

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRANCIA

LEY RELATIVA A LA FORMACIÓN, EL EMPLEO Y LA DEMOCRACIA SOCIAL

1ª. Parte: Medidas relativas a la formación profesional¹⁷

El proyecto de ley adoptado el 22 de enero en Consejo de ministros, fue votado definitivamente por el Parlamento el 27 de febrero 2014. La ley n ° 2014-288 de 5 de marzo 2014 transpone el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI), de 14 de diciembre 2013, y realiza así una amplia reforma del sistema de formación profesional francés.

Además de implementar la Cuenta Personal de Formación (CPF), la ley reordena varios de los principios que rigen la formación profesional y reconsidera el sistema de financiación, instituyendo una contribución única que será abonada por cada empresa a un solo organismo colector.

Esta ley contiene también medidas relativas al empleo y a la democracia social, que próximamente serán objeto de estudio. Es de subrayar que las disposiciones del proyecto inicial relativas a la reforma de la Inspección de Trabajo han sido retiradas del texto.

1. Cuenta personal de formación (CPF)

La ley delimita la aplicación de la CPF con vistas a su entrada en vigor el 1 de enero de 2015 (artículos 1, 3 y 4).

Este dispositivo sustituirá al Derecho Individual a la Formación (DIF), que ha sido derogado.

1.1 Objetivo y principios del CPF

El CPF permitirá (al igual que el DIF) acumular un crédito de horas de formación, ofreciendo formaciones a los trabajadores y solicitantes de empleo, con el fin de adquirir el primer nivel de cualificación o desarrollar competencias y cualificaciones. A diferencia del DIF, la CPF permanecerá vinculada al trabajador, que la conservará independientemente de los eventuales períodos de transición de su trayectoria profesional.

1.2 Apertura y cierre de una CPF

En aplicación del artículo L. 6323-1 modificado del Código del Trabajo, la CPF será accesible a cualquier persona de al menos 16 años de edad, que se incorpore al mercado laboral, con empleo o sin él, en busca de un empleo o acompañado en su proyecto de orientación y de inserción profesional, así como a las personas discapacitadas de al menos 16 años de edad, acogidas en un Esat (establecimiento y servicio de ayuda mediante el trabajo). Por derogación, la CPF también será accesible a aquellos jóvenes que, a la edad de 15 años, hayan concluido un contrato de aprendizaje tras haber finalizado los estudios primarios.

El CPF se cerrará cuando la persona solicite la jubilación.

¹⁷ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN n° 16561

A tener en cuenta:

De la aplicación de este texto resulta que, un trabajador que acumule un empleo y una pensión de jubilación, y que por lo tanto ha liquidado sus derechos, perderá la totalidad de las horas adquiridas con cargo a una CPF, a pesar de haber retomado su actividad y de los pagos efectuados por su empleador con cargo a la CPF, teniendo como base su remuneración (ver página 7).

1.3 Alimentación de la cuenta**1.3.1 Derechos por cada año de trabajo, con un límite de 150 horas**

La cuenta será contabilizada en horas de formación. Sólo los trabajadores tendrán derecho a adquirir derechos con cargo a una CPF. En efecto, según los artículos L. 6323-10 y L. 6323-11 del Código de Trabajo, la cuenta será alimentada con:

24 horas por año de trabajo con jornada completa, hasta la adquisición de un crédito de 120 horas, - y después, con 12 horas por año de trabajo con jornada completa, hasta un techo de 150 horas. El trabajador podrá así adquirir 120 horas en 5 años, y después 30 horas en 2 años y medio.

Los derechos de los trabajadores con jornada parcial o que no han efectuado jornada completa en la totalidad del año (particularmente, los que llegan o se van en el transcurso del año), serán calculados proporcionalmente al tiempo de trabajo que efectuaron.

Sin embargo, un acuerdo de empresa, de grupo o sectorial podrá contravenir esta regla con un sentido más favorable, cuando prevea una financiación específica con este fin. Un decreto en Consejo de Estado establecerá las modalidades de esta derogación.

Para la adquisición de derechos con cargo a la CPF, ciertos períodos de ausencia del trabajador serán expresamente asimilados a períodos de trabajo. Así, serán íntegramente tomados en consideración los permisos por maternidad, paternidad, acogida de un hijo, adopción, presencia paterna, apoyo familiar, permiso parental para educación de un hijo, así como las ausencias por enfermedad profesional o accidente de trabajo (Código de Trabajo, artículo L.6323-12).

1.3.2 100 horas complementarias a falta de formación o de evolución profesional

La ley del 5 de marzo de 2014 insta para las empresas la obligación de organizar cada dos años entrevistas profesionales y cada seis, la realización de un balance con objeto de verificar si el trabajador se benefició con regularidad de estas entrevistas y, de por lo menos, una acción de formación, o si adquirió elementos de certificación o se benefició de una progresión salarial o profesional.

Esta obligación va combinada con una sanción: en las empresas que cuentan por lo menos con 50 trabajadores, cuando el trabajador, en el transcurso de los seis años anteriores, no se benefició de las entrevistas previstas y de al menos dos de estas tres medidas, la empresa deberá abonar en su CPF 100 horas suplementarias. Este crédito será incluso de 130 horas suplementarias si el trabajador trabaja con jornada parcial (Código de Trabajo, artículo L.6323-13).

Estos abonos no serán tenidos en cuenta en el cálculo de las horas revertidas en la CPF ni en el techo de las 150 horas.

A tener en cuenta:

La empresa deberá pagar al Organismo paritario colector autorizado (OPCA) una cantidad a tanto alzado (cuyo importe será fijado por decreto en Consejo de Estado), correspondiente a estas horas extraordinarias. Si los agentes de control de la formación profesional comprueban que este pago no ha sido efectuado o que fue insuficiente, la empresa será requerida para que regularice su situación. En su defecto, ésta abonará al Tesoro Público una cantidad igual al doble del pago insuficiente comprobado.

1.3.3 Contribuciones negociadas

También se podrán aportar contribuciones a la CPF por aplicación de un acuerdo de empresa o de grupo, sectorial o formalizado por los sindicatos de los trabajadores y las patronales firmantes de un acuerdo constitutivo de un OPCA interprofesional (Código de Trabajo, artículo L. 6323-14).

Este acuerdo afectará principalmente a la definición de las formaciones por las que podrán optar los trabajadores, así como los trabajadores prioritarios.

La ley apunta a varias categorías de trabajadores considerados como prioritarios para beneficiarse de una CPF, a saber: los menos cualificados, los expuestos a riesgos profesionales, los que ocupan empleos amenazados por las evoluciones económicas o tecnológicas y aquellos que trabajan a tiempo parcial.

Las contribuciones nacidas de la aplicación de estos acuerdos no serán tenidas en cuenta en el cálculo de las horas vertidas a la CPF, ni en el del techo de las 150 horas.

1.3.4 Contribuciones que completan la insuficiencia de horas adquiridas

Cuando la duración de la formación que interese al titular de la cuenta (trabajador asalariado o desempleado) sea superior al número de horas inscritas en su CPF, el interesado podrá solicitar una contribución en forma de horas complementarias con objeto de poder asegurar la financiación de su formación. Según el artículo L.6323-4 del Código de Trabajo, estas horas complementarias podrán ser financiadas por:

- La empresa, cuando el titular de la cuenta es asalariado; ▪ Los servicios públicos del empleo (*Pôle emploi*); ▪ El titular de la CPF;
- El OPCA (organismo paritario colector autorizado); ▪ El Opacif (organismo paritario autorizado para el permiso individual de formación);
- La Cnav (Caja nacional del Seguro de Jubilación), como organismo encargado de la gestión de la cuenta personal de prevención de la penosidad, a petición de la persona y en condiciones determinadas por decreto en Consejo de Estado;
- El Estado;
- Las regiones;
- La Agefiph (Asociación de gestión del Fondo para la inserción de las personas discapacitadas).

Además, un decreto concretará las condiciones en las cuales la CPF de los trabajadores discapacitados acogidos en un ESAT será objeto de una contribución. Las horas complementarias así adquiridas serán mencionadas en la cuenta pero no inscritas en ella. No serán pues contabilizadas en el cálculo del techo de 150 horas.

1.3.5 El saldo de los derechos a un DIF (derecho individual a formación)

El CPF sustituirá al DIF el 1 de enero de 2015, pero los trabajadores no perderán sus derechos: podrán conservar su saldo durante un período de siete años.

A partir del 1 de enero de 2015, los derechos adquiridos en concepto de DIF hasta el 31 de diciembre de 2014 obedecerán al régimen aplicable a las horas inscritas en la CPF pero no se confundirán con las horas adquiridas a título de CPF: su número, así como su utilización serán simplemente mencionados en la cuenta.

Las horas de DIF podrán ser utilizadas hasta el 1 de enero de 2021 y, si llega el caso, completadas con las adquiridas en la CPF, con el límite de 150 horas y en las condiciones definidas por decreto en Consejo de Estado. Por ejemplo, una persona cuya cuenta menciona un saldo de 120 horas de DIF podrá utilizar sólo 30 horas de su CPF como complemento, ya que habrá alcanzado el mencionado techo de 150 horas.

Siendo distintas de las que dan derecho a la CPF, las horas de DIF no serán tenidas en cuenta en el cálculo de las horas abonadas en la CPF, ni en el techo de la CPF (150 horas).

1.3.6 Un periodo complementario de formación para los jóvenes sin diploma

Cualquier joven que abandone el sistema educativo sin diploma se beneficiará de un periodo complementario de formación cualificante (Código de Educación, artículo L. 122-2). Este periodo también será mencionado en su CPF. Su utilización podrá consistir en el derecho a retomar una formación inicial con estatuto escolar (Código de Trabajo, artículo L. 6323-7).

1.4 Utilización de la CPF

1.4.1 Derechos utilizables a iniciativa del titular de la cuenta

a) Utilización libre e independiente del estatuto

Las horas inscritas en la cuenta serán conservadas por su titular en caso de cambio de situación profesional o de pérdida de su empleo (Código de Trabajo, artículo L. 6323-3).

La CPF podrá ser utilizada por su titular, a iniciativa propia, cualquiera que sea su estatuto, trabajador asalariado o demandante de empleo, para seguir una formación (Código de Trabajo, artículo L. 6323-2).

La CPF podrá ser utilizada únicamente con el acuerdo expreso de su titular. Su negativa no constituirá falta alguna.

b) Consulta y gestión de la cuenta

Cada titular tendrá conocimiento del número de horas vertidas en su CPF accediendo a un servicio virtual gratuito.

Una base de datos automatizada, denominada "Sistema de información de la cuenta personal de formación", será creada según las modalidades fijadas por decreto en Consejo de Estado. Ésta permitirá la gestión de los derechos inscritos o mencionados en la CPF. Este servicio y la base de datos serán administrados por la Caja de Depósitos y Consignaciones (el banco del Estado francés - Código de Trabajo, artículo L. 6323-8).

La base de datos integrará la posibilidad de cada titular de la cuenta de disponer de un pasaporte de orientación, formación y habilidades, cuya consulta será autorizada exclusivamente por dicho titular. Recogerá las formaciones y cualificaciones seguidas y obtenidas en el ámbito de la formación inicial o continua, así como los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional, según modalidades determinadas por decreto.

A tener en cuenta:

Los artículos 3 y 4 de la ley prevén la posibilidad de adaptar la gestión de la cuenta en dos categorías particulares de trabajadores. El decreto que organizará la base de datos automatizada preverá una planificación específica que permita la gestión de los derechos inscritos o mencionados en la CPF por los asalariados fijos discontinuos (Código de Trabajo, artículo L. 6331-55). Lo mismo ocurrirá con los artistas autores, principalmente con el fin de garantizar la compatibilidad entre los derechos que emanan del pago de su contribución específica a la financiación de su formación (Código de Trabajo, artículo L. 6331-65), y la adquisición de horas de formación en el ámbito de la CPF.

1.4.2. ...a efectos de financiar formaciones cualificantes

En el ámbito de la CPF, serán susceptibles de realizarse y financiarse aquellas formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y habilidades definidos por decreto, así como el acompañamiento durante la VAE (acreditación de competencias profesionales adquiridas con la experiencia laboral) (en condiciones definidas por la normativa) (Código de Trabajo, artículo L. 6323-6).

Otras formaciones cualificantes podrán ser asumidas por la CPF desde el momento que figuren en una de las listas que determinan las formaciones por las que pueden optar los trabajadores asalariados y los demandantes de empleo. Éstas podrán ser establecidas seleccionando formaciones entre las categorías siguientes:

- Las formaciones para la obtención de un certificado registrado en el Repertorio nacional de certificaciones profesionales (RNCP). Las listas también podrán incluir acciones que permitan obtener una parte identificada del certificado profesional clasificada en el repertorio y destinada a la adquisición de un bloque de competencias;
- Las formaciones para la obtención de un Certificado de cualificación profesional (CQP) sectorial o intersectorial (Código de Trabajo, artículo L. 6314-2);
- Las formaciones para la obtención de un certificado que correspondan a competencias transversales ejercidas en situación laboral, registradas en el inventario establecido por la Comisión nacional de la Certificación Profesional (Código de Educación, artículo L. 335-6, II, párrafo 5);
- Las formaciones que participan en el acceso a la cualificación de los demandantes de empleo y que son financiadas por las regiones, los servicios públicos del empleo (Pôle emploi) y la Asociación de gestión del Fondo para la inserción de las personas discapacitadas (Agefiph).

1.4.3. Utilización de la CPF por el trabajador asalariado

a) Listas de las formaciones por las que puede optar el trabajador

Aparte de la base de conocimientos y de habilidades, y del acompañamiento a lo largo de la obtención de la VAE, el trabajador podrá utilizar su CPF para financiar una formación sólo si figura en por lo menos una de las listas siguientes (Código de Trabajo, artículo L. 6323-16):

- Una lista elaborada por la Comisión paritaria nacional de Empleo (CPNE) del ramo profesional del que depende la empresa o, en su defecto, por un acuerdo colectivo firmado en el seno de un Opcia interprofesional al que la empresa abonará su contribución única;
- La lista elaborada por el Comité paritario interprofesional nacional para el Empleo y la Formación (Copinef), tras consultar al Consejo nacional de Empleo, Formación y Orientación profesionales (Cnefop);
- Una lista elaborada por el Comité paritario interprofesional regional de Empleo y Formación (Copiref) de la región donde trabaje el asalariado, tras consultar a las comisiones paritarias regionales sectoriales, cuando existan, y llevar a cabo una concertación en la Oficina del Comité regional de Empleo, Formación y Orientación profesionales (Crefop), en condiciones fijadas por decreto en Consejo de Estado.

Estas listas se actualizarán con regularidad. Las listas establecidas por sector y a nivel nacional deberán recoger las cualificaciones útiles para la evolución profesional de los trabajadores respecto de los oficios y habilidades solicitados. Identificarán, igualmente, las formaciones que facilitarán la evolución profesional de los trabajadores expuestos a factores de riesgos profesionales y susceptibles de utilizar su Cuenta personal de Prevención de la Penosidad.

b) Consentimiento de la empresa

En aplicación del artículo L. 6323-17 del Código de Trabajo, las formaciones financiadas en el ámbito de la CPF no estarán sometidas al consentimiento de la empresa cuando se realicen fuera de la jornada de trabajo. En este caso, el dispositivo será utilizado libremente por el trabajador, que no tendrá que informar a su empresa.

En cambio, cuando se lleven a cabo en todo o parte durante la jornada de trabajo, el trabajador deberá obtener el consentimiento previo de su empresa sobre el contenido y el calendario de la formación. La empresa deberá notificar su respuesta en los plazos establecidos por decreto. La falta de respuesta significa la aceptación de la formación. No obstante, la ley descarta la necesidad del consentimiento previo de la empresa sobre el contenido de la formación:

- Cuando ésta sea financiada con cargo a las 100 ó 130 horas complementarias por falta de formación o de evolución profesional;
- cuando afecte a formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y habilidades, y las acciones de acompañamiento a lo largo de la VAE;
- Así como en los casos previstos por acuerdo sectorial, de empresa o de grupo.

A tener en cuenta:

En estos tres casos, la ley descarta expresamente la necesidad del consentimiento de la empresa en relación con el contenido de estas formaciones. Por el contrario, este consentimiento continúa siendo obligatorio en el caso del calendario ya que el trabajador no puede ausentarse libremente de la empresa.

c) Financiación de la formación

Los gastos pedagógicos y los gastos anexos aferentes a la formación del trabajador que utilice su CPF durante o fuera de su tiempo de trabajo, serán asumidos por:

- La empresa, cuando ésta, en virtud de un acuerdo de empresa, destine al menos el 0,2 % de las retribuciones abonadas durante el año de referencia, a la financiación

de la CPF de sus trabajadores y a su contribución (Código de Trabajo, artículo L. 6331-10);

- El Opca que recolecte la contribución única de la empresa, en defecto de tal acuerdo de empresa y en condiciones definidas por decreto;
- El FPSPP (Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional) cuando el trabajador utilice su CPF con ocasión de un CIF (permiso individual de formación). Esta imputación de los gastos se limitará a los gastos pedagógicos y se hará a través de un pago al Opacif que haya financiado el CIF.

A tener en cuenta:

La imputación de los gastos se hará dentro del límite del número de horas inscritas en la CPF del trabajador, excepto eventuales contribuciones concedidas por la empresa, principalmente, para financiar una formación que supere el número de horas adquiridas.

d) El estatuto del trabajador en formación

Las horas dedicadas a la formación durante el tiempo de trabajo constituirán un tiempo de trabajo efectivo y darán lugar a la conservación por parte de la empresa de las retribuciones del trabajador (Código de Trabajo, artículo L. 6323-18).

Durante la duración de la formación, el trabajador se beneficiará del régimen de Seguridad Social relativo a la protección en materia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (Código de Trabajo, artículo L. 6323-19).

e) Utilización de la CPF por el demandante de empleo

Los demandantes de empleo no podrán adquirir horas de formación con cargo a su CPF durante su período de desempleo, pero sí podrán utilizar los derechos adquiridos cuando ocupaban un puesto de trabajo (Código de Trabajo, artículo L. 6323-21 y siguientes).

A tener en cuenta:

Los demandantes de empleo que acumulen su indemnización con las rentas que procedentes de una actividad reducida podrán beneficiarse de horas de la CPF si satisfacen las condiciones requeridas.

f) Formaciones que se podrán seleccionar

Independientemente de las formaciones que permitan adquirir una base de conocimientos y habilidades, y beneficiarse de acompañamiento a lo largo de la VAE, el demandante de empleo podrá utilizar su CPF para financiar una formación que figure por lo menos en una de las listas siguientes:

- Lista elaborada por el Comité paritario interprofesional nacional para el Empleo y la Formación (Copinef), que se aplica también a los trabajadores;
- Lista elaborada por el Comité paritario interprofesional regional para el Empleo y la Formación (Copiref) de la región en la que el demandante de empleo esté domiciliado. Esta lista será elaborada tras diagnóstico y concertación en el seno del Comité regional de Empleo, Formación y Orientación profesionales (Crefop), y consulta con las Comisiones paritarias regionales sectoriales, cuando éstas existan. Dicha lista, regularmente actualizada, será elaborada a partir del programa regional de formación profesional para los demandantes de empleo financiado por la región, los servicios públicos del empleo (Pôle emploi) y la Agefiph.

Teniendo en cuenta la situación del empleo en la región, el Copiref podrá aumentar o, motivando su decisión, suprimir formaciones con relación al programa regional. A falta de la adopción de esta lista, se podrán seleccionar las formaciones que figuren en el programa regional de formación profesional para los demandantes de empleo.

Las horas de formación propuestas en el ámbito de un contrato de garantía profesional podrán ser asumidas por la CPF (Código de Trabajo, artículo L. 1233-67).

g) Intervención de los servicios públicos del empleo (*Pôle emploi*)

Cuando un demandante de empleo suma un número de horas suficiente en su CPF para seguir una formación, su proyecto será reconocido como Proyecto personalizado de Acceso al Empleo (PPAE). Si le faltan horas, tras de la validación de su proyecto de formación, *Pôle emploi* u otra institución encargada del Consejo de Evolución Profesional (CEPA) podrá utilizar, eventualmente, las disponibles en su CPF (Código de Trabajo, artículo L. 6323-22).

h) Imputación de los gastos de formación

Los gastos pedagógicos y los gastos anexos correspondientes a la formación del demandante de empleo que utiliza su CPF, serán asumidos por el Fondo Paritario de Garantía de la Trayectoria Profesional (FPSPP), en la medida del número de horas adquiridas (Código de Trabajo, artículo L. 6323-23).

2. Desarrollo de la formación

La ley de 5 de marzo de 2014 engloba medidas diversas que pretenden favorecer el acceso de los trabajadores a la formación y la cualificación.

2.1. Igualdad de acceso a la formación

El artículo L. 6112-1 del Código de Trabajo prevé que no se podrá realizar ninguna distinción entre mujeres y hombres en el acceso a la formación profesional. Pero este principio puede ser descartado cuando la pertenencia a uno u otro sexo es la condición determinante del ejercicio del empleo o la actividad profesional que da lugar a una formación.

Esta precisión, contraria al principio de carácter mixto de la formación, queda suprimida en la Ley (artículo 2).

2.2. Fortalecimiento del papel de los sindicatos y de las IRP

La Ley (arte. 5) pretende favorecer la negociación colectiva y la información de las Instituciones Representativas del Personal (IRP) en relación con la formación y la gestión de la pericia profesional.

2.2.1. La asignación de horas a la CPF queda integrada en la negociación relativa a la Gestión de la planificación de los empleos y habilidades GPEC)

Las empresas con al menos de 300 trabajadores (y las empresas europeas cuyo establecimiento cuenta por lo menos con 150 trabajadores en Francia) tienen la obligación de negociar la GPEC. Esta negociación aborda cierto número de temas de forma obligatoria o facultativa (Código de Trabajo, artículos L. 2242-15 y L. 2242-16).

En lo sucesivo, además de la formación y sus grandes orientaciones, y además de la VAE y el balance de competencias del trabajador, la negociación abarcará los criterios y modalidades de asignación de horas a la CPF por parte de la empresa.

Por otro lado, cuando al finalizar los debates no se llegue a ningún acuerdo, en lo sucesivo se deberá consultar al Comité de empresa en relación con la totalidad de los temas obligatorios de la negociación relativa a la GPEC.

2.2.2. La consulta a las IRP en relación con el plan de formación habilitada

En principio, el proyecto de plan de formación se elabora anualmente. Pero, en aplicación de la nueva ley, si un acuerdo de empresa lo prevé, se podrá realizar cada tres años.

Por lo que respecta a las modalidades de la consulta al Comité de empresa, la ley del 5 de marzo prevé que el calendario de ambas reuniones sea determinado por acuerdo de empresa. A falta de acuerdo, las fechas de estas dos reuniones serán fijadas por decreto (Código de Trabajo, artículo 2323-34).

Por otro lado, la lista de informaciones que la empresa debe comunicar al Comité de empresa en el ámbito de esta consulta, (Código de Trabajo, artículos 2323-36 y D. 2323-5), en lo sucesivo podrá ser completada por acuerdo de empresa.

Además, la ley organiza el ámbito de la consulta al Comité de empresa en relación con la aplicación del plan de formación (Código de Trabajo, artículo L. 2323-34). Hasta ahora, esta consulta de balance se refería a la ejecución del plan del año anterior y del proyecto de plan del año siguiente. En lo sucesivo, el Comité de empresa también será consultado en relación con la aplicación del plan del año en curso.

Sin embargo, esta disposición no cambia nada en la práctica ya que el balance de las acciones del plan en curso de aplicación ya debía ser realizado en aplicación del artículo D. 2323-5 del Código de Trabajo.

A tener en cuenta:

El establecimiento de un proyecto de plan trienal que podrá ser decidido por acuerdo de empresa no modifica el carácter anual de la consulta al Comité de empresa sobre la aplicación del plan de formación.

2.3. Extensión de la noción “acción de formación”

La lista de las categorías de acciones de formación reconocidas por el Código de Trabajo evoluciona, con el fin de adaptarse al desarrollo del sistema de formación y de tener en cuenta las modificaciones de las prestaciones de formación (Ley, artículo 5, 6 ° párrafo).

La lista de las acciones de formación integrará así, en lo sucesivo, las formaciones destinadas a permitir que los voluntarios del movimiento cooperativo, asociativo o mutualista, y los voluntarios del servicio cívico adquieran la pericia necesaria para el ejercicio de su cometido.

Estas acciones ya fueron indirectamente reconocidas puesto que eran tenidas en cuenta, en concepto de gastos liberatorios de la obligación de participar en la financiación de la formación en las empresas de diez asalariados y más (Código de Trabajo, artículo L. 6331-20 derogado).

Las formaciones destinadas a los trabajadores en baja laboral, incluido cuando la baja resulte de un accidente o de una enfermedad profesional (Código de la Seguridad Social, artículos L. 323-3-1 y L. 433-1), serán agregadas a la lista de las acciones de formación. La ley prevé que, a petición del trabajador, puedan ser asumidas por un Opca, en todo o parte de los costes pedagógicos, así como, llegado el caso, los gastos de transporte, de guardia de hijo, comida y alojamiento, que se ocasionen durante la formación.

2.4. Gestión de la organización de las acciones de formación

La organización de las acciones de formación está claramente encuadrada. Éstas deben realizarse según un programa preestablecido que determine, principalmente, los medios pedagógicos, técnicos y de encuadre aplicados (Código de Trabajo, artículo L. 6353-1). La nueva ley (artículo 5, 16° párrafo) agrega que este programa deberá indicar el nivel de conocimientos previos requeridos para seguir la formación.

Además, el texto reconoce ahora la posibilidad de realizar la formación de manera secuencial; es decir, que su desarrollo puede ser continuo o dividido en varias etapas, repartidas en varios períodos.

Por otro lado, la formación puede efectuarse, total o parcialmente, a distancia y, si llega el caso, fuera de la presencia de las personas encargadas del control. En este caso, el programa concreta:

- La naturaleza de los trabajos requeridos del cursillista y el tiempo estimado para su realización;
- Las modalidades de seguimiento y de evaluación específicas de las secuencias de formación, abierta o a distancia;
- Los medios de organización, acompañamiento o asistencia, pedagógica y técnica, puestos a disposición del cursillista.

La ley consagra así la existencia de la Formación abierta a distancia (FOAD), que permite que el trabajador pueda acceder libremente a los soportes de formación, que la mayoría de las veces son virtuales.

A tener en cuenta:

La ley prevé que, antes del 6 de marzo de 2015, el Gobierno entregue al Parlamento un informe que estudie la oportunidad de crear, en el ámbito de las prácticas de formación profesional, una medida que permita garantizar una cobertura social a los cursillistas cuyas cuotas de Seguridad Social no son asumidas.

2.5. Un reconocimiento ampliado de los conocimientos adquiridos con la formación

Cuando en el ámbito del plan de formación el trabajador siga una formación para el desarrollo de sus conocimientos, la nueva ley (artículo 5, 15° párrafo) obliga al empresario a reconocer estos conocimientos, definiendo las condiciones de acceso prioritario durante un año a las funciones disponibles que correspondan a los conocimientos adquiridos, y las modalidades de toma a cargo de los esfuerzos realizados por el trabajador (Código de Trabajo, artículo L. 6321-8).

Con anterioridad, la empresa asumía estos compromisos únicamente cuando el trabajador seguía una acción de formación, total o parcialmente fuera de su tiempo de trabajo. Esta restricción ha quedado suprimida con la nueva ley.

A tener en cuenta:

Las acciones de desarrollo de los conocimientos son a menudo muy minoritarias en el seno de los planes de formación respecto de las acciones para la adaptación al puesto de trabajo. Además, raramente son efectuadas fuera del tiempo de trabajo. Por lo tanto, era extraño que la empresa tuviera que comprometerse a reconocer los conocimientos adquiridos con la formación. El hecho de extender esta obligación contribuirá a impulsar el reconocimiento, por parte de la empresa, de la experiencia adquirida con la formación.

2.6. Organización de la Validación de los conocimientos Adquiridos con la Experiencia (VAE)**2.6.1. Precisiones sobre las experiencias retenidas**

El artículo 6 de la ley extiende y adapta la lista de experiencias que se reconocen en la validación de los conocimientos de la experiencia (Código de Trabajo, artículos L. 335-5 y L. 613-3).

Hasta ahora, para conseguir la certificación deseada por el trabajador, se tenían en cuenta las actividades asalariadas, no asalariadas, benévolas o de voluntariado, en vínculo directo con el contenido de los estudios que daban derecho a la expedición de dicha certificación. Además, también era posible valorizar las competencias adquiridas por los concejales municipales, los diputados provinciales y los consejeros regionales, siempre y cuando hubiesen desempeñado sus funciones durante un mandato completo como mínimo. Esta posibilidad se mantiene pero los ediles ya no tienen que justificar que finalizaron su mandato para hacer valer los conocimientos adquiridos con su experiencia.

Una persona puede también hacer valer el ejercicio de responsabilidades sindicales vinculadas directamente con los estudios que dan derecho a la expedición de la certificación deseada, y poder obtener así su validación.

En la práctica, este añadido a los textos del Código de Educación no cambia nada puesto que las actividades sindicales ya eran tenidas en cuenta en el Código de Trabajo (artículo L. 6111-1).

2.6.2. Gestión de los periodos de formación en ámbito profesional

Para implementar la VAE, el trabajador interesado deberá justificar una duración mínima de actividad de 3 años, continua o no. En lo sucesivo, para considerar si esta duración es respetada y poder pronunciarse sobre la admisión a trámite de un expediente, el organismo concernido tomará en consideración las actividades de distinta naturaleza ejercidas durante el mismo período. En el caso de las personas que no hayan alcanzado el nivel de formación profesional de primer grado, ocurrirá lo mismo con los periodos de formación inicial o continua realizados en ámbito profesional, de forma continua o no,

2.6.3. Organización colectiva de las condiciones de antigüedad con un contrato de duración determinada

Una persona que haya sido titular de un CDD tiene derecho a un permiso para la realización de la VAE (Código de Trabajo, artículo L. 6422-2). Hasta ahora, el interesado debía justificar 24 meses de actividad profesional en los cinco últimos años, de los cuales 4 meses consecutivos o no, con contrato de duración determinada en 12 últimos meses (Código de Trabajo, artículo R. 6322-20).

Con la nueva ley, la concesión de este derecho queda subordinada a condiciones mínimas de antigüedad determinadas por decreto en Consejo de Estado pero, en lo sucesivo, una antigüedad inferior a la prevista por la normativa podrá ser establecida por un convenio o un acuerdo colectivo extendido.

2.6.4. Reconocimiento del acompañamiento durante la VAE

La ley consagra la práctica introduciendo en el Código de Trabajo un nuevo capítulo relativo al "Acompañamiento durante la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia".

Así, cualquier persona cuya candidatura ha sido aceptada podrá beneficiarse de acompañamiento durante el tiempo de preparación de su expediente y de la entrevista con un jurado, con vistas a dicha validación de conocimientos. La región organiza este acompañamiento para los jóvenes y los adultos en busca de un empleo. Un decreto en Consejo de Estado deberá determinar las modalidades de este acompañamiento (Código de Trabajo, artículo L. 6423-1).

2.7. Adaptación de las reglas de control de la formación

La ley adapta y refuerza el poder de los inspectores de la formación continua (artículo 34).

2.7.1. Fortalecimiento del poder de investigación

En lo sucesivo y en caso de necesidad, los inspectores podrán solicitar la opinión o el peritaje de autoridades públicas o profesionales que les ayuden a apreciar los medios financieros, técnicos y pedagógicos que se aplican en la formación profesional continua (Código de Trabajo, artículo L. 6361-3).

Además, la empresa deberá entregar a los inspectores los documentos que establezcan la realidad y el bien fundado de:

- El pago de la contribución única al Opca (ver más abajo, en la 3ª. parte);
- El pago de una sanción al Tesoro Público cuando la empresa no respete sus obligaciones en materia de formación y de evolución profesional en el ámbito del balance realizado cada seis años, en el momento de la entrevista profesional;
- El gasto efectivo del 0,2 % de su masa salarial por financiación de la CPF cuando un acuerdo de empresa lo prevea. De no presentar estos documentos, estos gastos están considerados como no justificados y se considerará que la empresa no ha cumplido las obligaciones que le incumben (Código de Trabajo, artículo L. 6362-2).

2.7.2. Nuevas sanciones para los organismos de formación

En caso de inspección de un organismo de formación, un organismo que intervenga en las acciones destinadas a obtener la VAE o un organismo encargado de realizar el balance de la pericia del trabajador, y cuando se comprueba que acciones financiadas con fondos de la formación profesional continua han perseguido otros fines distintos de los previstos en la ley para las acciones de formación (Código de

Trabajo, artículo L. 6313-1), se considerará que dichas acciones no han sido ejecutadas y darán lugar al reembolso de los fondos al organismo o la persona que las financió.

A falta de reembolso en el plazo fijado para hacer valer sus observaciones, el organismo deberá abonar al Tesoro Público, por decisión de la autoridad administrativa, una cantidad equivalente a las cuantías no reembolsadas.

3. Reforma de la financiación y de los financiadores

La reforma de la financiación de la formación profesional pretende simplificar el sistema actual y pasar de una lógica de gasto y obligaciones fiscales, a una lógica de inversión para el desarrollo de las aptitudes de los trabajadores. Esta reforma se aplicará en 2015.

3.1 creación de una contribución única

El artículo 10 de la ley reforma el sistema actual -donde coexisten tres tipos de contribuciones abonadas a diferentes recaudadores-, combinado con un dispositivo de gastos liberatorios. La financiación de la formación será garantizada, por una parte, por la empresa, con la financiación directa de acciones de formación en el ámbito del plan de formación y, por otra, con el pago de una contribución única a un Opca único, el designado por su ramo profesional o, en su defecto, a un Opca interprofesional (Código de Trabajo, artículo L. 6331-1).

A tener en cuenta:

La creación de la contribución única pone término al 0,9 % plan de formación, que la empresa podía gestionar abonándolo a un Opca, o bien realizando gastos liberatorios con cargo al plan de formación. La noción de imputabilidad de los gastos desaparece y la parte de la contribución única destinada a financiar acciones con cargo al plan de formación ya no podrá ser administrada directamente por la empresa.

3.1.1. Un tipo mínimo del 0,55 % ó del 1 % según la plantilla de la empresa

El tipo de la contribución única será determinado según el número de trabajadores de la empresa (Código de Trabajo, artículos L. 6331-2 y L. 6331-3):

- Empresas con menos de 10 trabajadores: por lo menos el 0,55 % de las retribuciones abonadas durante el año en curso;
- Empresas con al menos 10 trabajadores: el 1 % de estas retribuciones como mínimo.

Estos tipos corresponden a pagos mínimos que pueden ser aumentados, ya sea de forma voluntaria por la empresa, ya sea por aplicación de un acuerdo sectorial.

A tener en cuenta:

El pago de la contribución única debería intervenir en las mismas condiciones y plazos que las contribuciones actuales, es decir, hasta el 28 de febrero del año que sigue al pago de las retribuciones.

3.1.2. Un porcentaje reducido si la empresa financia directamente la CPF

En las empresas con al menos 10 trabajadores, el empresario podrá comprometerse, mediante un acuerdo de empresa formalizado por tres años, a dedicar por lo menos el 0,2 % de la totalidad de las retribuciones (las abonadas durante cada uno de los años cubiertos por el acuerdo) a la financiación de la CPF de sus asalariados y de su contribución. En este caso, el porcentaje de la contribución única bajará del 1 % al 0,8 % (Código de Trabajo,

artículo L. 6331-10). Durante estos tres años, la empresa no podrá beneficiarse de la toma a cargo de las CPF de sus asalariados por el Opca.

La empresa deberá enviar cada año al Opca una declaración que tenga en cuenta los gastos que ésta dedica a la financiación de las CPF de los trabajadores, y a su propia contribución en las mismas. Esta declaración será transmitida para información a la Administración. Al término de los tres años de aplicación del acuerdo, los fondos que la empresa no haya dedicado a la financiación de la CPF ni a su contribución, serán revertidos al Opca en condiciones que serán definidas por vía reglamentaria. A falta de pago al Opca, la empresa deberá abonar esta cantidad al Tesoro Público (Código de Trabajo, artículo L. 6331-10).

A tener en cuenta:

En el ámbito de estos acuerdos, las empresas podrán organizar una estrategia para la aplicación de la CPF que defina, principalmente, las acciones de formación que serán objeto de financiaciones prioritarias. Pero a diferencia del DIF, la empresa, que ya no tendrá que gestionar los derechos, desconocerá el saldo de los derechos de sus trabajadores. Incitar a un trabajador, de forma individual, a que utilice su CPF será pues más complejo.

3.1.3. Incremento y sanción en caso de aportación insuficiente

Cuando una empresa con al menos 10 trabajadores no abone su contribución única o aporte una cuantía insuficiente, será sometida a una contribución cuyo importe será el de la cantidad faltante que se haya comprobado. La empresa deberá abonar al Tesoro Público una cantidad igual a la diferencia entre el importe de las cuantías abonadas al Opca y el importe de la contribución incrementada. Esta cantidad será abonada por la empresa al Tesoro Público según las modalidades y con las garantías y sanciones aplicables a las tasas sobre la cifra de negocios (Código de Trabajo, artículo L. 6331-28).

3.1.4. Supresión del incremento por falta de consulta al Comité de empresa

Actualmente, a petición de la administración cualquier empresa que cuente con al menos 50 trabajadores debe extender una declaración jurada declarando que procedió a la consulta del Comité de empresa en materia de formación, y presentar las actas que justifiquen que ha respetado esta obligación. En su defecto, el importe de los gastos o las contribuciones que debe aportar para eximirse de esta obligación de financiación, será incrementado en un 50 % (Código de Trabajo, artículo L. 6331-31). Esta disposición ha quedado derogada por la nueva ley.

3.1.5. Preservación de las reglas de neutralización de los efectos de umbrales

En la actualidad, las empresas cuya plantilla rebasa los umbrales de 10 y de 20 trabajadores se benefician de la preservación temporal de su nivel de contribución. Este mecanismo de neutralización de los efectos de umbrales, será mantenido y adaptado al establecimiento de la contribución única.

Así, las empresas que por primera vez y debido al crecimiento de su plantilla, alcancen o sobrepasan en un año los 10 trabajadores, quedarán sometidas, por ese año y los dos siguientes, al tipo del 0,55 % (Código de Trabajo, artículo L. 6331-17).

3.2. Preservación del 1 % del permiso individual para la formación (CIF) en el contrato de duración determinada

Con el fin de financiar el permiso individual para la formación de los trabajadores con un contrato de duración determinada (CDD), las empresas efectúan un pago equivalente al 1 % de las retribuciones abonadas a los titulares de un CDD durante el año en curso (Código de Trabajo, artículo L. 6322-37). Esta contribución específica se conserva pero se adaptará a la reforma. Así, cualquiera que sea su número de trabajadores, las empresas abonarán esta contribución al Opca competente para recaudar su contribución única, y no al Opacif. Los fondos así recaudados serán revertidos al Opacif. Su utilización será delimitada por un decreto en Consejo de Estado.

3.3. Adaptación sectorial de la contribución única

Tres sectores están llamados por la ley a iniciar negociaciones para adaptar el nivel y el reparto de la contribución abonada por las empresas en concepto de participación a la financiación de la formación (artículo 10, IV a VI). En la esfera del trabajo temporal, como en la construcción y obras públicas, este nivel no podrá ser inferior al de la contribución única. En los sectores de actividades del espectáculo en vivo y del espectáculo grabado, donde la costumbre es no recurrir a un contrato indefinido, un acuerdo podrá determinar el tipo de contribución específica, que no podrá ser inferior al 2 % de la masa salarial (Código de Trabajo, artículo L. 6331-55).

3.4. Cometido de los organismos paritarios y gestión de los fondos recaudados

La reforma de la financiación incluye también una nueva definición del cometido de los distintos organismos encargados de financiar la formación, y recaudar y gestionar los fondos paritarios de la formación profesional (ley, artículo 11).

3.4.1. Los Opca se convierten en los únicos recaudadores

Los Opca se convertirán, a partir del año 2015, en los organismos encargados de la recaudación de las contribuciones abonadas para la financiación de la formación profesional, a saber, la contribución única de las empresas y, llegado el caso, la contribución del 1 % al permiso individual para la formación del contrato temporal. En el ámbito de la reforma del aprendizaje, también se ha previsto que puedan ser aceptados como Octa (organismo recaudador de la tasa de aprendizaje). Los Opca serán los encargados de recaudar las contribuciones suplementarias abonadas por las empresas, ya sea voluntariamente, ya sea en aplicación de un acuerdo sectorial (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1-2).

3.4.2. Nuevas competencias de los OPCA

La ley completa la lista de las competencias atribuidas a los Opca (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1-1). Estos deberán contribuir en el desarrollo de la formación, pero también del aprendizaje. En este ámbito, los Opca podrán financiar los gastos de funcionamiento de los centros de formación en alternancia (CFA) y también asumirán, dentro de los límites de los techos mensuales y de las duraciones máximas determinados por decreto, los gastos de la empresa por la formación pedagógica de los maestros de aprendizaje (Código de Trabajo, artículos L. 6332-15 y L. 6332-16).

La ley también especifica el cometido de los Opca en el ámbito del servicio de proximidad que desarrollan en las microempresas y las Pymes. Así, estarán encargados de mejorar la información y el acceso a la formación de los trabajadores. Los Opca también deberán

asegurarse sobre la calidad de la formación dispensada, particularmente luchando contra las desviaciones terapéuticas y sectarias.

A tener en cuenta:

El cometido relativo a la calidad de las formaciones se encarga a los financiadores de la formación (artículo 8 de la ley). Así, el nuevo artículo L. 6316-1 del Código de Trabajo prevé que los Opca, los Opacif, el Estado, las regiones y las Agefiph deben asegurarse de que el prestatario de la formación tiene capacidad para dispensar una formación de calidad. La evaluación de los organismos de formación se llevará a cabo teniendo como base criterios que serán definidos por decreto en Consejo de Estado.

3.4.3. Gastos de formación asumidos por los OPCA

Los Opca asumirán, principalmente, de forma directa, o indirecta a través de otros organismos, de:

- Las formaciones que dependan del plan de formación de la empresa (Código de Trabajo, artículo L. 6321-1);
- El permiso individual para la formación (CIF) (Código de Trabajo, artículo L. 6322-1);
- Las formaciones financiadas por el Centro de Promoción por la Formación (Código de Trabajo, artículo L. 6323-1);
- Los períodos de profesionalización (Código de Trabajo, artículo L. 6324-1);
- El contrato de profesionalización (Código de Trabajo, artículo L. 6325-1);
- La preparación operacional para el empleo (Código de Trabajo, artículos L. 6326-1 y L. 6326-3);
- Los costes de la formación comprometidos para hacer frente a graves dificultades económicas coyunturales, pero solamente si un acuerdo sectorial lo prevé y durante un periodo máximo de dos años.

Además, los Opca continuarán asumiendo ciertos gastos anexos vinculados a estas formaciones.

A tener en cuenta:

La ley prohíbe a los Opca cualquier clase de financiación, directa o indirecta, de organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones profesionales de empresarios. Únicamente podrán reembolsar, mediante presentación de justificantes, los gastos de desplazamiento, estancia y restauración de las personas que participen en los órganos de dirección de estas organizaciones (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1, III).

Durante un periodo máximo, que será establecido por decreto y que no podrá exceder tres años, estas prohibiciones se entenderán a reserva de las estipulaciones de los acuerdos profesionales formalizados antes de la publicación de la ley.

Además, un decreto volverá a definir el techo de los gastos relativos a gastos de gestión y e información de los Opca, que son negociados en los convenios trienales de objetivos y medios que firman con el Estado.

3.4.4. Modalidades de gestión y reparto de los fondos

Los fondos recaudados por los Opca serán administrados por las cinco secciones distintas dedicadas a la financiación de:

- El Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP);
- El permiso individual para formación (CIF);
- El Centro de formación por la promoción (CPF);
- Las acciones de profesionalización;
- El plan de formación.

Esta última sección dedicada al plan de formación se subdividirá en cuatro subsecciones con arreglo a la plantilla de la empresa: menos de 10 trabajadores; de 10 a menos de 50; de 50 a menos de 300 y, llegado el caso, las empresas con al menos 300 trabajadores cuando un acuerdo sectorial prevea una contribución suplementaria por el plan.

Los fondos recaudados serán repartidos entre todas estas secciones y subsecciones. Así, por el plan, una empresa sólo podrá beneficiarse de los fondos recaudados de las empresas pertenecientes a su tramo de plantilla.

Sin embargo, la ley organiza una fungibilidad de los fondos de las grandes hacia las pequeñas empresas. Así, un Opcas podrá afectar pagos de las empresas con más de 50 trabajadores a la financiación de los planes de formación presentados por las empresas con menos de 50 trabajadores adherentes al organismo.

Por otro lado, la ley especifica que las contribuciones suplementarias, convencionales o voluntarias, que eventualmente se abonan a un Opcas serán repartidas y objeto de control contable distinto (Código de Trabajo, artículo L. 6332-1-2).

3.4.5. Modalidades de reparto de la contribución única

La ley prevé el reparto de los fondos resultantes de la contribución única del 1 % (empresas con al menos 10 trabajadores):

- Parte destinada al Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP):
 - el 0,2 % de la contribución única de las empresas con más de 50 trabajadores;
 - el 0,15 % de la de las empresas que cuentan con 10 a 49 trabajadores;
- Parte destinada a las Opacif para la financiación del permiso individual para formación (CIF):
 - el 0,2 % de la contribución única de las empresas con más de 50 trabajadores, y
 - el 0,15 % de la de las empresas que cuentan con 10 a 49 trabajadores.

La parte restante de la contribución será administrada directamente por el Opcas para financiar acciones de profesionalización, del plan de formación y del Centro de formación por la promoción (CPF).

En cuanto a la contribución única del 0,55 % (empresas con menos de 10 trabajadores), será administrada directamente por el Opcas, pero solamente para financiar acciones de profesionalización y del plan de formación. La clave de reparto de las cantidades así administradas será fijada por decreto en Consejo de Estado (v. cuadros (tableros) más abajo).

3.4.6. El Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP): recursos y cometido

Creado por el Acuerdo Nacional Interprofesional de 7 de enero de 2009 para favorecer la formación de los trabajadores menos cualificados y de los demandantes de empleo, el Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP) proseguirá su acción ante estos grupos, pero su cometido será reajustado y ampliado.

a) Recursos estables

Los fondos de los que dispondrá el Fondo paritario de garantía de la trayectoria profesional (FPSPP) serán estables ya que la cuantía que les será afectada dependerá de un porcentaje fijo aplicado a la masa salarial y determinado por la ley (ver más arriba).

Ya no corresponderá pues a un porcentaje de la recaudación, comprendido entre el 5 y el 13%, que se establece anualmente por decreto tras consultar a los interlocutores sociales. Esta medida perenniza el FPSPP y facilita su gestión.

Por otro lado, el FPSPP se beneficiará siempre del pago de los excedentes financieros de los Opca. Estos últimos abonarán las cantidades de las que dispongan a 31 de diciembre de cada año, desde el momento que excedan ya sea un cuarto de sus cargas, contabilizadas en el transcurso del último ejercicio cerrado -en lo que respecta a las cantidades destinadas a financiar el CPF-, ya sea el tercio de estas cargas, por lo que se refiere a la otras cantidades gestionadas por los Opca (Código del Trabajo, artículo L. 6332-19).

b) Nueva definición de su cometido

El cometido del FPSPP ha sido adaptado a la reforma de la financiación. Continuará contribuyendo en la financiación de acciones de cualificación y de re-cualificación de los trabajadores y los demandantes de empleo. Proseguirá la perecuación mediante pagos complementarios a los Opca, que permitan cubrir financiaciones que excedan sus capacidades financieras. Pero los fondos de la perecuación sólo serán destinados a la financiación de acciones de profesionalización y no del permiso individual para formación (CIF) como hasta ahora.

Además, los Opca sólo percibirán cantidades para la perecuación a condición de afectar por lo menos el 50 % de los fondos repartidos a título de la profesionalización, a la financiación de los gastos de funcionamiento de los CFA y de las acciones de profesionalización (la parte de los fondos destinados a los contratos de profesionalización deberá ser superior a un porcentaje determinado por decreto).

Nuevos cometidos del FPSPP:

- Financiar las horas adquiridas y utilizadas con cargo a la CPF, cuando el dispositivo es utilizado con ocasión de un CIF. Esta financiación se realizará mediante pagos a los Opacif en el caso de los trabajadores-, y a *Pôle emploi* o a las regiones, en el de los demandantes de empleo; ▪
- Contribuir en la expansión de los sistemas de información que participen en el desarrollo de la formación profesional; ▪
- Contribuir en el desarrollo de la formación de los trabajadores de las empresas con menos de 10 trabajadores, organizada en el ámbito del plan de formación, mediante pagos suplementarios a los Opca calculados en función de la parte que estas empresas ocupa entre los adherentes del organismo; ▪

- Contribuir al desarrollo de la formación de los trabajadores de las empresas que cuenten con 10 a 49 trabajadores, mediante el pago suplementario a los Opca de una parte de los excedentes financieros revertidos al FPSPP;
- ▪ Proceder al reparto de los fondos destinados a la financiación del CIF. En efecto, excepto cuando sea reconocido como organismo gestor de los fondos del CIF, un Opca revertirá al FPSPP los fondos que recaude para el CIF y el CIF-CDD; y el FPSPP los revertirá luego a los Opacif.

3.4.7. Los organismos paritarios autorizados para el permiso individual de formación (OPACIF)

a) Los Opacif privados de la recaudación

A partir del 1 de enero de 2015 los Opacif actualmente autorizados a recaudar y financiar el CIF, se verán privados de su papel de recaudador en beneficio de los Opca. Algunos Opca continuarán siendo autorizados a asumir el CIF y así, gestionarán directamente los fondos que recauden a este título. A falta de haber sido objeto de esta doble autorización, un Opca revertirá los fondos del CIF al FPSPP, quien los repartirá entre los Opacif.

b) Gastos asumidos y nuevos cometidos

La ley facilita una lista limitativa de los gastos que financiarán los Opacif:

- Gastos de información de los trabajadores en relación con el CIF, gastos relativos al Consejo de evolución profesional (CEPA) y otros gastos de acompañamiento de los trabajadores y los demandantes de empleo en la elección de su orientación profesional y en la elaboración de su proyecto. Estos gastos serán limitados por vía reglamentaria
- La retribución de los trabajadores que disfruten de un permiso, las cuotas de Seguridad Social correspondientes, a cargo de la empresa, las cargas legales y contractuales basadas en estas retribuciones, los gastos de formación, de balance de competencias y de VAE realizados en el ámbito de estos permisos y, llegado el caso, todo o parte de los gastos de transporte, de guardia de hijo y de alojamiento.
- El reembolso a las empresas con menos de 50 trabajadores, de todo o parte de la indemnización de precariedad abonada al trabajador reclutado con un contrato de duración determinada para suplir a un trabajador que disfruta de un CIF (Código de Trabajo, artículo L. 1243-8).

Los Opacif podrán así financiar, en los límites fijados por la autoridad administrativa, sus gastos de gestión así como los estudios e investigaciones que realicen sobre las formaciones. Estos gastos serán delimitados por decreto.

Además, la ley confía a los Opacif la misión de acompañar a los trabajadores y demandantes de empleo titulares de un contrato de duración determinada, en la elaboración de su proyecto de CIF. Con este fin, los Opacif podrán informar a los trabajadores, extenderles el Certificado de estudios primarios (CEP), acompañarles a lo largo de una formación, un balance de sus aptitudes o el reconocimiento de los conocimientos adquiridos con la experiencia profesional (VAE), e incluso financiar las acciones organizadas en el ámbito del CIF y vinculadas a la utilización de la CPF. Deberán también asegurarse de la calidad de las formaciones financiadas.

A tener en cuenta:

La ley prohíbe a los Opacif cualquier financiación, directa o indirecta, de sindicatos de trabajadores y organizaciones profesionales de empresarios. Solamente podrán reembolsar, presentando los justificantes correspondientes, los gastos de desplazamiento, estancia y restauración de las personas que participen en los órganos de dirección de estas organizaciones (Código de Trabajo, artículo L. 6333-4).

3.5. Aplicación de la reforma

Las nuevas reglas de financiación se aplicarán el 1 de enero de 2015 (artículo 10, III y 11, III a V). La recaudación de las contribuciones debidas por el año 2014 finalizará pues en 2015, según las reglas vigentes antes de la publicación de la ley de 5 de marzo. La recaudación de la contribución única empezará así en 2016 por las retribuciones abonadas en 2015.

La ley organiza además la entrada en vigor de las reglas relativas a los organismos paritarios.

Los Opca ya reconocidos a título del plan de formación y de la profesionalización, serán directamente autorizados a recaudar la contribución única sin que el techo de recaudación, que actualmente está establecido en 100 millones de euros, les sea aplicable hasta el 31 de diciembre de 2015. Además, los Opacif reconocidos antes de la publicación de la ley serán directamente autorizados para encargarse del CIF.

2ª parte: Medidas relativas al empleo, la alternancia y la gestión de las carreras profesionales¹⁸

Además de la reforma de la formación profesional, uno de los objetivos de la Ley nº 2014-288 de 5 de marzo 2014 es el de desarrollar el empleo, la alternancia y garantizar las carreras profesionales. En materia de empleo, el texto adapta el contrato de generación con el fin de favorecer el desarrollo del mismo en las Pymes. La ley marca igualmente una nueva etapa en la reforma del aprendizaje y de la tasa de aprendizaje. Además, para garantizar las carreras profesionales y la empleabilidad de los trabajadores, la ley refuerza la GPEC y pone en práctica las entrevistas profesionales y el Consejo de evolución profesional (CEP). El texto retrasa la entrada en vigor de la duración mínima de 24 horas para contratos a tiempo parcial.

1. Medidas relativas al empleo**1.1. Modificaciones del contrato de generación**

La ley adapta el dispositivo "Contrato de generación" en varios puntos para favorecer su desarrollo (ley, artículo 20, I y V)

1.1.1 Condiciones más flexibles para los casos de transmisión de empresa

Las empresas y los grupos en los que la plantilla sea inferior a 50 trabajadores podrán beneficiarse de una ayuda en el marco del contrato de generación cuando contraten a un joven menor de 26 años de edad (30 si es discapacitado) y mantengan en su trabajo a un senior de menos de 57 años o, contraten a un senior de al menos 55 años. Esta ayuda se da igualmente a un jefe de empresa de por lo menos 57 años que contrata a un joven con contrato fijo, con vistas a transmitir eventualmente su empresa. Hasta ahora el joven debía

¹⁸ LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN nº 16565, de 4 de abril 2014

tener menos de 26 años en el momento de la contratación, una condición juzgada demasiado restrictiva en vistas a la edad media a la que se transmite una empresa. En esta Ley para el caso de transmisión de una empresa se aumenta el límite de edad de 26 a menos de 30 años. (Código de Trabajo, artículo L. 5121-18)

1.1.2 Nuevas modalidades de aplicación del dispositivo en las Pymes

Hasta ahora, las empresas con 50 a 299 trabajadores podían beneficiarse de la ayuda financiera en el ámbito del contrato de generación solamente si se había negociado previamente un acuerdo colectivo “ad hoc”, o en su defecto hubiesen elaborado un plan de acción o si estuviesen cubiertas por un acuerdo sectorial ampliado intergeneracional.

Para incitar a las empresas a recurrir al contrato de generación, la ley de 5 de marzo 2014 abre acceso directo a la ayuda individual para todo contrato de generación concluido (contratación de un menor manteniendo en el empleo a un senior), suprimiendo la obligación previa de haber concluido un

acuerdo colectivo o elaborado un plan de acción o de estar cubiertos por un acuerdo sectorial (Código de Trabajo, artículo L. 5121-8).

Como contrapartida a esta flexibilidad, el régimen de sanciones aplicable a las empresas con más de 300 trabajadores, no cubiertas por un acuerdo, un plan de empresa o un acuerdo sectorial, se aplica ahora en las empresas con 50 a 299 trabajadores (Código de Trabajo, artículo L. 5121-8).

A tener en cuenta:

La ayuda financiera es de aplicación inmediata, es decir, desde el 7 de marzo del 2014. Sin embargo la fecha de entrada en vigor de la sanción (a más tardar el 31 de marzo 2015) será establecida por un decreto que también deberá determinar las condiciones de su aplicación.

1.2 La escenificación de situaciones en ambiente profesional

La ley (artículo 20, I, 7º) instaure periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional (Código de Trabajo, artículos L. 5135-1 a L. 5135-8). La entrada en vigor de este nuevo dispositivo está condicionada a la publicación de un decreto.

A tener en cuenta:

La Ley unifica varios dispositivos que permiten a las personas que encuentran dificultades de inserción beneficiarse de una experiencia profesional con el fin de descubrir un oficio o una profesión o de facilitar la vuelta al empleo. Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional reemplazan a: los periodos de inmersión del contrato de acompañamiento en el empleo (CUI-CAE) o de un contrato de duración determinada de inserción (CDDI) firmado en las estructuras de inserción por la actividad económica, los periodos en ambiente profesional del CIVIS y las evaluaciones en ambiente profesional prescritas por “Pole Emploi” en beneficio de los trabajadores.

1.2.1 Objeto y beneficiario

Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional tienen por objeto permitir a un trabajador con o sin empleo o a un demandante de empleo bien de:

- descubrir una actividad económica,
- confirmar un proyecto profesional, o
- iniciar una solicitud de contratación.

Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional están abiertos a toda persona objeto de un acompañamiento social o profesional personalizado. Estas deben de estar prescritas por uno de los organismos siguientes: *Pôle emploi*, misiones locales, los CAP de empleo, los organismos que tengan convenio con uno de los tres organismos anteriores para prescribir estos periodos y las SIAE (estructura de inserción por la actividad económica).

1.2.2 Estatuto de los beneficiarios

El beneficiario de uno de estos periodos conservará el régimen de indemnización y el estatuto que tenía antes de beneficiarse del mismo. Si era trabajador asalariado antes de entrar en este dispositivo, recupera su puesto de trabajo al término del mismo.

No está retribuido por la estructura que le acoge, pero sí tiene acceso, dentro de la misma, a los medios de transporte y a las instalaciones colectivas de las que se benefician los otros trabajadores. Disfruta de los mismos derechos y protección que los trabajadores de la estructura que le acoge en materia de derechos y libertades, de acoso moral y sexual.

Igualmente se le aplican las mismas reglas en cuanto a jornada de trabajo diaria, semanal, presencia nocturna, descanso diario y semanal, salud y seguridad en el trabajo.

1.2.3 Necesidad de un acuerdo

Los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional necesitan un acuerdo entre el beneficiario, la estructura en la que realiza este periodo, el organismo que prescribe la medida y la estructura de acompañamiento, si ésta es distinta del organismo proscriptor.

Un decreto deberá determinar las modalidades de formalización de este acuerdo y de su contenido, así como la duración máxima de estos periodos en el seno de una misma estructura.

A tener en cuenta:

La ley especifica que no se puede formalizar ningún acuerdo para realizar una actividad regular correspondiente a un puesto de trabajo permanente, hacer frente a un incremento temporal de la actividad, ocupar un empleo temporal o suplir a un trabajador en caso de ausencia o de suspensión de su contrato de trabajo.

1.3 Extensión de la cobertura “accidentes de trabajo enfermedades profesionales” en el ámbito de acciones de inserción

Antes de la aplicación de la ley, los demandantes de empleo estaban cubiertos por los accidentes sufridos por el hecho o con ocasión de su participación en acciones de ayuda a la creación de empresa, orientación, evaluación o acompañamiento en la búsqueda de empleo, pero esto sólo en el caso de que estas acciones hubiesen sido prescritas por *Pôle emploi*. Con los periodos de escenificación de situaciones en ambiente profesional esta cobertura era insuficiente.

Desde el 7 de marzo, esta cobertura se extiende a las acciones prescritas por las misiones locales, CAP emploi o los organismos que hayan concluido una convención con Pôle emploi para las acciones de escenificación de situaciones en ambiente profesional (ley, artículo 20, VI).

1.4 Cierre de los CUI para los talleres y proyectos de inserción

En el ámbito de la reforma de la inserción por la actividad económica (IAE), se ha previsto que los talleres y proyectos de inserción no puedan formalizar un contrato de acompañamiento en el empleo (CUI-CAE) a contar del 1 de Julio 2014. La ley formación (artículo 20, I, 17º) suprime pues dos de las disposiciones que contienen una forma particular de extensión de contrato único de inserción para ciertos empleados de los talleres y obras de inserción (ACI).

1.5 Reconocimiento y regulación de los GEIQ

Anteriormente la denominación “Grupos de empresarios para la inserción y la cualificación” (GEIQ) se aplicaba a grupos de empresarios certificados por el Comité nacional de coordinación y evaluación (CNCE-GEIQ), sin más regulación.

Por aplicación de la ley de 5 de marzo 2014 (artículo 20, IV), las agrupaciones de empresarios que ponen a disposición de sus miembros trabajadores que encuentran dificultades de inserción, para quienes organizan programas de inserción y cualificación, pueden ser reconocidos como GEIQ. Este reconocimiento se hará en las condiciones establecidas por decreto. Los criterios de certificación de los GEIQ serán adaptados y regulados.

A tener en cuenta:

La certificación condiciona el acceso de estas agrupaciones a la obtención de ciertas ayudas: ayudas a la inserción profesional atribuidas en el marco de los contratos iniciativa empleo (Código de Trabajo, artículo L. 5134-66,) ayuda que se concede a los empleos de futuro (Código de Trabajo, artículo L. 5134-111), exoneración de las cotizaciones patronales de accidente de trabajo acordada a los GEIQ para los contratos de duración determinada y los contratos de profesionalización que han concluido con los jóvenes de 16 a 25 años que han abandonado el sistema educativo sin cualificación alguna o que encuentran dificultades particulares de acceso al empleo, o con trabajadores demandantes de empleo de 45 o más años (Código de Trabajo, artículo L. 6325-17).

1.6 Apertura de la preparación operativa para el empleo (POE) a los contratos subvencionados

La preparación operativa para el empleo (POE) permite que uno o varios demandantes de empleo se beneficien de una formación, con vistas a ocupar puestos correspondientes a una oferta de trabajo de *Pôle emploi*, o a necesidades identificadas a nivel sectorial (Código de Trabajo, artículos L.6326-1 y L. 6326-3).

Desde el 7 de marzo la POE, individual o colectiva, se extiende a trabajadores contratados con contrato único de inserción (CUI), contrato de duración determinada de inserción (CDDI) o en el seno de una estructura de inserción por la actividad económica (SIAE) (ley, artículo 7, III).

Se especifica que, en este caso, la empresa mantiene su retribución al trabajador, pero que ésta puede ser asumida por el organismo paritario recaudador autorizado por el Estado

(OPCA¹⁹) competente, deduciendo las ayudas financieras y las exoneraciones de las cuotas sociales de las que se beneficia la empresa por el contrato arriba mencionado (Código de Trabajo, artículo L.6326-4).

2 Medidas relativas a la alternancia

La ley de 5 de marzo 2014 constituye la penúltima etapa de la reforma del aprendizaje y de su financiación, iniciada en el ámbito del Pacto por el crecimiento, en Noviembre 2012. Las disposiciones relativas al aprendizaje son principalmente el fruto de una concertación llevada, paralelamente a la negociación sobre la formación profesional, entre el Estado, las regiones, las cámaras consulares y los interlocutores sociales.

El texto contiene dispositivos encaminados a favorecer el desarrollo de los periodos y contratos de profesionalización.

2.1 Reforma del contrato de aprendizaje

2.1.1 Principio de gratuidad

El nuevo artículo L. 6221-2 (ley, artículo 14) instituye el principio de la gratuidad global del contrato de aprendizaje. Así, ninguna contrapartida financiera puede ser demandada al aprendiz, con motivo de la formalización, el registro o la rescisión del contrato de aprendizaje, ni a la empresa, con motivo del registro del contrato de aprendizaje.

La ley especifica que los organismos que gestionan centros de formación en alternancia (CFA) y secciones de aprendizaje, no pueden condicionar la inscripción de un aprendiz al pago por su empleador de una contribución financiera de la naturaleza que sea. Sin embargo, la ley contiene una excepción al principio de gratuidad al poder autorizar las regiones a reclamar una contribución financiera a los empleadores, en el momento de la inscripción del aprendiz. (Código de Trabajo, artículo L.6233-1-1).

2.1.2 Contratos de aprendizajes de duración determinada o indefinida

Hasta ahora, el contrato de aprendizaje sólo podía ser formalizado por una duración determinada, de uno a tres años, lo que corresponde al ciclo de formación. Desde el 7 de marzo, por aplicación del artículo 14 de la ley, el contrato de aprendizaje puede ser de duración determinada o indefinida. Cuando es de duración indefinida, el contrato comienza por un periodo de aprendizaje y se rige por las reglas propias del aprendizaje. Una vez finalizado este periodo, la relación contractual se rige por las reglas de derecho común del contrato de trabajo, salvo las relativas al periodo de prueba (Código de Trabajo, artículo L. 6222-7).

A tener en cuenta:

Más allá del empleo duradero que este contrato puede proporcionar, la posibilidad de beneficiarse de un contrato de aprendizaje de duración indefinida va a favorecer a los jóvenes en su búsqueda de vivienda.

2.1.3 Supresión de la firma obligatoria

¹⁹ Estructura asociativa paritaria de gestión, que recauda las contribuciones financieras de las empresas (de derecho privado) que dependen de su ámbito de aplicación, en el marco de la financiación de la formación profesional.

Con el fin de permitir la desmaterialización completa, la ley suprime la condición de firma del contrato de aprendizaje por el empleador y el aprendiz (o su representante legal) (Código de Trabajo, artículo L. 6224-1).

El contrato podrá ser formalizado de forma digital y ser trasladado para registro a una cámara consular.

2.1.4 La entrada en formación es posible antes de los 15 años

Para formalizar un contrato de aprendizaje, el joven debe de haber alcanzado la edad de 16 años, sin embargo los jóvenes de por lo menos 15 años pueden suscribir un contrato de aprendizaje si justifican haber finalizado el primer ciclo de la enseñanza secundaria. La ley de 5 de marzo prevé que en las condiciones que serán precisadas por decreto, los jóvenes que vayan a cumplir 15 años antes del término del año civil, podrán inscribirse, bajo status escolar, en un instituto profesional o en un centro de formación de aprendices (CFA) para comenzar una formación. (Código de Trabajo, artículo L. 6222-1).

2.1.5 La formación de formadores del aprendizaje prevista por acuerdo colectivo

Antes de la aprobación de la Ley, la empresa debía velar por que el formador del aprendizaje se beneficiase de una formación que le permitiese ejercer correctamente su cometido, y de seguir la evolución del contenido de la formación dispensada al aprendiz y de los diplomas que las atestan (Código de Trabajo, artículo L.6223-8).

Con el fin de multiplicar los formadores del aprendizaje que se benefician de una formación, la ley prevé que un acuerdo colectivo, de empresa o sectorial, pueda definir las modalidades de la puesta en marcha y de la toma a cargo de estas formaciones.

2.1.6 Plazos más cortos para la rescisión judicial de un contrato de aprendizaje

Pasados los dos primeros meses de aprendizaje, la rescisión del contrato sólo puede intervenir de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por sentencia del tribunal de lo social (consejo de los *prud'hommes*) en caso de falta grave o de faltas repetidas de una de las partes, o por inaptitud de un aprendiz para ejercitar la profesión a la cual se quería preparar.

Por aplicación de la ley de 5 de marzo 2014, la rescisión judicial del contrato (contrato de aprendizaje de duración determinada o indefinida durante el periodo de aprendizaje) debe de ser pronunciada por el consejo de *prud'hommes* en procedimiento de urgencia (Código de Trabajo, artículo L.6222-18).

A tener en cuenta:

La obligación de recurrir a la justicia y la lentitud de los procedimientos hacía casi imposible romper un contrato de aprendizaje en las condiciones legales.

2.1.7 Posibilidad de adaptar el tiempo de trabajo de los aprendices discapacitados

Está permitido adaptar ciertas disposiciones relativas al contrato de aprendizaje en beneficio de las personas discapacitadas (Código de Trabajo, artículo L. 6222-37).

La nueva ley especifica que es posible adaptar el horario de trabajo a los aprendices discapacitados.

2.2 Ampliación de las misiones de los CFA

El artículo 15 de la ley especifica y completa la lista de las misiones confiadas al centro de formación de aprendices (CFA) (Código de Trabajo, artículo L.6231-1). Los CFA deberán:

- Dispensar a los jóvenes con contrato de aprendizaje una formación general asociada a una tecnológica y práctica, que complete la formación recibida en empresa y se articule con ella con un objetivo de progresión social.
- Concurrir al desarrollo de los conocimientos, la pericia profesional y la cultura, necesarios para el ejercicio de la ciudadanía.
- Garantizar la coherencia entre la formación dispensada en el CFA y la dispensada en la empresa, organizando la cooperación entre los formadores y los formadores de aprendices.
- Incentivar a los aprendices a continuar sus estudios a través del aprendizaje, la enseñanza profesional o tecnológica o por cualquier otra vía.
- Ayudar a los aprendices a la búsqueda de un empleador y a los aprendices en ruptura de contrato, en la búsqueda de un nuevo empleador en colaboración con el servicio público de empleo.
- Aportar, en colaboración con el servicio público del empleo y, en particular, con las misiones locales, un acompañamiento a los aprendices para prevenir o resolver las dificultades de orden material susceptibles de poner en peligro el desarrollo del contrato de aprendizaje.
- Favorecer el carácter mixto en el seno de sus estructuras sensibilizando a los formadores, los formadores de aprendizaje y aprendices, a las cuestiones de igualdad de sexo y luchar contra el reparto sexuado de las profesiones.
- Animar a la movilidad internacional utilizando especialmente los programas de la Unión europea.

2.3 Refuerzo del papel de las regiones

2.3.1 Un monopolio sobre la creación de los CFA

El artículo 13 de la ley confía a las regiones el monopolio en materia de creación de CFA (Código de Trabajo, artículo L. 6232-1). Estos son objeto de convenios firmados entre los diferentes actores susceptibles de crear un CFA y la región. El Estado pierde así toda competencia para formalizar convenios. Los convenios firmados antes del 7 de marzo pueden ser reconducidos en las condiciones que tenían antes de la entrada en vigor de la ley y, en su caso, hasta la formalización de un convenio con la región.

A tener en cuenta:

La ley armoniza el método de cálculo utilizado por todas las regiones para determinar el coste de la formación fijado por los convenios de creación de los CFA (la cuales determinan los recursos del CFA). Los costes serán establecidos por especialidad y nivel de diploma, según un método determinado por decreto ministerial propuesto por el Cnefop.

2.3.1 El fin de los contratos obligatorios de objetivos y de medios

El desarrollo del aprendizaje era objeto de un contrato de objetivos y de medios (COM) firmado entre el Estado, la región, las cámaras consulares, los interlocutores sociales y eventualmente otros actores. La ley prevé que estos acuerdos no sean obligatorios (los contratos en curso continuarán aplicándose hasta el 31 de diciembre del 2014). Estos acuerdos podrán ser formalizados en el futuro, pero de forma facultativa y siempre con el

mismo actor central, la región, que se ve dotada de un instrumento de pilotaje del aprendizaje en su territorio.

2.4 Racionalización de la red de organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje (OCTA)

La ley (artículo 17, I, 6º) reforma la red de los organismos recaudadores de la tasa de aprendizaje (OCTA) con la finalidad de reducir su número de casi 150 a 20, a nivel nacional, más uno por región.

La validez de las autorizaciones de los OCTA en curso expirará cuando tengan una nueva habilitación y a más tardar el 31 de diciembre del 2015.

A nivel nacional, sólo los OPCA sectoriales e intersectoriales podrán ser habilitados por el Estado a recaudar la tasa. Estos OCTA nacionales podrán concluir un convenio marco de cooperación con la administración, con las condiciones de su participación a la mejora y a la promoción de formaciones tecnológicas y profesionales iniciales, en particular el aprendizaje (Código de Trabajo, artículo L. 6242-1).

A nivel regional, un convenio entre las cámaras consulares regionales definirá las modalidades de recaudación y reparto de la tasa de aprendizaje. Este convenio designará la cámara consular que recaudara la tasa de aprendizaje tras ser habilitada por la administración (Código de Trabajo, artículo L. 6242-2).

Una vez efectiva la reforma, las empresas deberán ingresar la integralidad de su tasa de aprendizaje y de la contribución suplementaria al aprendizaje a las que están sujetas (Código general de Impuestos, artículo 230 H) a una sola OCTA nacional o regional (Código de Trabajo, artículo L. 6241-3.1).

La ley prevé que un convenio o un acuerdo sectorial extendido pueden prever para los empleadores de uno o varios trabajadores fijos discontinuos del espectáculo, el pago de la tasa de aprendizaje a un solo OCTA (Código de Trabajo, artículo L.6241-13).

A tener en cuenta:

Cada OCTA deberá firmar con el Estado un convenio trienal de objetivos y de medios (COM), que definirá las modalidades de la financiación y la puesta en marcha de sus misiones.

2.5 Reforma de la tasa sobre el aprendizaje

La ley de finanzas rectificativa para 2013 (Ley nº 2013-1279, de 29 de diciembre 2013) ha procedido a la fusión de la tasa sobre el aprendizaje con la contribución al desarrollo del aprendizaje.

Esta ley había previsto igualmente modificar las reglas relativas a la afectación del producto de la tasa y de la contribución suplementaria, al desarrollo del aprendizaje, así como los gastos liberatorios fuera de cuota, pero el Consejo Constitucional ha censurado estos dos puntos.

Una parte de estas medidas, especialmente la afectación de las distintas fracciones de la tasa y el reparto de la futura fracción regional entre las regiones, será integrada en la próxima ley de finanzas.

Por el contrario, aquellas medidas que afectan a los gastos liberatorios, (financiación directa del aprendizaje o de la formación inicial tecnológica y profesional), han sido integradas en la ley del 5 de marzo 2014. El legislador ha querido dar a las empresas una cierta visibilidad sobre el monto de los gastos liberatorios que podrán comprometer a título de la tasa debida en 2015, sobre las retribuciones pagadas a partir del 1 de enero de 2014.

A tener en cuenta:

Una vez se haya realizado la reforma, la tasa sobre el aprendizaje deberá estar compuesta de cuota y de fuera de cuota o baremo. Esta también deberá tener una fracción regional que remplazará el pago actual efectuado a título de cuota al Tesoro Público en beneficio de la Cuenta de alimentación especial para la financiación nacional de desarrollo y modernización del aprendizaje (CAS-FDNMA).

2.5.1 Límite de los pagos liberatorios

La ley fija la parte total de la tasa que debe de ser abonada por la empresa a las CFA, para financiar la formación de los aprendices que emplea (cuota), así como el baremo destinado a la financiación de las primeras formaciones tecnológicas o profesionales (el “fuera” de cuota).

En términos del artículo 18 de la ley, a título de la tasa que se deberá abonar en 2015 sobre las retribuciones pagadas a partir del 1 de enero del 2014 (Código de Trabajo, artículo L. 6241-2):

- La parte de la cuota actual destinada a las CFA y a las secciones de aprendizaje está limitada al 21% del total de la tasa de aprendizaje (el monto de la participación financiera se fija en función del coste por aprendiz determinado por la convención de la creación de la CFA);
- La parte de los gastos liberatorios que pueden ser imputados al “fuera” de cuota está limitada al 23%.

Aunque la modalidad definitiva de reparto de la tasa deberá ser fijada por la próxima ley de finanzas, se puede estimar que la fracción regional debería ascender al 56% de la tasa.

A tener en cuenta:

Como se ha visto anteriormente, las empresas que financian varias CFA deben abonar su tasa obligatoria a través de un solo OCTA. Este Octa repartirá las cantidades en función de los deseos de la empresa.

2.5.2 Delimitación de los gastos realizados “fuera” de cuota

Los gastos realizados en el marco del fuera de cuota se denominan liberatorios ya que se deducen del monto global de la tasa de aprendizaje, una vez abonada la cuota, y pronto se hará igual con la parte regional. Para ser liberatorios estos deben de realizarse en beneficio de las primeras formaciones tecnológicas o profesionales.

a) Formaciones profesionales o tecnológicas contempladas

El artículo 19 de la ley redefine las formaciones objeto de la cuota (Código de Trabajo, artículo L. 6241-8). Se trata de formaciones tecnológicas y profesionales dispensadas fuera del ámbito del aprendizaje y en el marco de la formación inicial, que conducen a un diploma o a un título registrado en la guía nacional de certificaciones profesionales (RNCP), y están

clasificados en la nomenclatura interministerial de los niveles de formación. Estas formaciones son dispensadas a tiempo completo y de manera continua (o según el ritmo apropiado en el marco de los establecimientos de enseñanza profesional agrícola sujetos al ritmo estacional).

b) Gastos liberatorios

Por otra parte, la ley establece una lista cerrada de gastos liberatorios que pueden ser integrados en el “fuera” de cuota (Código de Trabajo, artículo L. 6241-8-1):

- Los gastos de equipamiento inicial, de renovación del material existente y de equipos complementarios de los colegios y establecimientos con el fin de garantizar la formación dispensada en el marco del aprendizaje.
- Las subvenciones abonadas en las CFA y a las secciones de aprendizaje para completar un pago insuficiente a título de contribución obligatoria en el ámbito de la cuota. Estas subvenciones pueden tomar la forma de material pedagógico de calidad, de acuerdo con las necesidades de la formación, con vistas a realizar acciones de formación tecnológica y profesional iniciales. Los Octa propondrán la atribución de estas ayudas según las formas establecidas por decreto en Consejo de Estado.
- Los gastos ocasionados por las prácticas organizadas en ámbito profesional, en el marco del *cursus* escolar o universitario (Código de Educación, artículos L. 331-4 y L. 612-8), con el límite de una fracción de la tasa de aprendizaje definida por vía reglamentaria.

c) Delimitación de los establecimientos habilitados a percibir lo “fuera” de cuota

Cada año, una orden del prefecto de la región establecerá la lista de las formaciones dispensadas por los establecimientos inscritos en dos listas susceptibles de beneficiarse de los gastos liberatorios a título de “fuera” de cuota.

La ley prevé una primera lista de establecimientos habilitados a percibir los gastos liberatorios por el concepto “fuera” de cuota”, sin límite de monto (Código de Trabajo, artículo L. 6241-9). Se trata, principalmente de ciertos establecimientos públicos o privados de enseñanza de segundo grado o de enseñanza superior, o de establecimientos gestionados por una cámara consular.

La ley define una lista de establecimientos y organismos que se pueden beneficiarse de lo fuera de cuota de forma derogatoria y con un límite que será fijado por vía reglamentaria (Código de Trabajo, artículo L. 6241-10).

A tener en cuenta:

Se incluirán en la lista, por ejemplo, los colegios de la segunda oportunidad, los establecimientos destinados a los jóvenes sin cualificación y los establecimientos de enseñanza adaptados a los menores y jóvenes adultos discapacitados.

2.6 Desarrollo de la profesionalización

2.6.1 Periodos de profesionalización: nuevos beneficiarios y reglamentación de las formaciones

El periodo de profesionalización que, hasta ahora, sólo se aplicaba a los contratos indefinidos, se puede aplicar a los empleados con contrato de duración determinada de inserción (CDDI) en el seno de una SIAE (ley, artículo 7, I; Código de Trabajo, artículo L. 6324-1).

Además, la ley reafirma la vocación cualificante o certificante de este dispositivo, destinado a favorecer la empleabilidad de los trabajadores asalariados y a mantenerlos en el empleo. Así las acciones de formación llevadas a cabo en el marco de la profesionalización deben de ser:

- Formaciones cualificantes inscritas en el registro nacional de certificaciones profesionales (RNCP) o reconocidas por los sectores o los CQP;
- Las acciones que permiten el acceso a un conjunto de conocimientos y de competencias (definido por decreto)
- Acciones que permiten el acceso a una certificación correspondiente a las competencias transversales ejercidas en situación profesional, inscritas en el inventario establecido por la Comisión nacional de la certificación profesional.

Además, la duración mínima de la formación recibida en el marco del periodo de profesionalización, que estaba anteriormente financiada por la Ley (35 horas o 70 horas al año en función de los efectivos de la empresa, será determinada por decreto (Código de Trabajo, artículo L. 6324-5-1).

A tener en cuenta:

Los periodos de profesionalización podrán ser utilizados con el fin de ampliar la cuenta personal de formación (CPF) (Código de Trabajo, artículo L. 6324-1).

2.6.2 Contrato de profesionalización. Principio de gratuidad y tutoría obligatoria

La Ley inscribe en el Código de Trabajo el principio de la gratuidad para el trabajador asalariado. Así, el texto concreta que los organismos públicos o privados, que dispensan formaciones en el marco de este dispositivo, no pueden condicionar la inscripción del trabajador al pago por éste último de una contribución financiera de la naturaleza que sea (Código de Trabajo, artículo L. 6325-2-1).

Lo que hasta ahora era facultativo -la designación de un tutor por la empresa- es ahora obligatorio y garantiza el acompañamiento a cada trabajador en contrato de profesionalización.

Un decreto fijará las condiciones de esta designación, así como las misiones y las condiciones del ejercicio de la función de tutor.

A tener en cuenta:

A título experimental, la Ley n° 2011-893, de 28 de julio 2011, relativa al desarrollo de la alternancia, ha previsto la posibilidad de formalizar contratos de profesionalización para un empleador particular. La experiencia, que se termina el 28 de julio próximo, ha sido prolongada hasta el 31 de diciembre de 2015.

REFUERZO DEL CONTROL DEL APRENDIZAJE

El artículo 34 de la Ley refuerza el control de los fondos del aprendizaje. Así, el control administrativo y financiero del Estado se amplía al origen y a los fondos destinados a las CFA. Un control de los medios puestos a disposición de las empresas habilitadas que garantizan una parte de las formaciones tecnológicas y prácticas de una CFA, en aplicación de un convenio firmado con ellas.

Además, la ley instituye en beneficio de los agentes de control un derecho de comunicación general que les permite recoger del conjunto de los actores del aprendizaje todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de sus misiones.

Las medidas relativas a la gestión de carreras

3.1 La entrevista profesional

En aplicación del artículo 5, I, 7º a 14º de la ley, las empresas deben organizar entrevistas profesionales periódicas con cada uno de los trabajadores, destinadas a favorecer su carrera profesional (Código de Trabajo, artículo L. 6315-1). Este dispositivo es de aplicación inmediata.

A tener en cuenta

A falta de precisiones en la ley, estas entrevistas se imponen a todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y del tipo de contrato que tengan (fijo, temporal, a tiempo parcial, etc.). Sin embargo la ley no prevé sanción en caso de incumplimiento.

3.1.1 Una entrevista cada dos años...

Cada trabajador podrá beneficiarse de una entrevista profesional con su empleador cada dos años, dedicada a las perspectivas de evolución profesional, particularmente en términos de cualificación y de empleo. El empleador debe de informar el trabajador de este derecho en el momento de su contratación.

A tener en cuenta:

Esta entrevista no se debe confundir con la entrevista anual de evaluación del trabajador. Sin embargo reemplaza la entrevista en mitad de una carrera profesional organizada en las empresas de al menos 50 trabajadores (Código de Trabajo, artículo L. 6321, 1 a 3), y el balance de etapa profesional. Creado por la ley de formación nº 2009-1437, de 24 de noviembre 2009, el diploma de estudios profesionales (BEP) no se ha puesto en marcha por falta de acuerdo sobre las modalidades de financiación.

3.1.2 ...y después de varios años de ausencia

La entrevista profesional deberá ser propuesta sistemáticamente al trabajador que retoma su actividad profesional al final de:

- Un permiso por maternidad o adopción;
- Un permiso parental de educación;

- Un permiso de apoyo familiar;
- Un año sabático;
- Un periodo de movilidad voluntaria garantizada (Código de Trabajo, artículo L. 1222-12);
- Un periodo de actividad a tiempo parcial tras una baja por maternidad o adopción (Código de Trabajo, artículo L. 1225-47);
- Una baja de larga duración por enfermedad (Código de la Seguridad Social, artículo L. 324-1);
- Un mandato sindical.

Esta entrevista profesional sustituye a la totalidad de las entrevistas específicas que hasta ahora estaban previstas a la vuelta de estas ausencias o permisos.

3.1.3 Un balance cada seis años

Cada seis años, la entrevista profesional es la ocasión de hacer un análisis recapitulativo de la carrera profesional del trabajador. Esta duración de seis años se refiere a los años de antigüedad en la empresa (y no corresponde a una presencia continua).

Este análisis permite verificar que el trabajador se ha beneficiado, en el transcurso de los años precedentes, de las entrevistas profesionales, y apreciar:

- si ha seguido por lo menos una acción de formación;
- si ha adquirido elementos de certificación mediante la formación o la validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia, y
- y si se beneficia de una progresión salarial o profesional.

A tener en cuenta:

En las empresas con al menos 50 trabajadores, si en el curso de este balance se ve que el trabajador no se ha beneficiado de las entrevistas previstas y de al menos dos de estas tres medidas, la empresa deberá abonar en la cuenta personal de formación del interesado de 100 a 130 horas.

3.1.4 La entrevista y el balance dan lugar a un documento escrito

La entrevista profesional así como el balance realizado cada seis años dan lugar a la redacción de un documento con copia para el trabajador.

A tener en cuenta:

En el ámbito de las misiones de apoyo d las empresas, que deben garantizar los sectores, y del servicio de proximidad confiado a los OPCA por el Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) de 14 de diciembre 2013, estos organismos están obligados a difundir los instrumentos y los modelos que puedan servir de apoyo a la entrevista profesional.

3.2 Puesta en marcha del consejo de evolución profesional

El Consejo de evolución profesional (CEP) ha sido creado por la Ley n° 2013-204, de 14 de junio 2013, relativa a la seguridad en el empleo. Sus modalidades han sido precisadas por el ANI "formación" de 14 de diciembre 2013, y traspuestas en un nuevo artículo L. 6111-6 del Código de Trabajo que entrará en vigor el 1 de enero de 2015 (ley, artículo 22, II, 6).

3.2.1 Objeto del dispositivo

Cualquier persona se podrá beneficiar, a lo largo de su carrera profesional, de un CEP, cuyo objetivo es favorecer la evolución y asegurar su carrera profesional.

Este consejo gratuito se lleva a cabo en el marco del servicio público regional de orientación. Le CEP tendrá como vocación acompañar los proyectos de evolución profesional en relación con las necesidades económicas existentes y previsibles en los territorios. Facilitará el acceso a la formación, identificando las cualificaciones y las formaciones que responden a las necesidades declaradas por la persona y la financiación disponible, y facilita recurrir, en su caso, a la Cuenta personal de formación.

3.2.2 Los operadores y la oferta de servicio

El CEP será garantizado por varios operadores de los servicios públicos del empleo (Pôle emploi), *Cap emploi*, las misiones locales, los organismos paritarios recaudadores habilitados a título de permiso individual para formación (Opacif), la Asociación profesional de empleo de cuadros (APEC), así como otros operadores regionales designados por la región, tras concertación en el ámbito del Comité regional de empleo, formación y orientación profesional (CREFOP).

Un pliego de condiciones, que será publicado por decreto, definirá la oferta de servicios del CEP. Esta oferta tendrá en cuenta la emergencia de nuevas filiales y de nuevas profesiones en el campo de la transición económica y tecnológica.

A tener en cuenta:

Para favorecer su difusión, las informaciones relativas a la oferta de formación profesional en todo el territorio nacional y las perspectivas del mercado laboral correspondiente a estas formaciones *serán integradas en un sistema de información nacional. Sus condiciones de puesta en práctica serán determinadas por decreto en Consejo de Estado.*

3.3 Cambios en la negociación sectorial relativa a la gestión previsional del empleo y las competencias

Conforme al ANI de 14 de diciembre 2013, un observatorio prospectivo de las profesiones y las cualificaciones será puesto en práctica en cada ramo, por la Comisión paritaria nacional de empleo (CPNE).

La ley (artículo 5) consagra la existencia y el papel de estos observatorios, estipulando que la negociación trienal sobre la gestión previsional del empleo y las competencias (GPEC) a nivel sectorial de actividad se apoya ahora en el trabajo de los observatorios. Los observatorios deberán prestar especial atención a las mutaciones profesionales ligadas a las filiales y a las profesiones de la transición económica y energética.

Además la negociación a nivel sectorial sobre la GPEC podrá declinarse a nivel territorial. Los ramos están invitados a gestionar las cuestiones vinculadas a la evolución del empleo y las competencias, adaptándose a las dificultades y a las necesidades propias de cada territorio.

Finalmente, la negociación sectorial relativa a la GPEC deberá velar por favorecer el carácter mixto de las profesiones.

3.4 Ayuda a la movilidad de los habitantes de ultramar

En el ámbito de la política nacional de continuidad territorial, las ayudas a la movilidad territorial permiten a las personas que residen en ultramar (Guadalupe, Guayana, Martinica, Mayotte, Nueva Caledonia, Polinesia Francesa, La Reunión, San Bartolomé, San Martín, San Pedro y Miquelón y Wallis y Futuna) de beneficiarse de las ayudas financiadas por un fondo de continuidad territorial para acceder a los servicios que no existen en su territorio y, especialmente, tener acceso a una acción de formación (Código de Trabajo, artículo L. 1803-2).

En aplicación del artículo 21, VI, de la Ley, la ayuda a la movilidad podrá ser abonada a partir de enero 2015 a un residente de ultramar que siga una formación profesional fuera de su territorio de residencia, cuando el presupuesto para el 2015 prevea su financiación.

4 Trabajo a tiempo parcial: se aplaza la entrada en vigor de la nueva duración mínima de estos contratos

4.1 Una duración mínima de 24 horas...

La ley n° 2013-504, de 14 de junio 2013, de seguridad en el empleo, ha previsto que los contratos de trabajo a tiempo parcial firmados a partir del 1 de enero de 2014 no podrán prever un periodo de trabajo inferior a 24 horas semanales o, en su caso, el equivalente mensual de este tiempo o el equivalente calculado sobre el periodo previsto por un acuerdo colectivo (Código de Trabajo, artículo L. 3123-14.1).

El legislador ha previsto la posibilidad de derogar esta regla:

- Cuando el trabajador realice una solicitud escrita y motivada en este sentido (limitaciones personales o acumulación de actividades) (Código de Trabajo, artículo L. 3123-14-2);
- Cuando la empresa esté cubierta por un convenio o un acuerdo sectorial extendido, que establezca una duración del trabajo inferior a 24 horas a la semana, y prevea garantías en cuanto al establecimiento de horarios regulares que permitan al trabajador acumular varias actividades con el fin de alcanzar un tiempo global de actividad equivalente a un tiempo completo o, al menos, igual a 24 horas (Código de Trabajo, artículo L. 3123-14-3).

4.2 ...suspendida hasta el 30 de junio 2014

Con el fin de dar un plazo suplementario a los sectores para negociar estos acuerdos, el artículo 20, III, de la ley suspende, a partir del 22 de Enero 2014 (fecha de la presentación de la ley en el Consejo de ministros), y hasta el 30 de junio 2014, el artículo L. 3123-14-1 citado anteriormente.

Durante este periodo, será pues posible contratar a trabajadores a tiempo parcial, con una duración semanal inferior a 24 horas, incluso sin acuerdo sectorial extendido que lo permita, o una solicitud escrita por parte del trabajador en este sentido. A cambio, desde el 1 de julio 2014, los contratos de trabajo deberán respetar la duración mínima de 24 horas semanales en defecto de un acuerdo de rama ampliado que prevea una duración inferior, o a solicitud escrita del trabajador.

A tener en cuenta:

Los contratos formalizados durante el periodo que va desde el 1 de enero al 21 de enero del 2014 deben respetar, en principio, la duración mínima legal de 24 horas. Se recuerda que

para los contratos firmados antes del 1 de enero 2014 hay reglas específicas que han sido previstas por la ley de seguridad en el empleo.