

## FRANCIA

### **LA LEY DE REFORMA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, APROBADA POR EL PARLAMENTO**

---

La Ley sobre la formación profesional, empleo y democracia social (ley n° 2014-288 de 5 de marzo, publicada en el JO de 6 febrero 2014), ha sido definitivamente aprobada por el Parlamento. Esta ley reforma profundamente el sistema de formación profesional para adaptarla a las evoluciones del mercado de trabajo.

Al término de un procedimiento rápido de tramitación parlamentaria, la ley ha sido definitivamente aprobada el 27 de febrero. Recordemos que el apartado del proyecto relativo a la Inspección del Trabajo ha sido suprimido. Michel Sapin, ministro de trabajo, ha anunciado que se propondrá para la concertación un proyecto de decreto sobre la organización de la Inspección de Trabajo en los próximos días y que las disposiciones legislativas sobre los poderes de los inspectores de Trabajo se incluirán en una proposición de ley que se debatirá en la primavera.

#### **Cuenta personal de formación (CPF)**

La Ley define las modalidades de aplicación de la CPF que entrará en vigor el 1 de enero de 2015 y sustituirá al “Derecho Individual a la Formación (DIF).

Podrán ser beneficiarios de la CPF las personas de 16 años, como mínimo, con un puesto de trabajo, las que busquen un empleo o las personas acompañadas en un proyecto de orientación e inserción profesional o acogida en un “establecimiento o servicio de ayuda para el trabajo” (Esat). Se puede derogar a la edad mínima para incluir como beneficiarios a los jóvenes de 15 años que han terminado el ciclo escolar de secundaria y firmen un contrato de aprendizaje.

En la CPF se incluirán derechos en concepto de formación en forma de horas de formación, de la manera siguiente: 24 horas por año de trabajo a tiempo completo hasta la adquisición de un total de 120 horas, posteriormente 12 horas por año de trabajo a tiempo completo hasta alcanzar el techo máximo de 150 horas. En caso de trabajo a tiempo parcial, el ingreso en la CPF se hará calculado a prorrata del tiempo de trabajo efectuado, salvo que haya disposiciones de convenio más favorables. Hay que señalar que los periodos de ausencia del trabajo en concepto de permiso de maternidad, paternidad, adopción, presencia parental, apoyo familiar, parental de educación o por una enfermedad profesional o accidente de trabajo, serán tomados en consideración para el cómputo de horas con derecho a formación.

Se puede sobrepasar el techo máximo de ingresos, principalmente por acuerdo de empresa o de grupo, acuerdo sectorial o acuerdo concluido entre las organizaciones sindicales y patronales firmantes del acuerdo constitutivo de un “OPCA” (organismo recaudador de cotizaciones de formación profesional) interprofesional.

Cuando las horas adquiridas no sean suficientes para financiar una formación, se podrá alimentar la cuenta por: el empresario, el trabajador, el Fondo paritario para la seguridad de los itinerarios profesionales (FPSPP), los sectores, el Estado, la institución que gestiona la cuenta personal de trabajos penosos, los consejos regionales, Pôle-emploi y la AGEFIPH (entidad gestora de prestaciones para discapacitados).

La cuenta personal de formación ofrece a su beneficiario la posibilidad de financiar formaciones para adquirir una base mínima de conocimientos, competencias y formaciones

cualificantes. Podrá también utilizarse en el marco del procedimiento de la VAE (Convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia; es un procedimiento para obtener un diploma o certificación que tenga en cuenta la experiencia profesional)

El trabajador podrá utilizar su CPF libremente fuera del tiempo de trabajo y necesitará el acuerdo del empresario si la formación se desarrolla total o parcialmente durante el tiempo de trabajo. Los gastos de formación serán tomados a cargo por el empresario si este aplica un acuerdo de empresa sobre la financiación de la CPF, o en su defecto, por la OPCA. Si la CPF se utiliza en el marco de un “permiso individual de formación” (CIF), es el Fondo paritario para la garantía de los itinerarios profesionales que asumirá los gastos de formación.

### Una entrevista profesional cada dos años.

La ley insta una entrevista profesional que debe desarrollarse cada dos años con el fin de estudiar las perspectivas de evolución profesional del trabajador. Esta entrevista debe igualmente proponerse sistemáticamente después de un largo periodo de ausencia (permiso de maternidad, permiso parental de educación, permiso sin sueldo, baja prolongada por enfermedad, etc...) Cada seis años, la entrevista permitirá efectuar un balance del itinerario profesional del trabajador y, sobre todo, verificar si.

- Ha cursado , como mínimo, una formación;
- Ha adquirido certificados o diplomas mediante la formación o la “VAE” (convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia);
- Se ha beneficiado de una progresión salarial o profesional.

En las empresas de 50 trabajadores como mínimo, si se constata que el trabajador no se ha beneficiados de las entrevistas profesionales previstas y de, como mínimo, dos de las tres medidas anteriormente citadas, se ingresará en su CPF un crédito de 100 horas (130 horas para un trabajador a tiempo parcial) y la empresa abonará a la OPCA una suma a tanto alzado, fijada por decreto, correspondiente a estas horas.

La instauración de esta entrevista profesional supone la supresión de la entrevista de la entrevista de “mitad de carrera” de los trabajadores de 45 años de edad.

### Diálogo social reforzado

La ley pretende reforzar el diálogo social sobre la formación y las habilidades o competencias profesionales. Así, en el ámbito del sector, la negociación trienal sobre la Gestión Anticipada de Empleos y Carreras (GPEC) se apoyará en los trabajos de los observatorios prospectivos de los oficios y cualificaciones existentes en cada sector profesional. Además, en las empresas de 300 trabajadores, como mínimo, la negociación trienal obligatoria sobre la GPEC deberá tratar sobre los criterios y modalidades de ingreso en la CPF. A falta de acuerdo al término de la negociación, el conjunto de los temas que deberán abordarse obligatoriamente serán objeto de una consulta al CE.

En las empresas de 50 trabajadores como mínimo, la consulta del comité de empresa sobre el plan de formación se hará no solamente sobre la ejecución del plan de año precedente, sino también sobre el plan del año en curso y sobre la aplicación del plan para el año próximo. Por otra parte, un acuerdo de empresa podrá definir el calendario de las dos reuniones de consulta impuestas por la ley, enriquecer la lista de informaciones transmitidas al CE y determinar que el proyecto del plan de formación se establezca cada tres años.

### Otras medidas destinadas a desarrollar la formación

La ley facilita el acceso a la “VAE” (convalidación de los conocimientos adquiridos por la experiencia profesional). Así, para el cálculo de la experiencia profesional de tres años requerida para beneficiarse, se computarán, por ejemplo, los periodos de formación inicial o continua en medio profesional cursada por las personas que no se tienen el nivel V de formación (certificado de aptitudes profesionales-CAP- o certificado de estudios profesionales), o el ejercicio de responsabilidades sindicales. La ley da también una base legal acompañamiento a la VAE, destinada a ayudar a los candidato a preparar su dossier y su entrevista con el jurado. Las modalidades de este acompañamiento se determinarán por decreto.

La ley abre el acceso a la “preparación operativa al empleo” (POE) individual y colectiva, a los trabajadores con contrato único de inserción (CUI) o que dependen de una estructura de inserción mediante la actividad económica (IAE). Los trabajadores de estructura IAE podrán beneficiarse igualmente de periodos de profesionalización.

La ley prevé que los periodos de profesionalización se centren en formaciones reconocidas y cualificantes y sobre acciones que permitan el acceso a la base mínima de conocimientos y competencias profesionales. Establece, además, el principio de formación gratuita para el trabajador con contrato de profesionalización e impone la designación de un tutor en la empresa.

Por último, la ley introduce en el Código de trabajo un nuevo artículo afirmando la responsabilidad de los organismos financiadores (OPCA, OPACIF, Estado, Regiones, Pôle-emploi, y AGEFIPH) en la calidad de las formaciones que financian.

### Creación de una contribución única

La ley suprime el sistema actual de contribuciones a la formación profesional donde coexisten tres contribuciones que varían en función de la plantilla de la empresa e implanta una contribución única a la formación profesional. La contribución es de:

0,55% de la masa salarial para las empresas de menos de 10 trabajadores;  
1% de la masa salarial para las empresas de, como mínimo, 10 trabajadores.

En este último caso, un acuerdo de empresa con vigencia de tres años puede establecer que el empresario financie directamente los gastos ligados a la CPF hasta un 0,2% de la masa salarial, como mínimo. En este supuesto, se reduce la contribución única al 0,8%. Al término de los tres años, los fondos que no se han destinado a la CPF deben ingresarse en la oficina recaudadora (OPCA). Estas disposiciones se aplicarán a las contribuciones debidas en el año 2015.

La ley prevé la apertura de negociaciones en los sectores de trabajo temporal, construcción y trabajos públicos y personal temporal del espectáculo (“intermittents du spectacle”) con objeto de proponer, antes del 30 de septiembre, una adaptación del importe o del reparto de la contribución.

### Reparto de los fondos y reorganización de los organismos financieros

La ley define las misiones de los organismos encargados de financiar y gestionar los fondos de la formación profesional.

La OPCA es el único organismo recaudador de la contribución única para la financiación de la formación profesional. Los fondos recaudados se gestionan en el seno de cinco secciones correspondientes a los diferentes dispositivos financiados: FPSPP, CIF, CPF, acciones de profesionalización y plan de formación. En el interior de estas secciones, estos fondos son comunes. Así, la OPCA puede destinar fondos previstos para financiar planes de formación abonados por las empresas de 50 trabajadores como mínimo, para financiar planes de empresas de menos de 50 trabajadores.

La OPCA destina una parte de fondos recaudados al FPSPP y otra parte a los OPACIF; las tasas de reparto varían según la plantilla de la empresa (esto no afecta a las empresas de menos de diez trabajadores). Los fondos restantes son gestionados directamente por la OPCA para financiar acciones de profesionalización (las de los planes de formación y las del CIF), según un reparto determinado por decreto en Consejo de Estado.

Se redefinen las misiones del FPSPP y se le confían nuevas.

En cuanto a los OPACIF, se encargarán, a partir de ahora, de acompañar a los trabajadores y demandantes de empleo que han sido titulares de un CDD, en la elaboración de su proyecto de formación en concepto de CIF, principalmente ofreciéndoles consejo en evolución profesional y asegurándose de la calidad de las formaciones financiadas.

## **MEDIDAS DE REFORMA DEL APRENDIZAJE Y SOBRE EL EMPLEO**

---

En adelante, el contrato de aprendizaje podrá ser de duración indefinida.

Además de reformar la formación profesional, la ley reforma el aprendizaje. Como decíamos, permite que los contratos de aprendizaje sean de duración indefinida, define las misiones de los centros de formación de aprendices (CFA) y reorganiza la red de recaudación de la tasa de aprendizaje. Incluye en la ley las partes de la reforma de la tasa de aprendizaje que fueron censuradas por el "Conseil constitutionnel".

El texto consolida igualmente el poder de las regiones en la definición de las políticas de formación y refuerza sus competencias en materia de aprendizaje (el detalle de estas medidas en un próximo dossier jurídico)

### **Evolución del contrato de aprendizaje y de las misiones de los CFA**

En primer lugar se afirma el principio de aprendizaje gratuito para el trabajador y para el empresario. No se podrá pedir ninguna contrapartida financiera por la firma, registro o extinción del contrato de aprendizaje.

Otra modificación, el contrato podrá tener una duración indefinida. En este caso, el contrato comienza por un periodo de aprendizaje de una duración igual a la del ciclo de formación (uno a tres años en principio), regulado por las disposiciones específicas del aprendizaje. Al término de este periodo, el contrato se regulará por las disposiciones de derecho común, excepto las relativas al periodo de prueba. Por otro lado, la ley simplifica el procedimiento de extinción del contrato de aprendizaje ante el "Conseil des Prud'hommes" (juzgados sociales), puesto que este sentenciará en la forma abreviada. Por último, un convenio colectivo de empresa o de sector podrá definir las modalidades de aplicación y toma a cargo de las formaciones del maestro de aprendizaje.

Se completan las misiones de los CFA. Estos deberán participar en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y cultura necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, organizar la cooperación entre los formadores y los maestros de aprendizaje, desarrollar las aptitudes de los aprendices para continuar los estudios por la vía del aprendizaje, enseñanza profesional o tecnológica o por cualquier otra vía, ayudar a los candidatos al aprendizaje en la búsqueda de un empleador.

### **Racionalización de la red recaudadora de la tasa de aprendizaje**

La ley reduce el número de organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje (OCTA) reduciéndolos: pasan de 150 a 20 en el ámbito nacional y a uno por región.

En el ámbito nacional, únicamente solo se homologará a los OPCA para recaudar y gestionar la tasa de aprendizaje. En el ámbito regional, una única cámara consular recaudará y gestionará la tasa. Las empresas abonarán la totalidad de su tasa de aprendizaje y contribución suplementaria a una única OCTA, nacional o regional según elijan.

### **Reforma de la tasa de aprendizaje.**

La ley recoge las medidas de la parte de la reforma del aprendizaje prevista en la ley de 29 de diciembre de 2013, de enmienda a los presupuestos del Estado de 2013, que ha sido censurada por el "Conseil Constitutionnel".

La ley establece la parte del total de la tasa que la empresa debe abonar a los CFA para financiar la formación de los aprendices que emplea (la cuota) así como el baremo destinado a la financiación de las primeras formaciones tecnológicas o profesionales (fuera de cuota). Para la parte de los gastos liberatorios que, en el marco de la cuota, deben abonarse a los CFA y a las secciones de aprendizaje, se fija un techo de 21% de la tasa de aprendizaje debida por la empresa. El baremo se establece en el 23% de este mismo importe. Estas disposiciones se aplicarán a la tasa de aprendizaje debida sobre las remuneraciones abonadas a partir del 1 de enero de 2014.

La ley de la formación define un nuevo marco jurídico para el "baremo" de la tasa de aprendizaje, definiendo nuevamente las formaciones que se pueden elegir y los establecimientos susceptibles de darlas.

### **Medidas sobre el empleo**

La ley crea el dispositivo de periodos de "puesta en situación en un medio profesional", que armoniza las diferentes disposiciones destinadas a personas que encuentran dificultades de inserción profesional (periodo de inmersión en contrato subvencionado, evaluación en medio profesional de Pôle emploi, etc. Etc...)

Estos periodos tienen por objeto permitir a un trabajador activo o a un demandante de empleo:

- Descubrir o conocer un oficio o un sector profesional;
- Confirmar un proyecto profesional;
- Iniciar un recorrido hacia el empleo;

Estos periodos están abiertos a todas las personas que son objeto de un acompañamiento social o profesional personalizado, si los prescribe Pôle emploi, las misiones locales, los organismos de colocación especializados en la inserción profesional de las personas discapacitadas, las estructuras de inserción por la actividad económica (SIAE) los

organismos de acompañamiento o los empleadores beneficiarios de períodos puesta en disposición en medio profesional, cuando han firmado un convenio con uno de los tres primeros organismos precitados.

Por último, en el marco de la reforma de la financiación de las SIAE, que se ha concretado en la generalización de la ayuda al puesto de inserción, la ley adapta las condiciones de contratación en los talleres y proyectos de inserción. No podrán emplear con contrato de acompañamiento al empleo a partir del 1 de julio de 2014, sino firmar contratos de duración determinada de inserción (CDDI). Por otra parte, un decreto determinará las condiciones en las cuales será posible derogar a la duración mínima semanal de trabajo de 20 horas.

## **EL APARTADO “DEMOCRACIA SOCIAL” DE LA LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Para asentar la legitimidad de los interlocutores sociales, la ley sobre la formación profesional, empleo y democracia social aporta ciertos ajustes a las disposiciones de la ley de 20 de agosto de 2008 sobre la representatividad patronal.

### **Elecciones sindicales**

Para ofrecer más seguridad al procedimiento de las elecciones profesionales, se instaura un plazo mínimo de 15 días entre la invitación a negociar el protocolo de acuerdo preelectoral y la primera reunión de negociación. En caso de renovación de la institución, la invitación se efectúa dos meses (en lugar de un mes actualmente) antes del término del mandato de los delegados o de los miembros en ejercicio.

Cuando se solicita a la autoridad administrativa un arbitraje preelectoral, o a propósito del reconocimiento de la calidad de establecimiento distinto o de la determinación del número de establecimientos distintos, se suspende el proceso electoral hasta la decisión administrativa, y se prorrogan los mandatos de los elegidos hasta la proclamación oficial de los resultados del escrutinio.

Para clarificar las reglas de validez del protocolo, el Código de trabajo prevé expresamente que la doble mayoría se aplique para:

- Las modalidades de organización y desarrollo de las operaciones electorales;
- Facilitar la representación de los trabajadores que trabajan en equipos sucesivos o en condiciones diferentes de los otros trabajadores;
- Para organizar el reparto de puestos de delegado de personal y miembros del comité de empresa en las empresas de trabajo temporal;
- Para aumentar el número de delegados de personal; sobre este punto la ley aplica una solución sacada de la jurisprudencia, necesitando la aplicación de la doble mayoría.

### **Clarificar las disposiciones sobre los mandatos sindicales.**

El artículo 30 de la ley recoge, igualmente, la jurisprudencia de la “Cour de Cassation”, según la cual:

- Todo sindicato representativo puede designar un delegado sindical, incluso si no dispone de un candidato que haya obtenido personalmente 10% de votos en la primera vuelta de las elecciones;
- El mandato del delegado sindical termina, como máximo, en la primera vuelta de las elecciones sindicales;

La jurisprudencia ha abierto la posibilidad a los interlocutores sociales de definir, mediante un acuerdo colectivo, un perímetro de designación de los delegados sindicales más restringido que el comité de establecimiento. La ley vuelve sobre el tema permitiendo la designación de un delegado sindical en el seno del establecimiento que reagrupa a trabajadores bajo la dirección de un representante del empresario y que constituyen una comunidad de trabajo con intereses propios susceptibles de generar reivindicaciones comunes y específicas.

Por último, conforme a la preconización de la “Cour de Cassation”, para poder designar un representante sindical en el comité de empresa en las empresas de 300 trabajadores como mínimo, la organización sindical no tiene la obligación de cumplir el requisito de tener, como mínimo, dos elegidos en el comité de empresa. Única condición necesaria: ser representativa en la empresa o el establecimiento.

### **Representatividad patronal**

Contrariamente a las organizaciones sindicales, ningún texto definía hasta ahora los requisitos de establecimiento y ejercicio de la representatividad patronal. El artículo 29 de la ley compensa esta laguna incluyendo en el Código de Trabajo un título V dedicado a la representatividad patronal.

Los criterios de representatividad establecidos en la ley son los mismos que los aplicables a las organizaciones sindicales de trabajadores (valores republicanos, antigüedad de dos años, etc. Etc.), exceptuando el criterio de implantación (“audience”) que se basa en el número de empresas adherentes sin cotizaciones pendientes. La primera medida de implantación se efectuará en 2017 y, posteriormente, cada cuatro años. Además, para ser reconocida como representativa, la organización deberá:

- Disponer en el ámbito del sector de una implantación territorial equilibrada;
- En el ámbito nacional y multiprofesional, cumplir varios requisitos incluidos en una lista definida por la ley, principalmente disponer de organizaciones adherentes representativas en, como mínimo, 10 sectores profesionales, ya sean agrícolas, profesiones liberales, economía social y solidaria y que no formen parte del ámbito cubierto por las organizaciones profesionales de empleadores representativos en el ámbito nacional e interprofesional;
- En el ámbito nacional e interprofesional, incluir organizaciones adherentes representativas a la vez en sectores de la industria, construcción, comercio y servicios. En caso de pluri adhesión, la organización debe repartir sus empresas adherentes entre las diferentes confederaciones;
- La lista de organizaciones profesionales de empresarios reconocidas representativas en los diferentes ámbitos será establecida por el ministro de trabajo.

### **Negociación y validez de los acuerdos.**

Antes de la apertura de una negociación nacional interprofesional y, posteriormente, antes de que concluya, las organizaciones profesionales de empresarios representativas en ese ámbito, informarán a las organizaciones representativas no comprendidas en el mismo, de los objetivos perseguidos por esta negociación y recogerán sus observaciones.

Para ampliar el ámbito de aplicación, un convenio de sector o un acuerdo profesional no deben oponerse a ello una o varias organizaciones de empresarios representativas en el ámbito considerado cuyas empresas adherentes empleen más del 50% del conjunto de trabajadores de empresas adherentes a las organizaciones de empresarios representativas.

El ministro de Trabajo dispone, a partir de ahora, de nuevos poderes en materia de reestructuración de sectorial. Respetando el procedimiento previsto en la ley, puede denegar la ampliación del ámbito de aplicación de un convenio colectivo cuando constate la ausencia de una actividad convencional regular y duradera en un sector donde menos de 5% de empresas del mismo adhieren a una organización profesional representativa de empresarios y cuyas características (talla limitada, escasez de empresas, etc. etc.) no permiten el desarrollo de una actividad negociadora periódica y duradera de convenios.

Por razones similares, puede ampliar la aplicación a este sector del convenio colectivo de otro sector que presenta condiciones sociales y económicas análogas.