

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

EL DERECHO INDIVIDUAL A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El derecho individual a la formación (DIF) consiste en la concesión al trabajador de un número de horas de formación anuales que, en caso de no utilización, pueden totalizarse en años sucesivos.

Beneficiarios.

Pueden ser beneficiarios del DIF:

- Los asalariados con contrato de trabajo de duración indefinida, por tiempo completo o parcial, que tengan como mínimo, una antigüedad de un año en la empresa. En el supuesto de trabajo a tiempo parcial los derechos adquiridos en concepto del “DIF” se calculan a prorrata del tiempo de trabajo.

Para el cálculo del DIF se cuentan como efectivamente trabajados los periodos de ausencia por permisos de maternidad, adopción o permiso parental de educación.

- Los asalariados con contrato de duración determinada (CDD) pueden ser beneficiarios del DIF si han trabajado, como mínimo, cuatro meses en los últimos 12 meses. El periodo exigido de 4 meses puede ser realizado con el mismo o diferente contrato.

Los gastos de formación, transporte y alojamiento y el subsidio de formación para estos asalariados los abona el organismo paritario homologado que recauda la contribución patronal destinada a la financiación de la formación de trabajadores en régimen de CDD.

El patrono debe informar a los trabajadores con contrato de duración determinada de sus derechos a formación en el marco legal del DIF.

- Se excluyen del DIF los aprendices y los asalariados con contrato de profesionalización.

Número de horas de formación

El número de horas de formación en concepto de DIF para los trabajadores con contrato de duración indeterminada es de 20 horas/año, salvo que por convenio colectivo se establezca un número superior.

Para los trabajadores con contrato de duración determinada (CDD), el número de horas en concepto de DIF se calcula a prorrata de la duración del contrato. Por ejemplo un CDD de seis meses da derecho a 10 horas

(como mínimo) de formación. Si el asalariado trabaja a tiempo parcial se prorrateará en función de la duración del contrato y del tiempo de trabajo. Por ejemplo, un CDD de seis meses con media jornada laboral dará derecho a 5 horas de formación en concepto de DIF.

Totalización de los derechos adquiridos en concepto de dif

Los trabajadores con contrato de duración indefinida que no utilizan los derechos adquiridos en concepto de DIF pueden adicionarlos a los adquiridos en los años siguientes siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Los asalariados a tiempo completo pueden totalizar las horas anuales durante 6 años como máximo, sin que se pueda sobrepasar el tope de 120 horas.
- Los asalariados a tiempo parcial pueden totalizar las horas hasta alcanzar el tope de 120 horas. (No se tiene en cuenta el tope máximo de 6 años). Así, por ejemplo, un asalariado que trabaje a medio tiempo y que adquiera 10 horas/año, puede acumular sus derechos durante 12 años.
- Las formaciones realizadas en el marco del DIF se deducen del tiempo acumulado. Ejemplo: el trabajador que ha sumado 120 horas y realiza una formación de 40 horas, tendrá un saldo de formación de 80 horas. Puede, pues, de adquirir nuevos derechos hasta totalizar las 120 horas.
- El empresario tiene la obligación de informar al trabajador por escrito y anualmente, del total de derechos adquiridos en concepto de DIF.

Ejercicio del derecho individual a la formación

La iniciativa de utilizar el derecho a la formación corresponde al trabajador y su ejercicio requiere el acuerdo del patrono.

- Demanda del trabajador. Debe efectuarse por escrito facilitando al patrono los elementos fundamentales para que se pronuncie sobre la demanda (formación solicitada, duración de la formación...) Es aconsejable que la petición se realice mediante carta certificada con acuse de recibo. La ley no señala ningún plazo para la presentación de la demanda. No obstante, el trabajador debe presentarla con la suficiente antelación puesto que el empresario dispone de un mes para dar su respuesta. Los convenios colectivos pueden fijar plazos de presentación.
- Respuesta del patrono. El patrono dispone de un mes para dar respuesta a la demanda del trabajador sobre su acuerdo para la realización de la formación. Pasado este plazo, el silencio equivale a aceptación de la petición del trabajador.

En caso de respuesta negativa del patrono, el trabajador no dispone de recurso alguno, por lo que deberá formular nueva solicitud posteriormente. No obstante, si el desacuerdo persiste durante dos años consecutivos, el asalariado puede solicitar un permiso para realizar la formación ante el organismo paritario encargado de gestionar tales permisos. La respuesta de este organismo es vinculante para el patrono

- Elección de la formación. Los convenios colectivos de sector o empresa pueden establecer una lista de cursos prioritarios de formación.

A falta de convenio que lo establezca, los cursos de formación incluidos en el dispositivo DIF son los que conducen a una promoción (que permiten adquirir una cualificación más elevada), o los destinados a la adquisición, mantenimiento o perfeccionamiento de conocimientos.

- La formación en el marco del DIF se realiza fuera del horario de trabajo. Sin embargo, un convenio o acuerdo colectivo de sector puede prever que el curso de formación tenga lugar parcialmente en el tiempo de trabajo.

Las horas de formación efectuadas fuera del tiempo de trabajo originan el derecho del trabajador a un subsidio de formación cuyo importe es igual al 50% de la remuneración neta de referencia. El salario/hora de referencia para el cálculo del subsidio se obtiene dividiendo el total de remuneraciones netas abonadas al trabajador durante los 12 meses que preceden el inicio de la formación por el número de horas remuneradas en estos 12 meses.

Si la formación se efectúa parcialmente durante el tiempo de trabajo, el asalariado continuará recibiendo el importe normal del salario por las horas de formación.

Durante la duración de la formación (dentro o fuera del tiempo de trabajo) el asalariado se beneficia de la acción protectora de la legislación social en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Abono de los gastos de formación

El abono de los gastos de formación y del subsidio de formación lo realiza el empresario que puede descontarlo de su participación obligatoria al desarrollo de la formación profesional.

Derechos adquiridos en caso de ruptura del contrato de trabajo

En caso de despido (salvo si está motivado por falta grave) el asalariado despedido puede solicitar un curso de formación, un balance sobre sus aptitudes o competencias o el reconocimiento, a efectos de la obtención de un diploma oficial, de los conocimientos adquiridos por la experiencia, con cargo al total de horas que ha adquirido en concepto de DIF. Esta petición debe formularse antes de que finalice el periodo de preaviso. Si

se respetan estos requisitos, el patrono está obligado a abonar el subsidio de formación correspondiente a las horas de formación adquiridas y no utilizadas.

Para una mejor información del trabajador, el patrono debe mencionar en la carta de notificación del despido, los derechos que este ha adquirido en concepto de DIF y la posibilidad de solicitar, durante el preaviso, un curso de formación, el balance de aptitudes y competencias o la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia.

En caso de dimisión, el asalariado puede solicitar los beneficios derivados de su DIF (curso de formación, el balance de aptitudes o la convalidación de conocimientos adquiridos por la experiencia) siempre y cuando se realicen durante el periodo de preaviso.

En caso de jubilación, el asalariado pierde sus derechos sobre las horas de formación no utilizadas.