

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **FRANCIA**

#### **ADAPTACIÓN DE LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y CREACIÓN DE NUEVOS INSTRUMENTOS DE FORMACIÓN**

---

En el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), de 7 de enero de 2009, los interlocutores sociales consensuaron adaptar y simplificar los instrumentos de formación profesional: conservación y utilización diferida del derecho a la formación; simplificación de los planes de formación; ampliación del ámbito del permiso individual de de formación; adaptación del pasaporte de formación; así como establecer otros instrumentos que tengan en cuenta las necesidades de desarrollo de las capacidades y competencias, tales como el libro de competencias o el balance profesional de etapa.

Estos acuerdos fueron recogidos por la Ley de formación profesional de 24 de noviembre de 2009 e incorporados al Código de Trabajo.

#### **Simplificación y mejora de las disposiciones existentes**

##### **Conservación y utilización diferida del derecho individual a la formación.**

La ley incorpora la disposición del ANI de 7 de enero de 2009 relativa al derecho individual a la formación (DIF) en caso de ruptura de contrato de trabajo. Antes, cuando se despedía a un trabajador, salvo en el supuesto de falta grave o muy grave, éste podía ejercitar su DIF antes del término del preaviso. Las horas de formación acumuladas se convertían en dinero y permitían financiar un balance de competencias, una validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE) o una formación. Si la demanda de DIF se presentaba después del cumplimiento del preaviso el trabajador perdía todos sus derechos.

La ley de noviembre de 2009, vincula este derecho a la persona y no al contrato de trabajo lo que permite que el trabajador que cesa en una empresa pueda utilizar su DIF en su nuevo empresa o durante el periodo de desempleo.

Además, la ley de 24 de noviembre permite la conservación y utilización diferida del derecho al DIF cuando el trabajador haya sido despedido por falta grave, excluyendo del beneficio a este derecho solo a los despedidos por falta "muy grave". La jurisprudencia define esta última como "una violación de las obligaciones estipuladas en el contrato de trabajo de una importancia tal que hace imposible la permanencia del trabajador en la empresa durante el preaviso".

### Utilización del "DIF" después de la ruptura del contrato de trabajo

Es la principal innovación de la ley de 24 de noviembre de 2009. Actualmente en caso de ruptura del contrato de trabajo, salvo en el supuesto de ruptura por falta muy grave, o cuando se cumple el término del contrato de trabajo y se reúnen los requisitos para tener derecho a las prestaciones por desempleo, se puede solicitar el derecho al beneficio del "DIF".

Los requisitos para tener derecho al desempleo son: tener un periodo previo cotizado de, como mínimo, cuatro meses y haber perdido el empleo de forma totalmente involuntaria. Se consideran que han perdido involuntariamente el empleo no solamente los despedidos sino también en los supuestos de ruptura consensuada del contrato homologada por los servicios públicos y en los supuestos de dimisión considerada "legítima" como, por ejemplo, cambio de domicilio para acompañar al cónyuge o pareja que cambia de empleo, ruptura consecutiva al impago de salarios por el patrono, ruptura de contrato subvencionado para ocupar un empleo o cursar una formación profesional, etc.

El importe económico del DIF es igual al número de horas de derecho a formación acumuladas multiplicadas por una cantidad a tanto alzado, cuyo importe actual es de 9,15 euros. Esta suma la puede utilizar el asalariado de una de las dos formas que corresponda a su situación: solicitando el derecho a su nueva empresa o al servicio público de empleo.

### Utilización del DIF con el nuevo empresario

Cuando el trabajador lo solicite, en los dos años siguientes a su contratación, el importe correspondiente a su DIF puede utilizarse para financiar, con o sin el acuerdo del empresario, la realización de un balance de capacidades y competencias, la convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE) o una formación profesional.

En caso de desacuerdo entre empresario y trabajador, las actividades financiadas se realizarán fuera del tiempo de trabajo.

El pago del importe correspondiente a las actividades solicitadas por el trabajador en el marco del DIF lo abonará el organismo recaudador de las cotizaciones (OPCA) del que dependa la empresa que ha contratado al trabajador.

### Utilización del DIF con el servicio público de empleo

Cuando el trabajador no encuentre un nuevo trabajo y esté en situación de desempleo, puede solicitar que con cargo a su DIF se financie un balance de capacidades y competencias, una convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE) o una formación profesional.

La utilización del importe económico del DIF tiene lugar durante el periodo en que el interesado está cubierto por el régimen del seguro de desempleo y tras el dictamen emitido por el referente encargado de acompañarle, es decir, un consejero de "Pôle Emploi" o de un organismo concertado como la Asociación para el empleo de cuadros (APEC), "Cap emploi" o las misiones locales.

El pago corre a cargo del organismo recaudador de cotizaciones (OPCA) del que depende la última empresa en la que haya adquirido los derechos a formación.

#### Información del asalariado

- Carta de despido:

- El empresario debe indicar en la carta de despido dirigida al trabajador sus derechos en materia de formación, el número de horas de formación adquiridas y no utilizadas y su derecho a solicitar durante el preaviso un balance de capacidades y competencias, una convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE) o una formación profesional. Esta disposición ya se aplicaba antes de la ley de 24 de noviembre de 2009.

- Una nueva norma introducida en el Código de Trabajo por la ley citada establece que cuando se trata de un despido "económico" con obligación de proponer al asalariado un "convenio personalizado de reclasificación", las actividades elegidas por el beneficiario en el marco de este convenio, pueden ser financiadas con cargo a los derechos de formación adquiridos. El empresario debe informar al trabajador de esta posibilidad en la carta del despido.

- Certificado de trabajo

- Cuando el contrato de trabajo llegue a su término, el empresario debe mencionar en el certificado de trabajo los derechos adquiridos en concepto de DIF -número de horas adquiridas y no utilizadas y el importe correspondiente-, y la OPCA (organismo recaudador) competente para el ejercicio del derecho a la formación

#### Cobertura de los gastos de formación fuera del tiempo de trabajo

La Ley del 24 de noviembre de 2009 extiende las oportunidades de acceso de los trabajadores a la formación por iniciativa propia, instaurando la posibilidad de que los gastos ocasionados por la formación realizada fuera del tiempo de trabajo sean asumidos por los organismos paritarios recaudadores autorizados (OPCA).

Según los artículos L. 6322-1 y siguientes del Código de Trabajo, el permiso individual de formación tiene por objeto permitir que todo asalariado pueda realizar, a lo largo de su vida profesional y por iniciativa propia, acciones de formación individual, independientemente de su participación en los períodos de prácticas incluidos en el plan de formación de su empresa, con la finalidad de:

- Acceder a un nivel superior de cualificación.
- Cambiar de actividad o profesión.
- Abrirse más ampliamente a la cultura, la vida social y ejercicio de responsabilidades asociativas benévolas.

Este permiso depende únicamente de la iniciativa del asalariado y el empresario sólo puede diferirlo en casos limitados (consecuencias perjudiciales a la buena marcha de la empresa, ausencia simultánea de un gran número de trabajadores). Para ser beneficiario del permiso, el asalariado debe justificar una antigüedad en el trabajo de al menos 24 meses, consecutivos o no (36 meses en las empresas artesanales con menos de 10 trabajadores), incluidos 12 meses en la empresa en la que solicita el permiso (Código de Trabajo, artículo. R. 6322-1 y R. 6322-2).

La formación se realiza, total o parcialmente, durante el tiempo de trabajo y el asalariado continúa siendo remunerado por su empresa, aunque su salario puede ser reducido en función de la duración del permiso y del nivel de salario. El organismo recaudador de las cuotas (OPACIF) reembolsa posteriormente a la empresa. Con este objeto, las empresas con 20 asalariados y más abonan una contribución especial del 0,2% de su masa salarial a los OPACIF. Esta cuota es del 0,3% para las empresas de trabajo temporal y del 1% para todos los trabajadores con CDD, cualquiera que sea el tamaño de la empresa. En la práctica, los OPACIF aceptan las solicitudes en función de sus medios financieros ya que el artículo L. 6322-18 del Código de Trabajo les permite denegarlas “cuando las solicitudes [...] no puedan ser simultáneamente satisfechas”.

En realidad, los agentes sociales, en el ANI de 7 de enero 2009, no modificaron el régimen del permiso individual de formación. Sin embargo, sí “democratizaron” este dispositivo, de acuerdo con su deseo de orientar los dispositivos de formación profesional hacia los trabajadores más frágiles y los desempleados.

Así, para los asalariados con al menos un año de antigüedad en la empresa, los OPACIF podrán financiar total o parcialmente los gastos relacionados con la realización de una formación que se desarrolle fuera del tiempo de trabajo, según las mismas normas que las que se aplican a un permiso individual de formación. La toma a cargo estará supedita al hecho de que la formación tenga una duración mínima de 120 horas (C. de Trabajo, artículos L. 6322-64 y D. 6322-79 nuevos).

La Ley también proporciona a los asalariados beneficiarios de la cobertura de su formación fuera del tiempo de trabajo una garantía importante: durante la formación se beneficiarán de la cobertura de accidentes laborales y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (C. de Trabajo, artículo L. 6322-64 nuevo).

#### Simplificación del plan de formación

La Ley, en su artículo 8, simplifica la aplicación de la formación que programa el empresario (lo que, comúnmente, se denomina “plan de formación”) fusionando dos de las tres categorías de este Plan para facilitar su comprensión por los trabajadores.

El dispositivo legal en vigor hasta ahora, resultante de un acuerdo de los agentes sociales de 5 de diciembre 2003, clasificaba los planes de formación en 3 categorías:

- Acciones de “adaptación al puesto de trabajo”, que debían realizarse en el tiempo de trabajo y, por lo tanto, ser remuneradas como trabajo. El asalariado estaba obligado a seguir estas formaciones;
- Acciones “vinculadas a la evolución de los puestos de trabajo” o que “participan en el mantenimiento en el empleo”, aplicadas igualmente durante el tiempo de trabajo y remuneradas como tales por el empresario.
- Acciones de “desarrollo de las habilidades” que podían aplicarse fuera del tiempo de trabajo, con un límite de 80 horas al año. El empresario compensaba las horas de formación fuera del tiempo de trabajo con el pago de una subvención para la formación cuyo importe era del 50% del salario.

En el ANI de 2009, los agentes sociales propusieron fusionar las dos primeras categorías mencionadas más arriba y la Ley de 24 de noviembre 2009 realiza la transposición de esta voluntad al Código de Trabajo, artículos L. 6321-2 y L. 2323-36 que, a partir de ahora, sólo distingue:

- Las acciones de adaptación del trabajador al puesto de trabajo o las vinculadas a la evolución o al mantenimiento en el empleo “en la empresa”. La puntualización “en la empresa”, que antes no estaba presente en el Código de Trabajo, tiene por objetivo reducir el ámbito de las acciones de formación incluidas en esta nueva categoría. Esta formación debe realizarse durante el tiempo de trabajo. Toda acción que se efectúa con estos fines constituye un tiempo de trabajo efectivo y da lugar, durante su realización, al mantenimiento de la remuneración del asalariado por la empresa;
- Las acciones de desarrollo de las habilidades del trabajador, cuyo régimen no cambia.

## **Nuevas disposiciones**

### Experimentación del denominado “Cuaderno de Habilidades”

Una de las propuestas del Libro verde sobre la Juventud es retomada en el artículo 11 de la ley de 24 de noviembre 2009. Esta prevé, a título experimental hasta el 31 de diciembre de 2012, en establecimientos de enseñanza voluntarios, designados por decreto, un “cuaderno de habilidades” destinado a los alumnos de primer y segundo grado. Este cuaderno no sólo registra los conocimientos adquiridos en el ámbito escolar si no también aquéllos que los alumnos hayan adquirido fuera de este marco, y contribuye a apoyar a los que no muestran gran interés por las tareas escolares pero que se vuelcan en otras actividades en las que adquieren conocimientos y experiencia técnica muy útiles para la vida activa.

Se trata de permitir que los jóvenes, a lo largo de su itinerario de formación:

- Inscriban las competencias adquiridas de acuerdo con el tronco común de conocimientos y competencias;
- Revaloricen sus capacidades, sus aptitudes y su acervo en el campo de la educación formal e informal;
- Valoren su compromiso con actividades asociativas, deportivas y culturales.

Este cuaderno también recoge las experiencias del alumno en el mundo profesional y sus preferencias en materia de orientación.

Cuando el alumno entra en la vida activa, puede, si lo desea, trasladar el contenido de este cuaderno al “pasaporte orientación-formación”, también creado por la Ley de 24 de noviembre 2009.

Un informe de evaluación de la experiencia debe entregarse al Parlamento, a más tardar el 30 de septiembre 2012, para la posible generalización y permanencia del dispositivo.

### Instauración de un balance de etapa profesional

El balance de etapa profesional es el fruto de un largo diálogo entre los interlocutores sociales. Empezó a mencionarse a partir del Acuerdo de 5 de diciembre de 2003, que instituye el derecho de los asalariados a una entrevista profesional realizada por la empresa cada 2 años. Más tarde, el Acuerdo de 11 de enero 2008, sobre la modernización del mercado laboral, hizo explícitamente referencia, por primera vez, a dicho “balance de etapa profesional”, cuyos objetivos fueron

especificados en el acuerdo de 14 de noviembre 2008 sobre la gestión preventiva de los empleos y competencias. Así pues, según este último texto, el balance de etapa profesional “debe reflejar el estado de competencias profesionales del asalariado [...], definir su proyecto profesional [...]” y, “permitir que la empresa determine las necesidades y objetivos profesionales del trabajador con vistas a la protección de los itinerarios profesionales”. Por fin, el Acuerdo de 7 de enero 2009 coloca las entrevistas profesionales y el pasaporte de formación en un marco general que fomenta la adaptación de los proyectos de los trabajadores a las necesidades de la empresa y a la realidad económica, pero que también toma en consideración sus ambiciones.

Ha sido necesario esperar a la Ley de 24 de noviembre 2009 para que el principio del balance de etapa profesional quede inscrito en el Código de Trabajo, tal y como acordaron los agentes sociales de 14 de noviembre 2008.

Así pues, en aplicación de las nuevas disposiciones, deberá informarse al asalariado en el momento de su contratación sobre la posibilidad, al cumplir 2 años de antigüedad en la misma empresa (lo que, de hecho, excluye a los trabajadores precarios), de beneficiarse, si lo solicita, de un balance de etapa profesional. También, a su demanda, podrá actualizar el balance cada 5 años. A partir de un diagnóstico realizado conjuntamente por el trabajador y su empresario, este balance debe permitir:

- Al trabajador: evaluar su capacidad profesional y sus competencias;
- Al empresario: determinar los objetivos de formación del trabajador.

Las modalidades de aplicación del balance de etapa profesional deben ser determinadas en un acuerdo nacional interprofesional (C. de Trabajo, artículo L. 6315-1 nuevo).

#### Puesta a disposición de un pasaporte Orientación-Formación

El “pasaporte orientación-formación” fue consensuado por los interlocutores sociales y se incluyó en el Acuerdo de 5 de diciembre 2003. El objeto del documento es que cada trabajador pueda definir y puedan hacerse certificar sus conocimientos, competencias y aptitudes profesionales, adquiridas a través de la formación inicial o continua, o de sus experiencias profesionales. A tal efecto, el pasaporte debe, en particular, contener: diplomas y títulos obtenidos en el transcurso de la formación inicial; experiencias profesionales adquiridas en los periodos de prácticas o de formación en empresa; certificaciones con finalidad profesional expedidas en forma de diploma, título o certificado de cualificación, obtenidos en el marco de la formación continua o de la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia (VAE); naturaleza y duración de los cursos de formación seguidos en el marco de la formación profesional continua. El Acuerdo nacional interprofesional de 7 de enero 2009 completó este dispositivo especificando, entre otras cosas, que también puede contener, por iniciativa

del asalariado, todo o parte de la información recogida con motivo del balance de etapa profesional, la entrevista profesional o el balance de competencias.

La Ley de 24 de noviembre 2009 introduce en el Código de Trabajo la regulación de este pasaporte (artículo L. 6315-2 nuevo): se pondrá a disposición de cada trabajador un modelo de “pasaporte orientación-formación”, cuyas disposiciones concretas de aplicación serán determinadas por decreto. En el marco de la formación inicial, éste incluirá diplomas y títulos, aptitudes, conocimientos y competencias adquiridos, que pueden ser útiles en la orientación profesional del trabajador. Y en el marco de la formación continua:

- Toda o parte de la información recogida con motivo de una entrevista profesional, un balance de competencias o un balance de etapa profesional;
- Los cursos de formación establecidos por Pôle Emploi (Servicios Públicos del Empleo);
- Los cursos de formación a instancia del empresario o por iniciativa individual;
- Las experiencias profesionales adquiridas en los periodos de prácticas o de formación en empresa;
- Las calificaciones obtenidas;
- El o los empleos ocupados y las actividades benévolas realizadas, así como los conocimientos, competencias y aptitudes profesionales llevadas a cabo en el marco de estos empleos y actividades.

#### Entrevista profesional para Seniors

A partir de ahora, y dado que las estadísticas demuestran la dificultad persistente de conservar el empleo después de los 55 años, en las empresas y grupos de empresas con al menos 50 trabajadores, el empresario debe organizar una entrevista profesional para cada uno de sus asalariados en el año siguiente al cumplimiento de su 45 aniversario. Durante la entrevista, se les debe informar sobre sus derechos a un balance de etapa profesional, un balance de competencias o un posible curso de profesionalización (C. de Trabajo, artículo L. 6321-1 modificado).

El objetivo de esta entrevista es incitar al asalariado a reflexionar sobre la posibilidad de una segunda carrera o una nueva orientación profesional e informarlo sobre los instrumentos a su alcance para poder obtenerlas. Se trata pues de proporcionarle un mejor conocimiento de la evolución previsible del empleo que ocupa y de prepararle, si es ello es necesario, para la adquisición de nuevos conocimientos que le habiliten para el ejercicio de otro oficio.



## Otros recursos que favorecen la formación

### Sustitución de los asalariados en formación

En opinión unánime de los protagonistas de la formación profesional, las dificultades de acceso de los asalariados de pequeñas y medianas empresas a la formación profesional no se deben a la falta de fondos disponibles, sino a la imposibilidad o gran dificultad del empresario para sustituir a sus trabajadores en formación. En consecuencia, la Ley de 24 de noviembre 2009 (artículos 17 y 44) prevé que las agrupaciones de empresarios puedan poner a disposición de las empresas miembros a trabajadores que puedan garantizar la sustitución del personal que cursa una formación (C. de Trabajo, artículo L. 1253-1 modificado).

Por otra parte, se establece una medida de sustitución de los asalariados de empresas muy pequeñas (de menos de diez trabajadores), basada en un dispositivo experimental de financiación. Se trata de que los gastos que corresponden a la remuneración de un trabajador contratado por una de estas empresas para sustituir a otro ausente por causa de formación, sean sufragados con cargo a la contribución de los empresarios al desarrollo de la formación profesional continua, en el marco del Plan de formación de la empresa. Según un decreto de 17 de marzo 2010, estos gastos pueden ser asumidos por el OPCA al que adhiere la empresa, sobre la base del SMI / hora (8,86 € a 1 de enero 2010) dentro del límite de 150 horas de formación. Esta experimentación se refiere a los gastos comprometidos hasta el 31 de diciembre 2011. Por último, un informe, que será entregado por el Gobierno al Parlamento el 30 de septiembre de 2011 a más tardar, evaluará esta experiencia y, en particular, su impacto en el acceso a la formación.

### Contenido de la negociación sectorial relativa a la formación

La Ley (artículo 14) especifica el contenido de la negociación sectorial sobre formación profesional, obligatoria cada tres años.

En el capítulo del Código de Trabajo dedicado a la negociación sectorial y profesional, el artículo L. 2241-6 estipulaba anteriormente que “las organizaciones vinculadas por un convenio de rama o, a falta de éste, por un acuerdo profesional, deben reunirse al menos cada 3 años para negociar sobre las prioridades, objetivos y medios de la formación profesional de los trabajadores”. El contenido de esta negociación era pues bastante indeterminado. Inspirándose en el Acuerdo de los agentes sociales de 7 de enero de 2009, el legislador ha concretado su contenido. El artículo L. 2241-6 modificado, ha concretado el contenido de la negociación trienal:

- Igual acceso a la formación de los trabajadores según su categoría profesional y el tamaño de su empresa;

- La utilización diferida del derecho individual a la formación;
- El VAE;
- El acceso a las certificaciones;
- La aplicación del “pasaporte orientación-formación”;
- El desarrollo del tutorado y la revalorización de la función de profesor, en particular las condiciones de su ejercicio por asalariados de más de 55 años.