

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

SISTEMA DE “BONUS-MALUS APRENDIZAJE”³⁵

La ley de enmienda a los presupuestos generales del estado de 2011, publicada el 29 de julio pasado, establece un sistema de “bonus-malus aprendizaje” en las empresas con al menos 250 trabajadores, con objeto de incitarlas a la contratación de aprendices o trabajadores en régimen de formación en alternancia. Aumenta el cupo de trabajadores en alternancia por debajo del cual la empresa tiene la obligación de abonar una contribución suplementaria. De forma paralela, el Gobierno pretende ajustar esta contribución a los esfuerzos que realicen las empresas en materia de contratación en alternancia.

Aumento del cupo de de trabajadores en alternancia

La Ley modifica los requisitos de aplicación a las empresas de la contribución suplementaria de aprendizaje. Las empresas afectadas continúan siendo las que cuentan con al menos 250 trabajadores y abonan la tasa de aprendizaje. Pero la contribución suplementaria se abona desde el momento en que el cupo medio de trabajadores en alternancia es inferior al umbral que de 3% ha pasado al 4% de la plantilla anual media de la empresa en el transcurso del año.

El texto especifica que la plantilla anual media se calcula según las condiciones de derecho común. Se consideran trabajadores en alternancia como tales y se tienen en cuenta en el cálculo del cupo:

- los trabajadores con contrato de profesionalización;
- los trabajadores con contrato de aprendizaje;
- los jóvenes que realizan un voluntariado internacional en empresa;
- los jóvenes que se benefician de un convenio industrial de formación para la investigación (Cifre)

Ajuste del tipo de la contribución suplementaria

Hasta ahora, la contribución suplementaria de aprendizaje se calculaba al tipo fijo de 0,1 %. Con carácter incitativo y con el fin de no penalizar a las empresas que, sin alcanzarlo, se acercan al cupo de 4 %, la ley establece la adaptación del tipo, en función de los esfuerzos llevados a cabo por la empresa en la contratación de trabajadores en alternancia.

A partir de ahora, la contribución se calcula según los tipos siguientes:

- 0,2 %, cuando el porcentaje de trabajadores en alternancia en la empresa sea inferior al 1 %. El tipo se elevará incluso al 0,3 % si la plantilla anual media de la empresa sobrepasa los 2.000 trabajadores;
- 0,1 %, cuando el porcentaje sea al menos de un 1 % pero inferior al 3%;
- 0,05 %, cuando el porcentaje sea de al menos el 3 % pero inferior al 4 %.

³⁵ Liaisons sociales quotidien 173/2011

Exención temporal para las empresas que alcanzan el cupo del 3 %

La ley permite que algunas empresas que alcanzan el antiguo cupo del 3 % queden exoneradas, temporalmente, de esta contribución suplementaria.

A partir del año 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2015, las empresas cuya plantilla anual media de trabajadores en alternancia alcance al menos el 3 % del personal anual medio de la empresa, serán exoneradas de la contribución suplementaria de aprendizaje por el año considerado, siempre y cuando cumplan una de las siguientes condiciones:

- Justificar una progresión de al menos el 10 % de la plantilla anual media de trabajadores en alternancia con relación al año anterior, o
- Registrar un incremento de dichos trabajadores y además pertenecer a un sector cubierto por un acuerdo que prevea, para el año considerado, una progresión de al menos un 10 % de su número en las empresas con más de 250 trabajadores y que justifiquen, con relación al año anterior, que se ha alcanzado la progresión en las proporciones previstas por el acuerdo para el año en cuestión.

Gestión de los fondos del aprendizaje

Se suprime el Fondo Nacional de Desarrollo y de Modernización del Aprendizaje (FNDMA), y se crea una "Cuenta de afectación especial a la financiación, desarrollo y modernización del Aprendizaje" (CAS-FNDMA).

Hasta ahora, la contribución suplementaria de las empresas para el aprendizaje era administrada por el FNDMA para "favorecer el igual acceso al aprendizaje en el territorio nacional y a contribuir en la financiación de acciones destinadas al desarrollo cuantitativo y cualitativo del aprendizaje". Con la creación del "bonus-malus" se pretende que los nuevos ingresos provenientes de esta reforma de la contribución suplementaria sean destinados verdaderamente al aprendizaje y, particularmente, a la financiación de las ayudas para la contratación de trabajadores en alternancia en las empresas que superen el cupo del 4%.

La ley de finanzas rectificativa para 2011 suprime pues el FNDMA y atribuye sus fondos y su cometido a la CAS-FNDMA. La ley establece los ingresos y gastos de la CAS-FNDMA.

El CAS-FNDMA puede destinar fondos a la financiación de los centros de formación de aprendices y secciones de aprendizaje que, de acuerdo con la ley, han firmado convenios con las regiones o el Estado.

Las cantidades afectadas a esta financiación serán utilizadas por los fondos regionales del aprendizaje y la formación profesional continua; en las ayudas en favor del empleo en alternancia para las empresas con más de 250 trabajadores que sobrepasen el umbral del 4%, en las condiciones previstas por decreto; financiación de acciones nacionales de comunicación y promoción del aprendizaje, etc.

La ley autoriza un descubierto de 320 millones de euros durante los tres meses siguientes a la creación de esta cuenta especial.

LEY PARA EL DESARROLLO DE LA ALTERNANCIA Y PARA LA PROTECCIÓN DE LOS ITINERARIOS PROFESIONALES³⁶

Desarrollo de la formación en alternancia

Contrato de aprendizaje.

Simplificación de los procedimientos de registro.

- Desde 2006, las cámaras de comercio registraban los contratos de aprendizaje y controlaban su conformidad con la legislación. Posteriormente, las delegaciones del Gobierno controlaban la validez del registro. Estos trámites alargaban unos 15 días el procedimiento de registro. La ley 2011-893, de 28 de julio, relativa a la formación en alternancia y a la protección de los itinerarios profesionales suprime el control de las delegaciones del Gobierno (la supresión del control sistemático no implica la supresión del control de la Inspección de trabajo en materia de aprendizaje)

Trabajos de temporada.

- En las actividades de temporada puede firmarse un contrato de aprendizaje por dos empleadores conjuntamente y el aprendiz. Para dar la máxima seguridad al dispositivo, el texto prevé la firma obligatoria de un convenio tripartito entre los dos empleadores y el aprendiz.

El convenio, que se añadirá en anexo al contrato, precisará:

- el periodo de trabajo del aprendiz en las dos empresas y el número de horas a efectuar en cada empresa
- la organización de las tutorías entre las dos empresas. Se designará un maestro de aprendizaje en cada una de las empresas.
- la designación del empleador encargado de abonar la remuneración debida por cada periodo de formación dispensada en los centros de formación de aprendices (CFA)

Durante los dos primeros meses se podrá rescindir el contrato de aprendizaje a instancia del aprendiz o de uno de los empleadores, en las condiciones fijadas por el derecho común. Pasados este plazo, el contrato se puede rescindir a instancia de los dos empleadores o de uno de ellos, que asumirá las consecuencias financieras de una extinción improcedente.

Empresas de trabajo temporal (ETT)

- Con el fin de aumentar el número de empresas susceptibles de acoger y formar aprendices, la ley incluye en el ámbito de aplicación de las disposiciones relativas al contrato de aprendizaje a las ETT.
- La ley permite la puesta a disposición de un trabajador en alternancia cuando la ETT y la empresa de destino se comprometen a formar profesionalmente al trabajador por la vía del contrato de aprendizaje. Una parte de la formación la dispensa la empresa de destino en el marco de la misión de trabajo temporal y otra parte en los CFA (centro de formación de aprendices).

³⁶ Liaisons sociales quotidien n° 179 de 12 de septiembre de 2011

- La función de tutoría la ejerce un maestro de aprendizaje en la ETT y un maestro de aprendizaje en la empresa de destino.
- La duración mínima de cada misión trabajo temporal efectuada en el marco del aprendizaje es de 6 meses (se computa el tiempo de enseñanza en los CFA)
- En cuanto al estatuto de los trabajadores temporales en las ETT, los periodos de prácticas relativas a la formación en el marco del contrato de aprendizaje se consideran asimilados a las misiones de trabajo.

Formación en CFA sin contrato de aprendizaje

- En principio, se debe firmar un contrato de aprendizaje en los tres meses siguientes al inicio del ciclo de formación en centros de formación de aprendices, “salvo derogaciones reglamentarias”.
 - La ley aprobada permite de manera derogatoria que los jóvenes que no consigan ser contratados como aprendices puedan continuar su formación en los CFA durante un año, como máximo.
 - El joven puede firmar en cualquier momento un contrato de aprendizaje por una duración comprendida entre uno y tres años (de los que se deduce el tiempo transcurrido desde el inicio de la formación)

Tarjeta de estudiante de oficios.

- Con el fin de revalorizar su estatuto, la ley crea una tarjeta de “estudiante de oficios” para los aprendices, que les permitirá acreditar su estatuto frente a terceros y beneficiarse de las reducciones de tarifas aplicables a los estudiantes de la enseñanza superior.

Valorización de la función de maestro de aprendizaje.

- La ley añade el tema de la valorización de la función de maestro de aprendizaje y las acciones que ayuden para su ejercicio, a la lista de temas obligatorios que deben ser negociados en el marco de la negociación sectorial trienal obligatoria.

Contratación al término del aprendizaje

- La ley prevé que cuando al término del contrato de aprendizaje se contrata al aprendiz con un CDI, un CDD o un contrato a través de una ETT no haya periodo de prueba, salvo si así lo establecen los convenios colectivos aplicables.

Aprendizaje antes de los 16 años.

- Antes de la promulgación de la ley la edad mínima para el contrato de aprendizaje era de 16 años. La ley de 28 de julio rebaja esta edad, con ciertas condiciones, a los 15 años.

Informes sobre el aprendizaje

La ley prevé que antes del 29 de julio de 2012, el Gobierno envíe al Parlamento un informe sobre la financiación de la formación dispensada por la administración central, las entidades territoriales y los establecimientos públicos.

Contrato de profesionalización.

Como en el contrato de aprendizaje, las disposiciones de la ley 2011-893 de 28 de julio amplían el ámbito de aplicación y flexibilizan las normas relativas al contrato de profesionalización para fomentar su uso por las empresas garantizando, al mismo tiempo, los derechos de los trabajadores.

Experimentación por los particulares

- Los particulares podrán firmar hasta finales de julio de 2014 contratos de profesionalización. El Gobierno presentará al Parlamento una evaluación de la experimentación antes de finales del periodo de experimentación.

Posibilidad de dos empleadores para contratar en las actividades de temporada.

- Las nuevas disposiciones permiten que en las actividades de temporada dos empleadores firmen conjuntamente un contrato de profesionalización. El contrato debe ser de duración determinada, el trabajador debe tener entre 16 y 25 años y cumplir los requisitos exigidos para ser beneficiario del contrato de profesionalización.

Para dar la máxima seguridad al dispositivo, el texto prevé la firma obligatoria de un convenio tripartito entre los dos empleadores y el beneficiario.

- El convenio, que se añadirá en anexo al contrato, precisará:
 - el periodo de trabajo en cada empresa
 - la organización de las tutorías entre las dos empresas.
 - la designación del empleador encargado de abonar la remuneración debida por cada - periodo de enseñanza, evaluación y acompañamiento

Será posible la ruptura del contrato de profesionalización, en las condiciones fijadas por el derecho común para los contratos de duración determinada, a instancia de cada una de las partes, debiendo asumir las consecuencias financieras, la parte a cuya instancia se rescinde el contrato.

Duración mínima del periodo de profesionalización

- La duración mínima de los periodos de profesionalización es de 35 horas, en un periodo de 12 meses, por trabajador en las empresas de 50 trabajadores como mínimo y de 70 horas en las empresas de 250 o más trabajadores.

Nuevos supuestos de renovación.

- Anteriormente podía renovarse el contrato de profesionalización cuando el beneficiario no hubiese podido obtener la cualificación deseada por haber suspendido en las pruebas de evaluación, por supuestos de maternidad, enfermedad, accidente de trabajo o por causas imputables al organismo de formación.
- La ley aprobada amplía los supuestos de renovación a los supuestos de enfermedad profesional o cuando habiendo obtenido la cualificación deseada quiere cursar una formación superior o complementaria.

Ruptura anticipada del contrato.

- Un acuerdo de sector puede prever que el trabajador pueda continuar su formación en caso de ruptura anticipada del contrato de profesionalización que no le sea imputable.

Tarjeta de estudiante de oficios

Como en los contratos de aprendizaje, con las mismas condiciones y beneficios, los beneficiarios de los contratos de profesionalización tienen derecho a la tarjeta de estudiante de oficios.

[Servicio Internet para el desarrollo de la formación en alternancia.](#)

La ley prevé la creación de un servicio gratuito de Internet para el cumplimiento de tres objetivos:

- facilitar el contacto entre empleadores y personas que buscan empleo;
- ayudar a la toma de decisiones desarrollando las herramientas de previsión;
- facilitar las cuestiones formales relativas al empleo y a la remuneración de las personas que siguen una formación en alternancia.

[Preparación operativa para el empleo \(POE\).](#)

Creada por la ley de 24 de noviembre de 2009 relativa a la formación, la POE prevé la concesión de una ayuda financiera a las empresas que se comprometan a formar a un desempleado para contratarlo en un puesto de trabajo correspondiente a una oferta determinada. La Ley de 28 de julio amplía el ámbito de aplicación de este dispositivo.

POE individual o colectiva

- Además de la POE anterior, que la nueva ley califica de “individual”, esta establece una POE colectiva para permitir que varios desempleados puedan beneficiarse de una formación. El objeto de esta formación es la adquisición de la cualificación necesaria para ocupar puestos de trabajo determinados por los acuerdos sectoriales o por el consejo de administración del órgano recaudador de fondos para la formación (OPCA).

Contratación al término de la POE

- Anteriormente el desempleado debía ser contratado con un contrato de duración indefinida, un contrato de duración determinada de 12 meses como mínimo, o un contrato de profesionalización de duración indefinida.
- La ley de 28 de julio prevé la posibilidad de beneficiarse del dispositivo cuando al término de la POE se contrata al desempleado con un contrato de profesionalización de duración determinada de 12 meses, como mínimo, o con un contrato de aprendizaje.

Marco legal de las prácticas

La ley contiene un título denominado “marco de las prácticas” que, en definitiva, es la transposición del acuerdo nacional interprofesional de 7 de junio de 2011 sobre el acceso de

los jóvenes a la formación en alternancia y a las prácticas en empresa. La mayoría de estas nuevas disposiciones están incorporadas en el Código de Educación.

Condiciones relativas a las prácticas.

Objeto

- La ley dispone que las prácticas en empresa han de estar integradas en un curso pedagógico escolar o universitario según las modalidades determinadas por decreto.
- No puede ser objeto de prácticas las tareas correspondiente a un puesto de trabajo permanente de la empresa.

Convenio de prácticas

- Es necesario firmar un convenio tripartito entre el beneficiario, la empresa y el establecimiento de enseñanza.

Duración máxima de las prácticas

- Un mismo beneficiario no puede efectuar en la misma empresa uno o varios periodos de prácticas cuya duración supere seis meses por año de enseñanza. Se prevén dos derogaciones de esta regla:
 - cuando el estudiante interrumpe momentáneamente la formación para ejercer actividades destinadas exclusivamente a adquirir competencias relacionadas con la formación;
 - cuando el periodo de prácticas esté previsto en el marco de unos estudios plurianuales de la enseñanza superior.

Prácticas realizadas sucesivamente sobre el mismo puesto por varios estudiantes

- La acogida sucesiva de estudiantes para realizar prácticas en un mismo puesto, solo será posible al término de un periodo de carencia equivalente a 1/3 de la duración del periodo de prácticas precedente.

Estatuto del estudiante en prácticas.

Gratificación

- La ley que comentamos prevé el abono de una gratificación al estudiante cuando la duración de las prácticas sea superior a dos meses, consecutivos o no, en el año escolar.
- El importe de la gratificación por hora, salvo convenio o acuerdo profesional, lo fija la ley en 12,5% de la base máxima de cotización a la seguridad social, (importe de dicha base para 2011: 22 euros)

Actividades sociales y culturales

- Los estudiantes en prácticas tienen derecho a las actividades sociales y culturales establecidas en la empresa para los trabajadores.

Obligaciones del trabajador.

Registro de convenios de prácticas

- La empresa debe tener un registro de convenios de prácticas puesto al día, independiente del registro único de personal. Las modalidades de aplicación de esta disposición se determinarán por decreto.

Información al comité de empresa

- En las empresas con 300 trabajadores como mínimo, el empresario debe informar trimestralmente al comité de empresa sobre el número de estudiantes en prácticas, las condiciones de acogida y las tareas que le son confiadas. En las empresas de menos de 300 trabajadores debe facilitar esta información una vez por año.

Contratación al término de las prácticas.

- En caso de que la empresa contrate en los tres meses siguientes al término de las prácticas del último año de estudios, se deducirá del periodo de prueba el tiempo de duración de las prácticas, sin que dicho periodo de prueba pueda ser reducido más de la mitad, salvo que así lo establezca un convenio colectivo más favorable.
- Se deducirá del periodo la totalidad del tiempo de duración de las prácticas cuando el empleo ofrecido contemple la realización de las actividades que se le encomendaron en las prácticas.

Agrupación de empresas.

La ley introduce diversas disposiciones que flexibilizan las reglas aplicables a la constitución y funcionamiento de las agrupaciones de empresarios y de mejora del estatuto de los trabajadores.

Estas disposiciones solo entrarán en vigor, a partir del 1 de noviembre de 2011, si los interlocutores sociales no firman un acuerdo sobre este tema antes de esa fecha.

Marco jurídico de la cesión de mano de obra

Definición de la cesión de mano de obra sin ánimo de lucro.

Se considera que no hay ánimo de lucro en una cesión de mano de obra cuando la empresa que cede al trabajador solo factura a la empresa usuaria, los salarios abonados, las cotizaciones sociales correspondientes y los gastos profesionales reembolsados al trabajador en concepto de su "puesta a disposición".

Condiciones de la cesión

Firma de una cláusula adicional

- La cesión de mano de obra requiere el acuerdo del trabajador reflejado en una cláusula adicional a su contrato de trabajo.
- La cláusula debe precisar la naturaleza del trabajo en la empresa usuaria, el horario, lugar del centro de trabajo y las características particulares del puesto.

- El trabajador puede rechazar su puesta a disposición sin que se le sancione, despida o se le aplique cualquier medida discriminatoria.

Firma de un convenio de puesta a disposición

- La empresa cedente y la usuaria deben firmar un convenio de puesta a disposición que mencione la duración, la identidad y cualificación del trabajador afectado, así como la forma de determinar el salario, cotizaciones sociales y gastos profesionales que serán facturados por la empresa cedente a la usuaria.

Consulta a las instituciones representativas de personal

- La empresa cedente debe consultar al comité de empresa (o delegados de personal) e informarles de los diferentes convenios firmados.
- Debe informarse igualmente al comité de higiene y seguridad en el trabajo de la empresa cedente cuando el puesto ocupado en la empresa usuaria figure en la lista de los que presentan riesgos particulares citados expresamente en el artículo L.4154-2 del código de trabajo.
- La empresa usuaria debe informar también a su comité de empresa y a su comité de higiene y seguridad en el trabajo antes de la acogida del trabajador o trabajadores puestos a su disposición en el marco de la cesión de mano de obra.

[Garantías para los trabajadores cedidos.](#)

Periodo de prueba

- La empresa cedente y el trabajador pueden acordar un periodo de prueba. El periodo de prueba es, no obstante, obligatorio si la cesión acarrea la modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo.
- El fin de la cesión antes del cumplimiento del periodo de prueba no puede ser motivo de sanción o de despido (salvo falta grave del trabajador)

Estatuto del trabajador

- Durante la cesión de mano de obra, el contrato de trabajo entre la empresa cedente y el trabajador no está suspendido ni rescindido. Por ello, el trabajador conserva el beneficio de las disposiciones de los convenios aplicables de las que hubiese podido beneficiar si hubiese continuado trabajando en la empresa.
- También tendrá derecho a acceder a las instalaciones y medios de transporte colectivo que benefician a los trabajadores de la empresa usuaria.

Fin de la cesión de mano de obra

- Al término de la cesión de mano de obra, el trabajador vuelve a su puesto en la empresa cedente sin que su remuneración ni su carrera pueda verse perjudicada por el periodo de cesión.

Contrato de garantías profesionales (CSP).

Este contrato sustituye a los anteriores contratos “contrato de reclasificación personalizado” (CRP) y “contrato de transición profesional” (CTP)

Empresas obligadas a proponer el contrato.

Están obligadas a proponer un CSP a los trabajadores que van a ser despedidos por motivos económicos, las empresas de menos de 1000 trabajadores; las que no pertenecen a un grupo de 1000 trabajadores como mínimo o no están obligadas a instaurar un comité de empresa europeo y las sociedades en liquidación judicial.

Objeto del contrato de garantías profesionales.

El CSP es un dispositivo de reclasificación profesional para trabajadores despedidos por motivos económicos. La ley establece que el objeto del CSP es la organización y el desarrollo de un itinerario de retorno al empleo, mediante una reconversión, una creación o una adquisición de empresa.

Aplicación del CSP.

Propuesta al trabajador.

- La propuesta de CSP al trabajador debe hacerse antes del despido. Si no lo propone el empresario, lo propondrá el servicio público de empleo a todo trabajador despedido por motivos económicos. En este supuesto, el empresario deberá abonar al servicio público de empleo una sanción por importe equivalente a dos meses de salario bruto. La sanción será de tres meses de salario cuando el trabajador haya aceptado la propuesta de CSP que le haya sido presentada por el servicio público de empleo.

Decisión del trabajador

- El trabajador dispone de un plazo de 21 días, contados a partir de la propuesta, para aceptar o rechazar el CSP. Si el despido requiere autorización administrativa, el plazo de 21 días empieza al día siguiente de la fecha de notificación al empresario de la decisión de la autoridad administrativa.

Consecuencias de la adhesión

Ruptura del contrato de trabajo

- La adhesión del trabajador al CSP implica la ruptura inmediata (sin preaviso) del contrato de trabajo.

Indemnización por extinción de contrato

- La extinción del contrato de trabajo origina el derecho a la indemnización legal de despido y a las indemnizaciones que se hayan previsto en los convenios colectivos para los despidos por motivos económicos, salvo las indemnizaciones correspondientes al periodo de preaviso.

Modalidades y desarrollo del CSP.

Estatuto del beneficiario

- Durante el desarrollo del CSP, el trabajador es considerado como beneficiario del estatuto de la formación profesional.

Organización del itinerario

- Las modalidades de organización del itinerario de retorno al empleo se fijarán en el convenio plurianual entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y patronales representativas en el ámbito nacional e interprofesional.
- El convenio determinará además, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las medidas del itinerario. También determinará las atribuciones de los representantes territoriales del Gobierno central en la aplicación y las modalidades de designación de los operadores encargados de la aplicación.
- En caso de ausencia de convenio, las disposiciones correspondientes se fijarán por decreto.

Acompañamiento y periodo de trabajo

- El itinerario de retorno al empleo comprende medidas de acompañamiento, principalmente de apoyo al proyecto profesional, así como periodos de formación. Puede incluir, igualmente, periodos limitados de trabajo.