

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

INFORME SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADULTOS ⁸

En un Informe de julio de 2006, solicitado por el Centro de Observación Económica de la Cámara de Comercio e Industria de París (CCIP), bajo el título “La Formación Profesional de Adultos: un sistema a la deriva”, los economistas Pierre Cahuc y André Zylberberg –que realizan trabajos de investigación y enseñanza en la Universidad de París-I y en varios centros de investigación- han estudiado y analizado el sistema de Formación Profesional francés, concluyendo que se trata de un sistema “opaco, complejo, carente de cohesión, ineficaz y poco equitativo”. Estos investigadores subrayan también que ciertas reformas recientes relativas a la formación, tales como el dispositivo llamado Derecho Individual a la Formación (DIF) a lo largo de toda la vida profesional, en vez de mejorar su funcionamiento, han incrementado su ineficacia.

Balance “desastroso”

El balance que han elaborado los dos investigadores es sin ambages. A pesar de los 23.000 millones de euros gastados en 2005 en acciones de formación profesional (1,3% del PIB o el triple del coste de la Renta Mínima de Inserción), estas últimas no han tenido, en la mayoría de los casos, ningún impacto efectivo en los recorridos profesionales.

El sistema de formación profesional no es equitativo, por lo menos, por tres motivos, indican los Economistas. “En primer lugar, aprovecha sobre todo a los trabajadores mejor formados y mejor pagados desde el principio, cuyas formaciones están financiadas por trabajadores menos bien pagados que ellos”. En segundo lugar, ofrece pocas perspectivas de promoción social. Y en tercer lugar, el sistema no permite a los parados más alejados del empleo seguir formaciones largas y onerosas, las únicas capaces de favorecer el retorno al empleo estable de estos parados.

Por otra parte, el sistema de formación es “ineficaz”, ya que la participación obligatoria de las empresas a los gastos de formación continua va a parar a “circuitos de financiación opacos”, que abocan en formaciones de calidad dudosa. Los autores critican igualmente la falta de coordinación de los múltiples actores que intervienen en el campo de la formación y la carencia de evaluación de los efectos de las formaciones que se proponen a los parados. “Esta situación se debe en gran parte a la voluntad de fundar nuestro sistema de formación profesional en un derecho de acceso universal e indiferenciado”, subrayan igualmente estos economistas.

⁸ “*Liaisons Sociales – Bref Social*” nº 14702, de 12 de septiembre de 2006.

Subvencionar en vez de obligar

Ante esta constatación, los autores del Informe preconizan “*reformas profundas*”, en tres direcciones:

- Sustituir la incitación a la obligación de formar: para los autores, el sistema actual, concebido bajo el principio de “*formar o pagar*”, no lleva consigo ninguna ventaja para las empresas, que aportan financiación por encima del mínimo definido por la ley. Así, preconizan que se pase a un sistema de incitaciones a la formación continua, que podría tomar la forma de subvenciones atribuidas a las empresas o a los trabajadores “*por prorrateo de los gastos consagrados a esta finalidad*”. Esta reforma tendría por corolario “*la supresión de la obligación legal de formar*”, tanto para las pequeñas como para las grandes empresas”. Esta subvención sería financiada por los presupuestos del Estado, con la precisión de que las formaciones así financiadas se mejorarían a través de un procedimiento de certificación realizado por organismos privados.
- Crear una ventanilla única, para gestionar mejor la formación profesional de los parados. Los autores de este Informe proponen la creación de una ventanilla única para el servicio público de empleo, que sustituiría o, por lo menos, coordinaría a las diversas instituciones [ANPE (Agencia Nacional para el Empleo), organismos del Seguro de Paro, entidades locales], participando al acompañamiento de los parados, los cuales se beneficiarían de entrevistas profundizadas tendentes a determinar sus dificultades potenciales de retorno al empleo.

En este marco, el servicio público de empleo podría recurrir, en su caso, a operadores externos, seleccionados por concurso y remunerados en función de sus resultados. Idea que está siendo experimentada en la actualidad por la UNEDIC (órgano paritario gestor del seguro de paro).

Supresión del derecho individual a la formación

Los autores preconizan igualmente otra medida: reorientar los gastos a determinados grupos de población. “Como los rendimientos de la formación profesional aumentan con el nivel de educación inicial, las personas menos formadas al origen son las que obtienen menos beneficio de un sistema indiferenciado y que, por consiguiente, sienten menos la necesidad de formarse”, concluyen estos dos Economistas.

La creación de un Derecho Individual a la Formación, según los autores, sería un contrasentido, por lo que reclaman su supresión. Pues, según ellos, 20 horas de formación anual –como lo prevé el DIF– solo tiene un débil impacto en el recorrido profesional. Los autores añaden que este tipo de dispositivo solo puede “incitar a los empresarios o empleadores –aún más que antes– a formaciones inútiles”.

Como posible alternativa, los autores del Informe sugieren que los gastos públicos destinados a la formación profesional continua, se reorienten o se concentren en programas bien determinados, de larga duración, a favor de los demandantes de empleo o de los trabajadores cuyos niveles de formación son bajos.

LAS PRÁCTICAS EN EMPRESA⁹

El principal instrumento del necesario vínculo entre el empleo y la formación es el contrato en prácticas. Este tiene por objeto completar la formación mediante la adquisición de una experiencia práctica y la familiarización con la vida profesional. Sin embargo, ni su brevedad ni su objetivo pedagógico permiten definirlo jurídicamente. En efecto, se puede realizar una breve estancia en una empresa con el mismo fin de formación o de inserción, pero con estatuto de asalariado. La diferencia, precisamente, radica en la existencia o no de un contrato de trabajo.

En este texto se contemplan las prácticas en empresa propiamente dichas: las llevadas a cabo por alumnos o estudiantes en el marco del *cursus* escolar o universitario como prolongación de la enseñanza teórica dispensada durante las clases.

La Ley para la Igualdad de Oportunidades, de 31 de marzo de 2006 (nº 2006-396), ha reformado ampliamente este dispositivo de prácticas en entorno profesional, con el fin de luchar contra los abusos.

Desde este verano de 2006 sólo son consideradas como tales las prácticas objeto de un convenio tripartito entre el cursillista, la empresa que lo acoge y su establecimiento de enseñanza.

Clases de prácticas

Prácticas obligatorias

Se consideran prácticas obligatorias los periodos de formación en empresa previstos por el reglamento interior del establecimiento de enseñanza e inscritos en el proceso de escolaridad.

Entran en este marco:

- Las prácticas destinadas a los alumnos de la enseñanza secundaria que orienten hacia la formación profesional antes de la finalización del *cursus* escolar o que acompañen la salida del sistema educativo.

⁹LIAISONS SOCIALES – Législation Sociale, nº 8717 de 16 de agosto 2006

- Las prácticas destinadas a los estudiantes de la enseñanza tecnológica o superior, cuando son parte integrante del *cursus* de formación y son necesarias para la obtención de un diploma o título.

Prácticas no obligatorias

Tienen la reputación de no ser obligatorias:

- Las prácticas no integradas en una escolaridad determinada;
- Las prácticas efectuadas tras la obtención del diploma;
- Las prácticas voluntarias del escolar o el estudiante cuando no están comprendidas en los estudios conducentes a la obtención del diploma deseado;
- Las prácticas obligatorias que dan acceso a una profesión, tales como las de abogado o secretario de magistratura, pero que no están integradas en la escolaridad propiamente dicha.

La relación empleador-cursillista

Acogido en la empresa con el fin de formarse, informarse, realizar un estudio activo y, la mayoría de las veces, de elaborar un informe vinculado a su diploma, el joven cursillista no tiene ningún vínculo de subordinación con el empleador, y no tiene las obligaciones de un trabajador.

El empleador, por su parte, no tiene obligación de respetar, respecto de su cursillista, la totalidad de las obligaciones que asume con respecto al personal en plantilla. Tampoco puede exigir de éste un trabajo productivo.

Sin embargo, existe entre ambos una relación contractual y compromisos recíprocos, recogidos en un documento: el contrato o el convenio de prácticas. En caso de trasgresión de estos límites, dicho contrato puede ser convertido en contrato de trabajo.

Convenio de cursillo en prácticas

- Nueva obligación legal. Denominado corrientemente “convenio de prácticas”, el contrato de prácticas es obligatorio desde el pasado verano, en aplicación del artículo 9 de la Ley relativa a la Igualdad de Oportunidades, de 31 de marzo 2006, y de un decreto todavía por publicar confirmando el contenido de la “Carta de cursillos en prácticas en empresa de los estudiantes”.

Esta última, cuyo objetivo es garantizar la aplicación de las prácticas en empresa, fue formalizada el 26 de abril 2006 entre los ministros delegados del Empleo y la Enseñanza

Superior, los representantes de los empresarios y tres organizaciones de estudiantes, y enuncia las garantías que deberán ser detalladas en el convenio tipo.

Hasta ahora, la formalización de un convenio de prácticas en empresa era facultativa; sin embargo, era sistemática en las prácticas obligatorias debido a las consecuencias en materia de Seguridad Social, y recomendada en los otros casos, aunque sólo fuese por formalizar la presencia del cursillista en la empresa, prevenir las dificultades eventuales, denunciar un descontrol y servir de referencia en caso de contencioso.

En adelante es obligatorio que el convenio de prácticas entre el establecimiento de enseñanza, la empresa y el estudiante se realice por escrito.

- Contenido del contrato. El convenio de prácticas debe hacer referencia a la Carta de cursillos en prácticas en empresa y recoger, obligatoriamente, las rúbricas siguientes: identidad y coordenadas de cada una de las partes, proyecto pedagógico, condiciones en que se van a desarrollar las prácticas y evaluación de las mismas (por un miembro de la empresa y un profesor).

Duración de las prácticas

La duración inicial -o acumulada en caso de repetición de curso-, no puede exceder seis meses, aunque la integrada en un *cursus* pedagógico sí puede sobrepasarlos.

Desarrollo del cursillo

Los compromisos recíprocos de los firmantes los recoge la Carta de los cursillos en prácticas de los estudiantes.

La empresa, por su parte, se compromete a proponerle al estudiante unas prácticas adaptadas a su proyecto pedagógico, a acogerle y proporcionarle los medios para que salga exitoso de su misión, a designar un responsable de las prácticas o un equipo tutor que deberá guiar y asesorar al estudiante, y a expedir una atestación en la que describan los trabajos efectuados por el mismo.

El estudiante, a cambio, se compromete con la empresa a realizar su misión, respetar la reglamentación, los códigos y la cultura de la empresa, así como su exigencia de confidencialidad; y por requerimiento, redactar un informe que, a solicitud de la empresa y si su contenido lo necesita, podrá ser confidencial.

En cuanto al establecimiento de enseñanza, este se compromete a definir el objetivo del cursillo en prácticas y a asegurarse que dicho cursillo responde a ellos; a acompañar al estudiante en su

búsqueda de una empresa para realizar las prácticas, prepararlo para llevarlas a cabo, dedicarle un profesor que vele por el buen desarrollo de las mismas y le asesore en la redacción del informe final. A cambio, el estudiante se compromete a comunicar su apreciación sobre la calidad del cursillo realizado.

Le empresa y el establecimiento de enseñanza procederán al intercambio de información antes, a lo largo y después del cursillo, respetando sus reglas respectivas de confidencialidad y deontología.

Eventual conversión del cursillo en contrato de trabajo

La falta de respeto del cursillo en prácticas o el “desvío de su objetivo pedagógico” pueden dar lugar a su conversión en un contrato de trabajo. Generalmente es el cursillista quien toma la iniciativa y, en raras ocasiones, los organismos sociales.

- Condiciones de la recalificación. Es el demandante –en general, el estudiante- quien debe aportar la prueba de que los criterios que rigen un contrato de trabajo están efectivamente reunidos: prestación de trabajo, remuneración, subordinación jurídica. El empresario es quien debe demostrar la especificidad de la actividad que se ha confiado al estudiante, hacer constatar que no ha sacado ningún beneficio, financiero u otro.
- Alcance de la recalificación. La recalificación del cursillo en prácticas en contrato de trabajo supone, para el trabajador, el cobro de atrasos salariales desde el principio de las prácticas, sabiendo que el salario no puede ser inferior al mínimo legal. A esto hay que sumar la totalidad de los derechos que proporciona el estatuto de trabajador asalariado, tales como las vacaciones pagadas, etc.

Además, y aunque las prácticas están previstas por un periodo de tiempo determinado, la recalificación se efectuará sobre la base de un contrato de duración indefinida pues las condiciones de forma relativas al CDD y los motivos de recurso no están reunidos.

El estudiante podrá pues presentar denuncia ante la justicia, destinada a recalificar el final de las prácticas en despido sin causa real y seria.

Finalmente, la recalificación del estudiante en trabajador asalariado puede tener incidencias penales sobre la base de trabajo disimulado.