

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

NUEVOS DERECHOS DE FORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES²³

La Ley relativa a la Orientación y la Formación Profesional a lo largo de la vida ha sido aprobada por el Parlamento francés el 14 de octubre pasado tras la votación final del Senado y después de un procedimiento acelerado, iniciado por el Gobierno el 29 de abril último. El texto ha sido recurrido ante el Consejo Constitucional.

Retomando ampliamente las disposiciones del Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 7 de enero 2009 sobre la formación, la ley tiene por objeto renovar el sistema de formación profesional, por lo que promueve el derecho individual a formación (DIF) y simplifica ciertos dispositivos tales como el plan de formación. También reforma la gestión de los fondos destinados a la formación profesional y, además, trata de garantizar las trayectorias profesionales facilitando la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores con baja cualificación.

El derecho individual a la formación en el supuesto de cambio de empresa (transferencia del derecho)

La ley implementa el dispositivo de transferencia del derecho individual a la formación previsto por el ANI de enero 2009, según el cual el trabajador puede disfrutar de su derecho a la formación tras el cambio de empresa.

La financiación de las horas de DIF se efectúa sobre la base de una cantidad a tanto alzado, que en la actualidad es de 9,15 euros. Los créditos pueden cubrir la totalidad o parte del costo de un balance de competencias individuales, de la VAE (validación o convalidación de los conocimientos adquiridos con la experiencia) o de una formación. La ley establece las modalidades de la citada transferencia:

Empleado despedido por cualquier motivo que no sea falta grave

La transferencia del derecho a la formación en el supuesto de cambio de empresa requiere que el trabajador efectúe la demanda antes de que finalice el preaviso previsto para el despido. A falta de tal demanda, el empleador no estará obligado al abono de la cantidad correspondiente al DIF. Cuando la formación se realiza durante el período de preaviso, esta tiene lugar durante las horas de trabajo.

²³Liaisons Sociales, BREF SOCIAL n° 15465, de 19 de octubre 2009

Trabajador cuyo contrato de trabajo ha sido rescindido (excepto en los casos de falta grave) o cuando el contrato de duración determinada ha finalizado y abre derecho el seguro de desempleo.

Se pueden dar dos situaciones:

- El trabajador reclama beneficiarse de su DIF con un nuevo empleador durante los dos años siguientes a su contratación.

Su formación será financiada por el OPCA²⁴ (organismos paritarios recaudadores autorizados por el Estado) al que está adscrito el nuevo empresario, sea con la conformidad de este último, bien sin su consentimiento si la formación se encuentra entre las prioridades definidas por el convenio colectivo de la rama o de la empresa. En caso de desacuerdo entre el trabajador y el empresario sobre la formación a seguir, ésta tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

- La persona desempleada solicita su derecho individual a formación.

En este caso, es el OPCA de su empresario anterior quién financia la formación. La movilización de los fondos del DIF se produce prioritariamente durante el periodo de toma a cargo del interesado por el seguro de paro, tras dictamen del encargado de su acompañamiento.

Trabajador que ha dimitido

Puede reclamar su DIF siempre que la formación haya sido iniciada antes de la fecha de su dimisión.

La transferencia del derecho individual a formación se anula en caso de jubilación.

Planes de Formación

Las categorías de planes de formación pasan de 3 a 2:

- La primera reúne las medidas de adaptación al puesto de trabajo y las relacionadas con la evolución y el mantenimiento en el empleo dentro de la empresa, que son asimiladas a tiempo de trabajo efectivo y remuneradas como tal;
- La segunda corresponde a acciones de desarrollo de las habilidades, que tengan lugar fuera de las horas de trabajo y sean remuneradas con una prestación equivalente al 50% del salario neto.

²⁴ Organismo encargado de recaudar y gestionar las contribuciones financieras de las empresas en materia de formación profesional. Como tal, está reconocido por el Estado ya que la financiación de la formación profesional por las empresas está desgravada.

Permiso individual de formación fuera de las horas de trabajo

Los empleados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud por su parte, podrán recibir formación fuera de las horas de trabajo; los gastos serán sufragados total o parcialmente por los OPACIF (organismos paritarios recaudadores que gestionan el permiso individual de formación). Durante la formación, el trabajador estará cubierto por el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por decreto se establecerá el periodo mínimo de formación tomado a cargo por los OPACIF.

Balance intermedio de su situación profesional (BEP)

Cualquier empleado con al menos dos años de antigüedad en la empresa puede solicitar un BEP, que tiene por objeto realizar un diagnóstico de sus habilidades profesionales y determinar sus necesidades de formación. Este balance se renueva cada cinco años. Un Acuerdo Nacional Interprofesional establecerá las condiciones de aplicación de este dispositivo.

Entrevista en mitad de la trayectoria profesional

En las empresas y grupos de empresas que empleen, como mínimo, a 50 trabajadores, cada trabajador se beneficiará, en el año siguiente a su 45 cumpleaños, de una entrevista profesional en el transcurso de la cual se le informará sobre sus derechos a un balance intermedio de su situación profesional, una evaluación de sus habilidades o sus posibilidades de acceso a la profesionalización.

Pasaporte de orientación y formación

Se pone a disposición de cualquier persona y contiene:

- En lo que se refiere a la formación inicial: los diplomas y títulos así como las aptitudes, conocimientos y habilidades adquiridos que puedan ayudar a la hora de orientar al trabajador;
- En lo que se refiere a la formación continua: la totalidad o parte de la información obtenida durante una entrevista profesional, la evaluación de las habilidades o de un balance intermedio de su situación profesional, la formación suministrada por los servicios públicos del empleo, por la empresa o por iniciativa individual, la experiencia profesional adquirida en prácticas o en formación en la empresa, las cualificaciones obtenidas, etc.

Incapacidad de un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional

Como parte de la obligación de reclasificación por el empleador, la ley asigna una nueva misión al médico del trabajo. Así, en las empresas con 50 o más empleados, debe formular indicaciones sobre la capacidad de un trabajador para recibir formación destinada a ofrecerles un puesto de trabajo adecuado.

Organismos recaudadores

Su papel y sus modalidades de reconocimiento evolucionan con la nueva ley.

Cometido de los OPCA

Los OPCA están llamados a contribuir en el desarrollo de la formación profesional, a informar a las empresas y a ayudarles a establecer sus necesidades, especialmente en el contexto de sus acuerdos de GPEC (gestión anticipada de empleos y habilidades). Deben garantizar un servicio de proximidad a las microempresas, las PYME y a las empresas de los sectores agrícola y rural.

Puesta en común de los fondos

Su funcionamiento ha sido modificado para promover la formación en las PYME. El OPCA puede así asignar las cuotas de las empresas con más de 50 trabajadores a la financiación de los planes de formación de las empresas con menos de 50 trabajadores. Lo contrario no es posible.

Reconocimiento por el Estado de los OPCA

La ley reorganiza la red de los OPCA. La homologación expira antes del 1 de enero 2012. y la ley establece los criterios que ahora deben ser respetados para obtener un nuevo reconocimiento (capacidad financiera, gestión paritaria, capacidad para cumplir con su misión y ofrecer un servicio de proximidad, compromiso con la transparencia y publicación de sus cuentas, etc.).