

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **FRANCIA**

#### **LEY RELATIVA A LA ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL<sup>11</sup>**

---

La ley relativa a la orientación y formación profesional publicada en el “Journal Officiel” de 24 de noviembre de 2009 introduce numerosas reformas en el sistema de formación.

#### **Formacion de los asalariados**

##### Derecho individual a la formación (dif)

Antes de la actual ley de formación, el Código de Trabajo regulaba un sistema de ejercicio del derecho al DIF (derecho individual a la formación) que permitía al asalariado despedido o que dimitía, beneficiarse del número de horas de formación durante el periodo legal de preaviso.

La nueva ley permite al trabajador beneficiarse de su DIF, no solamente durante el periodo de preaviso, sino también, durante un periodo de desempleo o con un nuevo empresario. Si el trabajador solicita la utilización del DIF antes del término del preaviso, la financiación de la formación corre a cargo de la empresa por un importe igual al producto de las horas no utilizadas por 9,15 euros.

- Utilización del DIF después del cese en el trabajo. Es posible utilizar el DIF después de cesar el trabajo en la empresa en los siguientes supuestos:
  - Despido, salvo si está motivado por falta grave imputable al trabajador
  - Dimisión por alguno de los motivos considerados como “legítimos” y que abren derecho a prestaciones por desempleo.
  - Ruptura del contrato por mutuo acuerdo, debidamente homologado
  - Fin de contrato de duración determinada. En este caso se requiere que reúna los requisitos necesarios para tener derecho a una prestación por desempleo.
  
- Asalariados que hayan encontrado un empleo. El trabajador dispone de dos años después de su contratación para solicitar la formación en sus diferentes modalidades (formación propiamente dicha, convalidación de los conocimientos por un diploma, balance de

---

<sup>11</sup> Liaisons Sociales quotidien de 17 de diciembre de 2009

competencias) Si el nuevo empresario no está de acuerdo, el asalariado sólo puede seguir una formación incluida entre las definidas “prioritarias” por el acuerdo sectorial o de empresa o, en su defecto, de la OPCA (órgano recaudador) interprofesional. En este último supuesto, la formación se efectúa fuera del tiempo de trabajo.

En todos los supuestos (acuerdo o desacuerdo del empresario) la financiación de la formación corre a cargo de la OPCA que corresponda a la empresa y el importe es igual al producto del número de horas de formación adquiridas y no utilizadas por 9,15 euros.

- Asalariados desempleados. Pueden solicitar la utilización del saldo de horas DIF, tras el dictamen emitido por el referente del servicio público del empleo, para financiar total o parcialmente una formación, convalidación de conocimientos por un diploma o la realización del balance de competencias. La financiación corre a cargo de la OPCA por un importe igual al producto de las horas DIF adquiridas por 9,15 euros.
- Información de los asalariados. Los patronos tienen la obligación de informar en la carta de despido y en el certificado de trabajo expedido al término del contrato, de los derechos adquiridos en materia de formación: número de horas adquiridas y no utilizadas, posibilidad de utilizarlas durante el cumplimiento del preaviso. Una vez finalizado el mismo información sobre la OPCA competente.

### Balance profesional

Sea cual sea el tamaño de la empresa, todo asalariado con dos años de antigüedad puede beneficiarse, si lo solicita, de un “balance profesional” (BEP) cuyo objeto es, a partir de un diagnóstico realizado de manera conjunta por el asalariado y el empleador, evaluar la competencia y capacidad profesional del trabajador y que la empresa determine los objetivos de formación del trabajador.

### Documento o pasaporte de orientación y formación

La ley crea un documento o pasaporte donde se recogerán las informaciones relativas a la formación inicial del interesado (diplomas conocimientos profesionales...) y las relacionadas con su formación continua (informaciones resultantes de los balances profesionales de competencias y capacidades, cursos de formación, experiencias profesionales adquiridas durante las formaciones o la realización de prácticas...)

### Sustitución de trabajadores en formación

La ley introduce dos medidas destinadas a sustituir los trabajadores que cursan una formación. En primer lugar, el salario del trabajador que reemplaza, por razones de formación, al asalariado de una

empresa de menos de 10 trabajadores puede serle abonado a la empresa, dentro de un tope fijado por decreto, en concepto de “participación a la formación profesional continua”.

En segundo lugar, las agrupaciones de empresarios pueden poner un trabajador a disposición de una empresa cuando un asalariado de la misma se ausente por razones de formación.

#### Formación del trabajador incapacitado víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional

Actualmente, siguiendo las prescripciones del médico del trabajo, la empresa debe proponer un puesto de trabajo adecuado a las capacidades de un trabajador víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional

La nueva ley establece que en las empresas de más de 50 trabajadores, el médico del trabajo (médecin du travail) formule indicaciones sobre la aptitud del trabajador para seguir un curso de formación destinado a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su capacidad.

#### Negociación sectorial sobre la formación

La nueva ley de formación profesional establece una lista no exhaustiva de los temas que los interlocutores sociales deben incluir en las negociaciones sectoriales obligatorias, que tienen lugar cada tres años:

- Igualdad en el derecho de acceso a la formación
- Utilización del DIF
- Aplicación de las disposiciones relativas al pasaporte o documento de formación u orientación
- El desarrollo de la “tutoría” y la valorización de la función de tutor, en particular el ejercicio de la tutoría por personas de 55 o más años
- La convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE)

### **Empleo y alternancia**

#### Preparación operacional para el empleo (POE).

La POE consiste en ofrecer a los trabajadores una formación adecuada para ocupar un empleo correspondiente a una oferta presentada por una empresa en el servicio público de empleo (Pôle Emploi).

#### Prolongación de la experimentación del contrato de transición profesional (CTP)

La ley prolonga un año la experimentación del CTP. Las disposiciones relativas al mismo se aplicarán, en las empresas de menos de 1000 asalariados, a los procedimientos de despido por motivos económicos iniciados antes del 1 de diciembre de 2010. Se amplía a 45 el número de cuencas de empleo (actualmente 25) afectadas.

Reforma del contrato de profesionalización (contrato que alterna formación y periodos de empleo en la empresa)

Actualmente, tienen derecho a este contrato los jóvenes de 16 a 25 años que deseen completar su formación o los desempleados de 26 o más años. La nueva ley incluye entre los beneficiarios a los perceptores de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio específico de solidaridad (ASS) y a los beneficiarios del contrato único de inserción (CUI).

Se prevén modalidades específicas de aplicación para estos nuevos beneficiarios:

-la duración del contrato puede ampliarse a 24 meses (la duración actual es de 12 meses, salvo cuando la naturaleza de la formación exige un periodo superior)

-un acuerdo sectorial puede autorizar que los periodos de acompañamiento o formación superen el 25% de la duración total del contrato.

En caso de despido por motivos económicos o de ruptura anticipada del contrato de duración determinada (salvo despido por falta grave o fuerza mayor) o de liquidación judicial de la empresa, los organismos recaudadores de la formación profesional (OPCA) pueden continuar financiando la formación de los beneficiarios del contrato de profesionalización.

#### Desarrollo del aprendizaje

- Ayudas a los aprendices sin diploma y sin contrato

La ley prevé la posibilidad de abonar las formaciones iniciadas antes del 31 de octubre de 2010 y realizadas en los centros de formación de aprendices, recibidas por los jóvenes que buscan una empresa susceptible de emplearlos como aprendices.

El Estado y la Región financiarán la remuneración de los solicitantes de empleo sin derecho a prestaciones de paro y de los trabajadores discapacitados que cursen una formación homologada por la autoridad pública competente.

Esta modalidad de financiación se aplica igualmente a las formaciones cursadas en los Centros de Formación de Aprendices (CFA), y por una duración máxima de tres meses, por los aprendices cuyo contrato haya sido extinguido por causas que no le son imputables.

- Contribución suplementaria de la empresa.

Las empresas deberán abonar una contribución suplementaria del 0,1% de la masa salarial, aplicable a las remuneraciones abonadas a partir del 1 de enero de 2009, al Fondo Nacional de Desarrollo y Modernización del Aprendizaje (FNDMA). El objeto de este fondo es favorecer el acceso a la formación en condiciones de igualdad en todo el territorio nacional y contribuir a la financiación del desarrollo cuantitativo y cualitativo del aprendizaje.

Esta contribución suplementaria la deben abonar las empresas con una plantilla igual o superior a 250 trabajadores cuyo número anual medio de asalariados con contrato de profesionalización o aprendizaje sea inferior al 3% del efectivo anual medio de la empresa en el año de referencia.

- Declaraciones relativas al ejercicio de ciertas actividades

Anteriormente, la ley prohibía al aprendiz el ejercicio de ciertas actividades peligrosas, salvo para ciertas formaciones taxativamente enumeradas y con ciertas condiciones establecidas por decreto.

La nueva ley de formación profesional, flexibiliza estas disposiciones. En condiciones reguladas por decreto, permite que el aprendiz realice todos los trabajos que necesite la formación, incluidos los trabajos peligrosos, bajo la responsabilidad del empleador.

La empresa debe enviar una declaración sobre este tipo de trabajos a la Dirección departamental del trabajo y de formación profesional.

- Aprendizaje “junior” para jóvenes que hayan cumplido los 15 años.

Los centros de formación de aprendices (CFA) pueden acoger, por un periodo máximo de 1 año, a alumnos que hayan cumplido 15 años para que cursen, en régimen escolar, una formación en alternancia para que conozcan y entren en contacto con el medio profesional correspondiente a un “proyecto de aprendizaje”.

- Prácticas en empresa

La ley introduce dos importantes modificaciones en la realización de prácticas en la empresa. Se prohíbe en primer lugar la realización de prácticas en empresas fuera del periodo escolar. Se pretende con ello evitar que se recurra a las prácticas para sustituir un puesto de trabajo.

En segundo lugar, las prácticas deben ser remuneradas cuando su duración sea superior a dos meses (actualmente se requieren tres)