

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Negociación colectiva

Las organizaciones firmantes de un convenio de sector o, en su defecto, de un acuerdo profesional, deben reunirse, como mínimo, cada tres años para negociar sobre las prioridades, medios y objetivos de la formación profesional de los trabajadores.

El contenido fundamental de esta negociación versa sobre la igualdad de acceso a la formación de los trabajadores según su categoría profesional y el tamaño de la empresa; la utilización diferida del derecho individual a la formación (DIF), la validación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE), la instauración del pasaporte de orientación y formación, el desarrollo de la tutoría y la valorización de la función de tutor o maestro de aprendizaje y, en particular, las condiciones para su ejercicio por los trabajadores de más de 55 años.

Adaptación al puesto de trabajo

El empleador tiene la obligación de facilitar la adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo, en función de la evolución del empleo, la tecnología y la organización. Para ello, puede proponer la formación que mejor desarrolle las capacidades y procure la mejor compatibilidad posible entre el puesto de trabajo y la evolución de las capacidades de cada trabajador. Estas acciones deben realizarse anticipadamente y concretarse en adaptaciones en materia de ergonomía, organización (incluso del tiempo de trabajo, con la instauración del tiempo parcial a final de carrera) y capacidad de los trabajadores. supone una verdadera gestión anticipada del empleo y la edad de los trabajadores.

Este enfoque de las condiciones de trabajo requiere la aplicación de nuevas herramientas de evaluación y la colaboración, si fuese necesario, de los servicios de salud laboral y de medicina del trabajo.

Necesita la implicación y asociación de los trabajadores y de sus representantes en materia de seguridad y salud laboral.

Formación.

El acceso de los trabajadores a la formación profesional continua puede hacerse a instancia del empresario en el marco del plan de formación o del trabajador en el marco del "permiso individual de formación (CIF)

La formación relativa a la adaptación al puesto de trabajo se encuadra fundamentalmente en el plan de formación de la empresa. Con el fin de que los miembros del comité de empresa o los miembros de la comisión de formación puedan participar en la elaboración del plan de formación, el empresario debe comunicarles tres semanas, como mínimo, antes de las reuniones del comité o de la comisión, ciertos documentos informativos. Estos documentos se transmiten también a los delegados sindicales. Informan principalmente sobre la naturaleza de la formación propuestas por el empresario en aplicación de su obligación legal.

Hay que distinguir entre:

- acciones de adaptación del trabajador al puesto de trabajo o relacionadas con la evolución o conservación del empleo en la empresa;
- acciones de desarrollo de competencias y capacidades del trabajador.

Toda formación cursada por un trabajador para adaptarse al puesto de trabajo o relacionada con la evolución o conservación del empleo en la empresa se considera como tiempo de trabajo efectivo y, consecuentemente, el trabajador continúa percibiendo su salario.

Un empresario no puede despedir a un trabajador a causa de su inadaptación a la evolución de su puesto de trabajo si antes no le ha propuesto una formación.

Incluso, fuera del procedimiento de despido, los trabajadores pueden obtener una reparación económica por daños y perjuicios basada en no haber recibido una formación profesional continua. El hecho de que los trabajadores no se hayan beneficiado de ninguna formación profesional continua durante toda la duración de su trabajo en la empresa, constituye un incumplimiento del empresario de su obligación de facilitar al trabajador el mantenimiento de la capacidad adecuada para el puesto de trabajo. Según la “Cour de Cassation”, este incumplimiento provoca un perjuicio que requiere reparación. También, según el alto Tribunal, existe dicho perjuicio cuando dos trabajadores de la empresa con una antigüedad respectiva de 24 y 12 años, solo han recibido un curso de formación de tres días.

Instrumentos de formación: entrevistas profesionales y pasaporte de orientación-formación.

[Entrevista profesional según acuerdo o convenio.](#)

Los trabajadores con dos años de antigüedad en una misma empresa tienen derecho a una entrevista profesional cada dos años, como mínimo. (Acuerdo nacional interprofesional-ANI- de 5 de octubre de 2009)

Las modalidades de dicha entrevista las fija un acuerdo de sector, de empresa o, en su defecto, el empresario.

Esta entrevista puede realizarse en el marco de las entrevistas que ya existen en la empresa o bajo la modalidad de una entrevista específica.

Durante la misma se pueden abordar los siguientes puntos:

- información sobre los dispositivos relativos a la orientación y formación de los trabajadores a lo largo de su vida profesional;
- identificación de los objetivos de profesionalización para reforzar las capacidades del trabajador o reforzar su cualificación;
- identificación de los dispositivos de formación aplicables en función de los objetivos fijados;
- condiciones de realización de la formación, principalmente fuera del tiempo de trabajo.

[Entrevista profesional en la “segunda parte del itinerario profesional”](#)

Las empresas o grupos de empresas de 50 o más trabajadores deben organizar una entrevista profesional para cada uno de sus trabajadores, en el año que sigue al

cumplimiento de los 45 años de edad. El objeto de esta entrevista es informar al trabajador sobre su derecho de acceso a la realización de un balance de etapa profesional, un balance de competencias o una acción de profesionalización (Código de trabajo, artículo L.6321-1) Esta disposición del código de trabajo establecida por la ley de 24 de noviembre de 2009 recoge las disposiciones del ANI de 13 de octubre de 2005 relativas al empleo de los “seniors”.

Los objetivos de esta entrevista son:

- hacer un balance con el superior jerárquico sobre la evolución de los oficios y las perspectivas de empleo en la empresa, sobre la competencia y capacidad del trabajador, sus necesidades de formación, su situación y su evolución profesional;
- evitar toda práctica discriminatoria en razón de la edad sobre la evolución del itinerario profesional;
- permitir al trabajador anticipar la segunda parte de su vida profesional y examinar sus perspectivas de desarrollo de carrera en función de sus proyectos y las posibilidades de la empresa.

Esta entrevista es el momento adecuado para examinar la eventualidad de una reorganización de las condiciones de empleo (adaptación del puesto o de los horarios, tutoría, o cualquier otra adaptación que tenga en cuenta la experiencia profesional del trabajador) y la evolución de la remuneración.

Se realiza a instancia del trabajador, del empresario o de su representante. Es diferente de las entrevistas de evaluación que se practiquen en la empresa.

Los sectores profesionales definen la forma de llevar a cabo estas entrevistas y las reglas relativas a la incorporación, a instancia del trabajador, de las conclusiones de las mismas en un anexo a su pasaporte de formación.

Los acuerdos de sector y de empresa concretan los puntos a tratar.

[Balance de etapa profesional](#)

El balance de etapa profesional ha sido establecido por la ley de 24 de noviembre de 2009, relativa a la orientación y formación profesional a lo largo de la vida laboral. Cuando se contrata a un trabajador se le debe informar del derecho a pedir un balance de etapa profesional cuando tenga una antigüedad de dos años en la empresa. El balance puede repetirse cada cinco años.

A partir del diagnóstico establecido conjuntamente por el trabajador y el empresario, el balance cumple una doble finalidad: evaluar la capacidad y competencia profesional del trabajador y determinar los objetivos de la formación.

Para que este dispositivo entre en vigor, un acuerdo nacional interprofesional debe determinar las condiciones de aplicación. La negociación sobre este tema aún no se ha iniciado.

[Pasaporte de orientación-formación](#)

Para facilitar la movilidad interna o externa, cada trabajador debe estar en condiciones de justificar los conocimientos o capacidades profesionales adquiridas en el marco de la formación inicial o continua, o alcanzadas como resultado de la experiencia profesional. El pasaporte de orientación-formación es un documento personal que contiene y detalla todas estas informaciones.

Contiene todo lo que se refiere a la formación del trabajador, es decir:

- informaciones obtenidas con ocasión de la entrevista profesional, balance de competencias y capacidades o balance de etapa profesional;
- formaciones ordenadas por “Pôle Emploi”;
- formaciones a instancia del empleador o a instancia del trabajador
- experiencias profesionales adquiridas en periodos de prácticas o formaciones en empresas
- diplomas o cualificaciones obtenidas
- empleos ocupados, servicio cívico o actividades de voluntariado efectuadas, así como los conocimientos, competencias y aptitudes profesionales desarrolladas en estos empleos, servicio cívico y actividades.

La entrada en vigor de estas medidas, establecidas por la ley de 24 de noviembre de 2009, requiere la publicación de un decreto que aún no se ha publicado.

Contenido de la formación

Balance de capacidades

Todo trabajador tiene derecho a un balance de capacidades.

Además, después de 20 años de actividad profesional y, en todo caso, a partir del cumplimiento de la edad de 45 años, el ANI de 5 de octubre de 2009 prevé que los trabajadores puedan beneficiarse de un balance de competencias, a condición de tener un año, como mínimo, de antigüedad en la empresa. El objetivo es “impulsar la elaboración de un proyecto profesional para la segunda parte de su carrera profesional”.

Convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia (VAE)

Igualmente, el citado ANI prevé que después de 20 años de actividad profesional y, en todo caso, a partir del cumplimiento de la edad de 45 años, los trabajadores puedan beneficiarse del procedimiento de convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia.

Las modalidades de información sobre el acceso a la VAE en las empresas deben definirse en el ámbito de los sectores profesionales.

Derecho individual a la formación (DIF)

Los trabajadores con contrato de duración indefinida, que tienen una antigüedad en la empresa de un año, como mínimo, tienen un DIF anual de 20 horas, salvo que un convenio o acuerdo prevea una duración superior.

Para los trabajadores a tiempo parcial, la duración se calcula “prorrata temporis”.

Los derechos anuales pueden totalizarse durante un máximo de seis años, pasados los cuales, si el derecho no ha sido utilizado, el número de horas de formación queda limitado a 120 horas. Este tope se aplica igualmente a los trabajadores a tiempo parcial, sea cual sea el número de horas anuales acumuladas, sobre la base de los derechos anuales adquiridos “prorrata temporis”.

Un convenio o acuerdo colectivo, de sector o de empresa, pueden definir las prioridades asignadas a la formación en el marco del DIF. En caso de inexistencia de los acuerdos mencionados, la formación que puede cursarse es la relacionada con la promoción,

adquisición, mantenimiento o perfeccionamiento de los conocimientos o formación de cualificación.

El ejercicio del DIF debe ser objeto de un acuerdo escrito entre el trabajador y el empresario. Cuando el trabajador solicita su derecho a la formación, el empresario dispone de un plazo de un mes para notificar su respuesta. Si el empresario no responde el silencio se considera positivo.

La formación tiene lugar fuera de la jornada laboral salvo si un acuerdo o convenio colectivo de sector o empresa prevé su realización durante el tiempo de trabajo.

Periodos de profesionalización

El objetivo de los periodos de profesionalización es fomentar, mediante la formación en alternancia, la conservación del empleo de los trabajadores con contrato de duración indefinida o con contrato único de inserción de duración determinada o indefinida.

- Beneficiarios:
 - los trabajadores cuya cualificación es insuficiente para hacer frente a la evolución de la tecnología y organización del trabajo, conforme a las prioridades establecidas por convenio o acuerdo colectivo de sector o de empresa;
 - los trabajadores con 20 años de actividad profesional o con 45 o más años de edad que tengan, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa.

El ANI de 13 de octubre de 2005 establece que los trabajadores de más de 45 años se consideran prioritarios para acceder a los periodos de profesionalización. Los acuerdos de sector o de empresa definen los objetivos en función de las necesidades de las empresas y de las personas concernidas.

- Objetivos:
 - Los periodos de formación deben permitir:
 - que su beneficiario adquiera una de las cualificaciones indicadas en el artículo L.6314-1 del código de trabajo;
 - que el beneficiario pueda participar en una formación cuya finalidad haya sido definida por la comisión paritaria nacional de empleo del sector profesional al que pertenece la empresa.

La lista de cualificaciones accesibles en concepto de periodo de profesionalización las fija un convenio o acuerdo colectivo de sector o de empresa.

- Los periodos de profesionalización comprenden:
 - enseñanzas generales, profesionales y tecnológicas dispensadas en organismos públicos o privados de formación, o por la empresa cuando disponga de un servicio de formación;
 - adquisición de conocimientos prácticos mediante el ejercicio en la empresa de una o varias actividades relacionadas con las cualificaciones solicitadas.
- Duración:
 - La duración mínima de los periodos de profesionalización, por periodos de 12 meses y por trabajador, es, como mínimo, de 35 horas para las empresas de

50 trabajadores y de 70 horas para las empresas de 250 trabajadores. No obstante, este límite de duración no se aplica a los periodos de profesionalización de los trabajadores de 45 o más años.

- La formación durante el periodo de profesionalización puede realizarse en todo o en parte fuera del tiempo de trabajo.
 - El trabajador tiene derecho a la remuneración durante el periodo de profesionalización por la formación recibida durante la jornada laboral.
- Tutoría:
 - El empresario puede escoger un tutor entre los trabajadores cualificados de la empresa para ocuparse del beneficiario durante el periodo de profesionalización. La persona escogida debe ser voluntaria y justificar una experiencia profesional de dos años, como mínimo, en una cualificación que tenga relación con el objetivo de la profesionalización.

AYUDAS PÚBLICAS A LA FORMACIÓN

Ayuda para la elaboración de un plan de gestión anticipada de empleos y capacidades (GPEC)

Las empresas pequeñas y medianas pueden ser beneficiarias de un dispositivo público de ayuda para la elaboración de planes de GPEC. Así, una parte de los gastos de estudios previos a la elaboración de estos planes puede ser tomada a cargo por el Gobierno en el marco de los convenios denominados “convenios de ayuda para recibir asesoramiento”.

El objetivo de este dispositivo es ayudar a las empresas a preparar la adaptación del personal a la evolución de sus puestos de trabajo, y principalmente, anticipar los efectos de las mutaciones económicas y del envejecimiento de la población activa.

Se trata de acompañar a las empresas en la gestión, a medio plazo, de la problemática del empleo: gestión de la pirámide de edades, adaptación y evolución de las capacidades, organización del trabajo, conservación y desarrollo de los empleos.

Los convenios de ayuda para recibir asesoramiento deben dedicar una mayor importancia a la gestión preventiva del envejecimiento de la pirámide de edad, y conducir a la aplicación de medidas del GPEC en las empresas.

Hay dos modalidades de convenio:

- convenios individuales que pueden realizarse con empresas de menos de 250 trabajadores;
- convenios de proyecto “inter empresas”, que pueden incluir a empresas de más de 250 trabajadores, siempre y cuando se les de prioridad a las pequeñas y medianas empresas.

Pueden firmarse además “convenios de sensibilización” entre el Gobierno y los organismos profesionales o interprofesionales cuyo objeto es preparar las empresas a los retos de la GEPC

La solicitud de la empresa, que se transmite a la autoridad competente, debe explicar los motivos de su petición de GPEC, relacionados principalmente con:

- la organización del trabajo;

- la evolución de las competencias de los trabajadores y la conservación del empleo;
- la gestión de las edades;
- el desarrollo del diálogo social;
- el principio de igualdad entre hombres y mujeres;
- la mejora de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar de los trabajadores;
- la promoción de la diversidad

Firma del convenio

El convenio firmado por los prefectos del departamento (o de la región, en el supuesto de convenio "inter empresas" cuando las empresas que formalizan su proyecto colectivo estén ubicadas en diferentes departamentos de una misma región) indican el importe de la participación financiera de la administración en el coste de intervención del gabinete de consulta y su duración, que no puede superar los 12 meses. Menciona el número de trabajadores que pueden verse afectados por el GPEC. Debe realizarse un balance, en el que participarán las empresas beneficiarias y la autoridad administrativa firmante, seis meses después del final del convenio.

Los convenios de sensibilización a la GPEC los firma el ministro encargado del empleo, cuando su ámbito es nacional, el prefecto departamental o regional, cuando su ámbito es departamental o regional.

Estos convenios pueden establecer actividades de:

- información, comunicación y animación;
- capitalización, evaluación y difusión de buenas prácticas.

Consulta a los representantes de personal.

Se debe consultar al comité de empresa o, en su defecto, a los representantes de personal, sobre la firma del convenio con el gobierno y sobre el contenido y modalidades de aplicación del plan GPEC.

Importe de la participación pública

En el marco de los convenios individuales e "inter empresas", el Gobierno puede tomar a cargo hasta un máximo del 50% de los gastos de las empresas relativos a la elaboración de un plan GEPC. En cuanto a los convenios de sensibilización, el Gobierno puede tomar a cargo hasta el 70% del coste total, en función del número de empresas afectadas, sus plantillas y el interés de las medidas previstas.

Para un convenio "inter empresas", la participación financiera del Gobierno es, como máximo, de 12.500 euros por empresa. En el marco de un convenio firmado con una sola empresa es de 15.000 euros como máximo. Si la empresa no finaliza la elaboración de plan de GEPC o si no respeta sus compromisos, el Gobierno denuncia el convenio y puede exigir el reembolso de su participación financiera.

Ayudas para la adaptación de los trabajadores a la evolución de los empleos.

Un acuerdo de empresa, firmado en el marco de un convenio de sector o de un acuerdo profesional sobre el empleo nacional, regional o local, puede prever la realización de formación de larga duración para favorecer la adaptación de los trabajadores a la evolución del empleo en la empresa, principalmente de aquellos trabajadores más vulnerables a la evolución y los cambios económicos.

El acuerdo abre el derecho a una ayuda del Gobierno cuyo importe se incrementa cuando afecta a trabajadores de más de 45 años.

Para beneficiarse de esta ayuda, el acuerdo de empresa debe ser homologado por el ministro de trabajo.

La ayuda sólo puede concederse después de recibir el dictamen del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, cuando existan.

El acuerdo de empresa debe contener:

- el número y categoría de trabajadores afectados, los criterios de acceso a la formación, las modalidades de evaluación y orientación de los trabajadores afectados por esta formación. La ayuda sólo se concede para los trabajadores que justifican una antigüedad en la empresa de 2 años;
- la naturaleza y la duración de la formación prevista para favorecer la adaptación a la evolución del empleo en la empresa. Para beneficiarse de la ayuda del Gobierno, la formación debe tener una duración mínima de 500 horas;
- las condiciones de homologación de la formación;
- las modalidades de información y consulta al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal sobre la organización, seguimiento de la formación y sus consecuencias sobre el empleo;
- la duración de la conservación del contrato de trabajo al término del periodo de formación;
- la duración del acuerdo, que no puede ser superior a tres años.

El acuerdo de empresa puede establecer el derecho a la formación de los trabajadores para los que se prevé una reclasificación fuera de la empresa, siempre y cuando esta reclasificación sea expresamente aceptada por el trabajador y con contrato de duración indefinida o en las condiciones previstas para el empleo de los trabajadores del sector público o de la entidades territoriales.

Para que el acuerdo pueda ser homologado debe contener:

- las categorías de trabajadores a los que se puede proponer la formación con vistas a una reclasificación externa;
- las modalidades de propuesta de formación a los trabajadores y de su acuerdo
- las formas de proponer empleos de reclasificación a los trabajadores y su acuerdo expreso;
- las garantías aplicables a los trabajadores que no han aprobado la formación y a aquéllos cuya reclasificación no es definitiva;
- las disposiciones aplicables a los trabajadores que hayan rechazado los empleos de reclasificación que se le hayan propuesto.

La homologación del acuerdo requiere:

- cumplir los requisitos legales en materia de validez de convenios y acuerdos colectivos
- haberse firmado en el marco de un convenio de sector o de un acuerdo profesional sobre el empleo nacional, regional o local;
- tener en cuenta las previsiones de empleo comunicadas al comité de empresa cada año.

La homologación por el ministro, prefecto de región o prefecto de departamento, sólo puede concederse después de que hayan emitido dictamen:

- la comisión permanente del Consejo Nacional del Empleo cuando la homologación es competencia del ministro encargado del empleo
- del comité regional del empleo y de la formación profesional cuando es competencia del prefecto de región;
- de la comisión departamental del empleo e inserción cuando es competencia del prefecto de departamento.

La homologación puede abarcar todas o parte de las actividades previstas en los acuerdos o proyectos de formación y su duración coincide con la duración del acuerdo y, como máximo, tres años.

En una empresa desprovista de representantes sindicales lo que debe homologarse es el denominado "proyecto de formación". Este debe contener las mismas precisiones que el acuerdo de empresa y establecerse en el marco del plan de formación, si existe. La solicitud de homologación debe ir acompañada del acta de la reunión del comité de empresa o, en su defecto de los delegados de personal, que haya debatido y examinado el proyecto. La homologación se acuerda por un año.

Ayudas

El importe de la ayuda a tanto alzado del Gobierno por cada trabajador se calcula en función de la duración de la formación. El importe se incrementa cuando los beneficiarios de la formación tienen 45 o más años de edad. Para estos la ayuda del Gobierno es de 609,80 euros por mes completo de formación (130 horas de formación) sin que el importe total pueda sobrepasar 4268,58 euros por trabajador.

Para los trabajadores con menos de 45 años de edad, la ayuda del Gobierno es de 457,35 euros por mes completo de formación (130 horas de formación) sin que el importe total pueda sobrepasar 2744,08 euros por trabajador.

En caso de que el empresario no respete sus obligaciones, el Gobierno puede denunciar el convenio y pedir el reembolso total o parcial de los importes abonados.

Durante la ejecución del convenio, los servicios competentes de la administración pueden efectuar controles sobre la formación y sus resultados, la movilidad profesional, etc. etc.

Compromisos de desarrollo del empleo y de las capacidades (EDEC)

El Gobierno puede aportar una ayuda técnica y financiera a organizaciones profesionales de sector o a organizaciones interprofesionales a través de los convenios denominados "compromisos de desarrollo del empleo y de las capacidades". Su objeto es anticipar y acompañar la evolución del empleo y las cualificaciones de los activos ocupados.

Estas herramientas deben favorecer la conservación del empleo de los trabajadores en la segunda parte de su itinerario laboral estableciendo:

- el carácter prioritario de los trabajadores de 45 o más años en las medidas de mantenimiento en el empleo, la creación de actividades, adquisición de nuevas capacidades, la convalidación de lo aprendido por la experiencia;

- la necesidad de anticipar, mediante estudios sobre la evolución a corto y medio plazo del empleo y las capacidades en los sectores profesionales, los problemas del envejecimiento de la pirámide de edad y la conservación del empleo de los “seniors”.

Los compromisos son anuales o plurianuales y establecen, principalmente:

- el ámbito de aplicación (sectores profesionales o territoriales), su objeto (estudio prospectivo, diagnóstico sectorial o territorial, acciones de desarrollo de competencias), duración de aplicación;
- los objetivos que deben lograrse al término de la ejecución del acuerdo, principalmente en materia de prevención de riesgos, adaptación al empleo y conservación del empleo de los trabajadores en la segunda parte de su carrera laboral;
- Los medios técnicos y financieros de aplicación, las modalidades de seguimiento de control durante la ejecución y al término del convenio;

Los convenios firmados en el ámbito nacional se someten a dictamen del Consejo nacional del empleo y son firmados por el ministro encargado del empleo.

Los convenios de ámbito regional y local se someten a dictamen del comité de coordinación regional del empleo y de la formación profesional y los firma el prefecto de región.

Estos convenios establecen las modalidades de participación de las organizaciones sindicales de trabajadores previamente consultadas sobre la elaboración y seguimiento y evaluación de las operaciones previstas en los convenios.

Fondo para la mejora de las condiciones de trabajo

El Fondo tiene asignada la misión de incitar y ayudar a las empresas, concediéndoles subvenciones, a establecer y aplicar proyectos que tengan en cuenta además de los aspectos económicos y técnicos, los factores organizativos y humanos en el trabajo.

Los objetivos principales de estos proyectos son:

- mejorar la prevención de riesgos laborales;
- tener en cuenta, en el marco de la gestión de las edades, las profesiones penosas y el ejercicio de estas profesiones a lo largo de la vida.

Pueden beneficiarse de las subvenciones:

- los establecimientos y empresas con menos de 250 trabajadores
- las organizaciones profesionales o interprofesionales de sector de ámbito nacional o local.

La subvención puede concederse para diferentes aplicaciones según la naturaleza del proyecto (acompañamiento del proyecto, estudios previos, estudios técnicos en materia de equipamiento del trabajo, elaboración y seguimiento de herramientas y métodos que contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo en el seno de la empresa o del sector profesional o interprofesional afectado).

Cuando el proyecto lo aplica y dirige una o varias empresas, la Agencia nacional para la mejora de las condiciones laborales (ANACT) toma a cargo una parte de los gastos del proyecto, con el tope de 1000 euros por día de intervención y de un número máximo de días de intervención:

- 15 días como máximo para los proyectos gestionados por una sola empresa
- 13 días como máximo por empresa firmante, más dos días en concepto de coordinación, para proyectos gestionados por varias empresas.

Cuando el proyecto es gestionado por un organismo profesional o interprofesional de sector, la ANACT toma a cargo una parte del gasto del proyecto, con el tope máximo del 80% del importe de este gasto.

En todos los casos, para determinar la cuantía de la ayuda, la ANACT tiene en cuenta el interés del proyecto valorando las características del sector de actividad, la importancia de los efectivos afectados y, para los organismos profesionales o interprofesionales, el número de empresas implicadas.

La decisión de atribución de la subvención se formaliza con la firma de un convenio que define el objeto de la actividad subvencionada, su duración, el importe de la subvención y las modalidades de pago de las mismas.

Como contrapartida, los que presentan el proyecto se comprometen a permitir la difusión de la actividad llevada a cabo, respetando las reglas de confidencialidad por motivos de competencia, así como a ofrecer las informaciones necesarias para la evaluación de la acción llevada a cabo.

Las instituciones representativas de personal o, en su defecto, los trabajadores, deben ser informados del contenido del convenio y ser asociados a la aplicación de las acciones que contiene.