

## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **FRANCIA**

#### **FORMACIÓN PROFESIONAL: PRACTICAS EN EMPRESA <sup>20</sup>**

---

Principal instrumento de la necesaria relación entre formación y empleo, las practicas en empresa se pueden definir como un periodo de tiempo de duración determinada, pasado en una empresa por una persona en situación de formación o de búsqueda de inserción. Desde la publicación de la Ley nº 2006-396 -de 31 de marzo de 2006- para la Igualdad de Oportunidades y sus decretos de aplicación, la práctica en las empresas dentro del marco de la formación está bien definido y circunscrito por la ley. Este marco ha sido aún reforzado por la Ley relativa a la Formación Profesional, de 24 de noviembre de 2009 que modifica la ley de 2006 en dos puntos: el plazo al término del cual la empresa de acogida estará obligada a pagar una gratificación ha pasado de 3 a 2 meses y, además, los periodos de practicas deberán integrarse en un curso escolar, según las modalidades que serán definidas por decreto.

#### **Breve análisis de la ley**

##### Remuneración.

Salvo convenio o acuerdo colectivo contrario, si la duración de las prácticas en empresa no sobrepasara dos meses consecutivos (en vez de tres antes de la ley de 24 de noviembre de 2009), la empresa no tendrá obligación alguna de pagar una remuneración. La concesión o no de una remuneración dependerá de la voluntad de la empresa o de la negociación entre esta última, el alumno en prácticas y su establecimiento de enseñanza. En cambio, si la duración sobrepasara dos meses consecutivos, el alumno tendrá derecho a percibir una gratificación mínima.

##### Importe de la gratificación.

El importe de la gratificación se determinará por convenio de sector o acuerdo profesional. Así, la gratificación aplicable a las prácticas en la abogacía se determinó por acuerdo de 19 de enero de 2007; en farmacia, por acuerdo de 17 de enero de 2007 y la que se aplica en el sector de telecomunicaciones por acuerdo de 3 de octubre de 2008. Si no hubiera convenio o acuerdo profesional, el importe por hora de la gratificación que deberá pagarse al interesado será equivalente al 12,5% de la base máxima de cotización a la Seguridad Social en 2010, lo que representa 417,09 euros al mes cuando las prácticas sean a tiempo completo (151,67 horas). El reembolso de los gastos necesarios y las sumas concedidas, en su caso, para transporte, alojamiento y comida no se tomarán en cuenta para calcular ese importe mínimo.

---

<sup>20</sup> "Liaisons Sociales Quotidien" nº 115/2010 de 10 de junio de 2010 (LSQ nº 15628). Formación Profesional.

En caso de suspensión o rescisión del convenio de formación en empresa, el importe de la gratificación se calculará por prorrateo en función de la duración de las prácticas efectuadas.

La gratificación no estará sometida a cotizaciones.

La gratificación mensual no estará sometida a cotizaciones y contribuciones de seguridad social (parte patronal y parte salarial) respecto a la fracción que no sobrepase el 12,5% de la base máxima de cotización por hora a la Seguridad Social, multiplicado por el número de horas del cursillo realizadas durante el mes considerado.

Para 2010, la gratificación estará pues exonerada hasta 417,09 euros por mes por 151,67 horas de cursillo.

La exoneración se aplicará a:

- las cotizaciones patronales y salariales de seguridad social;
- la contribución de solidaridad para la autonomía;
- la Contribución Social Generalizada (CSG) y la Contribución para el Reembolso de la Deuda Social (CRDS);
- la cotización para el Fondo Nacional de Ayuda para la Vivienda (FNAL);
- el pago de transporte.

Además, como las prácticas no están consideradas como trabajo asalariado, no se deberá pagar la cotización al desempleo ni a los regímenes de jubilación complementaria.

Otras obligaciones.

- Firmar un Convenio: no podrá haber periodo de prácticas en la empresa sin Convenio. En general, será el propio establecimiento de enseñanza el que entregará el formulario adecuado para el Convenio. Este se elaborará de acuerdo con la empresa interesada.
- Consultar al Comité de Empresa. Según el artículo L.2323-38 del Código de Trabajo, se consultará cada año a este Comité en materia de “acogida, inserción y formación de los jóvenes”. Este principio se aplica a todas las variedades de formación teórica o formación mediante prácticas en empresa.
- Conocer la “Carta de prácticas para formaciones en empresa”, que precisa las obligaciones y compromisos recíprocos de las personas que firman un Convenio. Este Documento está disponible en el sitio Internet: [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr).
- Establecer y tener actualizada la lista de los Convenios de prácticas en empresa firmados.

### Protección contra los Accidentes de Trabajo.

Sea o no obligatorio, los alumnos estarán protegidos contra el riesgo relativo a accidentes de trabajo, "in itinere" y de enfermedades profesionales. En cambio, las disposiciones que prevén el pago de una indemnización en capital en caso de incapacidad inferior a 10% no les serán aplicables y las relativas a la toma a cargo de las cotizaciones estará en relación con el importe de la gratificación del interesado.

Si no hubiera gratificación o cuando esta última no sobrepasara el umbral de exoneración, las asumirá el establecimiento de enseñanza. El porcentaje aplicable a esas cotizaciones se determinará cada año en función de la siniestralidad anterior.