

## FORMACIÓN PROFESIONAL

### FRANCIA

#### CONDICIONES DE APLICACIÓN DE LA REMUNERACION DE FINAL DE FORMACION<sup>15</sup>

La remuneración de final de formación (RFF) garantiza unos ingresos a los desempleados que realizan una formación larga y han agotado sus derechos a las prestaciones de paro. Una instrucción de los servicios públicos del empleo, Pôle emploi, de 19 de mayo 2011, especifica las condiciones de atribución y aplicación de la RFF, resultantes de la deliberación adoptada el 11 de abril.

#### **Beneficiarios**

La RFF se concede a aquellos parados que agotan el derecho a la prestación contributiva de retorno al empleo para desempleados en formación (ARE-formación), a la prestación específica de reclasificación (allocation spécifique de reclassement) o a la prestación de transición profesional (allocation de transition professionnelle). Estas dos últimas prestaciones se abonan en el marco del “convenio de reclasificación profesional” (CRP) y del “contrato de transición profesional” (CTP). La instrucción establece que el cobro de la RFF puede hacerse a continuación de la prestación específica de reclasificación o de la prestación de transición profesional si los beneficiarios ya han agotado sus derechos a la prestación de retorno al empleo, al término del CRP o del CTP. En caso contrario, los interesados sólo percibirán la RFF cuando hayan agotado sus derechos a la prestación contributiva de retorno al empleo.

También pueden beneficiarse de la RFF los desempleados beneficiarios de prestaciones de Pôle emploi en aplicación de un convenio de gestión celebrado con un empresario público o, directamente, por un empresario público.

#### **Requisitos para su atribución**

Para causar derecho a la RFF, la formación debe ser propuesta por Pôle emploi en 2011 en el ámbito del proyecto profesional del desempleado, y cumplir las siguientes condiciones acumulativas:

Permitir que el desempleado adquiera una cualificación que corresponda a las necesidades de la economía previsible a corto y medio plazo, que esté registrada en el directorio nacional de certificaciones profesionales o reconocidas en las clasificaciones de sector o, que dé derecho a un certificado de cualificación profesional;

- Permitir que el interesado pueda acceder a un empleo en el que existan dificultades para contratar.

La lista de las profesiones con dificultades para contratar es elaborada por decreto del prefecto de región, a propuesta de Pôle emploi, y corresponde al lugar de la formación o a la región en la que Pôle emploi haya prescrito la formación.

La instrucción establece que una acción de formación previa a la contratación y una preparación operativa al empleo dan derecho a la prestación RFF, siempre y cuando se cumplan los dos requisitos anteriores.

---

<sup>15</sup>BREF SOCIAL N° 15873 de 08/06/2011

## Modalidades de atribución

La solicitud de la RFF se realiza en un formulario específico cumplimentado por el referente del desempleado en Pôle emploi que señala la necesidad de la misma. Es el director de la agencia Pôle emploi correspondiente quien toma la decisión de su atribución y comprueba si el interesado reúne las condiciones requeridas. El plazo de respuesta no debe exceder 21 días a partir de su solicitud. En caso de denegación, Pôle emploi deberá comunicarlo al interesado de forma motivada.

## Importe y abono de la RFF

Cualquiera que sea el grado de formación, el importe de la RFF es igual al último importe / día de la prestación contributiva de retorno al empleo, la prestación específica de reclasificación o la prestación de transición profesional percibida por el interesado en la fecha de expiración de sus derechos, sin que pueda sobrepasar 652,02 € al mes.

La RFF se abona mensualmente, a reserva de la actualización por el desempleado de su situación y su asiduidad a las prácticas (certificada por los documentos dirigidos por el organismo de formación a Pôle emploi).

La RFF se abona hasta el final de la formación, siempre y cuando el pago acumulado de la ayuda para el retorno al empleo (ARE-formación), la prestación específica de reclasificación o la prestación de transición profesional, cobradas durante la formación, y la RFF no exceda tres años de duración.

El pago de la RFF se suspende en caso de interrupción de más de 15 días entre dos periodos de prácticas. Si la interrupción no supera 15 días, el interesado permanece inscrito en las listas del paro en la categoría de desempleados dispensados de la obligación de buscar empleo, y continúa percibiendo la RFF.

La RFF es compatible con la remuneración de una actividad profesional, desde el momento en que ésta no incide en la asiduidad del beneficiario a su formación.

## Protección Social y Régimen Fiscal de la RFF

El beneficiario de la RFF se beneficia de la misma protección social que cuando percibía la ayuda para el retorno al empleo, la prestación específica de reclasificación o la prestación de transición profesional. Es de subrayar que los periodos de pago de la RFF son reconocidos por el seguro de jubilación pero no por el seguro de jubilación complementaria.

Los demandantes de empleo, en tanto que participantes en prácticas de formación profesional, están cubiertos igualmente por los riesgos de accidentes de trabajo, incluidos los accidentes in itinere que se produzcan con motivo de la realización de acciones que favorecen su reclasificación.

Embargable y transmisible en las mismas condiciones que los salarios, la RFF se asimila fiscalmente a un salario, pero no está sometida a la contribución social generalizada (CSG) ni a la contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS).

## ACUERDO RELATIVO AL ACCESO DE LOS JÓVENES A LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y A LOS PERÍODOS DE PRÁCTICAS<sup>16</sup>

---

Empresarios y sindicatos firmaron, el 7 de junio, un acuerdo interprofesional sobre el acceso de los jóvenes a la formación en alternancia y a los períodos de prácticas en empresa. Acuerdo firmado por la delegación patronal (Medef, Unión Profesional de los Artesanos, Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas) y las centrales sindicales (Confederación Francesa del Trabajo, Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos y Confederación General de Empleados-Confederación General de Cuadros). Sin embargo, las negociaciones sobre el empleo de los jóvenes prosiguen, y temas como la permanencia en el empleo o los frenos al empleo de los jóvenes deberían abordarse próximamente.

### Fijar los objetivos de progresión por sector

El acuerdo tiene por objetivo aumentar el número de jóvenes con contrato de alternancia mediante negociación por sectores. A tal efecto, propone un objetivo de progresión anual de al menos un 10 % con relación al año anterior<sup>17</sup>. Los sectores cuyo número anual medio de trabajadores con contrato de profesionalización o con contrato de prácticas alcancen al menos un 4 %, estarán eximidos de esta negociación.

El acuerdo afecta al proyecto del Gobierno de aumentar del 3 al 4 % la cuota obligatoria, so pena de sanciones financieras, de trabajadores con contrato de alternancia en las empresas con más de 250 trabajadores, puesto que prevé que la contribución suplementaria por aprendizaje debida por las empresas que no respeten esta cuota legal, sólo afectará a los sectores que no hayan alcanzado el objetivo de progresión de 10 %.

### Favorecer la alternancia

Se proponen otras medidas como la instauración de “becas para el empleo” en cada sector profesional, flexibilizar las condiciones de renovación de los contratos de profesionalización de duración determinada, la posibilidad de celebrar contratos en alternancia entre varias empresas, flexibilizar las modalidades de acceso a los centros de formación, el acompañamiento de los jóvenes que rompen su contrato de alternancia o también de los que desean crear o reactivar una empresa.

### Encuadrar los períodos de prácticas en empresa

Por otra parte, el acuerdo propone varias pistas para mejorar los períodos de prácticas en empresa. Se trata, en particular, de:

- No permitir los períodos de prácticas fuera del curso escolar y limitar su duración a seis meses como máximo por curso;
- Establecer un plazo de carencia entre dos períodos de prácticas igual al tercio del período de prácticas ya realizado;
- Permitir que los que realizan las prácticas puedan acceder a los beneficios sociales de la empresa en las mismas condiciones que los trabajadores;

---

<sup>16</sup> Actualités Sociales Hebdomadaires n° 2713, de 10 de junio 2011

<sup>17</sup> Según la Confederación Francesa del Trabajo, esta disposición permitirá alcanzar, de aquí a tres años, de 760.000 a 800.000 contratos en alternancia (frente a 600.000 actualmente).

- Eximir de cuotas sociales a las empresas que asuman los gastos ocasionados por las ventajas que en materia de comedor, alojamiento, transporte disfrutan los trabajadores;
- Mejorar las condiciones de contratación al término de un período de prácticas, por ejemplo, teniendo en cuenta en el cálculo de la antigüedad los períodos de prácticas cuya duración sea superior a dos meses.