aplicar los planes de estudios marco federales en forma de planes de estudios provinciales. Las empresas de formación y las escuelas de formación profesional son responsables de la formación (más información sobre sus responsabilidades en la siguiente pregunta). (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023)

- ¿Cuál es el papel del empleador, el proveedor de FP (Formación Profesional) y el aprendiz en el aprendizaje?

El empleador es responsable de la capacitación en el trabajo, y la escuela vocacional es responsable de la capacitación fuera del trabajo. El empleador debe contratar al aprendiz como empleado/aprendiz y celebrar un contrato con él. El empleador debe inscribir al aprendiz en el Fondo Austríaco del Seguro de Enfermedad antes del inicio del aprendizaje, en la escuela profesional a más tardar dos semanas después del inicio y en la oficina de aprendizaje a más tardar tres semanas después del inicio. (BAG, 1969)

El centro de Formación Profesional tiene la tarea de proporcionar a los aprendices conocimientos teóricos básicos en las áreas temáticas pertinentes a través de la instrucción a tiempo parcial, promoviendo y complementando su formación en la empresa y ampliando su educación general. Además, el centro de FP debe apoyar a los estudiantes interesados en prepararse para el examen de finalización de estudios de formación profesional. (SchOG, 1962)

Los aprendices deben esforzarse por aprender el oficio elegido y asistir regularmente al centro de formación profesional (la asistencia al centro formación profesional es obligatoria). Deben mantener la confidencialidad de los secretos comerciales y comerciales y notificar inmediatamente a su supervisor de formación en caso de enfermedad u otras circunstancias que les impidan asistir. (BAG, 1969)

Requisitos para la formación de aprendices

- ¿Cuáles son los requisitos legales para que las empresas de formación puedan formar aprendices?

Elegibilidad legal:

La empresa debe estar autorizada para llevar a cabo actividades en las que el aprendiz deba formarse de conformidad con la normativa comercial. Pueden ser empresas comerciales, pero también profesionales de profesiones liberales como arquitectos, ingenieros civiles, asociaciones, organismos administrativos y otras entidades jurídicas.

Elegibilidad de la empresa:

La empresa debe estar constituida y gestionada de tal manera que se puedan enseñar todos los conocimientos y competencias contenidos en el perfil profesional. Si esto no es posible, los aprendices pueden ser formados como parte de una red de formación.

Una empresa puede llevar a cabo la formación de aprendices en cooperación con otra empresa adecuada o con la ayuda de cursos. Este es el caso si las habilidades y conocimientos requeridos se pueden enseñar en su mayor parte, pero no en toda su extensión. Siempre que la formación completa del aprendiz esté garantizada por la medida de la red de formación complementaria.

¿Qué información se requiere?

La notificación de evaluación deberá indicar los puestos de formación profesional pertinentes y el año de aprendizaje en el que tiene lugar la formación complementaria.

En el contrato de aprendizaje deben definirse los detalles de las medidas específicas de formación complementaria (cursos, formación adicional en una empresa asociada).

El tamaño de la empresa no es decisivo; una empresa unipersonal también puede formar aprendices, siempre que se garantice una formación de aprendices adecuada.

Formador

Debe haber al menos una persona adecuada para la formación de aprendices. Puede ser la persona autorizada para formar aprendices o un empleado seleccionado por ellos. Esta persona, por supuesto, debe tener las habilidades necesarias.

Las personas autorizadas para formar aprendices son:

- Personas físicas
- Entidades jurídicas (por ejemplo, cooperativas, sociedades anónimas como GmbH – Limited Liability Company, AG – Public Limited Company)
- Asociaciones (por ejemplo, OG – Asociación General, KG – Sociedad Limitada)
- Formas mixtas (por ejemplo, GmbH & Co KG)
- Empresas de formación mencionadas en la Ley federal sobre la formación profesional de los aprendices (Berufsausbildungsgesetz BAG, 1969), por ejemplo, autoridades regionales, instituciones de seguridad social, profesionales de profesiones liberales, asociaciones y otras entidades jurídicas (asociaciones, fundaciones, fondos)

Si los instructores autorizados no asumen ellos mismos la formación del aprendiz, se encomienda esta tarea a un formador. Los instructores autorizados están obligados a nombrar formadores en las siguientes condiciones:

Si los instructores autorizados son personas jurídicas, sociedades colectivas, formas mixtas o sociedades comanditarias (todo excepto personas físicas)

Si los instructores autorizados, como personas físicas, deben nombrar un consejo de administración para ejercer el oficio y no pueden demostrar ellos mismos los conocimientos especializados para la formación de aprendices.

Si el tamaño o la naturaleza de la empresa no permiten la formación especializada en la profesión de aprendizaje correspondiente bajo la supervisión exclusiva del formador autorizado (por ejemplo, en el caso de empresas con varias sucursales)

Si la persona interesada es una persona autorizada para continuar el negocio en el sentido del artículo 41 de la Ley de Regulación Comercial (Gewerbeordnung - GewO, 1994,

continuación de una empresa después del fallecimiento del empresario, por ejemplo, por los hijos)

Ausencia de prohibición por parte de la autoridad administrativa de distrito:

La autoridad administrativa del distrito (Bezirksverwaltungsbehörde) también puede prohibir a los instructores autorizados la formación de aprendices. Esto puede aplicarse por un período de tiempo limitado o ilimitado.

Las razones para esto pueden ser:

- Condenas penales
- Incumplimiento grave del deber hacia el aprendiz
- La formación de aprendices ya no está garantizada (por ejemplo, debido a un cambio en el establecimiento o un cambio de gestión)

- ¿Cuáles son los requisitos para los formadores en la empresa?

Para poder formar aprendices, se debe aprobar un examen de formador o asistir a un curso de formador con un examen final (mínimo 40 horas). El contenido del examen está regulado en el Reglamento sobre el examen de formadores (Ausbilderprüfungsordnung – AusbPO, 1995). El contenido del curso de formación, que se considera equivalente, también se basa en estas normas.

- ¿Qué equipamiento se requiere para la formación?

No existe una definición precisa del equipamiento mínimo requerido, con el fin de garantizar que las empresas más pequeñas también puedan ofrecer programas de aprendizaje. Sin embargo, la empresa debe estar organizada y gestionada de manera que el aprendiz pueda adquirir todos los conocimientos y competencias incluidos en la descripción de la ocupación. Si esto no es posible dentro de la propia empresa, existe la opción de formar a los aprendices mediante una red de formación.

Se puede encontrar una lista específica del equipamiento requerido para carpintería en el documento "3.6 Preparing Location - Checklist Equipment for Apprenticeships"

- ¿Es necesario que las empresas desarrollen un plan de formación?

No existe una regulación legal explícita sobre la elaboración de un plan de formación. Sin embargo, se establece que la planificación de la formación constituye una parte integral del examen y del curso de capacitación para formadores. Además, el Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo proporciona directrices de formación para cada programa de aprendizaje, que las empresas pueden utilizar como guía.

Carpintería:

<https://www.qualitaet-lehre.at/wp-content/uploads/Zimmerei.pdf>

Tecnología de carpintería:

<https://www.qualitaet-lehre.at/wp-content/uploads/Zimmereitechnik.pdf>

- ¿Cuáles son los requisitos legales para que el proveedor de Formación Profesional pueda ofrecer formación a los aprendices?

En Austria, los Estados federales son responsables de establecer y equipar escuelas profesionales (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023). La base jurídica para ello es, al menos para determinadas partes de la formación, la Ley de Organización Escolar (Schulorganisationsgesetz - SchOG, 1962).

- ¿Cuáles son los requisitos para los profesores?

Los docentes de las escuelas de formación profesional deben completar un programa de formación docente en una institución de formación del profesorado. Hay tres áreas temáticas posibles:

- Educación general y asignaturas empresariales
- Temas teóricos
- Temas prácticos

Además de impartir docencia, los profesores de las escuelas de formación profesional cursan el grado universitario en "Formación Profesional Dual y Tecnología y Oficios". Se trata de un programa de estudios a tiempo parcial.

Todos los docentes, con excepción de los profesores de educación general, deben contar con varios años de experiencia profesional relevante en el sector empresarial antes de incorporarse a la profesión docente.

Además, existe un programa de máster de 60 créditos ECTS, de carácter opcional, dirigido a los profesores de escuelas de formación profesional, a los docentes de enseñanza práctica relacionada con la especialidad y a los docentes de enseñanza teórica relacionada con la especialidad que posean una titulación superior pertinente.

- ¿Qué equipamiento se requiere para la formación?

No existen normas explícitas sobre el equipamiento que deben tener las escuelas de formación profesional. Sin embargo, puede asumirse que, al igual que en las empresas, es necesario disponer de todos los recursos y equipos requeridos para cubrir los contenidos establecidos en el plan de estudios.

Puede encontrarse una lista específica del equipamiento requerido para carpintería en el documento "3.6 Preparing Location - Checklist Equipment for Apprenticeships".

Financiación

- ¿Está regulado por ley el pago del aprendiz?

Sí

- ¿Existen convenios colectivos?

Sí

- ¿Qué tan alto es el salario del aprendiz en 1er, 2do, 3er, 4to año?

El salario de los aprendices suele estipularse en los convenios colectivos de trabajo. Si no hay convenio colectivo, el salario del aprendiz debe acordarse individualmente en el contrato de aprendizaje.

Los ingresos del aprendiz aumentan con cada año de formación y, en el último año del aprendizaje, alcanzan de media alrededor del 80 % del salario correspondiente a un trabajador cualificado. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023)

Los ingresos de los aprendices de carpintería (3 años) y tecnología de carpintería (4 años) se calculan de acuerdo con el convenio colectivo de los oficios de maestros de la construcción de madera y desde el 1 de mayo de 2025 son los siguientes:

- Primer año de aprendizaje: 1.010 euros
- Segundo año de aprendizaje: 1.350 euros
- 3er año de aprendizaje: 1 910 EUR
- 4o año de aprendizaje: 2.540 €

Los aprendices que ya han alcanzado la edad de 18 años reciben 1.910 euros en cada uno de los tres primeros años. (Centro Público de Empleo de Austria - AMS, 2025)

- ¿Están los impuestos regulados por la ley?

Sí

- ¿Cómo se gravan los salarios de los aprendices?

Las personas que realizan formación profesional de conformidad con los artículos 8b o 8c son consideradas aprendices a efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta (Einkommensteuergesetz – EstG, 1988).

Los aprendices están sujetos a la misma tributación salarial que otros empleados, pero tienen derecho a una serie de beneficios fiscales. Debido a que su remuneración suele ser más baja, no pagan impuesto sobre la renta del trabajo o este es muy reducido. La cotización al seguro de salud para los aprendices es del 3,35 %, frente al 7,65 % aplicable con carácter general, siendo abonada a partes iguales por el aprendiz y la empresa. Asimismo, la cotización al seguro de desempleo es del 2,3 %, frente al 5,9 % habitual. (Cámara Económica Federal de Austria - WKO, 2024b).

- ¿Hay diferencias con los empleados normales?

Además de las exenciones fiscales ya mencionadas (seguro de salud: 3,35 % en lugar del 7,65 %, seguro de desempleo: 2,3% en lugar del 5,9%), las siguientes contribuciones no tienen que pagarse para los aprendices según la Cámara Económica de Austria - WKO (2024b):

- Contribución al seguro de accidentes
- Contribución al subsidio de vivienda
- Tasa de la Cámara de Trabajo (Arbeiterkammer)
- Contribución de compensación por mal tiempo
- Contribución al trabajo nocturno
- Recargo del seguro de indemnización por insolvencia

- ¿Quién cubre los costos de salario y educación?

En Austria, las empresas cubren los costes de la formación en la empresa, mientras que las escuelas de formación profesional se financian con fondos públicos.

- ¿Cuáles son las fuentes de financiación para el componente fuera del puesto de trabajo?

La formación fuera del puesto de trabajo (escuela profesional) es financiada por el sector público. (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, 2023) Las instalaciones y el personal docente de las escuelas profesionales son financiados por los estados federales (50%) y el Ministerio Federal de Educación, Artes y Cultura (50%)

- ¿Cuáles son las fuentes de financiación del componente en el puesto de trabajo?

La empresa de formación asume los costes de la formación en la empresa. La mayor parte de esto es el pago del aprendiz (salario).

- ¿Existen incentivos financieros para las empresas?

En Austria, entre otras cosas, se reembolsan a las empresas de formación los gastos de internado de los aprendices, se ofrece formación gratuita como parte del programa «Lehre statt Leere» («Aprendizaje en lugar de vacío»), los costes de la enseñanza correctiva se subvencionan hasta el 100 % y existen subvenciones relacionadas con el rendimiento para las empresas en caso de buen éxito (200 EUR) y muy buen éxito (250 EUR) para la empresa (Cámara Económica Austriaca - WKÖ, 2024a).

Regulaciones generales adicionales

- ¿Existen límites de edad mínimos y máximos para los aprendices?

Mínimo: Sí

Máximo: No

- En caso afirmativo, ¿qué es?

Los futuros aprendices deben haber completado 9 años de escolaridad obligatoria para poder iniciar un aprendizaje en Austria. Teóricamente, sería posible iniciar un aprendizaje a la edad de 14 años, pero debido a los 9 años de escolaridad obligatoria, la edad mínima habitual es de 15 años.

No hay edad máxima.

- ¿Cuánto dura normalmente un aprendizaje (en el sector aplicable)?

La duración del aprendizaje se especifica en el reglamento de formación y es de entre dos y cuatro años, dependiendo de la ocupación de aprendizaje.

- ¿Cuál es la duración mínima y máxima?

Dependiendo de la ocupación, la duración es fija y puede reducirse en un máximo de un año o ampliarse en un año (en casos excepcionales, dos años).

- ¿Cuándo se permite acortar o ampliar la duración?

El período de aprendizaje es más corto (un año menos en el caso de los períodos de aprendizaje de una duración mínima de tres años) si se cumple una de las condiciones siguientes: (Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo, 2025a)

- Si ya se ha completado un período de aprendizaje en la misma ocupación de aprendizaje o en una profesión relacionada con ella.
- Si el aprendiz ya ha aprendido un aprendizaje que dura al menos tres años o ha completado una escuela como AHS, BMS, BHS.
- Si el aprendiz ya ha completado períodos de formación en el extranjero.

Las personas que se espera que tomen más tiempo, pero que generalmente son capaces de completar el aprendizaje, pueden ampliar su aprendizaje en un año, en casos excepcionales hasta en dos años. (Sala Económica de Austria - WKO, 2023)

- ¿Cuántas horas al día/semana pueden trabajar los aprendices?

En principio, los aprendices trabajan 40 horas a la semana u 8 horas al día.

Si es necesario por razones de salud o cuidado de los niños, las horas de trabajo pueden reducirse hasta en un 50 % y el período de aprendizaje puede ampliarse hasta en dos años.

Dependiendo de la edad y la ocupación, también es posible trabajar más de estas 40 horas por semana u 8 horas por día (a corto plazo). Se aplican normas más estrictas a los aprendices que aún no son mayores de edad en virtud de la Ley de Empleo de Niños y Jóvenes (Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz – KJBG, 1987), mientras que los

aprendices adultos están sujetos a la Ley de Horas de Trabajo (Arbeitszeitgesetz – AZG, 1969)

- ¿Se les permite trabajar horas extras, si es así, cuánto?

Los aprendices menores de 16 años no pueden trabajar horas extras. (Horas de trabajo que exceden las 40 horas permitidas por semana) Los aprendices que tienen entre 16 y 17 años pueden trabajar horas extras en casos excepcionales, pero esto debe pagarse a una tarifa adicional del 50%. Para los aprendices que han alcanzado la edad de 18 años, se aplica la Ley de horas de trabajo (Arbeitszeitgesetz - AZG, 1969), que estipula que los límites máximos para las horas de trabajo diarias son 12 horas, y para las horas de trabajo semanales 60 horas (con excepciones para ciertos grupos ocupacionales).

- ¿Hay períodos de descanso que deban observarse?

Los períodos de descanso son entre las 20:00 y las 06:00, los aprendices en la industria de la restauración pueden trabajar hasta las 23:00, los aprendices de panadería a partir de las 04:00, de lo contrario los aprendices pueden no trabajar durante este tiempo. Lo mismo se aplica a los domingos y días festivos.

Después de 4,5 horas, los aprendices tienen derecho a al menos media hora de descanso, que debe concederse después de 6 horas a más tardar. Debe haber al menos 12 horas entre días hábiles. Los aprendices también tienen derecho a dos días libres consecutivos por semana, uno de los cuales debe ser un domingo. Puede haber excepciones dependiendo del comercio.

- ¿Cómo se regulan las vacaciones por ley?

Al igual que los empleados normales, los aprendices tienen 5 semanas libres, es decir, 25 días laborables para una semana de 5 días y 30 días laborables para una semana de 6 días. Los días de vacaciones no utilizados deben pagarse al final del aprendizaje. (Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo, 2025b; Ley de empleo de niños y jóvenes, 1987)

- ¿Qué trabajo pueden/no pueden realizar los aprendices?

En este ámbito son de aplicación la Ley sobre el Empleo de Niños y Jóvenes (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz - KJBG, 1987), así como el Reglamento sobre

Prohibiciones y Restricciones Laborales para Jóvenes (Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche - KJBG-VO, 1998).

Está prohibido emplear a jóvenes en determinados tipos de establecimientos, como sex shops, oficinas de apuestas, salas de juego y otros negocios similares.

Cuando se trabaja con sustancias peligrosas, es importante tener en cuenta que los menores no pueden usar determinados materiales. En los casos en que se les permita trabajar con sustancias peligrosas, deberán recibir formación específica sobre los riesgos asociados y las medidas para prevenirlos. Asimismo, los menores no podrán realizar tareas que, según la experiencia de la medicina del trabajo, supongan un riesgo para su salud o seguridad.

Entre estas tareas se incluyen:

- Trabajos en los que intervienen sustancias nocivas (toxicidad aguda, carcinogenicidad, peligro por aspiración)
- Trabajos con recipientes que contengan sustancias peligrosas o explosivas
- Trabajos con sustancias asfixiantes
- Trabajos con agentes biológicos de los grupos de riesgo 3 o 4
- Trabajos con sustancias inflamables o susceptibles de provocar incendios

Además de las sustancias peligrosas, también existen restricciones para los trabajos que impliquen exposición a ruido y vibraciones, así como a:

- Campos electromagnéticos
- Sistemas láser y equipos de iluminación con riesgos comparables
- Radiación ionizante
- Esfuerzos físicos o mentales que excedan las capacidades del joven

Especialmente relevante para el aprendizaje de carpintería (tecnología) es la normativa relativa al trabajo con maquinaria peligrosa.

Establece que el funcionamiento de máquinas con herramientas móviles o piezas de trabajo que presentan riesgos tales como trituración, corte, apuñalamiento, captura o extracción está prohibido si estos peligros no pueden eliminarse mediante medidas de seguridad.

Esto incluye, por ejemplo:

- Sierras con alimentación manual

- Cepilladoras
- Fresadoras con alimentación manual
- Máquinas de corte manual y amoladoras angulares
- Lijadoras de banda

Este tipo de equipos solo puede utilizarse transcurridos 18 meses desde el inicio del aprendizaje, siempre que el joven haya recibido la formación correspondiente en materia de seguridad.

Otras actividades reguladas:

- El trabajo en sitios de construcción y montaje sin protección contra caídas solo se permite después de 12 meses de formación.
 - El montaje o desmontaje de andamios (excepto los andamios de caballete simple) está restringido.
 - El trabajo en andamios de hasta 4 metros de altura está permitido desde el inicio de la formación; por encima de esa altura, solo puede realizarse tras 12 meses de formación.
 - Están prohibidos los trabajos de demolición que impliquen riesgo de derrumbe o caída de materiales.
- ¿Existen diferencias legalmente reguladas entre la formación en el puesto de trabajo y la formación fuera del puesto de trabajo?

Sí, la formación en el puesto de trabajo se regula por separado de la formación en la escuela profesional. La ley que define la formación de aprendices para empresas (en el puesto de trabajo) en Austria es la Ley federal sobre la formación profesional de aprendices (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969). La Ley de organización escolar (Schulorganisationsgesetz - SchOG, 1962) se aplica a la parte escolar del aprendizaje (fuera del puesto de trabajo).

- ¿Cuál es la duración/parte mínima y máxima del componente en el trabajo y fuera del trabajo?

En Austria, los aprendices pasan alrededor del 80% de su tiempo en la empresa y el 20% en el centro de formación profesional. Aparentemente, no hay un porcentaje mínimo o máximo legalmente estipulado. Sin embargo, la proporción de tiempo pasado en la escuela profesional está determinada indirectamente por el número de horas en el plan de estudios.

- ¿Es obligatorio alternar la formación entre la escuela y la empresa?

No existe un requisito legal específico para alternar entre la escuela y el trabajo, pero el sistema ofrece tres opciones, todas las cuales estipulan que los estudiantes deben alternar al menos una vez al año.

- En caso afirmativo, ¿en qué forma debe producirse la alteración?

Según el Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo (2025c), existen tres modalidades de organización de la escuela de formación profesional:

- Formación durante todo el año: asistencia a la escuela al menos una vez por semana en un día fijo.
- Cursos en bloque: asistencia durante un período continuo de al menos 10 semanas consecutivas.
- Formación estacional: impartida en bloques durante una época específica del año.

- ¿Existen sanciones para las empresas que no imparten formación en el lugar de trabajo?

Sobre la base de la Ley federal sobre la formación profesional de los aprendices (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969):

Cualquier persona que incumpla las obligaciones de formación de aprendices comete una infracción administrativa y puede ser multada por la autoridad administrativa de distrito entre 145 y 1.090€.

En casos de infracciones reiteradas, la multa aumenta a entre 327 y 2.180€.

Afirmar falsamente que está autorizado para formar aprendices y posteriormente ofrecer formación de aprendiz puede dar lugar a una multa de hasta 3.270€.

En determinadas condiciones, la autorización para formar aprendices puede revocarse temporal o permanentemente.

- ¿Cómo termina el aprendizaje?

Sobre la base de la Ley federal sobre la formación profesional de los aprendices (Berufsausbildungsgesetz – BAG, 1969):

La relación de aprendizaje generalmente termina al final del período de aprendizaje o después de aprobar el examen final de aprendizaje.

- ¿Existe una base jurídica para la terminación prematura del aprendizaje?

Durante los tres primeros meses, el aprendizaje puede ser cancelado por la empresa o el aprendiz sin dar razones.

El aprendizaje también puede cancelarse de mutuo acuerdo en cualquier momento.

Las cancelaciones de la relación de aprendizaje deben hacerse por escrito; en el caso de los aprendices menores de edad, el representante legal deberá firmar.

La cancelación unilateral solo es posible bajo ciertas condiciones:

Razones para el aprendiz: (ejemplos, no exhaustivos)

- El aprendizaje no puede continuar sin perjudicar al aprendiz
- Descuido grave de las obligaciones (incitación a comportamientos ilícitos, abusos, insultos, etc.)
- La empresa de formación no cumple las obligaciones que le incumben en virtud de la legislación federal o del contrato de aprendizaje.
- La empresa de formación se traslada a otro municipio y viajar a la nueva ubicación no es razonable para el aprendiz.

Razones para la empresa de formación: (ejemplos, no exhaustivos)

- Delito penal cometido por el aprendiz (por ejemplo, robo)
- Insulto, agresión física
- Incumplimiento de obligaciones en virtud de la legislación federal o del contrato de aprendizaje
- Traición de los secretos de la empresa
- Salida no autorizada del lugar de aprendizaje

También es posible poner fin a la relación de aprendizaje al final del primer o segundo año (unilateralmente), siempre que el aprendizaje dure al menos tres años y se cumplan los plazos. En el caso de una terminación extraordinaria del aprendizaje por parte de la empresa de formación, la empresa debe organizar un proceso de mediación. El propósito de la mediación es presentar la situación de una manera que sea comprensible para todas las partes involucradas y discutir si,

y bajo qué condiciones, el aprendizaje puede continuar. El empleador correrá con los costes del proceso de mediación. El aprendiz puede negarse a participar en el proceso de mediación por escrito; en tal caso, no deberá llevarse a cabo ningún proceso de mediación. (Berufsausbildungsgesetz - BAG, 1969)

- ¿Existen disposiciones legales que regulen el empleo después de completar un aprendizaje?

Tras la finalización satisfactoria del aprendizaje, la empresa debe emplear al aprendiz formado durante, al menos, tres meses adicionales, siempre que este así lo desee. En algunas profesiones, este período puede extenderse hasta seis meses. La relación laboral puede establecerse mediante un contrato de duración determinada o indefinida. Una vez transcurrido este período obligatorio, ambas partes son libres de decidir si desean mantener o no la relación laboral. (Berufsausbildungsgesetz - BAG, 1969).

Formación continua

- ¿Existe un examen final?

Sí, aunque la realización del examen es voluntaria.

- En caso afirmativo, ¿cómo se regula y se lleva a cabo?

Para cada profesión de aprendizaje existe una disposición publicada en el Boletín Oficial Federal (Federal Law Gazette) que establece tanto el contenido de la formación como el procedimiento para el examen final de aprendizaje.

El aprendiz debe presentar una solicitud para realizar el examen. La empresa asume los costes correspondientes y concede al aprendiz tiempo libre para su realización. El examen se divide en una parte teórica y una parte práctica.

Examen de carpintería: La parte teórica incluye las siguientes materias: Conocimientos técnicos, Matemáticas aplicadas, y Dibujo técnico. Cada una de estas pruebas está diseñada para completarse en 60 minutos, con un tiempo máximo de 80 minutos por prueba. La parte práctica consiste en la construcción de una estructura de madera, para la que se dispone de 6 horas, con un máximo

de 7 horas. Además de la calidad técnica de la construcción, también se evalúan aspectos relacionados con la planificación, la seguridad y la protección de la salud. Posteriormente tiene lugar una entrevista técnica de 20 minutos (máximo 30 minutos), en la que el aprendiz debe demostrar sus conocimientos prácticos, por ejemplo, presentando problemas técnicos, posibles soluciones y procedimientos de ejecución.

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2015_II_129/BGBLA_2015_II_129.pdf

- ¿Qué tipo de cualificación se obtiene a través del aprendizaje?

Tras superar satisfactoriamente los exámenes, los aprendices obtienen una formación profesional completa y adquieren la condición de profesionales cualificados en su especialidad.

- ¿Está clasificado en el MNC (Marco Nacional de Cualificaciones)?

Después de aprobar con éxito el examen, la calificación se clasifica como:

- NQF Nivel IV (Marco Nacional de Cualificaciones)
 - CINE Nivel 3 (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación)

- ¿El aprendizaje proporciona acceso directo a la educación superior?

No, un aprendizaje estándar por sí solo no es suficiente para asistir a la universidad.

- En caso negativo, ¿qué se necesita para acceder a la educación superior?

La formación mediante aprendizaje y la superación del examen final de aprendizaje no otorgan, por sí solas, acceso a la universidad.

No obstante, existe la posibilidad de obtener la Matura (título de acceso a la educación superior) a través del programa "Lehre mit Matura" (*Aprendizaje con Matura*). Una vez superado con éxito este examen, los aprendices pueden acceder a universidades y otras instituciones de educación superior.

Como alternativa, también existe la posibilidad de realizar un examen de acceso a la universidad (*Studienberechtigungsprüfung*). Este examen no concede acceso

general a todas las universidades, sino únicamente a la institución y al ámbito de estudios para los que se haya obtenido la acreditación.

Carpintería: En Austria también es posible progresar profesionalmente sin cursar estudios universitarios. Tras completar el aprendizaje, existen diferentes itinerarios de desarrollo profesional mediante escuelas especializadas, cursos y exámenes.

Después del aprendizaje, puede realizarse un curso para obtener la cualificación de capataz (Vorarbeiter/in).

El siguiente nivel es el de encargado o maestro de obra en construcción de madera (Polier/in o Werkmeister/in), que puede alcanzarse, por ejemplo, asistiendo a una escuela de maestría profesional.

El nivel más alto es el de maestro artesano en construcción de madera o maestro carpintero (Zimmerermeister/in), que se obtiene mediante un examen profesional. En Austria, esta cualificación está reconocida como equivalente a un grado universitario de nivel Bachelor, correspondiente al Nivel VI del Marco Nacional de Cualificaciones (NQF VI).

Apéndice

Leyes

Ley de empleo de niños y jóvenes (*Kinder-und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz – KJBG*), BGBl. No 599/1987.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008632>.

Reglamento sobre las prohibiciones y restricciones de empleo para jóvenes (*Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche – KJBG- VO*), BGBl. II Nr. 436/1998.

<https://www.ris.bka.gv.at/geltendefassung.wxe?abfrage=bundesnormen&gesetzesnummer=10009096>

Ley federal sobre la formación profesional de los aprendices (*Berufsausbildungsgesetz – BAG*), BGBl. No 142/1969.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10006276>

Ley general de seguridad social (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG*), BGBl. No 189/1955.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>

Ley del impuesto sobre la renta (*Einkommensteuergesetz– EstG*), BGBl. Nr. 400/1988.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10004570>

Ley de salud y seguridad en el trabajo (*ArbeitnehmerInnenschutzgesetz- ASchG*), BGBl. No 450/1994.

<https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008910&Paragraf=3>

Ley de Organización Escolar (*Schulorganisationsgesetz- SchOG*), BGBl. No 242/1962.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009265>

Ley de regulación del comercio (*Gewerbeordnung– GewO*), BGBl. Nr. 194/1994.

<https://ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007517&FassungVom=2022-05-31&Artikel=&Paragraf=41&Anlage=&Uebergangsrecht=>

Reglamento sobre el examen de formadores (*Ausbilderprüfungsordnung- AusbPO*), BGBl. No 852/1995.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10007760>

Ley sobre el horario de trabajo (Arbeitszeitgesetz– AZG), BGBl. No 461/1969.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>

Fuentes adicionales

Cámara Económica Austriaca - WKO. (2023). *Verlängerte Lehre und Teilqualifikation (en inglés)*. Consultado el 21 de julio de 2025, de <https://www.wko.at/lehre/verlaengerte-lehre-teilqualifikation>

Cámara Económica Austriaca - WKO. (2024 bis). *Förderungen Lehre – Informationen und Praxistipps für Unternehmen und Lehrlinge (en inglés)*. Consultado el 15 de julio de 2025, de <https://www.wko.at/lehre/foerderungen-lehre>

Cámara Económica Austriaca - WKO. (2024 ter). *Wie ist der Lehrling Versichert? Der Lehrling ist in folgenden Sparten versichert (Vollversicherung):*. Consultado el 26 de noviembre de 2025, de <https://www.wko.at/sbg/news/wie-ist-der-lehrling-versichert->

Centro Público de Empleo de Austria - AMS. (2025). *AMS Beruflexikon – Zimmerer/Zimmerin*. Consultado el 21 de julio de 2025, de <https://www.beruflexikon.at/berufe/232-Zimmerer~Zimmerin/>

Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo (Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus). (2025 bis). *Dauer der Lehrausbildung*. oesterreich.gv.at (en inglés). 21 de julio de 2025, https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333600

Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo (Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus). (2025 ter). *Arbeitsbedingungen für Lehrlinge*. oesterreich.gv.at (en inglés). 21 de julio de 2025, https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333901

Ministerio Federal de Economía, Energía y Turismo (Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus). (2025 quater). *Ablauf der Lehrausbildung (Berufsausbildung, Lehrabschluss)*. oesterreich.gv.at. 21 de julio de 2025, https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/bildung_und_ausbildung/lehre-und-berufsbildende-schulen/Seite.333400

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - ibw. (2023). *Qualität in der Lehre – Zuständigkeiten und Finanzierung (en inglés)*. Consultado el 21 de julio de 2025, de <https://www.qualitaet-lehre.at/lehrlingsausbildung/lehrlingsausbildung-in-oesterreich/zustaendigkeiten-und-finanzierung/>

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Kit de herramientas de la OIT para la formación de aprendices de calidad, volumen I: Guía para los responsables políticos*. ISBN 978-92-2-131376-2.

<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/ILO- toolkit- for- quality- appra- enticeships- Vol/995219098902676>