

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

PRINCIPIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA EN FRANCIA¹³

Cualquiera que sea la forma y la duración del contrato de trabajo, el trabajador puede formarse total o parcialmente durante el tiempo de trabajo. El estatuto del trabajador durante la formación - es decir, su remuneración, su protección social, sus obligaciones respecto al empresario o la cobertura de los costes de formación - depende del contexto jurídico en el cual se encuentra: plan de formación de la empresa, permiso individual de formación (CIF), derecho individual a la formación (DIF), validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia (VAE), períodos de profesionalización, etc.

En qué consiste una acción de formación

La lista de las acciones de formación que entran en el ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la formación profesional continua viene dada por el artículo L. 6313-1 del código de Trabajo y comprende:

- Las acciones de preformación y preparación a la vida profesional. Tienen por objeto permitir a toda persona, sin calificación profesional y sin contrato de trabajo, alcanzar el nivel necesario para seguir un período de prácticas de formación profesional propiamente dicho o para entrar directamente en la vida profesional;
- Las acciones de adaptación y desarrollo de las competencias de los trabajadores. Tienen por objeto favorecer la adaptación de los asalariados a sus puestos de trabajos, a la evolución de los mismos, a la conservación del empleo, y al desarrollo de sus habilidades;
- Las acciones de promoción. Tienen por objeto permitir que los trabajadores adquieran una cualificación más alta;
- Las acciones de prevención. Tienen por objeto reducir los riesgos de inadaptación de la cualificación del trabajador a la evolución de las técnicas y estructuras de las empresas, preparando a los trabajadores cuyo empleo se vea amenazado por un cambio de actividad, ya sea dentro o fuera de su empresa;

¹³ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

- Las acciones de reconversión. Tienen por objeto permitir que los trabajadores cuyo contrato haya sido rescindido puedan acceder a empleos que requieran una cualificación distinta, o que los trabajadores autónomos tengan acceso a nuevas actividades profesionales;
- Las acciones de adquisición, conservación o perfeccionamiento de los conocimientos. Tienen por objeto ofrecer a los trabajadores medios para tener acceso a la cultura, conservar o perfeccionar su cualificación y nivel cultural, y asumir mayores responsabilidades en la vida asociativa;
- Las acciones de formación continua relativa a la protección de las personas contra radiaciones, previstas en el artículo L. 1333-11 del Código de la Sanidad Pública;
- Las acciones de formación relativas a la economía y gestión de la empresa. Tienen por objeto la comprensión por los asalariados del funcionamiento y de los retos de la empresa;
- Las acciones de formación relativas a la participación en los beneficios y los dispositivos de ahorro salarial y accionariado asalariado;
- Las acciones que permiten realizar un balance de competencias. Este balance, antes del inicio de una acción de formación propiamente dicha, permite que el asalariado pueda analizar sus habilidades profesionales y personales, así como sus aptitudes y motivaciones, con el fin de definir un proyecto profesional o de formación;
- Las acciones que permiten validar los conocimientos del trabajador adquiridos con la experiencia. Tienen por objeto la obtención de un diploma, un título con finalidad profesional o un certificado de cualificación de los que figuran en una relación establecida por la Comisión paritaria Nacional del Empleo de un sector profesional, y están registrados en el directorio nacional de los certificados de profesionalidad, mencionado en el artículo L. 335-6 del Código de la Educación;
- Las acciones de acompañamiento, información y asesoramiento dispensadas a creadores o recuperadores de empresas de artesanía, comerciales o liberales, ya ejerzan o no una actividad;
- Las acciones de lucha contra el analfabetismo y el aprendizaje de la lengua francesa.

Las acciones de formación profesional deben desarrollarse de acuerdo con un programa establecido en función de objetivos previamente definidos. Este programa debe determinar los medios pedagógicos y de apoyo aplicados, así como el dispositivo seleccionado para su aplicación, y apreciar los resultados. Al finalizar la formación, la empresa de formación expide al trabajador un

certificado que menciona los objetivos, naturaleza y duración de la misma, así como los resultados de la evaluación de los conocimientos adquiridos.

Es de subrayar que según las condiciones fijadas por los artículos 49 y 244 del Código general de Impuestos, las PYME pueden beneficiarse de un crédito fiscal con cargo a los gastos de formación de sus trabajadores sobre economía de la empresa y dispositivos de ahorro salarial y accionariado asalariado. Para ello deben depositar la demanda en los organismos de formación.

Quienes pueden impartir la formación

Una empresa puede desarrollar acciones formativas para sus trabajadores con sus propios medios o a través de empresas de formación. Un trabajador con permiso para la formación elige libremente la entidad o centro de formación. No obstante, hay un imperativo: la formación distinta de la organizada por la empresa debe ser impartida por una entidad de formación que se halle inscrita en el registro que establece el Código de Trabajo.

Al término de la formación, el centro o la entidad de formación expedirán al trabajador un certificado que mencione los objetivos, naturaleza y duración de la formación, así como los resultados de la evaluación de las competencias adquiridas a lo largo de la misma. Si la formación está organizada por la propia empresa, el empresario será quien expida dicho certificado.

Un balance de competencias sólo puede ser llevado a cabo por una entidad debidamente acreditada ante el organismo encargado de la gestión del “permiso individual de formación” (CIF).

Cuando la formación tenga lugar a iniciativa del trabajador con autorización de su empresario o cuando se desarrolle fuera del tiempo de trabajo con el acuerdo del trabajador, y su objetivo sea la obtención de un diploma, un título con finalidad profesional o un certificado de profesionalidad, los elementos siguientes son objeto de un convenio con el trabajador: denominación, naturaleza, duración, número de participantes, modalidades de desarrollo y reconocimiento de la formación.

Formas de acceso a la formación

Acciones formativas de la empresa

Tras consultar con los representantes del personal, el empresario puede planificar cierto número de formaciones, por una duración de un año o por un periodo más largo. En este marco, el empresario es libre de:

- Enviar o no un trabajador a un curso de formación,
- Interrumpir la formación y hacer que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo.

También debe hacerse cargo de la financiación y conservar la remuneración y la protección social del trabajador.

Permiso individual de formación (CIF)

En este caso, la iniciativa de la formación corresponde al trabajador, que deberá cumplir ciertos requisitos. Él escoge la formación que más le conviene y, a su término, se reincorpora a su puesto de trabajo o a otro equivalente.

También existen otros permisos con objetivos de formación más específicos, tales como el permiso de formación económica, social y sindical, el permiso de formación de los miembros del comité de empresa, etc.

El derecho individual a la formación

Este derecho está reconocido a los trabajadores que dispongan de más de un año de antigüedad en la empresa y, por lo tanto, la iniciativa para disfrutar del mismo les pertenece, aunque requiere el permiso del empresario sobre la formación escogida. Los trabajadores con un CDD también tienen acceso a este derecho en condiciones específicas. Los aprendices, así como los trabajadores con contratos de profesionalización no están afectados ya que en el ámbito de su contrato se les imparte formación.

Periodos de profesionalización

Tienen por objeto favorecer, mediante acciones de formación, la conservación del empleo de los trabajadores con contrato de duración indefinida con dificultades particulares. Afectan a seis categorías de beneficiarios potenciales:

Trabajadores cuya cualificación sea insuficiente respecto a la evolución de las tecnologías y la organización;

Trabajadores que cuenten con 20 años de actividad profesional o de al menos 45 años de edad, y disponen de una antigüedad mínima de un año en la última empresa que los emplea;

Trabajadores que prevén la creación o la recuperación de una empresa;

Mujeres que reemprenden su actividad profesional tras un permiso por maternidad o personas en la misma situación tras un permiso parental;

Beneficiarios del derecho de reserva de empleo, principalmente los trabajadores con una minusvalía reconocida por la Comisión de los Derechos y Autonomía de las Personas Discapacitadas (CDAPH);

Trabajadores titulares de un contrato único de inserción (disposición vigente desde el 1 de enero de 2010).

Los periodos de profesionalización pueden desarrollarse, en todo o en parte, fuera del tiempo de trabajo.

Obligación del empresario de formar a sus trabajadores

El empresario tiene la obligación de organizar la formación de sus trabajadores en los casos siguientes:

- A lo largo de la ejecución de los contratos de trabajo, el empresario deberá garantizar la adaptación de los trabajadores a su puesto de trabajo. También velará por la conservación de su capacidad para ocupar un empleo, a la vista, en particular, de la evolución de los empleos, las tecnologías y la organización. Caso de supresión de empleos: tendrá la obligación de reclasificar a los trabajadores afectados así como de garantizar su adaptación al nuevo empleo, mediante una formación adecuada y suficiente;

Bajo algunas condiciones, las empresas pueden beneficiarse de una ayuda para la elaboración de un plan de gestión anticipada de empleos y competencias. Los costes de asesoramiento (ajeno a la empresa) pueden ser tomados a cargo por el Estado.

- En la contratación de un joven con un contrato de inserción en alternancia. La organización de la formación se impone al empresario y éste debe autorizar al joven a seguir las acciones de formación previstas.
- Cuando el acuerdo o convenio colectivo aplicable en la empresa prevea períodos de formación obligatorios (después de cambio de destino, un permiso de larga duración, etc.).
- Cuando el contrato de trabajo recoja el compromiso del empresario de formar al trabajador.

En estas hipótesis, la obligación del empresario tiene por corolario el deber del trabajador de realizar las acciones formativas.

Según lo dispuesto en el artículo L. 2331-1 del Código de Trabajo, en las empresas con al menos 50 trabajadores el empresario debe de organizar, para cada uno de sus asalariados y en el año que sigue a su 45 cumpleaños, una entrevista profesional durante la cual se le informará sobre su derecho a realizar un balance de etapa profesional, de sus habilidades o una acción de profesionalización.

Financiación de la formación

El Código de trabajo impone a las empresas contribuciones financieras mínimas calculadas sobre su masa salarial, que serán incluidas en el presupuesto de gastos de la empresa o serán abonadas a organismos especializados, creados y administrados por los interlocutores sociales (los OPCA, organismos paritarios recaudadores autorizados).

La totalidad de estas contribuciones se utilizan en la financiación de los costes de formación, remuneración y transporte, alojamiento y manutención de los trabajadores en formación. Excepto en el caso de los CIF (permisos individuales de formación), el empresario, con o sin el apoyo de un OPCA, debe asumir la financiación de dichos gastos: no se puede exigir del trabajador ninguna participación financiera.

En cambio, el trabajador debe asumir el coste cuando, siendo beneficiario de un CIF se le deniega la financiación de su formación. En este caso, antes de su inscripción definitiva y del pago de los gastos, el organismo de formación debe hacerle firmar un contrato de formación profesional que comprenda, de forma concreta, cláusulas relativas a la naturaleza, duración, programa y objeto de las acciones de formación previstas, condiciones en las que se imparte la formación, diplomas, títulos o referencias de las personas encargadas de la formación prevista en el contrato, modalidades de pago y condiciones financieras establecidas en caso de cese anticipado de la formación o abandono del período de prácticas antes de su término. En el plazo de 10 días a partir de la firma del contrato, el trabajador puede retractarse por carta certificada con acuse de recibo.