



# La ayuda económica de acompañamiento al contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes con baja formación

**Josep Moreno Gené**

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Lleida*

## Extracto

Entre las diferentes medidas de índole laboral introducidas por la Ley de presupuestos generales del Estado para el año 2018 se encuentra la previsión de una ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, así como una bonificación por conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de dicha ayuda económica de acompañamiento. En este trabajo se lleva a cabo un estudio minucioso de la primera de dichas medidas, con la finalidad de analizar si la misma constituye un instrumento válido y eficaz para la consecución del objetivo que se persigue con su implantación, a saber, la inserción laboral de los jóvenes con baja formación.

**Palabras clave:** jóvenes; desempleo; contratos formativos; inserción laboral.

Fecha de entrada: 17-10-2018 / Fecha de revisión: 12-12-2018 / Fecha de aceptación: 12-12-2018

**Cómo citar:** Moreno Gené, J. (2019). La ayuda económica de acompañamiento al contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de inserción laboral de los jóvenes con baja formación. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 75-112.



# Financial aid to support the training and apprenticeship contract as a mechanism of labour integration of young people with little education

Josep Moreno Gené

## Abstract

The various labour measures introduced by the State Budget Act for 2018 include the anticipation of financial aid to support young people registered with the National Youth Guarantee System who sign a training and apprenticeship contract, in addition to a bonus for converting into permanent the training and apprenticeship contracts signed with young people receiving this financial support aid. A detailed study of the first of these measures is carried out in this work, with the aim of analyzing whether it constitutes a valid and effective instrument to attain the objective pursued with its introduction, that is to say the labour integration of young people with little education.

**Keywords:** youth; employment; training contracts; labour integration.

**Citation:** Moreno Gené, J. (2019). Financial aid to support the training and apprenticeship contract as a mechanism of labour integration of young people with little education. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 431, 75-112.



## NOTA DE REDACCIÓN AL CIERRE

### La «insostenible levedad del ser» normativo de las políticas de empleo en general y de la inserción juvenil en el mercado de trabajo en particular

Superado con creces el proceso de evaluación de la calidad exigida y cerrada la edición del estudio del profesor Josep Moreno Gené, la [disposición derogatoria única.2 e](#)) del macro Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, ha puesto fin a la vida, haciéndola extremadamente efímera, de la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje ([disp. adic. centésima vigésima Ley 6/2018](#)), así como a la bonificación de su coste social por su conversión en indefinidos ([disp. adic. centésima vigésima primera Ley 6/2018](#)). En la exposición de motivos del «macro decreto-ley», el Gobierno-legislador nos ofrece las razones por las cuales ha decidido eliminar estos incentivos a la contratación de jóvenes desempleados para que se inserten en el mercado de trabajo, dejando de formar parte de las ingratas listas del paro. Dos razones se esgrimen básicamente:

- La ineficacia de la medida. Habiendo entrado en vigor el día 4 de agosto de 2018, se ha detectado –nos dice– «que esta ayuda de acompañamiento no ha resultado eficaz (...) por el número de solicitudes presentadas hasta la fecha (...)».
- Genera efectos disfuncionales en las relaciones de trabajo, incluyendo agravios comparativos invertidos entre «aprendices» y «tutores», haciendo de mejor condición retributiva a aquellos respecto de estos. En efecto, el Gobierno habría identificado un efecto perverso o de «tergiversación en el marco de las relaciones laborales» que lleva «a la paradójica situación de reconocer un mayor salario a los aprendices acogidos a esta medida respecto de quienes tutelan su actividad profesional».

Por ello, se procede a su derogación. En coherencia con lo anterior, se deroga también la medida consistente en bonificaciones por la conversión en indefinidos de estos contratos. A fin de justificar la «extraordinaria y urgente necesidad» de esta medida, el Gobierno aporta una serie de circunstancias que harían idónea su inclusión en relación con el control de legitimidad constitucional ex [artículo 86 de la Constitución española](#). Entre las que cita:

.../...

.../...

(...) en primer lugar, la garantía de la imprescindible seguridad jurídica, debido a los conflictos suscitados con las comunidades autónomas en relación al encaje de la medida referida en el marco competencial fijado en materia de política de empleo; y, en segundo lugar, por su referido efecto negativo en la fijación de los salarios en el ámbito de la negociación colectiva, que implica que, según acaba de anticiparse, los perceptores de dicha ayuda de acompañamiento presenten mejores condiciones salariales que los tutores asignados en el marco de su contrato de formación y aprendizaje en el seno de los centros de trabajo.

Precisamente, el imperativo de seguridad jurídica –en todo caso siempre vaporeado en un escenario de normas de continua ida y vuelta, como ilustra, no siempre para bien, esta enésima norma de autoridad gubernamental– haría necesario incluir un régimen transitorio. Y así sucede en su [disposición transitoria octava](#), conforme a la cual:

- 1) Las personas que el 1 de enero de 2019 tuvieran la condición de beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, y quienes la hubieran solicitado antes de esa fecha y tuvieran derecho a obtenerla por reunir todos los requisitos exigidos en el momento de la solicitud, podrán percibir la ayuda hasta la finalización del contrato al que está vinculada su concesión.
- 2) También podrán percibir la ayuda hasta la finalización del contrato al que está vinculada su concesión las personas que antes del 1 de enero de 2019 hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje que dé derecho a la obtención de la ayuda, y, reuniendo los requisitos necesarios, la soliciten a partir del 1 de enero de 2019. Si la ayuda se solicita transcurrido el plazo máximo de los 15 días hábiles siguientes al del inicio del contrato, los efectos económicos se producirán a partir del día siguiente al de la solicitud y la duración de la ayuda económica se reducirá en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar su percepción de haberse efectuado la solicitud en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera realizado, ambos inclusive.



## Sumario

1. La precaria situación de los jóvenes europeos y españoles en el mercado laboral y los riesgos de vulnerabilidad y de exclusión social que de la misma se derivan
  2. La ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el SNGJ que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje
    - 2.1. Requisitos para el acceso a la ayuda económica de acompañamiento
      - 2.1.1. Requisitos subjetivos: los beneficiarios
      - 2.1.2. Requisitos objetivos: requisitos del contrato para la formación y el aprendizaje
      - 2.1.3. Requisitos temporales: duración del contrato para la formación y el aprendizaje
      - 2.1.4. Requisitos formales: presentación de solicitud en tiempo y forma
    - 2.2. El contenido de la ayuda económica de acompañamiento
      - 2.2.1. Cuantía de la ayuda económica
      - 2.2.2. Duración de la ayuda económica
      - 2.2.3. Número de ayudas económicas que pueden solicitarse
      - 2.2.4. Sujeto responsable y forma de pago de la ayuda
      - 2.2.5. El carácter no cotizabile de la ayuda económica
    - 2.3. Dinámica de la ayuda económica de acompañamiento
      - 2.3.1. Solicitud, gestión y resolución de la ayuda económica de acompañamiento
      - 2.3.2. Baja en la ayuda económica de acompañamiento
    - 2.4. Régimen de compatibilidades de la ayuda económica de acompañamiento
  3. Consideraciones finales
- Referencias bibliográficas

## 1. La precaria situación de los jóvenes europeos y españoles en el mercado laboral y los riesgos de vulnerabilidad y de exclusión social que de la misma se derivan

Las altas tasas de desempleo afectan a todos los sectores y colectivos de la sociedad, pero muy especialmente a aquellos sectores que tradicionalmente han mostrado dificultades especiales de empleabilidad, los cuales se han visto abocados inexorablemente a engrosar las listas de desempleo. En muchos de estos supuestos, la dificultad para encontrar empleo de estos colectivos provoca que su situación de desempleados se cronifique a lo largo del tiempo, lo cual, no únicamente les puede provocar futuros problemas de inserción laboral, convirtiéndose en colectivos «marginales» para el mercado de trabajo, sino que los sitúa en una alarmante situación de vulnerabilidad social que puede desencadenar a medio plazo en su exclusión social. Entre estos colectivos destaca muy especialmente el de aquellas personas que por ser jóvenes tienen mayores dificultades para encontrar empleo, configurándose de este modo la juventud como un factor de desempleo y en última instancia de vulnerabilidad social.

Los jóvenes no únicamente se encuentran más afectados por el desempleo que la población adulta, sino que además, entre los que trabajan, los jóvenes son quienes tienen más probabilidades de obtener empleos precarios (temporales y/o a tiempo parcial) porque no encuentran nada mejor y son los que tienen más probabilidades de ser despedidos debido a las estrategias empresariales de prescindir, en primer lugar, de los trabajadores recientemente incorporados y que suelen tener los contratos más inestables (Pizzi, 2016, p. 101).

La lacra del desempleo juvenil resulta especialmente preocupante en el Estado español, no en vano, las altas tasas de desempleo de este colectivo y los dramáticos efectos personales, laborales, económicos y sociales que del mismo se derivan constituyen la principal disfunción de nuestro mercado de trabajo y resultan del todo insoportables para quienes las sufren y para la economía del país en su conjunto. A tal efecto, el punto álgido de este drama se alcanzó en el primer trimestre de 2013, en el que la tasa de desempleo juvenil se elevó hasta un escandaloso 57,22 %. A partir de este momento, al igual que ha sucedido con las tasas de desempleo general, la tasa de desempleo de los menores de 25 años ha ido experimentando, aunque con altibajos, una ligera mejoría, si bien en el segundo trimestre del año 2018 todavía se sitúa cerca del 35 %. Además, este repunte del empleo y consecuente disminución del desempleo juvenil se está llevando a cabo a costa de mayores dosis de precariedad laboral de este colectivo.

Dentro del colectivo de los jóvenes, sin lugar a dudas, el segmento más precario y vulnerable y próximo, por tanto, a la situación de exclusión social, está conformado por quienes se encuentran simultáneamente excluidos del mercado laboral y del sistema educativo, es decir, los nini. El concepto «nini» (ni estudia ni trabaja), y que en inglés se denomina *neet* (*not in employment, education or training*), se refiere a jóvenes que están en el paro y al tiempo que también están fuera del sistema educativo y formativo. Este concepto se refiere a la exclusión social de los jóvenes de una forma que abarca más que considerando solamente las tasas de paro juvenil, ya que da cuenta de un segmento de jóvenes que carecen de la posibilidad de acumular capital humano mediante los canales formales del empleo, la educación o la formación (Navarrete, 2011, y Pérez, 2014).

Pues bien, como consecuencia de la última gran crisis económica, el número de ninis se ha incrementado en Europa, encontrándose los niveles más altos en España, Italia, Grecia, Irlanda y Bulgaria, donde representan más del 18 % entre los jóvenes menores de 24 años y más del 21 % entre los jóvenes menores de 29 años. Por el contrario, los niveles más bajos los encontramos en Austria, Dinamarca, Holanda y Luxemburgo, donde representan menos del 8 % de la población joven total, siendo la media que registra la Unión Europea y la OCDE de aproximadamente el 14 %. Como ya se ha indicado, la extensión de los ninis constituye un indicador muy válido del tamaño de la juventud que se encuentra en riesgo de exclusión social.

Todos estos elementos justifican que periódicamente aparezcan nuevas iniciativas dirigidas a promover el empleo juvenil y, en especial, de aquellos jóvenes que carecen de formación y/o cualificación profesional. En esta línea se encuentra el Plan de choque por el empleo juvenil acordado el 28 de septiembre de 2017 entre el Gobierno, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), que en el marco del proceso de renovación de la Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo Joven 2017-2010 propone la implementación de diferentes medidas dirigidas al impulso del empleo juvenil. Entre las diferentes medidas adoptadas en el referido Plan de choque por el empleo juvenil se encuentra el establecimiento del denominado «bono garantía juvenil».

Es precisamente en el desarrollo de esta previsión recogida en el Plan de choque por el empleo juvenil donde cabe enmarcar la aprobación de la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje (en adelante, ayuda económica de acompañamiento), que se recoge en la disposición adicional centésima vigésima de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado para el año 2018 (LPGE 2018), así como también la bonificación por conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de dicha ayuda económica de acompañamiento, que se prevé en la disposición adicional centésima vigésima primera de la misma ley.

En los próximos apartados se procederá al estudio de la primera de estas medidas, es decir, la ayuda económica de acompañamiento, cuya entrada en vigor, de conformidad con lo previsto en la disposición final cuadragésima sexta de la LPGE 2018, tuvo lugar el 4 de agosto de 2018, con la finalidad de analizar si dicha medida constituye un instrumento válido y eficaz para la consecución del objetivo que se persigue con su implantación, a saber, la inserción laboral de los jóvenes con baja formación mediante la mejora de su cualificación profesional. A tal efecto, la propia disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 define la ayuda económica de acompañamiento que instituye como una «medida de activación e inserción laboral» de un determinado colectivo de jóvenes con baja formación.

## 2. La ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el SNGJ que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje

### 2.1. Requisitos para el acceso a la ayuda económica de acompañamiento

#### 2.1.1. Requisitos subjetivos: los beneficiarios

La delimitación de los posibles beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento es heredera de la finalidad perseguida con la instauración de esta medida, que, como se acaba de indicar, no es otra que la activación e inserción laboral de los jóvenes con baja formación. De conformidad con esta finalidad, el punto primero del apartado Dos de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 establece que «podrán ser beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento aquellos jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, regulado en la sección 2ª del capítulo I del título IV de la Ley 18/2014, de 15 de octubre».

Siendo su inscripción en el SNGJ la exigencia de base que deben cumplir los posibles beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento, cabe exponer, aunque sea brevemente, los requerimientos subjetivos exigidos para ello, puesto que de la misma se desprende una primera delimitación subjetiva de los posibles beneficiarios de dicha ayuda, puesto que quienes no puedan inscribirse en el SNGJ ya no podrán optar en ningún caso a la ayuda económica de acompañamiento ahora instaurada. A tal efecto, cabe señalar que para poder inscribirse en el SNGJ, el artículo 97 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficacia (Ley 18/2014), impone diferentes requisitos que pueden clasificarse en requisitos personales y otros requisitos (Fernández, 2014, p. 158, y Moreno, 2016):

- Requisitos personales de la inscripción en el SNGJ:

- Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. Asimismo, también podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
- Estar empadronado en cualquier localidad del territorio español.
- Tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, en el momento de solicitar la inscripción en el SNGJ o tener más de 25 años y menos de 30 cuando, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del SNGJ, la tasa de desempleo de este colectivo sea igual o superior al 20 %, según la Encuesta de Población Activa del último trimestre del año.

A tal efecto, cabe recordar que la redacción inicial de la Ley 18/2014 limitaba la inscripción a quienes tuvieran más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del SNGJ. Ello planteó dudas sobre si en la actual coyuntura económica y social esta era la edad más adecuada para delimitar lo que debía entenderse por una persona joven o si, por el contrario, era conveniente ampliar la misma hasta los 30 años, no en vano, con ello se daría cabida a aquellos jóvenes con escasa formación y/o cualificación profesional que, a pesar de haberse integrado con anterioridad en el mercado laboral, posteriormente habían quedado excluidos del mismo. En línea con estas consideraciones, la disposición final duodécima de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social (Ley 25/2015), procedió a ampliar el ámbito subjetivo del SNGJ, al establecer que no únicamente se podrán inscribir en el mismo quienes tengan más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del SNGJ, sino también, los mayores de 25 años y menores de 30 cuando en el momento de solicitar la inscripción en el fichero del SNGJ la tasa de desempleo de este colectivo sea igual o superior al 20 %.

Tras la nueva formulación del requisito de edad exigido para poder inscribirse en el SNGJ, existe una correspondencia absoluta entre los requisitos de edad exigidos a quienes pueden inscribirse en el SNGJ y el requisito de edad exigido para formalizar un contrato para la formalización y el aprendizaje que, como se indicará más adelante, se configura como el presupuesto previo de la ayuda económica de acompañamiento ahora instaurada. Recuérdese al efecto que si bien el artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores (ET) nos indica que el contrato para la formación y el aprendizaje «se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años», la disposición transitoria segunda de

dicha norma establece que «hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 % podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años». Ello permite que, en la actualidad, los mismos jóvenes que tienen entre 16 y 30 años puedan estar inscritos en el SNGJ y paralelamente formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje, siempre, claro está, que cumplan el resto de requisitos exigidos para ello.

En un futuro inmediato, sin embargo, podrían producirse mayores desajustes en este punto, puesto que al estar fijada la ampliación del límite de edad hasta los 30 años para inscribirse en el SNGJ y para formalizar el contrato para la formación y el aprendizaje en diferentes parámetros, a saber, que la tasa de desempleo de los jóvenes sea igual o superior al 20 % en el primer caso y que la tasa de desempleo general se sitúe por debajo del 15 % en el segundo caso, podríamos encontrarnos ante la situación en que jóvenes que están inscritos en el SNGJ no pudieran formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje, no en vano, parece más fácil que la tasa de desempleo general baje por debajo del 15 %, a que se baje por debajo del 20 % en la tasa de desempleo juvenil. En este caso, podríamos encontrarnos ante jóvenes que estando inscritos en el SNGJ no podrían acceder al contrato para la formación y el aprendizaje y, por extensión, a la ayuda económica de acompañamiento.

- Otros requisitos de la inscripción en el SNGJ:
  - No haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
  - No haber recibido acciones educativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
  - No haber recibido acciones formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
  - Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el SNGJ, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. En el caso de los demandantes de empleo bastará con su inscripción en los servicios públicos de empleo.

En este punto, el Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del SNGJ (RDL 6/2016) procedió a flexibilizar los requisitos que posibilitan beneficiarse de las acciones. A tal efecto, la redacción inicial de la Ley 18/2014 exigía entre otros requisitos para la inscripción: no haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, no haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud y no haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Pues bien, tras el RDL 6/2016, como se acaba de exponer, estas exigencias se re-

ducen de una manera sustancial, no en vano, a partir de esta norma bastará con no haber trabajado, ni recibido acciones educativas o formativas «en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud».

Una vez se reúnen los requisitos de inscripción en el SNGJ, aún es necesario que quienes reúnen dichos requisitos se inscriban en el fichero correspondiente de conformidad con lo previsto en los artículos 98 y siguientes de la Ley 18/2014. Esta exigencia comportó que en el momento de puesta en marcha del SNGJ muchos posibles beneficiarios, por diferentes razones, no llegaran a inscribirse en el mismo, no pudiendo acceder en consecuencia a las medidas y acciones de inserción laboral previstas para este colectivo. Sin embargo, posteriores modificaciones legislativas han facilitado el acceso al SNGJ. A tal efecto, si bien la clave sigue siendo la inscripción en el fichero específico y no la de ser demandante de empleo, tras el RDL 6/2016, esta última condición conllevará la inscripción automática en el fichero si se cumplen el resto de requisitos previstos.

Ahora bien, para poder acceder a la ayuda económica de acompañamiento prevista por la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 no es suficiente con encontrarse inscrito en el SNGJ, sino que, además, de conformidad con el punto primero del apartado Dos de dicha disposición, en el momento de la solicitud de la referida ayuda deben satisfacerse, de forma acumulativa, los siguientes requisitos adicionales:

#### a) Ser beneficiario del SNGJ en el momento de suscribir el contrato para la formación y el aprendizaje

Para poder acceder a la ayuda económica de acompañamiento, no es suficiente, por tanto, con haberse inscrito en su momento en el SNGJ, sino que debe ostentarse la condición de beneficiario del mismo en el momento de suscribirse el contrato para la formación y el aprendizaje que dará origen a esta ayuda económica de acompañamiento. Ello comportará que los posibles beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento deberán seguir cumpliendo los requisitos exigidos en su momento para la inscripción en el SNGJ en el momento de la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, en particular, no haber trabajado en el día natural anterior al momento de recibir la actuación, no haber recibido acciones educativas en el día natural anterior al momento de recibir la actuación y no haber recibido acciones formativas en el día natural anterior al momento de recibir la actuación. Con ello se pretende ponderar a los jóvenes y concentrar los esfuerzos en quienes realmente más los necesitan.

Pese a que *a priori* podría considerarse que la exigencia de estos requisitos podría dejar al margen de la ayuda económica de acompañamiento a posibles beneficiarios de la misma, un análisis del colectivo de jóvenes posibles destinatarios de la ayuda pone de manifiesto que no parece que la misma vaya a suponer una reducción del número de participantes en el sistema, puesto que los requisitos para ser beneficiarios del SNGJ se cumplirán con carácter general. Además, el rigor de estos requisitos se flexibiliza en determinados supuestos.

## b) No estar en posesión de determinadas titulaciones en el momento de suscribir el contrato para la formación y el aprendizaje

Las titulaciones en cuestión son las siguientes: a) Título de bachiller; b) Título de técnico de grado medio; c) Título oficial de nivel superior al bachiller; d) Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes a las titulaciones anteriormente citadas de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, y e) Certificado de profesionalidad de nivel 2 o 3.

Siendo la ayuda económica de acompañamiento una medida dirigida a jóvenes con baja formación, con la exigencia de este requisito se está definiendo, aunque sea por exclusión, qué debe entenderse por baja formación, de modo que quienes no dispongan de las titulaciones indicadas acreditan automáticamente dicha condición. Por el contrario, quienes disponen de alguna de estas titulaciones ya no pueden ser considerados como jóvenes con baja formación, a los únicos efectos, claro está, de la ayuda económica de acompañamiento.

Con carácter general, la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje ya exige la carencia de la cualificación profesional reconocida y requerida para concertar un contrato en prácticas. A tal efecto, únicamente puede formalizarse con quienes carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas (arts. 11.2 a) ET y 6 RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual –RD 1529/2012–). En consecuencia, debe acudir a las titulaciones y certificados de profesionalidad habilitantes para la contratación en prácticas para conocer en qué supuestos no podrá formalizarse un contrato para la formación y el aprendizaje. A tal efecto, el artículo 11.1 del ET establece que el contrato en prácticas:

(...) podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

*A sensu contrario*, el contrato para la formación y el aprendizaje no podrá formalizarse con quienes se encuentren en posesión de estas titulaciones y certificaciones.

En cualquier caso, para que la cualificación profesional del trabajador le impida formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje ha de estar vinculada al trabajo u ocupación objeto del contrato, no en vano, un trabajador con la titulación o certificación profesional requeridas para la formalización de un contrato en prácticas podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje si el trabajo u ocupación objeto del mismo nada tiene que ver con la cualificación profesional que se reconoce en las referidas titulaciones o certifica-

ciones profesionales. En definitiva, lo determinante no es la cualificación profesional previa en sí, sino su relación con el objeto del contrato (Sempere, 1998; Rabanal, 2002, p. 57, y Prado, 1998, p. 81). En caso contrario, la titulación o el certificado de profesionalidad se convertirían en un elemento impeditivo para acceder al trabajo (Tarancón y Romero, 2010).

Pues bien, la ayuda económica de acompañamiento aún incide en mayor medida en la ausencia o escasa cualificación de los posibles beneficiarios de esta ayuda, al exigirse para poder acceder a la misma que los beneficiarios en el momento de formalización del contrato para la formación y el aprendizaje no se encuentren en posesión de ninguna de las titulaciones que se enumeran en la norma con independencia de si las mismas tienen o no relación con el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje que se haya formalizado, es decir, con independencia de que se encuentre o no vinculada al trabajo u ocupación objeto del contrato. En consecuencia, estar en posesión de alguna de las titulaciones o certificaciones indicadas pasa a convertirse en todo caso en un elemento impeditivo para acceder a la ayuda económica de acompañamiento. Ello pone aún más de manifiesto que, como ya se ha indicado, nos encontramos ante una medida dirigida de forma exclusiva y excluyente al colectivo de jóvenes con nula o baja formación y/o cualificación profesional.

Para garantizar el cumplimiento de este requisito, el punto 3 del apartado Cinco de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 exige que la solicitud de la ayuda económica de acompañamiento incluya una declaración responsable del joven que la presenta de no estar en posesión de ninguna de las titulaciones o certificados previstos en la normativa.

c) **Comprometerse a iniciar y realizar una actividad formativa y, a tal efecto, comenzar una prestación de servicios mediante un contrato para la formación y el aprendizaje que tendrá una duración mínima de 1 año**

A pesar de que la redacción del precepto resulta un poco confusa, puesto que al indicarse que el beneficiario de la ayuda económica de acompañamiento debe «comprometerse a iniciar y realizar una actividad formativa» se podría estar dando a entender que se estaría admitiendo que el beneficiario podría comprometerse a iniciar y realizar diferentes actividades formativas, inmediatamente se acotan estas posibilidades, siendo la única actividad formativa que se contempla la «prestación de servicios mediante un contrato para la formación y el aprendizaje» de una duración mínima de 1 año.

En este punto, cabe recordar que, de conformidad con el artículo 90 de la Ley 18/2014, uno de los objetivos del SNGJ era el de desarrollar medidas de apoyo o programas, con especial incidencia en determinadas líneas, en concreto, en la mejora de la intermediación, en la mejora de la empleabilidad, en el fomento de la contratación y en el fomento del emprendimiento.

dimiento (Gómez-Millán, 2015). De estas medidas, la de la empleabilidad se correspondería con las medidas de «mejora de las aptitudes», mientras que las medidas de fomento de la contratación y del emprendimiento se encuadrarían de forma más o menos clara entre las medidas relacionadas con el mercado de trabajo, siendo tal vez la intermediación un puente entre ambos grupos de medidas (Lantarón, 2015, p. 51).

Pues bien, la ayuda económica de acompañamiento que se instaura con la LPGE 2018 puede incardinarse en dos de las líneas expuestas, en concreto, en la de mejora de la empleabilidad y en la de fomento de la contratación. A tal efecto, el artículo 106 de la Ley 18/2014 incorpora entre las actuaciones y medidas para la mejora de la empleabilidad el impulso a la formación profesional dual y entre las medidas de apoyo a la contratación, el fomento de los contratos formativos previstos en la normativa vigente.

### 2.1.2. Requisitos objetivos: requisitos del contrato para la formación y el aprendizaje

El requisito objetivo exigido para poder ser beneficiario de la ayuda económica de acompañamiento no es otro que la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje. Ahora bien, pese a la amplitud de esta previsión, el punto 2 del apartado Uno de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 excluye a los contratos para la formación y el aprendizaje enmarcados en proyectos de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo que se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el artículo 10.4 b) del texto refundido de la Ley de empleo, aprobado por el Real Decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Fuera de esta excepción, la formalización de cualquier otro contrato para la formación y el aprendizaje permite acceder a la ayuda económica de acompañamiento, claro está, si se cumplen el resto de requisitos previstos para ello.

El cumplimiento de esta exigencia va a ser controlado por el órgano competente en el momento de resolver la solicitud de la ayuda económica de acompañamiento, puesto que el mismo deberá comprobar que el trabajador solicitante de la referida ayuda figura en alta en la Seguridad Social con un contrato para la formación y el aprendizaje.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que la ayuda económica de acompañamiento no se ha previsto con carácter retroactivo, de modo que únicamente podrán beneficiarse de la misma los contratos para la formación y el aprendizaje que se formalicen a partir del 4 de agosto, fecha de entrada en vigor de esta medida, quedando, por tanto, excluidos de la misma aquellos contratos para la formación y el aprendizaje vigentes en el momento de entrada en vigor de esta ayuda, pero formalizados con anterioridad a la misma.

Una vez se ha previsto que únicamente la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje puede dar acceso a estas ayudas económicas de acompañamiento, el

punto primero del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, bajo el epígrafe «Requisitos, desarrollo y seguimiento del contrato para la formación y el aprendizaje», establece el régimen jurídico por el que deben regirse los mismos, previéndose al respecto que los contratos para la formación y el aprendizaje se celebrarán conforme a lo previsto en esta disposición y en lo no contemplado en la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 del ET y demás normativa de aplicación.

En consecuencia, el contrato para la formación y el aprendizaje que necesariamente debe formalizarse para poder acceder a la ayuda económica de acompañamiento prevista por la LPGE 2018 debe ajustarse a los requerimientos previstos al respecto en la norma que procede a la instauración de esta ayuda, pero en todo lo demás debe formalizarse de conformidad a la normativa que con carácter general regula esta modalidad contractual (Moreno, 2015, y Romero, 2016a). Veamos, por tanto, cuáles son y cuál es el alcance de estos requerimientos específicos:

#### a) [Indicación en la solicitud de autorización de la actividad formativa de la intención de acogerse a la ayuda económica de acompañamiento](#)

El punto segundo del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 exige que la empresa, o en su caso el centro de formación, indique en la solicitud de autorización de la actividad formativa que el contrato se acoge a los beneficios previstos en esta disposición. A tal efecto, cabe recordar que el artículo 16.7 del RD 1529/2012 prevé que la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje sea autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo (SPE) competente, para lo cual la empresa deberá presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa previsto en el artículo 21 de esta norma (art. 6 Orden ESS/2518/2013).

Esta solicitud de autorización de la actividad formativa podrá realizarse directamente por la empresa o, en su lugar, por el centro de formación que suscriba el acuerdo para la actividad formativa y la misma deberá ser resuelta por el SPE competente en el plazo de 1 mes desde la fecha de presentación del acuerdo para la actividad formativa. La no resolución en dicho plazo legitima a los interesados para entender estimada su solicitud por silencio administrativo (art. 16.9 RD 1529/2012). Una vez autorizado el inicio de la actividad formativa, ya sea de forma expresa o por silencio negativo, procederá la formalización del contrato y del anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa.

En caso de desestimación de la solicitud de autorización de inicio de la actividad formativa, el SPE competente reflejará en la correspondiente resolución los motivos de dicha desestimación. Tal desestimación no impedirá la presentación de una nueva solicitud y, en su caso, obtención de autorización, una vez subsanadas las deficiencias que motivaron la desestimación.

Pues bien, para tener acceso a la ayuda económica de acompañamiento prevista en la LPGE 2018 se requiere que quien presente dicha solicitud de autorización de la actividad formativa, ya sea la empresa o, en su caso, el centro de formación, deba indicar de un modo expreso que el contrato para la formación y el aprendizaje que se quiere formalizar se va acoger a dicha ayuda.

## b) Contenido de la actividad formativa: el certificado de profesionalidad

El punto tercero del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 prevé que:

La celebración del contrato para la formación y el aprendizaje prevista en esta disposición queda condicionada a que la actividad formativa inherente al mismo, que tiene como objetivo la cualificación profesional de los jóvenes beneficiarios del SNGJ en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, sea la necesaria para la obtención de certificados de profesionalidad completos y/u otros itinerarios formativos que se pudieran establecer como contenido formativo de los contratos para la formación y el aprendizaje en su normativa específica.

A tal efecto, cabe recordar que, en línea con lo previsto por el artículo 11.2 del ET, el artículo 16.1 del RD 1529/2012 contempla como objetivo de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje

la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa» y esta cualificación profesional deberá ser «la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

En consecuencia, el objetivo a alcanzar con el contrato para la formación y el aprendizaje no es otro que la obtención por parte del trabajador contratado de un título de formación profesional, ya sea de grado medio o superior, o bien de un certificado de profesionalidad, si bien puede ser suficiente también la obtención de una certificación académica o acreditación parcial acumulable (art. 4.1 Orden de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del RD 1529/2012 –Orden ESS/2518/2013–). A tal efecto, la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje deberá ser programada «de acuerdo a los reales decretos que regulan cada certificado de profesionalidad o cada ciclo formativo» (art. 4.1 Orden ESS/2518/2013).

La obtención del título de formación profesional, ya sea de grado medio o superior, o bien de un certificado de profesionalidad o de una certificación académica o acreditación

parcial acumulable constituye, por tanto, la finalidad y justificación última del contrato para la formación y el aprendizaje, puesto que permite garantizar que el trabajador, más allá del efecto inmediato de su momentánea inserción laboral derivada de su contratación a través de esta modalidad contractual formativa, va a recibir y podrá acreditar una formación que le deberá permitir su posterior acceso normalizado al mercado laboral, al haberse roto en principio el círculo vicioso formado por la falta o deficiencias de formación y/o cualificación profesional y el desempleo juvenil.

Pues bien, de conformidad con el punto tercero del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, para que la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje permita el acceso a la ayuda económica de acompañamiento prevista en la LPGE, se exige que la actividad formativa inherente al mismo sea necesariamente la exigida para la obtención de certificados de profesionalidad completos y/u otros itinerarios formativos que se pudieran establecer como contenido formativo de los contratos para la formación y el aprendizaje en su normativa específica.

Para el supuesto de que la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje que vaya a formalizar sea la necesaria para la obtención de certificados de nivel 2 o 3 de cualificación profesional, se prevé, además, que el joven beneficiario de la ayuda económica de acompañamiento deberá cumplir los requisitos de acceso establecidos en el artículo 20.2 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (RD 34/2008). Recuérdese al respecto que, por una parte, los certificados de profesionalidad de nivel 2 exigen los siguientes requisitos de titulación: graduado en ESO; certificado de profesionalidad de nivel 2; certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional; cumplir los requisitos de acceso a ciclos formativos de grado medio; tener superada la prueba de acceso a grado medio o tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 y/o 45 años; y, por otra parte, los certificados de profesionalidad de nivel 3 exigen los siguientes requisitos de titulación: título de bachiller; certificado de profesionalidad de nivel 3; certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional; tener superada la prueba de acceso a grado superior o tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 y/o 45 años.

Para el supuesto de que el joven beneficiario de la ayuda económica de acompañamiento no cumpla estos requisitos de acceso, la formación inherente al contrato deberá incluir acciones formativas de competencias clave, cuya superación permita acceder a dichos certificados de profesionalidad completos. A tal efecto, cabe tener en cuenta que el artículo 20.2 del RD 34/2008 prevé que también podrán acceder a la formación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de los niveles de cualificación profesional 2 y 3 quienes tengan las competencias clave necesarias, de acuerdo con lo recogido en el anexo IV de esta norma, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al certificado de profesionalidad.

Para asegurar el cumplimiento de este requerimiento se prevé que el órgano competente para resolver la solicitud de acceso a la ayuda económica de acompañamiento deberá proceder a comprobar si el SPE competente ha autorizado la actividad formativa en los términos que se acaban de exponer.

### c) Desarrollo y lugar de impartición de las acciones formativas

El punto cuarto del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 establece que «el desarrollo de las actividades formativas inherentes al contrato para la formación y el aprendizaje se realizará según lo estipulado en el acuerdo para la actividad formativa que se regula en el artículo 21 del Real Decreto 1529/2012».

En este punto, cabe recordar que el RD 1529/2012 establece que cuando se formalice el contrato para la formación y el aprendizaje, deberá acompañarse como anexo al mismo el correspondiente «acuerdo para la actividad formativa», el cual se encuentra ampliamente desarrollado en el artículo 21 de la misma norma. A tal efecto, en el apartado primero de dicho precepto se establece que las empresas que formalicen contratos para la formación y el aprendizaje deberán suscribir simultáneamente un acuerdo con el centro de formación u órgano designado por la Administración educativa o laboral que imparta la formación y con la persona trabajadora, que se anejará al contrato de trabajo, en el que, al menos, se consignarán y se convendrán los siguientes extremos: identificación de la persona que representa al centro formativo, de la que representa a la empresa y de la persona trabajadora que suscriben el acuerdo; identificación de las personas que ejercen la tutoría de la empresa y del centro formativo; expresión detallada del título de formación profesional, o certificado de profesionalidad o certificación académica o acreditación parcial acumulable objeto del contrato y expresión detallada de la formación complementaria asociada a las necesidades de la empresa o de la persona trabajadora, cuando así se contemple; indicación de la modalidad de impartición de la formación: presencial, a distancia, teleformación o mixta; identificación de la correspondiente modalidad de desarrollo de la formación profesional inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, de las previstas en el artículo 3 del RD 1529/2012; contenido del programa de formación, con expresión de las actividades que se desarrollan en la empresa y en el centro formativo, profesorado y forma y criterios de evaluación, calendario, jornada, programación y horarios en los que la persona trabajadora realizará su actividad laboral en la empresa y su actividad formativa, y, finalmente, criterios para la conciliación de las vacaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora en la empresa y de los periodos no lectivos en el centro de formación.

Pues bien, ninguna novedad significativa introduce en esta materia el punto cuarto del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, no en vano, se limita a prever, como no podía ser de otro modo, que «el desarrollo de las actividades formativas inherentes al contrato para la formación y el aprendizaje se realizará según lo estipulado en el acuerdo para la actividad formativa que se regula en el artículo 21 del Real Decreto 1529/2012».

Por lo que respecta al lugar de impartición de las acciones formativas, cabe recordar que el artículo 18 del RD 1529/2012 desarrolla la previsión contenida en el artículo 11.2 d) del ET, según la cual el trabajador debe recibir la formación directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley orgánica 5/2002, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo, si bien también se prevé que se pueda recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional que se contempla en el artículo 11.2 e) del ET, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

A partir de estas premisas, el punto cuarto del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 tampoco incorpora ninguna novedad, puesto que se limita a establecer que:

(...) el joven beneficiario deberá desarrollar la formación en un centro o entidad de formación acreditado para la impartición de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad, todo ello conforme a la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo y la de los certificados de profesionalidad.

En definitiva, siendo el contenido de la actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje que se formalice con jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento la necesaria para la obtención de certificados de profesionalidad completos y/u otros itinerarios formativos que se pudieran establecer, los mismos se deberán desarrollar en un centro o entidad de formación acreditado para la impartición de dicha formación.

#### d) Seguimiento y control de la formación

Tampoco aporta nada el punto quinto del apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 en materia de seguimiento y control de la formación, que debe dispensarse en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje suscrito al efecto, puesto que dicha norma se limita a establecer que:

El seguimiento y control de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad completos vinculados a los contratos de formación y aprendizaje celebrados al amparo de esta disposición se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.3 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

A tal efecto, cabe recordar que el artículo 25.3 del RD 1529/2012 se limita a establecer que «[l]os Servicios Públicos de Empleo realizarán el seguimiento y control de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad vinculada a los contratos de

formación y aprendizaje». Esta previsión se reitera, a su vez, en el artículo 7 de la Orden ESS/2518/2013, según la cual:

El seguimiento, evaluación y acreditación de la formación para la obtención de los certificados de profesionalidad, vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje, corresponderá a los Servicios Públicos de Empleo que, según lo señalado en el artículo 6, hayan autorizado el inicio de la actividad formativa.

Junto a estas previsiones, debe recordarse que, de conformidad con lo que establece el artículo 7.3 de la Orden ESS/2518/2013:

Sin perjuicio de la regulación contenida en los artículos 23 y 25 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, el seguimiento, evaluación y acreditación de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje se regirá, asimismo, por la normativa vigente reguladora de (...) los certificados de profesionalidad.

### 2.1.3. Requisitos temporales: duración del contrato para la formación y el aprendizaje

El punto primero del apartado Dos de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 no vincula únicamente la ayuda económica de acompañamiento a la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje, sino que también la vincula a la duración mínima del mismo. A tal efecto, se establece que el contrato para la formación y el aprendizaje que se formalice deberá tener una duración mínima de 1 año.

En la actualidad, el artículo 11 del ET fija la duración del contrato para la formación y el aprendizaje en una duración mínima de 1 año y máxima de 3. Respecto a la duración mínima cabe destacar que la regulación actual del contrato ha pasado de la duración prevista anteriormente de los 6 meses a la actual de 1 año. Ahora bien, el referido artículo 11 del ET también prevé que mediante convenio colectivo puedan establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años. Ello supone, por tanto, la posibilidad de que la negociación colectiva reduzca de un modo significativo la duración mínima de este contrato, pudiéndose llegar incluso a una reducción del 50 %, pasando de 1 año a 6 meses, que se perfila, por tanto, como el mínimo absoluto de esta modalidad contractual (Sempere y Martín, 2012, p. 187).

En todo caso, con el objetivo de garantizar que la duración del contrato para la formación y el aprendizaje sea en todo caso la necesaria para asegurar una óptima cualificación profesional del trabajador contratado, el artículo 17 del RD 1529/2012 establece que la duración del contrato debe ser, como mínimo, la suficiente para la obtención del título de formación profesional o certificado de profesionalidad correspondiente. Con esta previsión se

evitan duraciones tan breves del contrato que frustren su finalidad formativa, al no permitir al trabajador completar el ciclo formativo que justifica el recurso a esta específica modalidad contractual (Selma, 2014, p. 203).

Pues bien, en esta misma dirección de garantizar que la duración del contrato para la formación y el aprendizaje suscrito sea en todo caso la necesaria para asegurar una óptima cualificación profesional del trabajador contratado, cabe incardinar el requerimiento ahora exigido para poder acceder a la ayuda económica de acompañamiento prevista en la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, no en vano, la exigencia de que dicha contratación tenga «una duración mínima de 1 año» tiene por finalidad garantizar el cumplimiento del objetivo formativo del contrato suscrito, que no es otro que la obtención de la formación necesaria para «la obtención de certificados de profesionalidad completos y/u otros itinerarios formativos que se pudieran establecer como contenido formativo». Sin lugar a dudas, una duración del contrato menor a 1 año podría cuestionar el cumplimiento de la actividad formativa inherente al mismo.

En definitiva, con esta exigencia se pretende asegurar el objetivo básico perseguido con la implantación de esta medida, consistente en que el trabajador obtenga una cualificación profesional de calidad más allá de su inmediata inserción laboral, no en vano, podría considerarse que una duración mínima del contrato inferior a 1 año no resulta tiempo suficiente para garantizar dicha cualificación profesional.

Por el contrario, no estableciéndose ninguna previsión respecto a la duración máxima de los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos para que los mismos permitan acceder a la ayuda económica de acompañamiento, deberá estarse a la duración máxima de 3 años prevista con carácter general por la normativa.

#### 2.1.4. Requisitos formales: presentación de solicitud en tiempo y forma

De conformidad con lo preceptuado por el punto primero del apartado Cinco de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, la percepción de la ayuda económica de acompañamiento está sujeta a que la misma sea solicitada por el joven que pretenda acceder a ella. Esta solicitud, cuyo impreso se encuentra disponible en la web del Servicio Público de Empleo Estatal, debe presentarse en la Oficina de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal que corresponda por el domicilio del beneficiario.

El hecho de que la solicitud de la ayuda económica de acompañamiento sea presentada por el joven contratado en formación pone de manifiesto que el mismo es el único beneficiario de aquella, sin perjuicio que también puedan derivarse beneficios indirectos para la empresa, en la medida en que estas ayudas pueden contribuir a fijar los salarios a percibir por estos trabajadores a la baja, en tanto que el menor salario que vaya a percibir el trabajador se verá compensado por los ingresos que el mismo va a obtener derivados de la ayuda económica de acompañamiento, lo cual, sin lugar a dudas, hace mucho más atractiva la oferta de trabajo empresarial.

Probablemente, teniendo en cuenta el perfil de los jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento, jóvenes de baja formación, y con la finalidad de facilitar el acceso a las mismas, los requisitos formales que debe satisfacer la solicitud de estas ayudas son mínimos. A tal efecto, únicamente se prevé que deban incluirse los datos necesarios para la notificación y, en su caso, el pago de la ayuda económica. Asimismo, de conformidad con el requisito de ausencia o escasa cualificación del beneficiario que se exige para acceder a esta ayuda, se exige que la solicitud incluya una declaración responsable del mismo de no estar en posesión de ninguna de las titulaciones o certificados previstos en la normativa. Finalmente, se prevé la necesidad de identificarse con el documento nacional de identidad o tarjeta de identidad de extranjeros que residan legalmente en España y acreditar, en su caso, una discapacidad igual o superior al 33 %. Al margen de estos requerimientos formales, la presentación de la solicitud no exige la aportación de documentación adicional alguna.

Esta solicitud, además de cumplir con las exigencias formales expuestas, deberá presentarse en un plazo determinado, en particular, en el plazo máximo de los 15 días hábiles siguientes al del inicio del contrato para la formación y el aprendizaje. El cumplimiento de este plazo comportará que los efectos económicos de la ayuda económica de acompañamiento se produzcan desde la fecha de alta en la Seguridad Social como consecuencia de la formalización del preceptivo contrato para la formación y el aprendizaje.

La presentación de la solicitud de la ayuda económica de acompañamiento fuera de plazo, sin embargo, no impide que se pueda seguir accediendo a la misma, sino únicamente que sus efectos económicos no se producirán hasta el momento en que se efectúe la solicitud, reduciéndose la duración de dicha ayuda, por tanto, en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar la percepción de la ayuda de haberse efectuado la solicitud en tiempo y forma y aquella en que efectivamente la misma se ha realizado (apdo. cuarto del punto Cuatro de la disp. adic. centésima vigésima LPGE 2018). Como puede observarse, se aplican en este punto las mismas previsiones fijadas en el caso de las prestaciones y subsidios por desempleo.

## 2.2. El contenido de la ayuda económica de acompañamiento

El cumplimiento de los diferentes requisitos previstos en la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 permite que los jóvenes beneficiarios puedan acceder a la correspondiente ayuda económica de acompañamiento en los términos previstos en dicha norma. Veamos a continuación cuales son los contornos de esta ayuda.

### 2.2.1. Cuantía de la ayuda económica

El punto segundo del apartado Cuatro de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 fija el módulo de cálculo de la referida ayuda estableciendo al respecto

que «la cuantía de la ayuda económica será igual al 80 % del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual [IPREM] vigente en cada momento».

La previsión de esta ayuda económica otorga a esta medida un carácter mixto, puesto que combina técnicas y objetivos propios tanto de las políticas activas de empleo (mecanismos de mejora de la ocupabilidad y de la inserción socioprofesional), como de políticas pasivas de empleo (protección económica). Así pues, mientras que con la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje se pretende conseguir la cualificación profesional del joven beneficiario mediante la obtención de un certificado de profesionalidad que mejore su empleabilidad, con la ayuda económica se le dispensa una cierta protección económica.

El módulo de cálculo adoptado para la determinación de la cuantía de la ayuda económica de acompañamiento resulta el más habitual a la hora de calcular las ayudas vinculadas a diferentes políticas activas y pasivas de empleo, como es el caso, entre otros, del cálculo del subsidio por desempleo o de la renta activa de inserción. A partir de este módulo de cálculo fijado, siendo el IPREM correspondiente al año 2018 de 537,84 euros mensuales, el 80 % de dicha cantidad ascendería a 430,27 euros mensuales, que sería, por tanto, la cuantía de la ayuda económica de acompañamiento para 2018.

Como puede observarse, se trata de una cuantía única y homogénea para todos los posibles jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento, que no toma en consideración, por tanto, ninguna otra circunstancia que pueda concurrir en cada beneficiario.

El elemento clave que debe tenerse en cuenta a la hora de valorar la cuantía fijada para la ayuda económica de acompañamiento no es otro que la determinación de si la misma satisface o no la finalidad perseguida con su implantación, es decir, el fomento de la cualificación profesional de los jóvenes que tienen una baja formación mediante la suscripción de un contrato para la formación y el aprendizaje. Esta cuestión, sin embargo, no puede responderse sin recordar que los jóvenes beneficiarios no perciben exclusivamente esta ayuda, sino que, como su propio nombre indica, la misma viene a acompañar y, por tanto, se viene a sumar, al salario que corresponda a sus beneficiarios como consecuencia de la suscripción del preceptivo contrato para la formación y el aprendizaje y del trabajo efectivo desarrollado en el marco del mismo. A tal efecto, conviene recordar que el único salario que percibe el joven contratado es el que deriva del contrato para la formación y el aprendizaje suscrito, mientras que la ayuda económica complementaria en ningún caso tiene esta naturaleza salarial.

En este punto, cabe recordar que el artículo 11.2 g) del ET establece que:

La retribución del trabajador contratado en formación y aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional [SMI] en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

A partir de este enunciado se desprende que la regulación de la retribución correspondiente al trabajador contratado en formación y aprendizaje mantiene la tradicional remisión de esta materia a la negociación colectiva, si bien la condiciona a que la misma sea fijada en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En este contexto normativo son diversas las opciones adoptadas por la negociación colectiva a la hora de fijar la retribución correspondiente a los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje. Así, por ejemplo, pueden identificarse cláusulas convencionales que siguen la fórmula de SMI, operando de forma más o menos generosa en función de si se descuentan las horas dedicadas a formación; cláusulas convencionales que extienden a los trabajadores en formación el salario que percibe un trabajador ya formado de su grupo profesional si bien con algunas modulaciones; cláusulas convencionales que aplican el salario que corresponde al último grupo profesional, etcétera (Muñoz, 2014).

La regulación de la retribución del trabajador contratado en formación y aprendizaje incorpora, sin embargo, un importante límite a la autonomía colectiva en la medida que se establece que la retribución fijada por la misma en ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

A partir de estas premisas, la ayuda económica de acompañamiento que corresponde a sus beneficiarios debe sumarse a la retribución que corresponda al joven beneficiario de la misma de conformidad con lo previsto en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior en ningún caso al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. A título de ejemplo, si acudimos a la retribución a percibir por un trabajador contratado mediante un contrato para la formación y el aprendizaje, que durante el primer año de vigencia del mismo dedica a tiempo de trabajo efectivo un 75 % de la jornada de trabajo, observaremos que la misma no puede ser inferior al 75 % de la cuantía de 735,90 euros mensuales, previstos como SMI para el año 2018, de lo que resulta un salario mensual de 551,93 euros. Pues bien, a este salario mensual de 551,93 euros que corresponde al trabajador en formación, debería sumarse la ayuda económica de acompañamiento que, como acabamos de indicar, asciende a 430,27 euros mensuales, de lo que resultan unos ingresos totales para el joven beneficiario de la ayuda de 982,2 euros mensuales. Sin lugar a dudas, la percepción de estos ingresos hace la contratación mucho más atractiva para el trabajador.

### 2.2.2. Duración de la ayuda económica

El punto tercero del apartado Cuatro de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 fija la duración de la ayuda económica de acompañamiento en los siguientes términos:

La percepción de la ayuda económica se mantendrá durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje y tendrá una duración máxima de 18 meses. En el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, la ayuda podrá tener una duración máxima de 36 meses en función del plan formativo individualizado que se haya adoptado a las necesidades de la persona.

De la lectura de dicho precepto se desprende que la ayuda económica de acompañamiento se mantiene durante la vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje que se haya formalizado y del que deriva la referida ayuda, si bien, inmediatamente se matiza esta previsión, previéndose una duración máxima de esta ayuda de 18 meses. De ello se desprende que si el contrato para la formación y el aprendizaje se ha formalizado por una duración igual o inferior a estos 18 meses, el beneficiario tendrá derecho al percibo de la ayuda económica de acompañamiento durante toda la vigencia del mismo, mientras que si se ha formalizado un contrato para la formación y el aprendizaje por una duración superior, la ayuda económica únicamente se extenderá durante estos 18 meses y no durante el resto de vigencia del contrato.

En este punto cabe recordar que, de conformidad con los requisitos exigidos para poder acceder a la ayuda económica de acompañamiento, la duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje que en estos supuestos debe formalizarse no puede ser inferior a 1 año, mientras que, de conformidad con la normativa reguladora de dicha modalidad contractual, el contrato formalizado no podrá exceder con carácter general de 3 años, de modo que, si el contrato para la formación y el aprendizaje se formaliza por esta duración máxima de 3 años, únicamente se percibiría la ayuda económica de acompañamiento durante la mitad de la vigencia del mismo, quedando el resto del contrato al margen de la misma. Ello puede suponer que en la práctica la duración de los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban se acabe ajustando a la duración máxima prevista de 18 meses de la ayuda económica de acompañamiento para que, de este modo, el trabajador pueda complementar durante toda la vigencia del mismo su salario con la ayuda económica de acompañamiento. Ello no es necesariamente negativo si comporta que tras la finalización de este contrato el trabajador en formación ya ha obtenido el correspondiente certificado de profesionalidad objeto del mismo y es contratado en la misma u otra empresa mediante una modalidad contractual ordinaria, pero sí sería más contraproducente si tras ver extinguido su contrato para la formación y el aprendizaje, el joven pasara a engrosar las listas de desempleo, al no haber podido acceder a ningún otro empleo.

La duración máxima de la ayuda económica de acompañamiento se exceptúa para el supuesto de las personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, previéndose al respecto que en este caso dicha ayuda podrá tener una duración máxima de 36 meses en función del plan formativo individualizado que se haya adaptado a las necesidades de la persona.

Con esta previsión se intenta garantizar el éxito de la finalidad perseguida con la formalización del contrato para la formación y el aprendizaje, que no es otra que la de conseguir

que el trabajador contratado alcance una cualificación profesional suficiente que le permita su inserción posterior en el mercado laboral, en este caso, el correspondiente certificado de profesionalidad. Pues bien, siendo previsible que la consecución de este objetivo pueda extenderse más en el tiempo cuando nos encontramos con una persona con discapacidad, la norma procede a adecuar la duración de la ayuda económica de acompañamiento a la hipotética mayor duración del contrato para la formación y el aprendizaje suscrito con el trabajador con discapacidad, pudiendo ampliarse de los 18 meses previstos con carácter general hasta los 36 meses, siempre en función del plan formativo individualizado que se haya adaptado a las necesidades de la persona. Ello supone que, en la práctica, en el supuesto de la contratación para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad, la ayuda económica de acompañamiento se pueda llegar a extender durante toda la vigencia del contrato.

En cualquier caso, cabe recordar que entre las peculiaridades que presenta la actividad formativa en los contratos para la formación y el aprendizaje formalizados con personas con discapacidad se encuentra la prevista en la disposición adicional segunda del RD 1529/2012, en virtud de la cual, en estos supuestos la duración máxima del contrato podrá ampliarse, previo informe favorable del SPE competente, que a estos efectos podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes cuando debido al tipo y grado de discapacidad y demás circunstancias individuales y profesionales del trabajador, así como las características del proceso formativo a realizar, el trabajador no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de 4 años. Por tanto, en el caso de que la duración del contrato para la formación y el aprendizaje se amplíe hasta este máximo de 4 años, a pesar de la ampliación de la duración máxima de la ayuda económica de acompañamiento prevista para las personas con discapacidad, la misma aún no alcanzaría toda la vigencia del contrato suscrito.

### 2.2.3. Número de ayudas económicas que pueden solicitarse

El punto quinto del apartado Cuatro de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 establece que:

La ayuda económica podrá solicitarse con ocasión de la realización de diferentes contratos para la formación y el aprendizaje, hasta un máximo de 3, siempre que estos contratos reúnan los requisitos establecidos en el apartado Tres y que el conjunto de las ayudas percibidas no supere la duración máxima establecida en el párrafo 3 de este apartado.

En consecuencia, la suscripción de un contrato para la formación y el aprendizaje que permita acceder a la ayuda económica de acompañamiento no cierra la posibilidad de for-

malizar otros contratos de la misma naturaleza que también permitan acceder a dicha ayuda económica. Ahora bien, esta posibilidad está restringida al cumplimiento de determinados requerimientos:

a) Máximo de 3 contratos.

La norma fija el número de contratos para la formación y el aprendizaje que permiten el acceso a la ayuda económica de acompañamiento en 3, sin especificar si pueden formalizarse con la misma empresa o con otra distinta o si los mismos se formalizan para la obtención de la misma cualificación profesional o de una distinta. Pese a esta previsión, la exigencia de los otros requisitos que se contemplan hace pensar que no será fácil que nos podamos encontrar con esta posibilidad, siendo lo más habitual que únicamente se formalicen un máximo de 2 contratos para la formación y el aprendizaje que den derecho a la ayuda económica de acompañamiento.

b) Que los contratos reúnan los requisitos exigidos para poder acceder a la ayuda económica de acompañamiento.

Para que los diferentes contratos para la formación y el aprendizaje que se formalicen permitan a los jóvenes beneficiarse de la ayuda económica de acompañamiento, es necesario que todos ellos cumplan los requisitos exigidos por la normativa. En este punto, se plantea la cuestión de cuál debe ser la actividad formativa inherente a cada contrato, si la misma o una distinta, y nada parece impedir que se trate de la misma actividad formativa cuando la misma no se haya satisfecho en el contrato para la formación y aprendizaje anteriormente suscrito, o bien que se trate de una nueva actividad formativa si la prevista inicialmente se hubiera alcanzado de un modo satisfactorio. Así, por ejemplo, se podría formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje cuya actividad formativa permitiera obtener un certificado de profesionalidad de nivel 1 y después formalizar otro con el fin de obtener un certificado de nivel 2.

c) Que el cómputo de las ayudas percibidas no supere la duración máxima.

Este constituye el verdadero límite al número de ayudas económicas de acompañamiento que puedan solicitarse con ocasión de la formalización de diferentes contratos para la formación y el aprendizaje, no en vano, con independencia del número de contratos suscritos, la suma de todas las ayudas percibidas no puede superar la duración máxima de las mismas previstas en la norma, es decir, 18 meses con carácter general o 36 meses cuando los beneficiarios sean personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.

Si tenemos en cuenta que la duración mínima exigida para que la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje permita acceder a la ayuda económica de acompañamiento es de 12 meses, únicamente quedarían 6 meses para que el conjunto de las

ayudas percibidas no superara los 18 meses, de modo que el segundo contrato que se formalizara, que también tendría que ser por una duración mínima de 12 meses, únicamente daría acceso a las citadas ayudas por un periodo de 6 meses. En este supuesto, el tercer contrato para la formación y el aprendizaje que se pudiera formalizar ya no permitiría acceder a ninguna ayuda.

#### 2.2.4. Sujeto responsable y forma de pago de la ayuda

Respecto al sujeto responsable del pago de la ayuda económica de acompañamiento, el punto sexto del apartado Cuatro de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 prevé que «el pago (...) de la ayuda económica se realizará por el Servicio Público de Empleo Estatal».

Por lo que respecta a la forma de pago, la misma norma prevé que el pago de dicha ayuda se efectuará de forma periódica, por mensualidades de 30 días dentro del mes siguiente al que corresponda el devengo. Asimismo, se prevé que dicho pago se efectuará mediante el abono en cuenta de la entidad financiera colaboradora indicada por el solicitante o perceptor, de la que este sea titular.

La forma de pago prevista, periódica y por mensualidades refuerza aún más si cabe la idea de que esta ayuda económica de acompañamiento se articula como un «complemento al salario» que percibe el joven beneficiario, con la finalidad de que encuentre más atractiva la suscripción del contrato para la formación y el aprendizaje y siga de un modo adecuado y satisfactorio las actividades formativas inherentes al mismo, obteniendo de este modo una cualificación profesional que le permita acceder posteriormente al mercado laboral.

#### 2.2.5. El carácter no cotizante de la ayuda económica

El apartado séptimo del punto Cuatro de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 prevé de forma expresa que «ni el joven beneficiario ni el Servicio Público de Empleo Estatal cotizarán a la Seguridad Social por esta ayuda económica de acompañamiento».

Aunque de conformidad con la naturaleza no salarial de estas ayudas económicas de acompañamiento resulta del todo lógico que la percepción de las mismas no comporte ninguna obligación de cotización ni por parte del empresario ni por parte del trabajador, esta previsión pone claramente de manifiesto que con esta medida no se mejora en modo alguno la todavía limitada protección social que se dispensa a los trabajadores contratados mediante el contrato para la formación y el aprendizaje, puesto que, a pesar de que con la percepción de la ayuda económica de acompañamiento el joven sí obtiene una mejora significativa, al menos en términos porcentuales, de sus ingresos económicos, dicha ayuda

no se va a traducir con posterioridad en ninguna mejora sobre las futuras prestaciones de Seguridad Social. A tal efecto, se ha considerado que «el carácter no cotizante de la ayuda en poco mejorará sus prestaciones contributivas futuras» (Fernández, 2018, p. 7).

Cabe recordar en este momento que, pese a las mejoras introducidas en los últimos años en relación con la protección social de los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, aún no puede afirmarse con rotundidad que el tratamiento dispensado a este colectivo en materia de protección social se haya equiparado plenamente al del resto de trabajadores, puesto que aún existen importantes especialidades en materia de cotización que inevitablemente repercuten en la cuantía muy reducida de las prestaciones a las que los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje tienen derecho, lo que les sitúa en una clara situación de infraprotección (Ojeda y Gorelli, 2006, p. 370). A tal efecto, cabe recordar que la base reguladora correspondiente a estos trabajadores sobre la que se calculan posteriormente las prestaciones económicas es la base mínima de cotización del régimen general.

Lo que sí se consigue con el carácter no cotizante de la ayuda económica de acompañamiento es que el contrato para la formación y el aprendizaje siga siendo una de las modalidades contractuales con menores costes de Seguridad Social tanto para el empresario como para el trabajador. Por una parte, porque el sistema de cálculo de las cuotas correspondientes a esta modalidad contractual posibilita que las mismas sean muy reducidas. Pero es que, además, estas cuotas tan reducidas se encuentran fuertemente subvencionadas, previéndose al respecto que las empresas tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos, dependiendo el alcance de dicha reducción del tamaño de la plantilla de la empresa, a saber, del 100 % si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas o del 75 % en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esta cifra. Asimismo, se prevé que en estos supuestos los trabajadores verán reducidas el 100 % de las cuotas que les corresponden durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.

## 2.3. Dinámica de la ayuda económica de acompañamiento

### 2.3.1. Solicitud, gestión y resolución de la ayuda económica de acompañamiento

Como ya se ha anticipado, la solicitud de la ayuda económica de acompañamiento corresponde a los jóvenes que por cumplir todos los requerimientos exigidos puedan ser beneficiarios de la misma, para lo cual deberán presentar en tiempo y forma la solicitud correspondiente ante la Oficina de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal que le corresponda por su domicilio.

De conformidad con lo previsto en el punto primero del apartado Seis de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, la resolución de la solicitud corresponde a los directores provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal, que deberán proceder a reconocer o denegar el derecho a la ayuda económica de acompañamiento solicitada. Para ello, deberán comprobarse los dos requisitos básicos para poder ser beneficiario de la ayuda económica de acompañamiento, a saber, que el trabajador figura en alta en la Seguridad Social con un contrato para la formación y el aprendizaje y que el SPE competente ha autorizado la actividad formativa en los términos previstos en el apartado Tres de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018.

Tal y como prevé el punto tercero del apartado Seis de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, las resoluciones dictadas al efecto por el órgano competente, ya reconozcan o denieguen el derecho a percibir la ayuda económica de acompañamiento solicitada, podrán ser recurridas ante los órganos jurisdiccionales del orden social, previa reclamación ante el Servicio Público de Empleo Estatal, en la forma prevista en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

### 2.3.2. Baja en la ayuda económica de acompañamiento

El punto primero del apartado Siete de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 contempla como causa de la baja definitiva de la ayuda la finalización del contrato para la formación y el aprendizaje. No conteniéndose ninguna previsión adicional al respecto, cabe suponer que la referencia a la finalización del contrato incluye tanto la finalización del mismo por su cumplimiento, como cualquier otra causa de extinción. A tal efecto, siendo la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje la condición *sine qua non* de la ayuda económica de acompañamiento, resulta ineludible que la extinción de dicho contrato por cualquier causa ponga fin a la vigencia de dicha ayuda.

Para el supuesto en que pueda llegar a percibirse la ayuda económica de acompañamiento de una manera indebida, el punto segundo del apartado Siete de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 establece que los jóvenes beneficiarios que hayan percibido indebidamente dicha ayuda vienen obligados al reintegro de su importe. Para ello, se prevé que la exigencia de la devolución se realizará conforme a lo establecido para las prestaciones de desempleo. En este punto, sería conveniente que se especificaran los motivos que pueden dar lugar a una percepción indebida de esta ayuda económica y, en particular, los efectos que podría tener al respecto que el joven beneficiario de la ayuda económica de acompañamiento no efectuara un seguimiento adecuado de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje suscrito.

La exigencia de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas, así como las compensaciones en las prestaciones por desempleo de las cantidades indebidamente percibidas por cualquiera de dichas percepciones, corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal.

## 2.4. Régimen de compatibilidades de la ayuda económica de acompañamiento

Teniendo en cuenta que la finalidad de la ayuda económica de acompañamiento no es otra que la de fomentar la contratación para la formación y el aprendizaje de aquellos jóvenes con baja formación, con la finalidad de que estos jóvenes beneficiarios puedan adquirir un determinado nivel de cualificación profesional, no es de extrañar que el punto 1 del apartado Ocho de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 prevea que la ayuda económica de acompañamiento pueda compatibilizarse con los incentivos ya previstos con carácter general para la suscripción de un contrato para la formación y el aprendizaje. En definitiva, se trata de sumar incentivos a los que ya existen para fomentar el recurso a esta modalidad contractual.

Como ya se ha anticipado, el principal incentivo a que da derecho el contrato para la formación y el aprendizaje consiste en que las empresas tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos, dependiendo la cuantía de la misma del tamaño de la plantilla de la empresa, a saber, del 100 % si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas o del 75 % en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esta cifra. Asimismo, se prevé que en estos supuestos los trabajadores verán reducido el 100 % de las cuotas que les corresponden durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas.

Asimismo, la ayuda económica de acompañamiento también podrá compatibilizarse con otros incentivos previstos con carácter general para la suscripción de un contrato para la formación y el aprendizaje, como son los previstos para bonificar los costes de formación y de tutorización del trabajador.

Por el contrario, el punto 2 del apartado Ocho de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 establece que «la ayuda económica de acompañamiento será incompatible con el cobro de prestaciones por desempleo». Esta previsión resulta del todo coherente con el hecho de que esta ayuda de acompañamiento se concede a quienes cumpliendo determinados requisitos formalicen un contrato para la formación y el aprendizaje, lo cual supone que quien percibe la ayuda no se encuentra en situación legal de desempleo, sino que, por el contrario, se encuentra trabajando y percibiendo un salario por ello, el cual, precisamente, se ve complementado con la ayuda económica de acompañamiento.

Finalmente, por lo que respecta al régimen de compatibilidades de la ayuda económica de acompañamiento, el apartado cuarto del punto Uno de la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018 establece que «la medida prevista en esta disposición será compatible con las medidas de fomento del empleo que puedan establecer las comunidades autónomas en su ámbito de gestión». A tal efecto, la ayuda económica de acompañamiento

será compatible con la multitud de ayudas, fundamentalmente autonómicas, acordadas en los últimos años en el marco de la Garantía Juvenil, también dirigidas al colectivo de los jóvenes con baja formación (Gómez-Millán, 2015).

### 3. Consideraciones finales

Ante la alarmante situación del desempleo juvenil en nuestro país, pero también con la voluntad de aprovechar al máximo los recursos económicos procedentes de la Unión Europea para luchar contra esta lacra, en los últimos años se han adoptado una batería de medidas dirigidas específicamente a incentivar la empleabilidad de los jóvenes. Precisamente, en la línea de incentivar la empleabilidad de los jóvenes mediante su cualificación profesional, se incardina la previsión de la ayuda económica de acompañamiento incorporada por la disposición adicional centésima vigésima de la LPGE 2018, mediante la cual se viene a instituir una especie de «complemento al salario» que percibe el joven beneficiario, con la finalidad de que el mismo encuentre más atractiva la formalización de un contrato para la formación y el aprendizaje y siga de un modo adecuado y satisfactorio las actividades formativas inherentes al mismo, obteniendo de este modo un determinado nivel de cualificación profesional, en este caso, un certificado de profesionalidad, que le permita acceder posteriormente al mercado laboral.

Pese a lo loable de la finalidad perseguida, una primera valoración de esta medida no permite ser muy optimistas al respecto, no en vano, se trata de una medida que se limita únicamente a complementar con fondos públicos los salarios tan bajos que perciben por su trabajo los jóvenes contratados mediante un contrato para la formación y el aprendizaje. Es cierto que con esta medida se puede generar un empleo a corto plazo, pero se tratará únicamente de un empleo precario y de costes muy reducidos. A su vez, estas medidas podrían suponer no un auténtico incremento del empleo, sino simplemente un desplazamiento y abaratamiento del escaso empleo ya existente.

Ante estos negros augurios, no resulta extraño que acto seguido a la introducción de la ayuda económica de acompañamiento, en la disposición adicional inmediatamente posterior de la LPGE 2018, a saber, la centésima vigésima primera, se haya procedido a incorporar una bonificación por conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento, con la que se pretende incentivar que a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje que han permitido que los jóvenes contratados hayan accedido a la ayuda económica de acompañamiento el empresario proceda a la conversión de dichos contratos en indefinidos (Panizo, 2018, pp. 32-33).

La mera previsión de una bonificación dirigida a la consecución de este objetivo pone de manifiesto la desconfianza del propio legislador en que la mera suscripción de un contrato para la formación y el aprendizaje, ahora incentivado con una ayuda económica de acompañamiento, vaya a funcionar como un mecanismo automático o, en cualquier caso,

muy efectivo, de integración de estos trabajadores en las empresas que los han contratado, puesto que las mismas no siempre tienen la intención de formar al trabajador para utilizar posteriormente esta fuerza de trabajo cualificada en beneficio de la empresa, sino que, en no pocas ocasiones, la suscripción de estos contratos responde más bien a otras motivaciones, especialmente, poder beneficiarse de los menores costes salariales y de Seguridad Social que comporta esta vía de contratación.

En este contexto, con la voluntad de fomentar la conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento, el punto primero del apartado Uno de la disposición adicional centésima vigésima primera de la LGPE 2018 establece que los beneficiarios de la bonificación que dicha norma contempla serán todas las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, que conviertan en indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento contemplada en la disposición adicional centésima vigésima, bien a la finalización de su duración inicial o bien a la finalización de cada una de las sucesivas prórrogas, hasta alcanzar la duración máxima legalmente prevista para este tipo de contratos. Asimismo, con la intención de garantizar que con el establecimiento de este incentivo se genere un empleo de mayor calidad, además de exigirse la conversión del contrato para la formación y el aprendizaje en un contrato indefinido, se prevé que este deberá serlo a tiempo completo, excluyéndose del acceso a la bonificación, por tanto, a aquellos supuestos en que el contrato para la formación y el aprendizaje se convierta en un contrato indefinido pero formalizado a tiempo parcial.

La bonificación prevista para estos supuestos, que se extiende únicamente a las cuotas empresariales por contingencias comunes de la Seguridad Social, asciende tanto para hombres como para mujeres a 250 euros mensuales (3.000 €/año) y tiene una duración de 3 años, computados a partir de la fecha de conversión en indefinido del contrato. En todo caso, se establece que la empresa solo podrá beneficiarse una única vez de esta bonificación por cada uno de los jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento cuyo contrato se haya convertido en indefinido, con independencia del periodo de bonificación disfrutado por la empresa por cada trabajador.

El atractivo que pudiera tener esta bonificación se incrementa si tenemos en cuenta que la misma resulta compatible con «todo tipo de incentivos a los que diera lugar la conversión» (apdo. Cinco de la disp. adic. centésima vigésima primera LGPE 2018) y, específicamente, se indica que la misma es «adicional a la prevista por la conversión en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje» (punto quinto del apdo. Tercero de la disp. adic. centésima vigésima primera LGPE 2018).

A tal efecto, cabe recordar que el artículo 3.2 de la Ley 3/2012 prevé que:

Las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera

que sea la fecha de celebración, tendrán derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros por año, durante 3 años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros por año.

Como puede observarse, se establece una importante reducción en la cuota empresarial de la Seguridad Social durante un plazo de 3 años, variando la cuantía de la misma en atención a si se trata de hombres –1.500 €/año– o mujeres –1.800 €/año– (Romero, 2016b, pp. 627-630).

En consecuencia, teniendo en cuenta que todos aquellos empresarios que cumplan los requisitos exigidos para acceder a la bonificación incorporada por la disposición adicional centésimo vigésima primera de la LGPE 2018 también podrán acceder a la reducción prevista por el artículo 3 de la Ley 3/2012 para aquellos empresarios que transformen los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos, la suma de las bonificaciones y reducciones que se podrán obtener ascienden a un total de 4.500 euros anuales en el caso de los hombres y de 4.800 euros anuales en el caso de las mujeres. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta la previsión recogida en el apartado Cuatro de la disposición adicional centésimo vigésima primera de la LGPE 2018, según la cual la suma de todos los incentivos a que pudiera dar lugar la conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje prevista en esta norma no podrán superar el 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a cada contrato de un joven beneficiario de la ayuda económica.

A expensas de conocer el impacto efectivo que pueda tener esta medida y que deberá ser valorado en su momento, un primer acercamiento a la misma no permite tampoco ser especialmente optimistas al respecto, no en vano, se trata de una medida nada novedosa y que una vez más se ciñe a reducir los costes no salariales de las empresas a través de bonificaciones a la Seguridad Social, al igual que ya se ha hecho con anterioridad, en tantas otras ocasiones, con escasos resultados (Grau, 2017, pp. 39 y ss.). Además, el precedente de otras bonificaciones previstas anteriormente, también sujetas a rigurosos requisitos de mantenimiento del empleo durante la vigencia de las ayudas, permite augurar que muchos empresarios acaben por no acudir a las mismas ante el temor a futuros requerimientos y reintegros de las bonificaciones percibidas.

Más allá de los problemas de diseño que puedan achacarse a la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el SNGJ que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje, así como también a la bonificación por conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de dicha ayuda económica de acompañamiento, cabe destacar que se trata de unas medidas que nacen huérfanas desde un plano político, no en vano, cabe recordar que las mismas encontraron su principal valedor en el Grupo Parlamentario de Ciudadanos que, como consecuencia del pacto alcanzado con el Gobierno entonces existente del Partido Popular, logró que las mismas fueran incorporadas al Proyecto de presupuestos generales del

Estado para el año 2018. Aunque el posterior relevo del Gobierno del Partido Popular al Gobierno del Partido Socialista no afectó a estas previsiones, siendo las mismas finalmente aprobadas, no cabe duda del distanciamiento existente entre el nuevo Gobierno y estas medidas, hasta el punto de que en su momento se anunció que se acometerían cambios sustanciales en las mismas.

En esta dirección, las sensibilidades del nuevo Gobierno sobre el empleo juvenil se encuentran recogidas en el Plan de choque por el empleo joven 2019-2021 aprobado el 7 de diciembre de 2018 (Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de choque por el empleo joven 2019-2021). Sin poder llevar a cabo un análisis detenido de este plan, cabe destacar que el mismo persigue los siguientes objetivos: «establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo», «hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación», «incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de más competencias profesionales», «fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido», «dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada», «eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género», «combatir el efecto desánimo de los jóvenes» y, finalmente, «prestar especial atención a los colectivos más vulnerables (migrantes, parados de larga duración, personas con discapacidad, etc.)».

Para la consecución de estos objetivos, el plan contempla 50 medidas, divididas en 6 ejes, diseñadas bajo una perspectiva integral y sistémica, no fragmentadas, sino combinables y ajustables a cada perfil y a las necesidades existentes en cuanto a inserción. A través de los ejes se definen, en línea con los objetivos establecidos, los ámbitos de actuación considerados prioritarios en los próximos 3 años: recuperar la calidad del empleo, luchar contra la brecha de género en el empleo y reducir el desempleo juvenil. Los ejes en los que se estructura el plan son los siguientes: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el emprendimiento y la mejora del marco institucional.

Los dos ejes más directamente relacionados con la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el SNGJ que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje y con la bonificación por conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de dicha ayuda económica de acompañamiento son el eje de la formación y el eje de las oportunidades de empleo. En el eje de la formación se incluyen las actuaciones de formación profesional para el empleo dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional, así como de formación dual y en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional para incrementar su cualificación y facilitar su inserción laboral. En el marco de este eje se contemplan, por ejemplo, distintas formas de formación con compromiso de contratación.

El eje de las oportunidades de empleo incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las personas con responsabilidades familiares no compartidas, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género. A tal efecto, se tiene en cuenta que los jóvenes sufren la precariedad con especial intensidad y en consecuencia se prevé que las medidas contempladas en el Plan director por un trabajo digno tendrán un especial impacto sobre la garantía de cumplimiento de la normativa laboral para evitar el fraude y abusos cometidos. En el marco de este eje se contemplan, entre otras medidas, la apuesta por los programas mixtos de empleo y formación, con una apuesta decidida por las escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo 4.0, así como por otros programas de formación en alternancia, impulsando una formación que responda a las necesidades del mercado que permita compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo y con las responsabilidades familiares y de cuidado si las hubiere; el impulso de los convenios de colaboración entre entidades que imparten formación y distintas pymes y micropymes que formalizarán contratos de formación y aprendizaje con personas jóvenes; el establecimiento de un portal de empleo para los contratos formativos, y, muy especialmente, la potenciación de la formación profesional dual por medio del contrato para la formación y el aprendizaje, para lo cual se prevé el impulso de los desarrollos normativos y las modificaciones necesarias para que el contrato para la formación y el aprendizaje sea el mecanismo para realizar las prácticas asociadas a la formación profesional dual en el ámbito laboral. Con este fin se pretende facilitar su utilización por parte de las empresas, que permita una mayor y mejor oferta formativa con garantía de calidad y mejores condiciones laborales, permitiendo al mismo tiempo un seguimiento más efectivo del contrato.

En definitiva, sin necesidad de proceder al análisis de otras medidas contempladas en el Plan de choque por el empleo joven 2019-2021, se constata, al menos en un plano teórico, puesto que habrá que ver la manera en que estas medidas se plasman en la práctica, que la voluntad del Gobierno es la de establecer un marco normativo de mayor calidad y mejores condiciones laborales para el contrato para la formación y el aprendizaje, lo cual resulta poco compatible con medidas como la ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el SNGJ que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje que, como ya se ha avanzado, se trata de una medida que, aunque puede generar empleo a corto plazo, se tratará de un empleo precario y de costes muy reducidos, en otras palabras, de un empleo de escasa calidad.

Con independencia de la valoración que pueda merecer el Plan de choque por el empleo joven 2019-2021, lo que sí resulta indiscutible es que más allá de los parches del todo necesarios a corto plazo que pueden suponer las diferentes medidas de fomento del empleo juvenil adoptadas en los últimos años, la solución al desempleo juvenil a largo plazo únicamente puede venir de la mano de un cambio en el modelo económico que nos permita pasar del

modelo actual, basado en un empleo precario y de baja cualificación, a un modelo basado en el conocimiento y la innovación. Esta opción supone que los esfuerzos se destinen principalmente a potenciar la mejora y la adecuación a las necesidades reales de la formación y de la cualificación profesional de los jóvenes, los cuales, sin lugar a dudas, deben ser los que sustenten este tránsito hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación (Álvarez, 2014, p. 196, y Grau, 2017, pp. 56 y ss.). Esperemos que el Plan de choque por el empleo joven 2019-2021 contribuya a la consecución de este objetivo.

## Referencias bibliográficas

- Álvarez Cortés, J. C. (2014). Un pilar básico para la implantación del sistema de garantía juvenil en España: la educación y formación de los jóvenes. En Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (Dir.) y Castellano Burgillo, E. (Coord.), *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* (pp. 149-197). Albacete: Bomarzo.
- Fernández Avilés, J. A. (2018). [Nuevas recomendaciones sociolaborales europeas para la reforma: más tensión entre la lógica economicista y las razones sociales](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 424, 5-12.
- Fernández Orrico, F. J. (2014). [El Sistema Nacional de Garantía Juvenil: nuevo instrumento de actuación y apoyo a la contratación de los jóvenes](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 377-378, 143-180.
- Gómez-Millán Herencia, M.<sup>a</sup> J. (2015). Transiciones al empleo impulsadas por la Garantía Juvenil. *Documentación Laboral*, 104, 103-129.
- Grau Pineda, M.<sup>a</sup> C. (2017). El empleo juvenil incentivado: entre la inutilidad manifiesta y la obcecación legislativa. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 33, 39-59.
- Lantarón Barquín, D. (2015). Notas distintivas, dinámicas comunitarias y otras claves para el correcto entendimiento de la Garantía Juvenil. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 11, 31-54.
- Moreno Gené, J. (2015). El contrato para la formación y el aprendizaje y otras figuras afines. El impulso de la cualificación profesional en régimen de alternancia. Barcelona: Atelier.
- Moreno Gené, J. (2016). El Sistema Nacional de Garantía Juvenil como mecanismo de transición al empleo. En Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M.<sup>a</sup> (Coords.), *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad* (pp. 175-236). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Muñoz Ruiz, A. B. (2014). Buenas prácticas relativas a la formación profesional dual en la negociación colectiva. *Revista de Información Laboral*, 4, 281-292.
- Navarrete Moreno, L. (2011). *Desmontando ni-ni. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. Madrid: Instituto de la Juventud.

- Ojeda Avilés, A. y Gorelli Hernández, J. (2006). *Los contratos de trabajo temporales*. Madrid: lustel.
- Panizo Robles, J. A. (2018). [La Seguridad Social en los Presupuestos Generales del Estado para 2018](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 425-426, E1-E76.
- Pérez del Prado, D. (2014): Desempleo juvenil y formación en Europa: el problema de los «ninis». *Revista de Información Laboral*, 2, 249-264.
- Pizzi, A. (2016). Juventudes, precariedad laboral y exclusión social en Europa. En Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M.<sup>a</sup> (Coords.), *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad* (pp. 91-128). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Prado Laguna, J. L. (1998). Los aspectos formativos en el nuevo contrato para la formación. *Revista de Derecho Social*, 3, 73-100.
- Rabanal Carbajo, P. (2002). *Los contratos de trabajo formativos*. Madrid: Dikinson.
- Romero Burillo, A. M.<sup>a</sup> (2016a). El contrato para la formación y el aprendizaje como mecanismo de fomento de la inserción laboral de los jóvenes. En Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M.<sup>a</sup> (Coords.), *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad* (pp. 303-360). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Romero Burillo, A. M.<sup>a</sup> (2016b). Los incentivos a la contratación indefinida de los jóvenes: estado actual de la cuestión. En Moreno Gené, J. y Romero Burillo, A. M. (Coords.), *Empleo juvenil. Entre el desempleo y la precariedad* (pp. 575-642). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Selma Penalva, A. (2014). [¿Cómo ha quedado el contrato para la formación tras las últimas reformas?](#) *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 365-366, 195-232.
- Sempere Navarro, A. V. (1998). Incidencias del R.D. 488/1998 en el contrato para la formación. *Aranzadi social*, 3, 37-48.
- Sempere Navarro, A. V. y Martín Jiménez, R. (2012). *Claves de la reforma laboral de 2012*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters-Aranzadi.
- Tarancón Pérez, E. y Romero Ródenas, M.<sup>a</sup> J. (2010). *Modalidades de contratación tras la reforma laboral de 2010*. Albacete: Editorial Bomarzo.