

FRANCIA

DERECHO INDIVIDUAL A LA FORMACIÓN TRAS LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO⁷

El trabajador cuyo contrato finaliza antes de haber agotado su derecho individual a formación (DIF) conserva sus derechos a formación. Los puede utilizar durante la fase de preaviso y, también, posteriormente durante el periodo de desempleo, o cuando trabaja en otra empresa, en aplicación de un dispositivo “transferencia” (“portabilité”) establecido por la ley de 24 de noviembre de 2009.

Derechos que pueden transferirse

Se pueden transferir los derechos correspondientes al saldo de DIF adquirido por el trabajador.

El saldo de derechos es igual al número de horas de DIF adquiridas por el trabajador y que no han sido utilizadas antes de la extinción del contrato de trabajo.

Salvo acuerdo de sector o de empresa más favorable, el trabajador con contrato de duración indefinida a tiempo completo (CDI) adquiere cada año 20 horas de formación en concepto de DIF. El periodo de referencia de adquisición de derechos puede ser el año natural o cualquier otro periodo anual definido por el acuerdo de sector o de empresa. Los derechos a DIF se pueden acumular durante un periodo de seis años hasta alcanzar el total de 120 horas. No se pueden totalizar más de 120 horas de DIF. Cuando se alcanza este tope, el trabajador no pierde su derecho sino que no adquiere horas de formación, salvo utilización de las mismas. Si antes de la extinción del contrato se ha trabajado durante el preaviso, este periodo se cuenta a efectos de adquisición de horas de formación.

Si el trabajador está empleado a tiempo parcial, los derechos a DIF se calculan a prorrata de su tiempo de trabajo. Pueden, igualmente, acumularse durante un periodo máximo de seis años hasta alcanzar el límite de 120 horas.

El trabajador con contrato de duración determinada (CDD) puede ser beneficiario del dispositivo DIF si totaliza cuatro meses con CDD, consecutivos o no, en la misma empresa, en los últimos 12 meses. El número de horas de DIF adquiridos se calcula a prorrata de su tiempo de trabajo, sobre la base de 20 horas por 12 meses y con tope máximo de 120 horas.

El importe de los derechos que pueden transferirse o utilizarse posteriormente a la extinción del contrato se calcula multiplicando el saldo de horas por 9,15 euros.

Por ejemplo, un trabajador que disponga de un saldo de 120 horas podrá beneficiarse de derechos de formación por importe de 1.098 euros.

Utilización del DIF a la extinción del contrato

El trabajador cuyo contrato se ha extinguido puede beneficiarse de las disposiciones de la ley de 24 de noviembre de 2009 relativa a la orientación y a la formación profesional a lo largo de la vida laboral, sobre la formación, el balance de capacidades, la convalidación de la experiencia profesional (VAE), mediante la utilización del saldo del DIF (Código de trabajo artículo L.6323-17)

⁷ Liaisons sociales quotidien: le dossier pratique n° 16100 de 11 mai 2012

Supuestos de utilización

Es posible utilizar el DIF después de la extinción del contrato en los supuestos de:

- despido por motivo personal disciplinario, incluso por falta grave o no disciplinario,
- despido individual o colectivo por motivo económico;
- dimisión del trabajador.

No puede aplicarse y el trabajador pierde su derecho en los supuestos de:

- despido por falta muy grave;
- jubilación, ya sea jubilación voluntaria o a instancia del empleador (Código de trabajo artículo L.6323-20);
- aceptación del contrato de garantía profesional (CSP) en caso de despido económico en una empresa de menos de 1.000 trabajadores. El derecho a DIF se abona al empresario para que financie las medidas de acompañamiento del beneficiario. En caso de extinción judicial del contrato imputable al empresario o de despido sin causa real, el trabajador puede obtener una indemnización que compense la pérdida de la posibilidad de utilizar los derechos en concepto de DIF.

En caso de extinción de contrato por mutuo acuerdo, las partes pueden convenir una fecha tope para la utilización del DIF o prever la integración del valor del DIF adquirido en la indemnización por extinción acordada.

Información al trabajador

- En la carta de notificación de despido. La ley obliga al empresario a informar al trabajador en la carta que notifica el despido, de sus derechos en materia de derecho individual a la formación (Código de trabajo artículo L.6323-19), es decir, de los derechos acumulados de DIF, de la posibilidad de utilizarlos durante el periodo de preaviso, de solicitar el beneficio de un balance de capacidades, de convalidación de la experiencia profesional o de cursar una formación.

En caso de despido por motivos económicos en una empresa de menos de 1.000 trabajadores, la carta debe indicar que en caso de aceptación del CSP, el trabajador no podrá utilizar posteriormente su DIF.

En caso de falta grave, la carta debe informar del derecho del trabajador a beneficiarse de sus derechos DIF si lo solicita durante un periodo equivalente al preaviso que le hubiese correspondido en caso de que el despido no fuese consecuencia de una falta grave.

Si en la carta de despido no se informase de los derechos en materia de DIF, el trabajador puede pedir una indemnización por daños y perjuicios.

- En el certificado de trabajo. El certificado de trabajo que debe expedir el empresario al término del contrato de trabajo debe mencionar el número de horas adquiridas de DIF que no han sido utilizadas, el importe correspondiente a este saldo y el organismo gestor y recaudador competente que toma a cargo los derechos de formación solicitados por el trabajador (Código de trabajo artículo L.6323-21 y D.1234-6)

Cuando un trabajador acepta un CSP, el empleador no está obligado a indicar el saldo de DIF en el certificado de trabajo.

Presentación de la solicitud

- En caso de despido, el trabajador debe presentar la solicitud antes de que finalice su preaviso. De no presentarla, el empleador no estará obligado a abonar el importe correspondiente al saldo de los derechos (Código de trabajo artículo L.6323-17 párrafo 1)

En el supuesto de falta grave, el trabajador deberá presentar su solicitud durante el periodo correspondiente al preaviso si el despido no hubiese sido consecuencia de una falta grave. El mismo tratamiento debe aplicarse en caso de despido dispensado de preaviso.

- En caso de dimisión, la ley no menciona el momento de presentación de la solicitud pero es evidente que hay que hacerla antes de que termine el preaviso.

Negativa del empresario

- Despido. Cuando el trabajador haya presentado su solicitud antes del final del preaviso o de un periodo equivalente, el empresario está obligado a conceder la formación solicitada siempre y cuando esta sea conforme a las prescripciones del Código y tenga lugar en el momento previsto por la ley.
- Dimisión. En el marco de una dimisión, la ley establece que el trabajador puede solicitar el beneficio de su DIF bajo reserva que el balance de capacidades, la convalidación de la experiencia profesional o la formación se inicie antes del final del preaviso, sin precisar si es un derecho o si el empleador puede negarse. En todo caso, deberá motivarse la denegación.

Modalidades de la formación

- Tipos de formación. El importe de los derechos adquiridos por el trabajador en concepto de DIF, multiplicados por 9,15 euros se destina a financiar todo o parte del balance de capacidades, la convalidación de la experiencia profesional (VAE) o la formación. Se trata de formaciones incluidas en el marco del DIF, es decir, salvo disposiciones específicas del acuerdo colectivo aplicable, acciones de promoción que permiten la adquisición de una cualificación más alta, acciones de adquisición, mantenimiento o perfeccionamiento de conocimientos o, también, acciones de cualificación.
- Cuando procede la realización.
 - En el marco de un despido. La formación, el balance de capacidades o la VAE pueden iniciarse antes o después del preaviso. La ley precisa que cuando se realicen durante el preaviso, estas acciones se desarrollarán durante la jornada laboral.
 - En el marco de una dimisión. En este supuesto, la acción en concepto de DIF debe iniciarse, pero no necesariamente terminar, antes del fin del preaviso.

Las horas de formación realizadas durante la jornada laboral son remuneradas, las que se realizan fuera de la jornada laboral dan derecho al subsidio de formación, es decir, el 50% del salario neto (Código de trabajo artículo L.6321-10). Las horas realizadas después de la extinción del contrato de trabajo no dan derecho ni a remuneración ni al abono del subsidio de formación.

Transferencia (“portabilité”) del DIF

Además de la posibilidad que tiene el trabajador de utilizar sus derechos a DIF durante o después del preaviso, con su anterior empleador, la ley le ofrece igualmente la posibilidad de utilizar sus derechos posteriormente, durante un periodo de desempleo o con un nuevo empleador.

Momento en que pueden utilizarse los derechos

- Durante el periodo de desempleo. El desempleado debe presentar su certificado o certificados de trabajo en el momento de la inscripción en el servicio público de empleo, o en el momento que desee utilizar su DIF. Su referente emite un dictamen sobre el proyecto de formación del interesado. Posteriormente, el interesado presenta su solicitud formal de utilización del DIF al organismo (OPCA) recaudador-gestor que le corresponda, que debe estar indicado en su certificado de trabajo. Debe acompañar a su solicitud el dictamen del referente del servicio público de empleo, un presupuesto de la formación y una copia de su certificado de trabajo. El dictamen del referente no es vinculante para el OPCA. En caso de denegación el desempleado puede recurrir ante este mismo organismo.

El importe correspondiente a los derechos adquiridos por el desempleado debe utilizarse prioritariamente durante el periodo de cobertura del desempleo. Aunque la ley no limita la posibilidad de recurrir al DIF a este periodo. El interesado puede presentar su solicitud cuando haya agotado sus derechos a la prestación contributiva por desempleo.

El pago del importe correspondiente a los derechos adquiridos por el desempleado corre a cargo del organismo recaudador (OPCA) del que depende la empresa en la que ha adquirido sus derechos.

El servicio público de empleo puede participar económicamente en la modalidad de formación que el desempleado haya elegido, aunque no hay ninguna obligación para ello.

- Con un nuevo empleador. El trabajador puede utilizar el saldo de su DIF cuando haya sido contratado por otro empleador. Esto es posible, incluso, en caso de desacuerdo del empleador, pero según modalidades particulares

El pago de los gastos correspondientes a los derechos adquiridos corre a cargo de la OPCA de la que dependía la empresa anterior.

El trabajador debe presentar su solicitud en los dos años siguientes a su contratación.

- Transferencia de derechos en caso de acuerdo del empleador. El saldo de derechos adquiridos con el antiguo empleador permite financiar todo o parte del balance de capacidades, la VAE o la formación. La solicitud de cobertura de los derechos transferidos debe transmitirla el empleador a la OPCA.

La ley no impone efectuar la formación fuera del tiempo de trabajo. Parece por ello lógico acudir al derecho común que permite al trabajador cursar una formación durante la jornada laboral o parte de la misma cuando un acuerdo de sector o de empresa así lo prevé. En este caso, se mantendrá el salario durante la jornada laboral y recibirá el subsidio de formación (50% del salario neto) por las horas cursadas fuera del tiempo de trabajo.

Si el coste de la formación excede los derechos del trabajador, el coste excedente correrá a cargo del empleador.

- Transferencia de derechos en caso de desacuerdo del empleador. Cuando el empleador no está de acuerdo con la elección de la modalidad de DIF elegida por el trabajador, este deberá imperativamente escoger entre las prioridades definidas por los interlocutores sociales en los acuerdos de sector o de empresa o, en su defecto, por los firmantes de un acuerdo para constituir una oficina de recaudación-gestión (OPCA) interprofesional. (Código de trabajo artículo L.6323-8)

La solicitud del trabajador debe ser directamente enviada a la OPCA del nuevo empleador, el cual juzgará si la elección solicitada es prioritaria o no. Si la OPCA acepta la solicitud, la modalidad de formación elegida se hará fuera de la jornada laboral (Código de trabajo artículo L.6321-18-1º)

Además, el empleador no estará obligado a abonar el subsidio de formación normalmente concedido para horas de formación realizadas fuera de la jornada laboral (Código de trabajo artículo L.6321-10)

- Acumulación de los derechos adquiridos en el nuevo empleo con los derechos transferidos. El trabajador adquiere sus derechos en el marco de un contrato de trabajo y estos derechos están unidos a su antigüedad en la empresa. La ley no prevé la acumulación de los derechos obtenidos con antiguo empleador con los adquiridos en el nuevo empleo. Así pues, a la llegada a la nueva empresa, el contador de derechos comienza a cero. El empleador, no obstante, es libre de decidir si acepta que el trabajador acumule el importe de los derechos a DIF derivados del anterior contrato con los nuevos derechos adquiridos, para la financiación de una formación.

PRÁCTICAS EN EMPRESAS: REMUNERACIÓN DE LOS ESTUDIANTES ⁸

Las prácticas en empresas efectuadas por estudiantes deben estar integradas en un programa escolar o universitario. Deben ser objeto de un convenio tripartito entre el estudiante en prácticas, la empresa de acogida y el establecimiento de enseñanza y especificar los compromisos de cada uno. El empresario deberá, en determinados casos, abonar al estudiante en prácticas una remuneración mínima (código de la Educación, artículo L.612-8)

Estas disposiciones se aplican a todas las prácticas en empresa, excepto a:

- Las prácticas de formación profesional a lo largo de la vida profesional;
- Las prácticas ó cursillos de observación en empresas efectuados por jóvenes menores de 16 años.

⁸ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN – Dossier pratique nº 16103, de 16 de mayo de 2012
Actualidad Internacional Sociolaboral nº 158

Remuneración

Salvo que exista un convenio o acuerdo colectivo más favorable, si la duración de las prácticas en una misma empresa no es superior a dos meses consecutivos o no consecutivos durante un mismo año escolar o universitario, la empresa no tiene obligación de abonar una remuneración al becario. El pago de la remuneración depende de la voluntad de la empresa o del convenio entre ésta, el becario y el establecimiento de enseñanza. No obstante, el empresario puede reservarse la posibilidad de remunerar al becario si el resultado de las prácticas es satisfactorio.

En cambio, si la duración de las prácticas es superior a la duración indicada más arriba, el becario tiene derecho a una remuneración mínima (artículo L. 612-11 del Código de la Educación).

La duración de las prácticas se estima en función del convenio establecido y de las posibles cláusulas adicionales por las que se prolonguen dichas prácticas. La duración se entiende en días naturales, sin tener en cuenta las horas efectuadas en el mes por el becario (circular nº 2008-091 de 29 diciembre 2008, de la Agencia Central de los Organismos de la Seguridad Social - ACOSS).

La duración de las prácticas exigida para el pago de la remuneración se aplica en los convenios firmados desde el 30 de julio de 2011, fecha de entrada en vigor de la ley nº 2011-893, de 28 de julio de 2011.

El importe de la remuneración puede variar según el sector de actividad ya que se fija por convenio de sector o acuerdo profesional. Así, la remuneración que se aplica a los abogados que hacen prácticas en bufetes viene fijada por un acuerdo de 19 de enero de 2007; la que se aplica a los que las realizan en laboratorios, por acuerdo de 17 de enero de 2007, y la que se aplica en las empresas de telecomunicaciones por acuerdo de 3 de octubre de 2008.

A falta de una disposición en el convenio de sector ó extensión del acuerdo profesional, el importe horario de la remuneración que debe percibir el becario en 2012 será, como mínimo, igual al 12,5% de la base máxima de cotización a la Seguridad Social, es decir, 436,04 €/mes en las prácticas a tiempo completo (151,67 horas).

Si hubiese suspensión o rescisión del convenio de prácticas, el importe de la remuneración podrá prorratearse en función de la duración de las prácticas efectuada.

El reembolso de los gastos ocasionados por la realización de las prácticas y las ayudas concedidas, en su caso, para comida, alojamiento y transporte, no se tendrán en cuenta en el cómputo del importe mínimo.

La remuneración se abonará mensualmente, a partir del primer día del primer mes de prácticas.

Cuando las prácticas iniciales tengan una duración inferior o igual a dos meses y se prolonguen más allá de esta duración, el empresario deberá abonar la remuneración a finales del segundo mes e imputar la cantidad al período transcurrido para determinar el montante de la exención de cotizaciones.

En el caso de las prácticas con una duración inferior o igual a dos meses si, en el último momento, el empresario decide abonar una remuneración, el importe de ésta puede efectuarse en una sola entrega.

En cambio, si el convenio prevé una remuneración, ésta debe abonarse mensualmente.

No se impone ningún documento específico que acompañe la entrega de la remuneración. No obstante, la firma de un recibo por el estudiante en prácticas es de uso frecuente.

Cotización o no de la remuneración

La remuneración abonada al becario no tiene carácter de salario tal como éste viene definido en el artículo L 3221-3 del Código de Trabajo, o en el artículo L. 242.1 del Código de la Seguridad Social. Así pues, con ciertos límites, la remuneración está exenta de cotización.

Cuando no existe convenio de prácticas la exoneración no se aplica y las cotizaciones y contribuciones sociales se deducen de la remuneración total abonada.

Exoneración parcial de cotizaciones

Tanto si las prácticas son obligatorias como si no lo son, la remuneración mensual abonada al becario no estará sometida a cotizaciones y contribuciones de Seguridad Social (parte del empresario y parte del trabajador) sobre la fracción que no supere el 12,5% de la base máxima/hora de cotización a la Seguridad Social, multiplicado por el número de horas de prácticas efectuadas durante el mes considerado.

En 2012, la remuneración está exenta hasta 436,05 € por mes, por 151,67 horas de prácticas.

Concretamente, la exención afecta a:

- Las cotizaciones del empresario y del trabajador a la Seguridad Social.
- La contribución de solidaridad autonomía (CSA).
- La contribución social generalizada (CSG) y la contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS).
- La cotización al Fondo nacional de ayuda a la vivienda (Fnal).
- La ayuda de transporte.

Además, puesto que el becario no tiene estatuto de trabajador asalariado no efectúa cotizaciones al seguro de paro ni a los regímenes de jubilación complementario.

El importe exento de cotización se establece en el momento de la firma del convenio de prácticas y se tienen en cuenta la remuneración en metálico, la remuneración en especie y los beneficios sociales, así como el tiempo de presencia mensual previsto durante las prácticas.

Es necesario efectuar algunas precisiones sobre el tiempo de presencia que se tiene en consideración en el cálculo de la exoneración:

- El tiempo de presencia no está limitado a la duración legal del trabajo si la jornada de trabajo en la empresa es superior;

- Cuando el tiempo de presencia establecido en el convenio corresponde a una duración media, igual a la duración de las prácticas, el empresario debe ajustarse a ella.
- Cuando las prácticas se efectúan a tiempo parcial, el techo de la exoneración se reduce a prorratea.
- En las prácticas que empiezan o terminan en el transcurso del mes, se puede aplicar el prorrateo.
- En caso de ausencia del estudiante en prácticas (enfermedad, cierre de la empresa, etc.), si la empresa mantiene el importe de la remuneración, la exoneración se calculará teniendo en cuenta las horas de ausencia remuneradas. La exención se prorrateará únicamente si el importe de la remuneración también se prorratea.

Si la remuneración que percibe el becario excede el importe exento, únicamente esta parte estará sometida a las cotizaciones y contribuciones sociales. En 2012 para una remuneración mensual igual a 500 €, las cotizaciones se calculan sobre la siguiente base: $500 - 436,05 = 63,95$ €

Aunque la remuneración supere el tope de exención, no se efectuará ninguna cotización al seguro de paro ni de jubilación complementaria ya que el becario no está sometido al régimen de paro ni al de la jubilación complementaria.

[Transporte y otros gastos profesionales](#)

Las cantidades abonadas a los estudiantes en prácticas en concepto de reembolso de gastos profesionales no están sometidas a cotización, siempre y cuando se destinen al gasto para el que fueron concedidas. Así, la participación del empresario en los gastos del transporte del becario no está sometida a cotización.

[Dietas](#)

Con respecto a las dietas la administración ha adoptado una posición concreta ya que este tema particular ha sido objeto de numerosas interpretaciones contradictorias.

[Comida en el restaurante de la empresa:](#)

Las comidas en el restaurante con una participación del trabajador se entienden, en principio, como un beneficio en especie. Sin embargo, se tolera no considerarlo como beneficio en especie cuando la participación del trabajador es, como mínimo, igual a la mitad de la cantidad total abonada por este concepto.

Esta tolerancia ministerial se aplica al estudiante en prácticas: si su participación es, como mínimo, igual a la mitad de la cantidad a tanto alzado reconocida por este concepto, es decir, 2,23 € en 2012, no se efectúa cotización alguna.

[Vales restaurante](#)

Cuando la empresa no dispone de restaurante, la participación empresarial en los vales restaurante queda excluida de la base de cotización si respeta la reglamentación relativa a estos vales – es decir, si está comprendida entre el 50 y el 60% del valor nominal del bono y no es superior a 5,29 € en 2012 – cualquiera que sea el importe de la remuneración abonada al estudiante en prácticas.

Protección contra accidentes de trabajo

En lo que se refiere a la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la reglamentación es diferente según el importe de la remuneración abonada por la empresa al becario.

A falta de remuneración o si ésta no supera el umbral exento de las cargas sociales, las cotizaciones en concepto de AT-EP corren a cargo del establecimiento de enseñanza (por los estudiantes en prácticas y estudiantes de establecimientos públicos dependientes del ministerio de Educación nacional, las cotizaciones corresponden al rector).

El porcentaje que se aplica a estas cotizaciones es fijado anualmente por la Caja nacional del seguro de enfermedad de los trabajadores asalariados (CNAMTS) en función de la siniestralidad pasada. La cantidad que sirve de base para el cálculo de las cotizaciones y rentas por AT de los estudiantes en prácticas corresponde al salario mínimo anual que se utiliza para el cálculo de las rentas por invalidez permanente.

En caso de accidente es el establecimiento de enseñanza quien debe efectuar la declaración a la Caja primaria del seguro de enfermedad (CPAM) correspondiente, salvo si el accidente se produce por o durante las prácticas en empresa. En este caso será la empresa quien realice dicha declaración al mismo tiempo que envía una copia de la misma al establecimiento de enseñanza del que depende el becario o el estudiante.

Si la remuneración es superior al umbral de la exoneración de cotizaciones, la empresa debe cotizar sobre la parte de dicha remuneración que supere el umbral de exención, y el establecimiento de enseñanza sobre la parte que no supere dicho umbral.

La empresa debe realizar la declaración de accidente a la Caja del seguro de enfermedad correspondiente. Sin embargo si el accidente se produce por el hecho o durante el período de enseñanza o de formación dispensado por el establecimiento del que depende el estudiante, la declaración a la CPAM debe realizarla dicho establecimiento, al mismo tiempo que envía una copia de dicha declaración a la empresa.

Las rentas se calculan sobre la base del salario mínimo que se utiliza para el cálculo de las rentas de invalidez permanente o del importe de la remuneración abonada al becario, si ésta es superior a dicha base.