

FRANCIA

APLICACIÓN DEL CONTRATO DE PROFESIONALIZACIÓN EN 2011¹⁵

El contrato de profesionalización combina periodos de trabajo en la empresa con periodos de formación. Común a los jóvenes y a los desempleados de 26 años o más, este contrato está destinado a mejorar la adecuación entre las necesidades de las empresas y las competencias de los beneficiarios. Las empresas que dan empleo a trabajadores con contrato de profesionalización pueden recibir diversos beneficios, reforzados en 2011 con las ayudas previstas en el Plan de movilización para el empleo: prima de 2.000 euros por contrato para las empresas que empleen un desempleado de 45 o más años, ayuda a las empresas de menos de 250 trabajadores por todo contrato de profesionalización suplementario de un joven de menos de 26 años. Aunque estaban previstas para contratos efectuados antes del 31 de diciembre de 2011, estas ventajas han sido prorrogadas hasta el 30 de junio de 2012 y son la continuación de las ayudas que se instauraron en el transcurso de la crisis económica, principalmente en el marco del plan de urgencia para el empleo de los jóvenes de 2009.

En 2011 hubo un 17% más de contratos de profesionalización que en 2010

En 2011 se han registrado 173.000 contratos de profesionalización, frente a los 148.000 en 2010 y 146.000 en 2009. Ha habido pues un aumento del 17% en 2011, aumento importante pero que no se situó al mismo nivel que el registrado en 2008, cuando se contabilizaron 179.000 contratos de este tipo.

En 2011, en un contexto económico lento con un incremento del desempleo en el transcurso del año, el abono de ayudas financieras ha contribuido, sin duda alguna, a aumentar la contratación.

El contrato de profesionalización se utilizó mayoritariamente para jóvenes de 16 a 25 años (81% de los contratos registrados), aunque los adultos de más de 26 años han progresado más que en años anteriores (33% más de contratos de profesionalización en 2011 para este colectivo). El 19% de contratos de profesionalización realizados a los mayores de 26 años representa un aumento de dos puntos en relación con 2010.

Los principales empleadores fueron las pequeñas empresas

El incremento de nuevos contratos de profesionalización ha sido más importante en el sector terciario (19% de incremento con relación a 2010) que es el principal utilizador del contrato de profesionalización (79% de los nuevos contratos en 2011)

También aumentan en la industria (16%), mientras que apenas lo hacen en la construcción (1%).

Cerca del 40% de nuevos contratos los han firmado establecimientos de 50 o más trabajadores (tres puntos más que en 2010). No obstante, los principales utilizadores son los establecimientos de menos de 50 trabajadores (60% de nuevos contratos)

¹⁵ DARES, Analyses n° 021 mars 2012

Disminuye el número de contratos de duración superior a un año

La duración del contrato (o de la acción de profesionalización en el supuesto de contratos de duración indefinida) debe estar comprendida entre 6 y 12 meses. Puede alcanzar los 24 meses si así lo establece un convenio o acuerdo colectivo sectorial, principalmente para las personas que terminaron su escolaridad sin cualificación profesional reconocida o cuando las cualificaciones que se quieren alcanzar así lo exigen. La parte de formación debe estar comprendida entre el 15% y el 25% de la duración del contrato de duración determinada (CDD) o de la acción de profesionalización en el supuesto de CDI, sin que pueda ser inferior a 150 horas. Por acuerdo pueden sobrepasar el límite superior si la cualificación requiere una prórroga en la formación.

En 2011, los contratos de duración superior a un año solo representan el 39% de los nuevos contratos (3 puntos menos que en 2010 y 4 puntos menos que en 2009). La reducción de la duración de los contratos se acompaña, lógicamente, de una disminución de la duración de la formación.

Evoluciona al alza el nivel inicial de formación de los beneficiarios de los nuevos contratos. Este nivel de formación más elevado se constata tanto en los jóvenes de 16 a 25 años como en los de 26 o más años.

Cualificaciones obtenidas

Al término del contrato de profesionalización se obtiene una cualificación profesional de las incluidas en el “repertorio nacional de certificaciones profesionales”, o reconocida en las clasificaciones de un convenio colectivo sectorial de ámbito nacional o de las que figuran en una lista establecida por la comisión paritaria nacional del empleo de un sector profesional. Los contratos cuyo objetivo es la obtención de una cualificación o certificación de sector tienen una duración media de 10 meses, frente a 17 meses en el supuesto de contratos que preparan para la obtención de un diploma o título estatal y más de 14 meses para todos los tipos de certificaciones.

En 2011, los contratos de profesionalización de jóvenes de 16 a 25 años ofrecen mayoritariamente una formación con vistas a la obtención de un diploma o título de ámbito estatal (65%), mientras que los adultos de 26 o más años se han dirigido hacia una cualificación reconocida por los sectores profesionales.

Duración de la formación en relación con la situación inicial del beneficiario.

Las personas que se encontraban en el paro han cursado formaciones de menor duración que las personas que provienen del sistema escolar: sólo un 16% de ellas cursan una formación de, al menos, 800 horas, frente a un 45% de los que provienen del sistema escolar.

Las personas en paro, que ya habían entrado en la vida activa, han cursado formaciones con vistas a obtener cualificaciones o certificaciones de sector. Para ellos el contrato de profesionalización es un medio para volver a ocupar un empleo.

El objetivo más frecuente del contrato de profesionalización es la preparación para un empleo en el sector terciario.

En 2011, más del 80% de los nuevos contratos de profesionalización formaban para profesiones del sector terciario. De estos contratos, el 64% preparaban para la obtención de un diploma o título homologado por el Gobierno.

Los CDI son minoritarios y se destinan a un público más cualificado y experimentado

En 2011, 87% de los nuevos contratos de profesionalización son contratos de duración determinada (CDD). Las personas desempleadas y los diplomados de la enseñanza superior son los que firman con más frecuencia contratos de profesionalización en régimen de CDI

PERMISOS Y AUSENCIAS DEL TRABAJADOR¹⁶

Con el estudio de los permisos por hijo enfermo, días festivos y puentes, y un panorama general de otros permisos, concluimos el análisis, desarrollado a lo largo de los informes mensuales a partir del correspondiente a enero de 2012, sobre los permisos y ausencias de los trabajadores previstos en la legislación francesa.

Permiso por hijo enfermo

Un trabajador por cuenta ajena puede ausentarse de la empresa para cuidar a su hijo enfermo bajo algunas condiciones. Según la gravedad del estado de salud del niño, el trabajador puede beneficiarse de un permiso de tres días al año, o de un permiso de presencia parental.

La enfermedad, el accidente o la minusvalía del niño justifican, igualmente, la prolongación del permiso parental de educación más allá del tope previsto normalmente.

Reglas aplicables a la ausencia por hijo enfermo

El trabajador, hombre o mujer, que desea ausentarse para cuidar a su hijo enfermo o accidentado, menor de 16 años y a su cargo, puede beneficiarse de un permiso no remunerado por una duración de:

- 3 días al año, en general;
- 5 días al año, si el niño afectado tiene menos de un año o si el trabajador tiene a su cargo al menos 3 hijos menores de 16 años.

El convenio colectivo aplicable en la empresa puede prever condiciones más favorables para el trabajador: pago del salario, días de permiso suplementarios, etc.

Para solicitar un permiso de ausencia basta con dirigir al empresario un certificado médico sobre el estado de salud del niño.

Reglas aplicables al permiso de presencia parental

Tiene derecho al permiso de presencia parental cualquier trabajador, sin condición de antigüedad, cuyo hijo a cargo, menor de 20 años de edad, padece una enfermedad o discapacidad o ha sido víctima de un accidente de particular gravedad, que hacen indispensables su presencia continuada y cuidados constantes.

Con condiciones particulares, también tienen derecho al permiso de presencia parental los desempleados que cobran las prestaciones de desempleo, los trabajadores autónomos, agentes comerciales, empleados domésticos y empleados públicos.

¹⁶ Ministerio francés de Trabajo, Empleo y Sanidad
Ver Revista AIS nº 156 página 111

El número de días de permiso parental de los que puede beneficiarse un trabajador es, como máximo, de 310 días laborables (ó 14 meses) durante un periodo de 3 años, por un mismo niño y por enfermedad, accidente o discapacidad.

Ninguno de estos días puede fraccionarse. El permiso de presencia parental funciona así como una “cuenta de crédito en días” de 310 días laborables, que el trabajador puede utilizar en función de las necesidades de su hijo enfermo, discapacitado o accidentado. Más allá de este periodo de 3 años, el trabajador puede beneficiarse de un nuevo permiso de presencia parental, en caso de recaída o reproducción de la patología del niño por la que ya se concedió un primer permiso.

El permiso de presencia parental responde a las modalidades siguientes:

- La duración inicial del período durante el cual el trabajador puede beneficiarse de este permiso es la definida en el certificado médico detallado, establecido por el médico que trata al niño enfermo, discapacitado o accidentado. El certificado médico debe indicar la particular gravedad de la enfermedad, discapacidad o accidente del niño, así como el carácter indispensable de una presencia continuada a su lado y de cuidados constantes; también debe especificar la duración previsible de tratamiento del niño. Cada seis meses, esta duración inicial es objeto de una nueva revisión médica tras la cual el médico debe extender un certificado que se enviará al empresario.
- Con al menos 15 días de antelación al inicio del permiso, el trabajador debe informar a su empresario sobre su voluntad de beneficiarse de un permiso de presencia parental, y entregarle el certificado médico mencionado.
- Cuando el trabajador desee disfrutar de uno o varios días de permiso, debe comunicarlo previamente a su empresario con al menos 48 horas de antelación.

Durante el permiso de presencia parental el contrato de trabajo del trabajador queda suspendido. La mitad del periodo de duración del permiso es tenida en cuenta en el cálculo de la antigüedad del trabajador. Además, éste conserva todos los beneficios adquiridos antes del disfrute del permiso.

Al término del permiso de presencia parental el trabajador retoma su anterior empleo o un empleo similar con una remuneración al menos equivalente. Sin embargo, en caso de muerte del niño o disminución importante de los recursos del hogar, el trabajador se reincorpora igualmente a su anterior puesto de trabajo o a uno similar con una remuneración al menos equivalente, siempre y cuando haya realizado los trámites previstos en el artículo L. 1225-52 del Código de Trabajo, a saber, presentar una solicitud justificada a su empresario, con un mes de antelación a la fecha de su regreso anticipado en la empresa.

Salvo disposiciones más favorables de un convenio colectivo, la remuneración del trabajador no se mantiene durante el permiso. No obstante, con algunas condiciones y límites, éste puede beneficiarse por jornada de permiso disfrutada en el ámbito de un permiso de presencia parental, de una “prestación diaria de presencia parental” (AJPP) abonada por la Caja de Prestaciones Familiares de la que dependa.

Días festivos y puentes

Los días festivos en Francia son los días de fiestas oficiales enumerados por el Código de Trabajo: 1 de enero, lunes de Pascua, 1 de mayo, 8 de mayo, jueves de la Ascensión, lunes de Pentecostés, 14 de julio (fiesta nacional), 15 de agosto, Todos los Santos, 11 de

noviembre y 25 de diciembre. Ninguna disposición legal prevé no trabajar los días de puente. No obstante, el empresario puede conceder un descanso de uno o dos días entre un día festivo y un día de descanso semanal o el día que precede el permiso por vacaciones. Si se concede, este descanso debe ser retribuido.

Otros días festivos pueden existir en una región, localidad o en algunos sectores de actividad. Es el caso, por ejemplo, en Alsacia (viernes santo y 26 de diciembre) o en el sector de la costura parisina (25 de noviembre).

Sólo el 1 de mayo es obligatoriamente festivo y retribuido para todos los trabajadores. Excepcionalmente, es posible trabajar el 1 de mayo en los establecimientos y los servicios que no pueden suspender su actividad (transportes, hospitales, etc.). Los otros días festivos pueden trabajarse, excepto disposiciones en contrario de la normativa. El descanso de los días festivos sólo es obligatorio en los casos siguientes:

- Jóvenes trabajadores y aprendices menores de 18 años. No obstante, en los sectores donde las características particulares de la actividad lo justifican un convenio o un acuerdo colectivo sectorial o un convenio o un acuerdo de empresa o establecimiento, puede definir las condiciones en las cuales se puede derogar esta prohibición de trabajar, siempre y cuando los jóvenes menores de edad afectados (aprendices o no) por esta derogación se beneficien de las disposiciones relativas al descanso semanal.
- Los sectores en los cuales las características particulares de la actividad justifican que se pueda derogar la prohibición de trabajar a los jóvenes y aprendices menores de 18 años en los días festivos reconocidos por la ley, son los siguientes: hostelería; restauración; organización de recepciones; cafés, tabacos y expendeduría de bebidas; panadería; pastelería; carnicería; tiendas de embutidos; quesería; pescadería; almacenes de venta de flores naturales, centros de jardinería y venta de semillas; establecimientos de los otros sectores que garantizan, con carácter principal, la fabricación de productos alimentarios destinados al consumo inmediato o cuya actividad exclusiva es la venta de productos alimenticios al por menor; espectáculos.
- Cuando el convenio colectivo aplicable en el establecimiento prevea que todos o algunos de los días festivos sean retribuidos.

[Recuperación de días festivos](#)

La ley prohíbe la recuperación de los días festivos retribuidos.

[Retribución de los días festivos](#)

Cuando el día festivo retribuido cae en un día de descanso habitual en la empresa, éste no tiene ninguna incidencia particular en el salario (no se paga ningún suplemento) y no causa derecho a un descanso complementario.

Si el día festivo retribuido cae en un día en el que se hubiese debido trabajar:

- El 1 de mayo se paga el salario habitual cualquiera que sea la antigüedad de los trabajadores en la empresa.
- En los otros días festivos, el salario habitual se conserva cuando el trabajador suma al menos 3 meses de antigüedad en la empresa o establecimiento..

Algunos convenios colectivos pueden prever disposiciones más favorables. Las disposiciones relativas abono del salario los días festivos retribuidos, además del 1 de mayo, no se aplican a los trabajadores que trabajan a domicilio, ni a los fijos discontinuos. En cuanto a los temporales, la norma es pagar los días festivos, independientemente de su antigüedad en la empresa, siempre y cuando los trabajadores de la empresa que utiliza sus servicios también se benefician.

Las horas trabajadas el 1 de mayo se retribuyen con un aumento del

100%. Para los otros días festivos retribuidos la ley no prevé ningún aumento del salario aunque algunos convenios colectivos pueden contener disposiciones más favorables.

[Festivo durante el permiso por vacaciones](#)

Si se trata de un día laborable y:

- La empresa cierra: no se descuenta de las vacaciones;
- Si es un día trabajado en la empresa: se descuenta de los días de vacaciones.

[Organización de los puentes](#)

La empresa es libre de establecer un día de puente que preceda o siga a un día festivo. Esta práctica no es objeto de ninguna reglamentación. La decisión es tomada en cada empresa o establecimiento por el empresario y constituye una modificación temporal del horario semanal. Se somete a consulta del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal. La modificación del horario debe ser indicada en el tablón de anuncios de la empresa y transmitida a la Inspección de Trabajo.

[Recuperación de las horas no trabajadas y retribuidas debido a un puente](#)

El artículo L. 3122-27 del Código de Trabajo establece que las horas perdidas con motivo de un puente pueden recuperarse. Esta recuperación es decidida por el empresario, quien la impone a los trabajadores.

[Modalidades de recuperación](#)

Las horas perdidas sólo pueden ser recuperadas en las condiciones fijadas por los artículos R.3122-4 a R.3122-7 del Código de Trabajo: Así, deben recuperarse en los 12 meses que preceden o siguen a su pérdida. Las horas de recuperación no pueden distribuirse de manera uniforme durante todo el año. No pueden aumentar la jornada de trabajo en más de una hora al día, ni en más de 8 horas a la semana. Antes de la recuperación, el empresario debe informar al Inspector de Trabajo sobre las modalidades de la recuperación.

Las modalidades de recuperación de las horas de trabajo perdidas pueden ser derogadas por convenio o acuerdo colectivo de trabajo sectorial, o por convenio o acuerdo de empresa o establecimiento.

[Retribución de las horas de recuperación](#)

Las horas de recuperación de un puente son horas de trabajo normal, cuya ejecución ha sido diferida. Se retribuyen pues al precio normal, sin aumento.

Panorama sobre otros permisos

Además de aquéllas situaciones durante las cuales los trabajadores tienen derecho a ausentarse de su trabajo con suspensión de su contrato de trabajo, el Código de Trabajo prevé otros permisos o ausencias: por revisión médica de las trabajadoras embarazadas o que acaban de dar a luz, para la formación de los miembros del Comité de Empresa, la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia o también para los asesores de los tribunales de asuntos de la Seguridad Social, los bomberos voluntarios, cargos electos locales y parlamentarios, etc.

Cualquier trabajador tiene derecho a beneficiarse, siempre y cuando aporte una justificación, de un permiso no retribuido de media jornada para asistir a la ceremonia de “acogida en la ciudadanía francesa”, establecida por el Código Civil.

Sin pretender ser exhaustivo, el siguiente cuadro ilustra algunos de los citados permisos y las condiciones para su disfrute:

	Permiso	Objeto	Requisitos	Duración	Retribución
FORMACIÓN	Permiso individual de formación - CIF (artículo L. 6322-1 del Código de Trabajo).	Seguir una formación escogida por el trabajador.	- Antigüedad: 24 meses (36 para los trabajadores de empresas de menos de 10 trabajadores) de los cuales 12 meses en la empresa - Plazo entre permisos: según la duración del CIF precedente (mínimo 6 meses - máximo 6 años).	Un año ó 1200 horas salvo disposición convencional que prevea una duración más larga.	Sí, siempre y cuando un organismo paritario (FONGECIF o OPCA en ciertos sectores) tome a su cargo el CIF. En este caso, el empresario es reembolsado por el organismo financiador.
	Permiso de formación económica, social y sindical (artículos L. 3142-7 a L. 3142-15 del Código de Trabajo).	Adquirir conocimientos en el ámbito económico, social y sindical, principalmente con vistas a ejercer responsabilidades sindicales o en organismos de carácter económico y social.	Ninguno.	-2 días como mínimo. - Varios permisos son posibles en el año, con un límite de 12 ó 18 días al año.	Sí. En las empresas con más de 10 trabajadores el empresario retribuye estos permisos con un límite de 0,08 % del monto de los salarios abonados durante el año en curso. Esta retribución se abona a final del mes en el que se ha desarrollado la formación.
POR CONVENIENCIA PERSONAL	Permiso para examen (artículo L. 6322-3 del Código de Trabajo)	Preparar y pasar un examen con vistas a la obtención de un título o diploma de la enseñanza tecnológica	-Mismas condiciones que para el CIF. - No hay plazo entre un CIF y un permiso para examen.	- 24 horas de tiempo de trabajo por año civil.	Sí. Sin embargo, un organismo paritario (FONGECIF u OPCA en algunos sectores) puede reembolsar al empresario.
	Permiso sin sueldo	El trabajador es libre de escoger cuando desea disfrutarlo.	-Ninguna condición particular. -Mutuo acuerdo..	Mutuo acuerdo.	No.
	Permiso para enseñanza e investigación (artículo L. 6322-53 del Código de Trabajo)	Dispensar horas de enseñanza o investigar.	-Antigüedad: un año en la empresa. -Plazo entre permisos: 1/12 de la duración del precedente permiso por el mismo objeto.	Un año.	No.

EJERCICIO DE UN MANDATO	Permiso mutualista (artículo L. 3142-47 del Código de Trabajo; artículo 114-24 del Código de la Mutualidad).	Seguir una formación destinada al ejercicio de funciones de administrador de mutuas.	Ser administrador de una mutua regida por el Código de la Mutualidad.	9 días al año.	No.
		Participar en el Consejo de Administración o en las comisiones de una mutua.	Ser miembro de un Consejo de Administración o de una comisión de una mutua.	El tiempo necesario para la participación.	Sí.
	Permisos del consejero de los «prud'hommes» (Juzgados de lo Social) (artículos L. 1442-2 y L. 1442-6, del Código de Trabajo).	Ejercer mandato de consejero de «prud'hommes»	Ser consejero « prud'hommes”	El tiempo necesario para la realización de todo el cometido que exige el mandato.	Sí, pero el Estado reembolsa al empresario.
		Seguir una formación para ejercer el mandato de consejero de los “prud'hommes”		36 días por mandato.	Sí.
SOLIDARIDAD	Permiso por catástrofe natural (artículos L. 3142-41 y L. 3142-42 del Código de Trabajo).	Participar en las actividades de los organismos que aportan ayuda a las víctimas de catástrofes naturales.	Trabajar o residir en una zona afectada por una catástrofe natural, reconocida como tal por decreto ministerial.	20 días.	No, salvo convenio colectivo contrario.
	Permiso de solidaridad internacional (artículos L. 3142-32 y siguientes del Código de Trabajo).	Participar en una misión de ayuda en el extranjero por cuenta de una asociación humanitaria o una organización internacional de la que Francia es miembro.	Antigüedad: 12 meses en la empresa, consecutivos o no.	6 meses tomados en una sola vez o en varias veces.	No, salvo convenio colectivo contrario.