

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El papel de la formación profesional continua en la Ley sobre la *sécurisation de l'emploi* de 14 de junio de 2013: la cuenta personal de formación *

Nicole MAGGI-GERMAIN**

RESUMEN: El texto versa sobre la Ley de 14 de junio de 2013 en la que se regula la cuenta personal de formación. Este mecanismo tiene como finalidad que cada trabajador destine un período de tiempo a su formación, a lo largo de toda su vida profesional, para que pueda incrementar su nivel de conocimientos y competencias. Lo que se persigue con esta cuenta personal es que el propio trabajador pueda gestionar de manera autónoma el tiempo que dedica a formarse. El tiempo acumulado se conserva aún en el caso de que el trabajador cambie de empresa o se convierta en demandante de empleo. Entre sus notas más características destacan que la cuenta personal de formación es universal, individual e íntegramente transferible. La reciente ley de 5 de marzo de 2014 realiza una serie de precisiones relativas al derecho introducido por la ley de 2013.

Palabras clave: *sécurisation des parcours professionnels, formación, cuenta personal de formación, flexicurity.*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El boceto de un derecho ligado a la persona. 2.1. Presentación del dispositivo. 2.2. La categoría de los derechos personales: la superación de la lógica del puesto de trabajo. 3. La aporía de la cuenta personal de formación (CPF). 3.1. Un “receptáculo” de dispositivos de formación existente. 3.2. ¿Asegurar las trayectorias profesionales de los trabajadores desarrollando sus capacidades profesionales? o ¿responsabilizar al trabajador haciendo recaer sobre él el peso de su “empleabilidad”? 4. Un derecho a la formación todavía por construir. 4.1. La noción del derecho a la formación. 4.1.1. Derecho e instrumento jurídico. 4.1.2. ¿Dotación o derecho de giro social? 4.2. La búsqueda de la equidad en el acceso a la formación. 4.2.1. La educación de los adultos para la obtención de una cualificación: un objetivo pero no un derecho. 4.2.2. La creación de un consejo para la evolución profesional. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Traducción por Silvia Fernández Martínez.

** Maître de conférences de droit privé. Universidad de París 1, Panthéon-Sorbonne (ISST). Miembro de l'École de Droit de Sorbonne. Miembro del laboratorio de investigación Droit et changement social (UMR CNRS 3128) / MSH.

1. Introducción

Después de cuarenta horas de debate en el Senado y sesenta en la Asamblea nacional, el proyecto de ley sobre la *sécurisation de l'emploi*¹, presentado el 6 de marzo de 2013, después del inicio del procedimiento rápido², se adoptó en última lectura por el Senado el 14 de mayo de 2013³. Forma parte de un proceso legislativo que, según los artículos L.1 a L.3 del Código de trabajo, implica a los interlocutores sociales en la elaboración de la ley, precediéndola de negociaciones a nivel nacional e inter confederal, llevadas a cabo por las asociaciones empresariales y por los sindicatos. Esta “intervención convencional previa” deriva de ley sobre la modernización del diálogo social de 2007⁴. La reforma pretende acercar la ley y el diálogo social estableciendo “procedimientos de concertación, de consulta y de información”. Más que como un concepto jurídico, el diálogo social se presenta como un método⁵ de seguimiento de las reformas sociales por parte de los sindicatos, otorgándose un gran peso al consenso⁶: “nuestra reforma constituye un acto de confianza en el diálogo social, pues se asienta en la convicción de que las propias partes sociales tienen como objetivo sostener las evoluciones necesarias para nuestro modelo social. Se deben, por lo tanto, crear unas nuevas reglas de juego⁷”.

¹ El comentario se refiere al Texto n° 123, aprobado en la Asamblea nacional el 24 de abril de 2013.

² Un proyecto o una propuesta de ley se examina sucesivamente en las dos Cámaras que integran el Parlamento francés, ambas deben llegar a un acuerdo sobre un texto común. Es necesaria una comunicación entre la Asamblea nacional y el Senado. La Constitución francesa (art. 45) prevé la posibilidad de recurrir, después de dos lecturas del texto por cada Cámara, o una sola lectura si el Gobierno ha adoptado el procedimiento rápido, a una Comisión paritaria mixta, es decir, formada por siete diputados y siete senadores. El texto elaborado puede ser, de esta manera, enviado desde el Gobierno a las dos Cámaras para ser aprobado. No es posible ninguna modificación sin el acuerdo del Gobierno. La Comisión paritaria mixta ha elaborado un texto (n° 980 y n° 531 de 23 de abril de 2013).

³ Ley n. 504 de 14 de junio 2013 relativa a la seguridad en el trabajo, JO de 16 junio.

⁴ Ley n. 130 de 31 enero 2007 sobre la modernización del diálogo social, JO de 1 de febrero 2007, p. 1944.

⁵ Larcher, G., Ministro de trabajo, intervención en la Asamblea nacional. Informe analítico oficial, segunda sesión del martes 5 de diciembre 2006.

⁶ Cfr. Gobin, C., “Dialogue social”, en Durand, P. (una obra de), *Les Nouveaux Mots du pouvoir*, 2007, pp. 136-142; Maggi-Germain, N., “Sur le dialogue social”, *Droit social*, julio-agosto 2010, pp. 798-807; Supiot A., “La loi Larcher ou les avatars de la démocratie représentative”, *Droit social*, 2010, pp. 525-532; Radé, C., “La loi négociée: simple marketing politique ou véritable produit de la démocratie sociale”, *Droit ouvrier*, 2010, pp. 319-323.

⁷ Larcher, G., *cit.*

El cambio en el Gobierno y la entrada, hace más de un año, de un socialista en el puesto más alto del Estado no ha vuelto a poner en discusión esta acepción del diálogo social. A partir de un documento de orientación, comunicado a las partes sociales el 7 de septiembre de 2012, al término de la gran conferencia social de 9 y 10 de junio de 2012, las negociaciones se prolongaron 4 meses, a nivel nacional e interconfederal, concluyendo, el 11 de enero de 2013, con la firma, por parte de tres de los cinco sindicatos más representativos a este nivel⁸, y desde la parte empresarial por Medef⁹, CGPME¹⁰ y UPA¹¹, del Acuerdo para un nuevo modelo económico y social al servicio de la competitividad de las empresas y de la seguridad en el trabajo y de la trayectoria profesional de los trabajadores. Es interesante hacer notar que el Acuerdo no dispone de un preámbulo que defina el estado de la cuestión compartido, que ilustre las intenciones comunes de las partes y que clarifique la finalidad del mismo. El análisis de las cláusulas muestra que el Acuerdo tiene como propósito asegurar la trayectoria profesional de los trabajadores, creando nuevos derechos y dando, al mismo tiempo, más flexibilidad a las empresas en la gestión de la fuerza del trabajo. El Acuerdo nacional interconfederal se incluye, desde este punto de vista, más en la perspectiva de la *flexicurity* que en el modelo francés de *sécurisation des parcours professionnels*¹². Los nuevos derechos reconocidos a los trabajadores (la generalización de la cobertura sanitaria complementaria, los derechos recargables de seguro frente al desempleo, la creación de una cuenta

⁸ La Confederación francesa democrática del trabajo (CFDT – segundo sindicato más representativo), la Confederación francesa de trabajadores cristianos (CFTC) y la Confederación francesa de ejecutivos – Confederación general de ejecutivos (CFE-CGC), la Confederación general del trabajo (CGT – sindicato más representativo) y la Confederación general del trabajo-fuerza obrera (CGTFO).

⁹ Movimiento de empresas de Francia.

¹⁰ Confederación General del patronato de pequeñas y medianas empresas.

¹¹ Unión profesional artesanal.

¹² La distinción entre los conceptos de *flexicurity* y de *sécurisation des parcours professionnels* no es solamente semántica. Estos representan dos sistemas de valores que contienen una lógica jurídica diferente. Si la *flexicurity* se limita a la construcción de las trayectorias profesionales, la *sécurisation des parcours professionnels* busca articular un estatuto y un contrato, incluyendo a la persona en un período de formación independientemente de que se materialice un riesgo específico (pérdida del trabajo o de la actividad). Desde este punto de vista, la *sécurisation des parcours professionnels* implica la creación de una red de obligaciones contractuales, permitiendo una extensión del campo jurídico de aplicación de determinados derechos adquiridos con anterioridad. Cfr. Maggi-Germain, N., *Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels*, Semaine sociale Lamy Supplément, 7 abril 2008, n. 1348 (número especial sobre *La sécurisation des parcours professionnels*), pp. 21-25.

personal de formación) van unidos a una mayor flexibilidad del trabajo con la finalidad de “dar a la empresa los medios para adaptarse a los problemas coyunturales manteniendo los niveles de ocupación”¹³ (movilidad interna de los trabajadores¹⁴, acuerdos de solidaridad para el mantenimiento de la ocupación que pueden conducir a una reducción del tiempo de trabajo y del número de trabajadores¹⁵, experimentación con el contrato de trabajo intermitente, etc.). Por otra parte, con la finalidad de racionalizar el “procedimiento contencioso en el trabajo” (Título V del ANI – Acuerdo nacional interprofesional), el plazo de prescripción de las acciones que tienen por objeto una reivindicación concerniente a la ejecución o interrupción de un contrato de trabajo, se ha reducido de cinco a dos años (art. 26), considerando que podrá concederse una indemnización a tanto alzado equivalente a la reparación de los mismos perjuicios derivados de la impugnación del despido, durante la fase de conciliación ante el *Conseil de prud’hommes*, finalizando así, de manera definitiva, el proceso que enfrenta al empresario con su trabajador (art.25). No estando vinculado, desde un punto de vista jurídico, con el contenido de esta negociación “pluridimensional”¹⁶ sobre el trabajo, el Gobierno ha retomado algunos de sus resultados y los ha modificado de alguna manera, con la finalidad de “sentar las bases de un nuevo modelo económico y social que no contraponga la competitividad en la empresa a la seguridad de los trabajadores”¹⁷.

La *sécurisation de l’emploi* representa, siguiendo el preámbulo del proyecto de ley, “la afirmación de un nuevo equilibrio, donde ambos actores sociales ganan en seguridad sin perder la propia capacidad de adaptación y movilidad. Este el desafío central: anticipar mejor, adaptarse más velozmente, en un contexto de seguridad jurídica, pero hacerlo de forma negociada, preservando la ocupación por medio de nuevos derechos para los trabajadores, tanto individuales como colectivos”¹⁸. La ley se divide en cuatro capítulos, el último de ellos contiene disposiciones varias, mientras que los primeros son intitulados: “Crear nuevos derechos para los trabajadores”, “Luchar contra la precariedad en el trabajo y en el acceso al

¹³ Título III del ANI.

¹⁴ El rechazo del trabajador determina su despido por motivos personales, y no por motivos económicos (art. 15, último párrafo).

¹⁵ No son afectadas las retribuciones inferiores al 1,2% del SMIC. Art. 18, nota a pie de página.

¹⁶ Freyssinet, J., entrevista concedida a aef.info, n. 17633, 18 diciembre 2012.

¹⁷ Senado, intervención de Jeannerot, J. C., Comisión de asuntos sociales, grupo socialista, sesión de 17 de abril 2013, JO de 18 de abril, p. 3375.

¹⁸ Exposición de motivos del proyecto de ley n. 774 relativo a la *sécurisation de l’emploi*, 6 marzo 2013.

mercado de trabajo”, “Favorecer la anticipación negociada de los cambios económicos para desarrollar las competencias, mantener la ocupación y encuadrar los despidos por causas económicas”. Acusado por un senador comunista de malvender el Código de trabajo, el Gobierno se ha encontrado con una gran oposición por parte de la izquierda, más que de la derecha. En total, de las 5300 enmiendas presentadas, 342 han sido admitidas a trámite¹⁹. La no admisión a trámite ha tenido lugar, en la mayor parte de los casos, en relación con las enmiendas presentadas frente al artículo 1, sobre la extensión de la portabilidad de la cobertura sanitaria y de la seguridad social para los trabajadores que ven interrumpido su contrato de trabajo²⁰.

Una de las medidas más emblemáticas, por ser casi seguramente una de las más simbólicas, y que ha contado, desde el principio, con el apoyo de los diputados, es la creación de una cuenta personal de formación (art. 5) universal, individual y completamente transferible. Esto constituye el boceto de una nueva categoría de derechos subjetivos: los derechos ligados a la persona (cfr. §2), en el ámbito de un derecho más general a la formación que está todavía proceso de construcción. (cfr. § 3). La implantación de este derecho ha sido completada por el ANI de 14 de diciembre de 2013, relativo a la formación profesional, retomado en la ley de 5 de marzo de 2014²¹.

2. El boceto de un derecho ligado a la persona

El dispositivo de la cuenta individual de formación realiza una fusión entre diversas lógicas jurídicas: toma, al mismo tiempo, la lógica de la dotación y la de los derechos de giro (cfr. § 2.1), por lo que, debido a este hecho, contiene ciertas paradojas (cfr. § 2.2).

¹⁹ Carrez, J., presidente de la Comisión de finanzas del ANI, segunda sesión del lunes 4 de abril 2013, JO de 5 de abril, p. 3778.

²⁰ Portabilidad ya prevista por el ANI de 11 de enero de 2008, sobre la modernización del mercado de trabajo, relativa a los trabajadores de las empresas de los sectores representados en el Medef, en la CGPME y en la UPA (industria, comercio, servicios y artesanía), excluyendo al sector de la economía social, de la agricultura y de las profesiones liberales. La duración de la cobertura sanitaria y de los fondos de previsión social aplicados en la empresa de origen es la misma que en el proyecto de ley, 12 meses en lugar de 9.

²¹ Ley n. 2014-288 de 5 marzo 2014 relativa a la formación profesional, al empleo y a la democracia social, JO de 6 marzo 2014, p. 4848.

2.1. Presentación del dispositivo

1) La cuenta personal de formación: ¿una extensión del derecho individual a la formación?

Al insertar la futura cuenta personal de formación en el artículo L. 6111-1 (párrafo 4), es decir, en el primer artículo del primer Capítulo (Objetivos y contenido de la formación profesional), Título primero (Principios generales) del Libro Primero (Principios generales y organización institucional de la formación profesional) del Código de trabajo, el artículo 5 de la ley le otorga una posición simbólica. Todos los artículos de la sexta parte del Código de trabajo, que se dedican a la formación profesional a lo largo de la vida del trabajador, deben interpretarse a luz de estos principios generales. Esta colocación permite establecer una jerarquía entre los diferentes artículos.

Según la primera parte del artículo 5 de la ley, que se refiere a la cuenta personal de formación, “con la finalidad de favorecer el acceso a la formación profesional a lo largo de toda la vida, cada persona dispone, a partir de su ingreso en el mercado de trabajo, independientemente de su estatus profesional, de una cuenta personal de formación. La cuenta personal de formación se contabiliza en horas y se entrega a la persona a medida que accede a una formación a título individual, bien esté en activo o buscando empleo. Es íntegramente transferible en caso de cambio o de pérdida del trabajo y no puede utilizarse, en ningún caso, sin el consentimiento expreso de su titular”. La proclamada universalidad de la cuenta²² parece estar, sin embargo, diluida, tanto respecto de sus titulares como de sus beneficiarios. En relación con la categoría de los titulares, el texto de la ley señala que podrá serlo “toda persona”, siempre y cuando haya entrado en el mercado de trabajo, es decir, las personas que se contabilicen dentro de la población activa²³, independientemente de cual sea su estatus. Los pensionistas inactivos están, por lo tanto, excluidos. Por otra parte, los jóvenes que finalizan su formación o que se están formando, también están afectados por este dispositivo²⁴. Sin embargo, la cuenta personal de formación (CPF) se refiere a la formación profesional

²² Es una de las propiedades proclamadas en el art. 5 del ANI de 11 de enero 2013 (la cuenta personal de formación “es universal, individual e íntegramente transferible”).

²³ Germain, J. M., Informe n. 847 de 27 de marzo 2013 a nombre de la Comisión de asuntos sociales sobre el proyecto de ley sobre *la sécurisation de l'emploi*, tomo I, p. 86.

²⁴ “[La cuenta personal de formación] se aplica desde la salida del sistema escolar, salvo para aquellos que no tienen intención de entrar a formar parte de la población activa, quienes representan una parte minoritaria de la población” Asamblea nacional, segunda sesión del 4 abril 2013, JO de 5 de abril, p. 3771.

continua, regulada en la sexta parte del Código de trabajo, y no a la formación inicial, codificadas en el Código de educación.

La universalidad de la CPF aparece también diluida con respecto a la categoría de los beneficiarios: las horas retiradas a título de cuenta personal de formación lo son para “la persona, cuando accede a una formación a título individual, ya sea un ocupado o un demandante de empleo”²⁵. La ley de 5 de marzo de 2014 precisa que una cuenta personal de formación está abierta a “toda persona de al menos 16 años que se encuentre trabajando²⁶ o buscando trabajo, o que forme parte de un proyecto de orientación e inserción profesional”²⁷. Esta enumeración excluye, en la actual situación del derecho, por lo tanto, a los trabajadores por cuenta propia y a los funcionarios. Se trata de un dispositivo ligado al trabajo, y más específicamente al trabajo por cuenta ajena. La filosofía de la CPF, desde este punto de vista, se aleja de la idea de que sea un derecho universal a la formación profesional que beneficie a la totalidad de la población. Sin embargo, la referencia que la ley hace a las personas “en activo”, a pesar de que el ANI de 14 de diciembre de 2013 se refiera solamente a los asalariados, deja que se entrevean ciertas perspectivas de evoluciones. Por otro lado, en adelante se prevé que “las horas de formación inscritas en la cuenta, se conservan en caso de cambio de situación profesional o pérdida del trabajo” (Art. L. 6323-3).

Este enfoque restrictivo aboga, en el actual contexto legislativo, por el mantenimiento del permiso individual de formación (CIF), dispositivo que da cuerpo al derecho a la formación de los trabajadores o de los ex trabajadores²⁸, permitiéndoles, precisamente, “abrirse a la cultura, a la vida social y al ejercicio de la responsabilidad asociativa en el ámbito del

²⁵ Resaltamos.

²⁶ Resaltamos. Por extensión, una cuenta personal de formación está abierta para los jóvenes de quince años que firme un contrato de aprendizaje.

²⁷ Están igualmente excluidos los trabajadores en situación de incapacidad profesional.

²⁸ El permiso individual de formación se ha incluido en la Ley de 3 de diciembre 1966 de orientación y programación sobre la formación profesional. Da derecho a una ausencia autorizada, retribuida cumpliendo ciertas condiciones (a partir de la Ley de 16 julio 1971); permite a un trabajador seguir la formación que él elija, durante todo o parte del tiempo de trabajo. El CIF es un derecho: el empresario no tiene otra opción que posponer la concesión del permiso (bajo ciertas condiciones y con una duración máxima de nueve meses, art. R6322-12 Código de trabajo). La financiación del CIF (hasta 1 año o 1200 horas) se deja en manos de un organismo externo a la empresa, l' Opacif (art. L 6322-12). La duración del permiso individual de formación no puede imputarse al permiso retribuido anual. Se asimila a un período de trabajo a los efectos de la determinación de los derechos y de los intereses en materia de permisos anuales retribuidos y de antigüedad dentro de la empresa.

voluntariado”²⁹. No puede hacerse otra cosa más que lamentar que la CPF no se haya inspirado en mayor medida en el CIF.

El proyecto de ley depositado el 6 de marzo de 2013 en la Asamblea nacional no dice nada sobre la cuestión de la financiación de la CPF, al contrario de lo que ocurre en el ANI, que prevé una transferencia de los derechos adquiridos a título de DIF a la cuenta personal de formación, pero que condiciona, de todos modos, su actuación a la existencia de un “acuerdo sobre la modalidad de financiación entre las partes sociales, las regiones y el Estado, que llegarán a un acuerdo sobre este punto lo más pronto posible” (art.5, párrafo 4). Es la enmienda rectificativa n° 5562, presentada por el gobierno ante la Asamblea nacional el 3 de abril de 2013, la que precisa que la cuenta personal de formación se alimenta de: 1) los derechos adquiridos a título de derecho individual a la formación (DIF), 2) “por los abonos complementarios, procedentes del Estado o de las regiones”. Los financiadores explícitamente identificados son, por lo tanto, la empresa, a través de las 120 horas financiadas de DIF que corresponden a todo trabajador, y los poderes públicos. Esta lista no es exhaustiva, también pueden existir otras fuentes de financiación: pueden provenir de organismos bilaterales, del propio beneficiario o, también del empresario.

La ley de 5 de marzo de 2014 viene a aportar las precisiones necesarias: la CPF, en primer lugar, está alimentada por el empresario gracias a las horas de formación depositadas al final de cada año (art. L. 6323-10): 20 horas por año durante 6 años, después 10 horas por año durante los tres años siguientes, es decir, un máximo de 150 horas para un trabajador a tiempo completo (art. L. 6323-11). Puede ser incrementado posteriormente. «Cuando la duración de la formación es superior al número de horas inscritas en la cuenta, en este caso, se puede dar lugar a la demanda de su titular, de abono de horas complementarias para asegurar la financiación de esta formación» (art. L. 6323-4-II). Esas horas de formación pueden ser financiadas por el titular de la cuenta, un OPCA³⁰, el Estado, las regiones, Polo empleo, la Agefiph (Asociación de gestión de fondos para la inserción profesional), pero también por la Caja nacional de seguro de la vejez de los trabajadores³¹. Las aportaciones cualificadas por la ley de “suplementarias” pueden venir a dar cuerpo a la CPF en dos casos

²⁹ Art. L. 6322-1, párrafo 3 del Código de trabajo.

³⁰ Organismo paritario *collecteur agréé*.

³¹ Cuando la CPF se ve incrementada por las horas adquiridas por un trabajador en el marco de su cuenta personal de prevención de las dificultades, creada por la ley n. 2014-40 de 20 enero 2014, garantizando el futuro y la justicia del sistema de jubilación (art. L. 4162-1 y s. Código de trabajo).

previstos por la ley: 1) en aplicación del convenio colectivo³² apoyado especialmente en la definición de formaciones elegibles y trabajadores prioritarios³³ (art. L. 6323-14); 2) cuando en las empresas de al menos cincuenta trabajadores, el trabajador no se haya beneficiado, durante los 6 años precedentes del sustento de carrera³⁴, de medidas dirigidas a la *sécurisation de son parcours professionnel*³⁵: el empresario debe entonces dotar a su cuenta de 100 horas suplementarias (130 horas si se trata de un trabajador a tiempo parcial (art. L. 6323-13). Este último caso se dirige a sancionar la inercia del empresario.

Puede ocurrir que, como deben contribuir directamente a la financiación de la cuenta de formación, ciertas empresas pueden buscar “captar” estas oportunidades de formación, como ya sucede con la formación que se enmarca dentro del DIF³⁶. El riesgo es todavía mayor porque las finalidades de la cuenta de formación y su objeto no están definidos en el texto de la ley (“favorecer el acceso a la formación a lo largo de toda la vida profesional”). ¿La cuenta personal de formación no será más que una extensión del derecho individual a la formación (DIF)? Esta parece la filosofía del ANI. El régimen jurídico de la cuenta personal de formación está, en efecto, tomado del DIF: el trabajador puede utilizar su cuenta personal, pero tiene que contar con el consentimiento del empresario (art. 5, párrafo 3 del ANI, “Principios de la CPF”), de ahí que los derechos en

³² Firmado en el marco de la empresa, del grupo, del sector o bien por las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empresarios que firmaron el acuerdo constitutivo de un organismo paritario *collecteur agréé* interprofesional.

³³ En particular, los trabajadores menos cualificados, los expuestos a factores de riesgo profesionales, trabajadores en puestos de trabajo amenazados por las evoluciones económicas o tecnológicas, y trabajadores a tiempo parcial.

³⁴ El mantenimiento durante los 6 años, permite hacer un estado que recapitule la trayectoria profesional del trabajador.

³⁵ Los mantenimientos profesionales realizados los dos años, incluyen dos de las tres siguientes medidas: acción de formación, validación de la adquisición de experiencia (VAE) o progresión salarial o profesional.

³⁶ Creado por el Acuerdo nacional interconfederal de 5 diciembre 2003, se ha retomado por la ley de 4 de mayo 2004 que ha definido el cuadro legal del dispositivo, dejando a las partes sociales la tarea de preparar, previo acuerdo colectivo, la implementación del DIF en los distintos sectores y en las empresas. El trabajador con una cierta antigüedad dispone de 20 horas de formación al año, acumulables durante 6 años. Se beneficia de un crédito horario de 120 horas, tanto si tiene un contrato por tiempo indefinido o por tiempo determinado (las horas se calculan a prorrata temporal). El ejercicio del derecho individual a la formación depende de la iniciativa del trabajador, con el consentimiento del empresario (art. L. 6323-9). La formación tiene lugar, preferentemente, durante el horario de trabajo. El trabajador recibe, en este caso, una asignación de formación (50% de la retribución neta del trabajador de que se trate) que no es una retribución y, por lo tanto, no está sujeta a cotización (art. L. 6321-12).

concepto de DIF se puedan movilizar. Pero el ANI de 14 de diciembre 2013 y la ley de 4 de marzo de 2014 han previsto que el acuerdo del empresario ya no sea necesario, ya que la formación es realizada fuera del tiempo de trabajo (art. L. 6323-17, 2^o al.)

La principal solución adoptada por la ley frente a una eventual captación de la cuenta de formación profesional por parte de la empresa es, sin duda, la exigencia de cualificación prevista en el artículo 5, como condición para obtener subvenciones del Estado³⁷. La externalización de la gestión de este instrumento, evocada en el informe del diputado Jean Marc Germain³⁸, también puede contribuir a eliminar el riesgo.

2.2. La categoría de los derechos personales: la superación de la lógica del puesto de trabajo

La cuestión del reconocimiento de un derecho a la formación profesional continua para los trabajadores se introdujo en 1999 por el entonces Secretario de Estado para la Formación Profesional, Nicole Péry, quién en un documento de trabajo³⁹ puso de manifiesto la necesidad de elaborar un derecho a la formación *individual* (libertad de ejercer los derechos adquiridos pero, al mismo tiempo, elaborar, con el consentimiento del empresario, un proyecto de formación con la finalidad de conciliar las aspiraciones personales con los intereses de la empresa), *transferible* (los derechos a la formación personal continua adquiridos en una empresa no se pierden en caso de movilidad del trabajador) y *garantizado colectivamente* (la gestión del sistema se basa en una redistribución de fondos)⁴⁰. Instituido en 2003 por un Acuerdo nacional interprofesional, convertido un año más tarde en ley, el DIF, derecho individual a la formación,

³⁷ La cuenta personal de formación se alimenta de “recursos adicionales complementarios, por parte del Estado y de las regiones, para favorecer el acceso a unas cualificaciones recogidas en el L. 6314-1”, es decir, “registradas en el Repertorio nacional de las certificaciones profesionales, o reconocidas en el sistema de encuadramiento de un contrato colectivo nacional de la categoría, o más aún, dirigidas a la adquisición de un certificado de cualificación profesional”.

³⁸ Informe n. 847, *op. cit.*, p. 96.

³⁹ Pery, N., *La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux*, documento de la Secretaría de Estado para los derechos de la mujer y la formación profesional, 17 marzo 1999, *La documentation française*, p. 239.

⁴⁰ Principio establecido en el Código de trabajo, en el art. L. 6332-7, párrafos 5 y 6, para los fondos aseguradores para la formación destinados a los trabajadores de uno o más sectores profesionales (Estos [los fondos] se gestionan paritariamente. Redistribuyen los recursos procedentes de la contribución de la empresa adherente).

recoge, en parte, estos principios. La cuestión de la “transferibilidad” o, aún más, de la “portabilidad”⁴¹ de los derechos adquiridos está en el centro de los debates, todavía hoy, después de más de 10 años. Cuando fue creado, el DIF no preveía más que una transferibilidad muy relativa en caso de ruptura del contrato de trabajo: los derechos a la formación adquiridos por el trabajador tenían que ser utilizados durante el periodo de preaviso. El ANI de 11 de enero de 2008 sobre “la modernización del mercado de trabajo” y la Ley de 24 de noviembre de 2009⁴², han introducido una portabilidad ampliada: los derechos adquiridos, o la parte de los mismos que ha quedado sin utilizar, son transferibles a otra empresa (o al servicio público de empleo en caso de que se pase a estar desempleado), siempre y cuando el nuevo empresario esté de acuerdo. Esta portabilidad está limitada en el tiempo: el trabajador pierde sus derechos si no se lo demanda al nuevo empresario en el período de dos años. La ley propone una CPF “íntegramente transferible”. “Además, la transferibilidad de los derechos adquiridos deberá estar prevista en caso de que el trabajador pase del sector público al sector privado”⁴³.

La superación de la lógica del puesto de trabajo constituye el aspecto más innovador de la cuenta personal de formación, esto es lo que lo distingue del concepto de *flexicurity*, en el sentido del derecho comunitario. A partir de una tipología de diferentes formas de organización del mercado de trabajo, la Comisión Europea ha propuesto, en su comunicación de 2007⁴⁴, cuatro “trayectos de *flexicurity*”. El primero de ellos, lleva por título “resolver el problema de la segmentación contractual”, y se centra en “repartir la flexibilidad y la seguridad de la manera más equitativa posible en el seno de la población activa” y, en redefinir las reglas aplicables a los despidos por causas económicas “[...] de modo que se reduzca la burocracia y la duración de los procedimientos”. Sobre este objetivo de fluidificar el mercado de trabajo se asienta la idea de *flexicurity*. Por el contrario, la *sécurisation des parcours professionnels* debe permitir, no solo crear unas pasarelas jurídicas entre las diferentes posiciones contractuales mediante transacciones jurídicas, sino también otorgar a las

⁴¹ La noción de portabilidad es jurídica, pero su definición no se corresponde ni con el cuadro de ejercicio del DIF, ni con el del CIF. La portabilidad se refiere “a una deuda que el deudor tiene que pagar a su acreedor” (Cornu, G., *Vocabulaire juridique*, PUF, Quadrige, 2004). La noción de transferencia, categoría jurídica construida, se adapta mejor a la especificidad de este derecho.

⁴² Ley n. 1437 relativa a la orientación y formación profesional a lo largo de toda la vida, JO de 25 noviembre 2009.

⁴³ Germain, J.M., Informe n. 847 de 27 marzo 2013, *cit.*, p. 93.

⁴⁴ Comisión europea, *Sobre los principios comunes de flexicurity: más puestos de trabajo de mejor calidad combinando flexibilidad y seguridad*, 2007, p. 15.

mismas una serie de derechos y garantías, adquiridos eventualmente en virtud del anterior estatus ocupacional, o ligados a la persona (*infra*), pero exigibles también cuando se encuentre en otro estatus profesional.

Es exactamente la continuación de la *actividad* a través de la concesión de nuevos derechos lo que se busca, más que la unificación de las tipologías contractuales, a través de la creación de un contrato único, por ejemplo⁴⁵. La construcción de la *sécurisation des parcours professionnels* implica la necesidad de articular el estatus profesional y el contrato: si los derechos adquiridos por un trabajador lo han sido en virtud de su condición de trabajador asalariado, deben poder tenerse en cuenta cualquiera que sea el estatus profesional actual de la persona. Este es el espíritu del artículo L.6322-25 del Código de trabajo, que establece el derecho a un permiso individual de formación para “toda persona, que durante su vida profesional, haya sido titular de un contrato de duración determinada”. Es la misma lógica en la que se enmarcan el CIF-CDD (contrato de duración determinada)⁴⁶ y el DIF. Sin embargo, los derechos solo pueden ser adquiridos en virtud de un contrato de trabajo y son exigibles cumpliendo determinadas condiciones de antigüedad. La novedad que introduce la cuenta personal de formación es que otorga una continuidad a los derechos adquiridos independientemente del estatus profesional del trabajador, (“cualquier persona, independientemente de su estatus, a partir de su ingreso en el mercado de trabajo”, art. 5 de la ley) e, independientemente de la antigüedad. En otras palabras, el acceso a los derechos se separa progresivamente del estatus profesional. Si bien ciertos derechos permanecen ligados a la condición de trabajador por cuenta ajena, existen otros que pretenden tutelar a la totalidad de los trabajadores y, además de al trabajador, a la persona. Como el objeto de estas diversas tipologías de derechos es distinto, sus condiciones de ejercicio también deben ser diferentes.

⁴⁵ La idea fue lanzada en el 2004 por dos economistas (Cahuc, P. y Kramarz, F., *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, Informe para el Ministro de Economía y para el Ministro de Trabajo, 6 diciembre 2004, p. 145 y ss.), y retomada por el candidato a las elecciones presidenciales Nicolas Sarkozy, durante la campaña electoral de 2007.

⁴⁶ El derecho al permiso individual de formación (CIF) adquirido en virtud de un contrato a tiempo determinado se mantiene cuando finaliza la relación contractual (art. L. 6322-29, párrafo 1), es decir, también en el periodo posterior, tanto si el ex trabajador a tiempo determinado se registra como un demandante de empleo, o bien si pasa a ser un trabajador por cuenta propia.

3. La aporía de la cuenta personal de formación (CPF)

3.1. Un “receptáculo” de dispositivos de formación existente

La persona en formación tiene reconocido el estatus de *stagiaire* de formación profesional, bien se trate de un trabajador en formación, o de una persona que no está realizando una prestación de trabajo. Sobre la cuestión de la adquisición de derechos ligados al contrato de trabajo ¿el periodo de formación se asimila al tiempo de trabajo a los efectos de determinación de los derechos de los interesados en materia de permiso anual retribuido y, en relación con los derechos adquiridos por el trabajador debido a su antigüedad en la empresa, como en el caso del CIF (art. L. 6322-13)? La cuenta personal de formación está, según el estado actual del derecho, ligada a la financiación por parte de la empresa y a los créditos complementarios del Estado, de las regiones, o de un organismo paritario, que intervienen solo de modo suplementario. La noción misma de abono suplementario limita el campo de actuación de la cuenta personal de formación, y conduciendo a una segmentación de la financiación. La cuenta personal de formación, utilizando la terminología utilizada en los debates parlamentarios, no es más que un “receptáculo”⁴⁷, del que la empresa podrá extraer los derechos adquiridos por su trabajador, solicitando, en caso de necesidad, una financiación pública adicional o de los organismos bilaterales. Si, como está establecido en la ley, las horas de formación recogidas en la cuenta personal de formación no están destinadas a fusionarse⁴⁸, podrían estar destinadas a redistribuirse⁴⁹. Pero se trata de una redistribución asimétrica: solo las cantidades pagadas a título de DIF pueden ser objeto de una financiación suplementaria. Lo contrario no está previsto por el legislador. En otras palabras, una lectura literal del artículo 5 de la ley de 2013 condiciona la utilización de la cuenta personal de formación al pago de los derechos adquiridos a título de DIF. A un trabajador que movilice la cuenta personal de formación utilizando los derechos adquiridos a título de DIF, se le deberá aplicar el régimen jurídico aplicable a los trabajadores que

⁴⁷ Jeannerot, C., diputado en el proyecto de ley, grupo socialista, Senado, 19 abril 2013, JO de 20 de abril, p. 3625.

⁴⁸ Una enmienda que preveía la absorción del DIF por parte de la cuenta personal de formación fue depositada por parte del grupo UMP de la Asamblea nacional. Se suspendió, después de que el Ministro de trabajo, Michel Sapin, sometiese la decisión a la negociación entre las partes sociales (enmienda n. 30 del UMP, segunda sesión jueves 4 abril 2013, JO de 5 abril, p. 3776).

⁴⁹ Es decir, pueden compensarse.

utilizan el DIF: solo la formación realizada durante el horario de trabajo se asimilará al tiempo de trabajo. La financiación suplementaria pública no tendría por efecto hacer caer este régimen jurídico, considerando que el acceso a la formación se realiza por medio del DIF. Del mismo modo, la existencia de culpa grave en caso de despido, que priva al trabajador de la utilización del DIF, tanto durante la ejecución del preaviso, como cuando se encuentre bajo el poder de dirección de un nuevo empresario, o durante el tiempo que está obteniendo la prestación por desempleo (art. L. 6323-17 et 18), ¿privaría también al trabajador del derecho a utilizar su cuenta personal de formación? Para el diputado Jean Marc Germain, “tratándose de la cuenta personal de formación, considero que, desde el momento en que es incrementada por el Estado, esta condición no debería existir, sabiendo que las partes sociales podrán mantener siempre su aportación a través del DIF, que contribuirá a alimentar la cuenta personal de formación”⁵⁰. El ANI de 14 de diciembre 2013 (art.14, párrafo 4) prevé que el trabajador pierde los derechos adquiridos a título de ejecución del contrato de trabajo. La disposición no ha sido retomada por la ley de 2014.

Según la exposición sumaria que acompaña a la presentación de la enmienda del Gobierno, que determina las fuentes de financiación de la cuenta personal de formación, “la cuenta se convierte en el lugar donde se recogen los derechos del trabajador a título de derechos individuales de formación (DIF) y puede moverse para complementar a otros dispositivos existentes”⁵¹. La cuenta personal de formación se ha concebido, por lo tanto, como un mecanismo de articulación de diferentes fuentes de financiación, salvo en lo referente al plan de formación, que corresponde únicamente al empresario y tiene que ser gestionado por la empresa. Resulta interesante resaltar que el ANI había previsto que la empresa pudiese incrementar la cuenta personal de formación más allá de las horas previstas en el ámbito del DIF, para permitir al trabajador acceder a una formación cualificada y certificada, sin recurrir al permiso individual de formación (CIF)⁵². Esta disposición ha desaparecido en el proyecto de ley. El estatus del trabajador y el régimen jurídico aplicable a las acciones de formación estará condicionado por los dispositivos de movilidad, reintroduciendo de hecho, unas lógicas de separación contra las que solo podrían combatir el Gobierno y las partes sociales. Esta separación es, por otra parte, el resultado de un sincretismo en la base de la propia cuenta

⁵⁰ Asamblea nacional, tercera sesión de 4 abril 2013, JO de 5 abril, p. 3804.

⁵¹ Asamblea nacional, enmienda n. 5562 depositada por el Gobierno.

⁵² Su objetivo es permitir al trabajador participar en cursos de formación que conduzcan a la obtención de una calificación.

personal de formación. La ley prevé que “puedan moverse para complementar a la cuenta, los otros dispositivos de formación a los que el beneficiario puede haber accedido” (art. 5, I, 2º). Sin embargo, los objetivos del DIF, del CIF, y de la financiación pública adicional son diferentes, por lo que la idea de combinarlos es, en cierto modo, una utopía. Sin duda, hubiese sido más simple y coherente crear, al margen de los dispositivos existentes, y particularmente al margen del DIF, una cuenta personal cuyo objetivo hubiese sido desarrollar la capacidad profesional de los trabajadores⁵³, más que constituir un instrumento de articulación de las distintas fuentes de financiación existentes. Las condiciones de ejercicio de los derechos adquiridos en la CPF permanecen bastante indefinidas después de la votación de la ley de 2013. Han sido precisadas por la ley de 2014. Las horas de formación realizadas en el marco de la CPF durante el tiempo de trabajo, suponen un tiempo de trabajo efectivo que da lugar al mantenimiento de la remuneración salarial por parte del empresario (art. L. 6323-18). El trabajador que se forma fuera del tiempo de trabajo, tendrá el estatus de *stagiaire* de formación. Durante la duración de la formación, el trabajador se beneficia de un régimen de seguridad social relativo a la protección en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (L. 6323-19).

3.2. ¿Asegurar las trayectorias profesionales de los trabajadores desarrollando sus capacidades profesionales? o ¿responsabilizar al trabajador haciendo recaer sobre él el peso de su “empleabilidad”?

Ya en 1986, el sociólogo alemán Ulrich Beck subrayaba, en su libro *La sociedad del riesgo*, la evolución de “[...] un sistema unificado de trabajo, que ocupa la totalidad de la jornada y la totalidad de la vida, siendo la única alternativa la ausencia total de actividad profesional – el sistema típico de la sociedad industrial —hacia un sistema de subempleo flexible, plural, descentralizado y saturado de riesgos, en el que no existe el problema del desempleo (entendido como la ausencia de actividad profesional). En este sistema, el desempleo está, en cierta manera, integrado. Se ha insertado una generalización de la incerteza ocupacional que en el viejo sistema de empleo de la sociedad industrial no se

⁵³ Sobre esta noción, su filosofía y su cuadro jurídico deben distinguirse de la noción de *occupabilità*, véase Maggi-Germain, N., “La capacité du salarié à occuper un emploi”, *Droit social*, diciembre 2009, pp. 1234-1245.

conocía”⁵⁴. Contribuyendo a la construcción de las transiciones profesionales, la formación profesional no se incluye, al igual que la gestión preventiva de la ocupación y de las competencias (GPEC), dentro de los temas tratados en el ANI y en la ley, pero, ¿y en la evolución descrita por Beck? En su informe, el diputado Jean Marc Germain establece un vínculo entre los objetivos de la cuenta personal de formación y la construcción de las transiciones profesionales: “El acuerdo nacional interprofesional de 5 de octubre de 2009 sobre el acceso de los trabajadores a la formación profesional a lo largo de toda su vida, constataba que *en una economía globalizada (...) el cambio acelerado de las técnicas de producción y distribución de los bienes y de los servicios, hace que sea necesaria continuamente la capacidad de iniciativa y que cada trabajador sea competente; las aspiraciones del trabajador a un mayor control de su evolución profesional hacen que sea necesario renovar los objetivos y los instrumentos de la formación profesional continua.* Una cuenta personal de formación, que se pueda movilizar en caso de transición profesional, querida o fortuita, responde a este objetivo. Considerando esto, se atenúan las distinciones entre los trabajadores en formación y los desempleados”⁵⁵. Paralelamente, diversas enmiendas⁵⁶ depositadas en la Asamblea nacional por diputados de la izquierda democrática republicana – grupo al que pertenece el partido comunista – han permitido modificar una frase del primer párrafo del artículo L. 6111-1 del Código de trabajo, que define los objetivos de la formación profesional continua, que ahora representa, más que un deber nacional, “un elemento determinante de la *sécurisation des parcours professionnels* y de la promoción de los trabajadores”.

La noción de *sécurisation des parcours professionnels* se consagra, por primera vez, en la ley para el desarrollo de la participación y acción de los trabajadores, que contiene diversas disposiciones de orden económico y social⁵⁷ y crea, precisamente, el permiso de movilidad⁵⁸, figura emblemática para la construcción de las transiciones profesionales. El

⁵⁴ Beck, U., *La société du risque*, Aubier, 2001, p. 304.

⁵⁵ Informe citado, p. 88.

⁵⁶ Enmienda n. 456, 457, 463, 465, segunda sesión de la Asamblea nacional de 4 abril 2013, JO de 5 abril, pp. 3764 y 3765.

⁵⁷ Ley n. 1770 de 30 diciembre 2006, JO de 31 diciembre 2006.

⁵⁸ El permiso de movilidad puede proponerse a los trabajadores de las empresas con menos de 1000 trabajadores, que hayan llegado a un acuerdo de GPEC. Está destinado a favorecer la transición profesional a través de medidas de acompañamiento, acciones de formación y periodos de trabajo desarrollados dentro o fuera de la empresa que ha propuesto el permiso (art. L. 1233-78). La aceptación del permiso de movilidad por parte del trabajador, da lugar a una resolución consensuada de la relación laboral, cuando finalice el permiso (art. L. 1233-80).

ANI de 7 de enero de 2009 sobre el desarrollo de la formación, la profesionalización y la *sécurisation* de la trayectoria profesional⁵⁹ lo convierte en un tema transversal, sin llegar todavía a definirlo.

A diferencia de las *transiciones* profesionales, que tienen como objetivo articular, dentro del cuadro de la movilidad profesional, el estatus jurídico para asegurar la continuidad de los derechos y las garantías, la *trayectoria* profesional inscribe al trabajador en una dimensión de continuidad de la carrera profesional⁶⁰, que se construye, en primer lugar, en el interior de la empresa, es decir, en el ámbito del contrato de trabajo⁶¹.

La *sécurisation des parcours professionnels* lleva consigo dispositivos destinados a facilitar la transición profesional (tanto en el interior como en el exterior de la empresa; de un puesto de trabajo a otro, de la ocupación a otro estatus profesional), a un proceso de evolución profesional materializado en un trayecto de formación que contiene información, orientación, formación y reconocimiento de las competencias (*infra*). Dicho en otras palabras, aunque los derechos se adquieren a título personal, el marco jurídico en el que se ejercitan es colectivo. Empresario, organismos bilaterales, Estado y regiones contribuyen a la *sécurisation des parcours professionnels* del trabajador.

Semejante aproximación se opone a la lógica de la empleabilidad. Si bien el término no tiene valor jurídico, forma parte de ciertas prácticas directivas que relegan la empresa a un papel meramente económico. Centrándose en el individuo, hace posible una clasificación entre los trabajadores “empleables” y aquellos que no lo son. Los trabajadores

⁵⁹ Recogido en la Ley n. 1437 de 24 noviembre 2009 sobre la formación y la orientación profesional a lo largo de toda la vida laboral.

⁶⁰ Esta noción, en la base de la concepción francesa de función pública, está presente, todavía en fase inicial, en algunos convenios colectivos de empresa: la SNEPE *Matériaux énergétiques* introduce en su acuerdo de 21 de noviembre de 2007 (firmado por todos los sindicatos, excepto SUD), una cuenta de tiempo denominada de “carrera”, que puede utilizarse para participar en cursos de formación, al menos 70 horas (L.S., Bref social n. 15007 martes 4 diciembre 2007); cfr. Acuerdo de 4 octubre 2004 sobre los principios del desarrollo de competencias y del crecimiento profesional del ambiente (firmado por CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA); la cláusula integradora sobre la formación profesional y la GPEC de 24 septiembre en el sector de la industria farmacéutica (no firmada por CGT).

⁶¹ Se hace referencia, a título ejemplificativo, al art. L. 6321-13 del Código de Trabajo (incluido en la Ley n. 157 de 23 febrero 2005 art. 67): el empresario que, en aplicación de un acuerdo o un convenio colectivo válido *erga omnes*, o de un contrato de trabajo individual, pretenda renovar el contrato de un trabajador estacional en la siguiente temporada, puede realizar un contrato a tiempo determinado, con la finalidad de permitir al trabajador participar en una acción de formación prevista en el seno de la formación de la empresa.

quedan comprendidos como activos de la empresa volcados en su estrategia económica⁶². Desde el punto de vista del análisis jurídico, la lógica de la empleabilidad conduce a una responsabilidad del trabajador, es decir, a una multiplicación de las situaciones en las que debe asumir responsabilidad. La iniciativa (o la ausencia de iniciativa) del trabajador se convierte, por lo tanto, en un criterio esencial. La cuenta personal de formación permanece, desde este punto de vista, en una posición ambigua, como se muestra en el debate parlamentario. “A través de la cuenta personal de formación, pasaremos de la responsabilidad colectiva de invertir en la formación de los trabajadores, a una responsabilidad individual de invertir en la propia formación”⁶³. “La cuenta individual de formación implica una organización diferente de los circuitos a los que hay que acudir para acceder a la formación, centrada en el propio trabajador. Se trata de un derecho más individualizado de DIF, todo lo contrario de la visión de Gérarde Filoche, con el énfasis que se le atribuye, lo hace pasar por una nueva cartilla formativa del trabajador. Es exactamente lo contrario. Aunque es verdad que el DIF, cuando se cuenta con el consentimiento del empresario, podría merecer esta crítica, la cuenta personal de formación, en cambio, incrementa la autonomía y la responsabilidad del trabajador. Este es el punto que nos separa. Vosotros pensáis que el trabajador no sabe que esto es bueno para él. En otras palabras, creéis solo en los derechos colectivos, sin embargo, nosotros estamos creando un derecho individual garantizado colectivamente”⁶⁴. La dimensión colectiva de la cuenta personal de formación parece estar bastante limitada: “esta cuenta se insertará en el marco de los catálogos de formación que se establecerán a nivel nacional, con la participación de las partes sociales, con la finalidad de que su contenido sea útil para la región y, consecuentemente, para las personas interesadas, permitiéndoles encontrar trabajo y crecer profesionalmente”⁶⁵.

La propia noción de “cuenta” es ambivalente: no solo incluye la formación desde una aproximación consumista, sino también la noción de derechos recargables en el ámbito de la asistencia en caso de desempleo,

⁶² Para una aproximación teórica retrospectiva de la noción de recursos humanos, cfr. Quélin, B., “L’analyse fondée sur les ressources et les compétences”, en *Le management. Fondements et renouvellements*, Ed. Sc. Humaines, 360 p., pp. 29 a 41, pp. 30 y 31.

⁶³ Germain, J. M., Informe n. 847 de 27 marzo 2013, p. 112.

⁶⁴ Intervención en la Asamblea nacional de Gille, J. P., Grupo socialista, republicano y ciudadano, segunda sesión de 4 abril 2013, JO de 5 abril, p. 3764.

⁶⁵ Intervención en la Asamblea nacional de Germain, J. M., diputado de la Comisión de asuntos sociales, Grupo socialista, republicano y ciudadano, segunda sesión de 4 abril 2013, JO de 5 abril, p. 3761.

introducida por el ANI de 11 de enero de 2013⁶⁶, pero ello supone que esta cuenta, de la que la persona puede extraer, está formada por los “depósitos”, como el llamado banco de horas⁶⁷, a través de una aportación del trabajador que daría parte de su tiempo a cambio de crédito de horas de formación. Siguiendo esta lógica, el informe del diputado Morange publicado en 2010, proponía crear una “cuenta social” para cada trabajador, basada en el ya existente banco de horas⁶⁸. Por otra parte, la noción de cuenta presupone también que cada trabajador esté en condiciones de planificar y proyectar la formación que necesita, a pesar del hecho de que gran parte de las desigualdades en el acceso a la formación están ligadas al número de años invertidos en formación inicial. Algunas experiencias extranjeras, como la realizada en el Reino Unido a finales de los años noventa, a través de la ILA, *Individual Learning Account*, han abierto la lógica de la cuenta todavía más. Mediante un pago de 25£, aportando el gobierno la cantidad que falta hasta llegar a 150£, las personas podían abrir una cuenta en un banco que daba derecho a descuentos en las actividades de formación. La cuenta se extinguía transcurrido un año⁶⁹.

La cuenta personal de formación se inscribe, desde este punto de vista, en una perspectiva de individualización de las relaciones de trabajo en el seno de la evolución del derecho del trabajo en general, y de la formación continua en particular. El lugar de la iniciativa⁷⁰, manifestación de la

⁶⁶ Art. 3, *Creación de los derechos recargables de seguro de desempleo*. El término no aparece recogido en la ley.

⁶⁷ Introducida por la Ley de 25 julio 1994 sobre la participación de los trabajadores (art. L. 3151-1 e ss.), el banco de horas pretendía permitir al trabajador convertir los premios en permisos suplementarios, liberando, de esta manera, el tiempo que tendría que haber dedicado a buscar una nueva ocupación, pero se convirtió, progresivamente en un instrumento de organización del tiempo de trabajo, y en la posibilidad para el trabajador de crearse unos ahorros monetarios. Cfr. Maggi-Germain, N., “À propos de l’individualisation de la formation professionnelle continue”, *Droit social*, julio-agosto 1999, pp. 692-699.

⁶⁸ Relación de información de la Comisión de asuntos sociales en conclusión de los trabajos sobre “la *flexisécurité* alla francese”, presentado en 2010 por el diputado Pierre Morange, n. 2462, 28 abril 2010, p. 57.

⁶⁹ El programa se suspendió debido al elevado número de fraude. Cfr. Circé-Amnyos et Jacques Barthélémy et associés (2008), *Opportunité et faisabilité d’un compte d’épargne formation, document de travail*, p. 31.

⁷⁰ Criterio crucial en la determinación del régimen jurídico aplicable al tiempo dedicado a la formación (más precisamente en su asimilación al tiempo de trabajo). Cfr. Tribunal de Casación, Sala de lo social, 16 enero 2008, recurso n. 07-10095, publicada en *Bollettino*: “Una vez verificado que las acciones de formación ligadas al proyecto *Alliance* no habían sido solicitadas por el trabajador, se deduce que cualquiera que fuese su naturaleza, el tiempo dedicado a la formación no podía ser cargado a título de cuenta personal de

autonomía de la voluntad, se convierte en el terreno en el que pueden nacer las representaciones más mitificadas del trabajador, actor de su propia formación⁷¹, espíritu liberado de toda contingencia. Las funciones de un derecho a la formación, todavía por construir, no son favorecer la ocupación de los trabajadores, sino desarrollar o mantener su capacidad profesional, es decir, sus cualificaciones y competencias, teniendo en cuenta los conocimientos teóricos y empíricos adquiridos y las posibilidades de ponerlos en práctica. Estas posibilidades se refieren a la propia persona pero, sobre todo, al contexto y a los medios adoptados por la empresa para mantener y desarrollar tales capacidades profesionales. La *sécurisation des parcours professionnels* constituye uno de estos medios.

4. Un derecho a la formación todavía por construir

Ni el DIF ni la cuenta personal de formación constituyen “derechos a la formación”. La ambigüedad deriva de la confusión existente entre derecho a la formación y los dispositivos jurídicos, y entre el principio y la regla. Pero la distinción es fundamental. Como se recuerda en el Digesto⁷², “no es el derecho el que deriva de la regla, si no la regla la que deriva del derecho”. Un derecho a la formación, todavía por definir, (4.1), se apoya en los dispositivos jurídicos, no se identifica con ellos. Un derecho a la formación ligado a la persona es una cuestión de justicia distributiva⁷³: los derechos concedidos a las personas deben tener en cuenta las cualidades personales al realizar la asignación (4.2), considerando, por ejemplo, su nivel de formación inicial. Esto implica acompañar a las personas a lo largo de su período de formación. La ley, sobre estos diversos puntos, ofrece algunas respuestas.

formación, el tribunal de apelación, constatando que la carga efectuada constituye una desviación manifiestamente ilícita, estableció que la motivación no estaba fundada”.

⁷¹ Uno de los objetivos recogidos en el preámbulo del ANI de 5 de diciembre 2003, relativo al acceso de los trabajadores a la formación a lo largo de toda su trayectoria profesional.

⁷² Promulgado el 30 de diciembre 533 bajo el mandato del emperador Justiniano, está compuesto por extractos de la doctrina y de obras de los jurisconsultos romanos. Forma, junto con el Código de Justiniano (compilación de normas imperiales), *Istituzioni* (compilación de citas de juristas romanos de la época republicana o imperial), y *Nuove leggi* (compilación de las nuevas leyes fundamentales instituidas por Justiniano), el Cuerpo de las leyes civiles, y se trata, por tanto, de la más grande compilación del derecho romano antiguo (529-534).

⁷³ Aristóteles, *Ética Nicomachea*, GF-Flammarion, 1992, p. 144.

4.1. La noción del derecho a la formación

4.1.1. Derecho e instrumento jurídico

La ley no sanciona en ningún punto el derecho a la formación profesional. El preámbulo de la Constitución de 1946, al que el Consejo Constitucional reconoció valor constitucional en 1971, se limita a establecer el derecho a un acceso igualitario a la formación profesional⁷⁴. Si bien la tasa de acceso a la formación profesional por parte de los trabajadores era del 41% en 2007, se trata de una actividad formativa de breve duración, correspondiendo en torno a 30 horas a cada participante⁷⁵. En lo relativo al DIF⁷⁶, solo el 6% de los trabajadores había seguido en aquel año un programa formativo en el ámbito del mismo, y solo el 6,5% en el 2010⁷⁷. La duración media de la formación ha sido de 22 horas. El DIF se ha utilizado principalmente en las grandes empresas para actividades formativas breves que no conllevan la obtención de un diploma. La historia del derecho a la formación profesional continua, refleja que la eficacia de un derecho a la formación se ve condicionada por la modalidad en la que el derecho se ejerza. En este sentido, el desarrollo de actividades formativas en el tiempo libre del trabajador genera fuertes desigualdades, no solo entre los trabajadores, sino también según los sectores a los que pertenezcan y, sobre todo, entre hombres y mujeres. Esta inclusión de un tiempo “gris” (ni tiempo de trabajo ni tiempo de descanso) en el tiempo libre del trabajador, conduce a excluir sistemáticamente a algunas categorías de trabajadores del acceso a la formación. Un derecho a la formación efectiva no puede entenderse más que como un derecho que se ejercita, por principio, durante el tiempo de trabajo. La formación debe dar también lugar a la correspondiente remuneración, pagada directamente por el empleador o, indirectamente, por las instituciones paritarias – como las OPCA⁷⁸ o, incluso, por el

⁷⁴ “La nación asegura a los jóvenes y a los adultos la igualdad en el acceso a la instrucción, a la formación profesional y a la cultura. La organización de un sistema de instrucción público, gratuito, y laico en todos los niveles, es una obligación del Estado”. Preámbulo de la Constitución de 27 octubre 1946, párrafo 13.

⁷⁵ Ley financiera del 2009, rubricada “formación profesional”, p. 38 (se hace referencia a las inversiones en formación de las empresas en 2007).

⁷⁶ El límite máximo de 120 horas de formación por trabajador se incorporó en 2009.

⁷⁷ Descamps, R., “Le DIF : la maturité modeste”, *Bref Céreq*, n. 299-2, mayo 2012, p. 2.

⁷⁸ Organismo paritario *collecteur agréé*.

Estado o las regiones – considerando que estas diferentes fuentes de financiación pueden complementarse entre ellas. En fin, un derecho a la formación debe tener en cuenta a la totalidad de los trabajadores en el sentido del derecho comunitario, desde el trabajador por cuenta ajena al trabajador por cuenta propia, pasando por el funcionario, el demandante de empleo o el estudiante de prácticas en la formación profesional⁷⁹. El Código de trabajo sanciona el derecho individual a la formación profesional continua de los trabajadores autónomos, de los profesionales liberales o trabajadores no subordinados, así como también de los colaboradores o socios⁸⁰. La universalidad, proclamada como principio director del ANI de 11 de enero de 2013, da por supuesto que la asignación correspondiente a las horas de formación no depende del estatus profesional de la persona. Tanto los derechos adquiridos, antes a título de DIF, como hoy a través de la CPF, se calculan a *prorrata temporal* para los trabajadores a tiempo parcial (salvo disposiciones más favorables recogidas en un acuerdo de empresa, de grupo o de sector, art. L. 6323-11, 2º párrafo). Sin pretender que el derecho a la formación se inscriba en una lógica igualitaria perfecta, sin embargo se pone en cuestión si está fundamentada la utilización de criterios diferentes. La necesidad de formación, de hecho, no varía dependiendo del estatus profesional. La función de un derecho ligado a la persona, que trascienda del estatus profesional, aparece aquí con especial relevancia. Más que introducir un nuevo dispositivo de formación, codificado según los principios generales del derecho a la formación profesional a lo largo de toda la vida, el legislador francés podría haber inscrito los principios fundadores que estructuran los diferentes dispositivos después explicados en las reglas de acceso a la formación. El derecho a la formación profesional a lo largo de

⁷⁹ CJCE 19 marzo 1964, M.K.H. Unger, esposa de R. Hoekstra contra Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten à Utrecht, Caso 75/63, Compilación de jurisprudencia, p. 347; CJCE 3 julio 1986, Lawrie Blum, Caso 66/85, D. 1986, IR, 452 (relativa a un estudiante de prácticas en el campo de la enseñanza); CJCE 31 mayo 1989, Rec. p. 1621: “La característica fundamental de una relación de trabajo es que una persona desarrolle en un cierto periodo, a favor de otra y bajo su dirección, prestaciones a cambio de las cuales recibe una remuneración. Una vez establecido que se trata de una actividad real y efectiva, ni el origen de los recursos de los que deriva la remuneración, ni la naturaleza del vínculo que une al trabajador con el empresario, pueden influir en el reconocimiento del trabajador como tal”; CJUE, 21 febrero 2013, Caso C-46/12, L. N. c/Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte.

⁸⁰ Art. L. 6312-2: “Los trabajadores por cuenta propia, los profesionales liberales y los trabajadores no remunerados, comprendiendo a aquellos que no emplean a otros trabajadores, y sus colaboradores y socios, según el artículo L121-4 del Código de Comercio, se benefician personalmente del derecho a la formación continua”.

toda la vida podría definirse como: “el derecho de cada trabajador a asentarse en el propio puesto de trabajo con el objetivo de seguir una formación orientada a conservar las propias capacidades profesionales y a progresar, a lo largo de la vida, en al menos un nivel de cualificación. El pago de una retribución o de una renta sustitutiva, por la realización de acciones formativas durante el horario de trabajo y el acompañamiento del trabajador en su trayectoria formativa, contribuyen a dar efectividad a tal derecho”. La confusión que existe entre derecho a la formación y dispositivos de acceso a la formación, constituye una fuente de inestabilidad jurídica. El DIF, CIF y CPF acaban confundiendo, hasta tal punto que la fusión de los mismos es una cuestión que siempre vuelve a aparecer⁸¹. Es una utopía tratar de subsumir estos dispositivos que tienen finalidades tan divergentes. Es necesario, por el contrario, considerarlos categorías diferentes y atribuirles efectos específicos en términos jurídicos. Los objetivos que el Código de trabajo atribuye al permiso individual de formación (CIF), prerrogativa únicamente del trabajador por cuenta ajena, son ahora más amplios: el objetivo es permitir la iniciativa individual y, a título personal, actividades formativas que permitan al trabajador acceder a un nivel superior de cualificación, cambiar de actividad o profesión o abrirse en mayor medida a la vida cultural y social, y también al ejercicio de las actividades de voluntariado de tipo asociativo (art. L. 6322-1).

En relación al DIF, no se indica ninguna finalidad concreta. El Código de trabajo solamente señala que las partes sociales pueden definir, por convenio o acuerdo colectivo a nivel sectorial o empresarial, algunas “prioridades”. En defecto de acuerdo, el Código reconduce a una tipología de acciones de formación que permitan el ejercicio del derecho individual a la formación (acciones de promoción, acciones de adquisición, de mantenimiento y perfeccionamiento de los conocimientos, acciones de cualificación – art. L. 6323-8). Sin embargo, puesto que la utilización del crédito horario adquirido necesita contar con el consentimiento del empresario, la finalidad de las acciones formativas realizadas en este marco están, en general, ligadas a las necesidades de la empresa. Esto es lo que en la empresa se denomina con el neologismo *formations difables* (es decir, realizables mediante el DIF). Por otra parte, la ley de 2014 ha suprimido el DIF, que ha sido absorbido por la CPF.

⁸¹ A título de ejemplo: Larcher, G., senador, *La formation professionnelle: clé pour l'emploi et la compétitivité*, documento presentado ante el Presidente de la República Nicolas Sarkozy, 2012, p. 2; Davy, F., ahora presidente de Adecco, *Sécuriser les parcours professionnels par la création d'un compte social universel*, informe presentado ante el Ministro de trabajo, abril 2012, pp. 22-23.

El CIF y el DIF se complementan. No pueden por tal razón, fusionarse. La función de la cuenta personal de formación será, por lo tanto, colmar las lagunas dejadas por el CIF y por el DIF: implicar a un público más amplio, distribuir la formación (por medio de una ampliación del DIF a través de la cuenta personal de formación, por ejemplo). Haciendo esto, la lógica no debería ser dotar de un crédito horario, imposible de definir a priori, sino de un derecho de giro: “Derecho de giro en el sentido de que su realización dependa de una condición doble: la constitución de una reserva de crédito, y la decisión de sus titulares de utilizarlo. Son derechos de giro *sociales* porque, tanto la modalidad de acumulación (incremento diferido de la dotación) como sus objetivos (utilidad social), son sociales”⁸².

4.1.2. ¿Dotación o derecho de giro social?

La dotación en crédito de horas y en derechos de giro sociales siguen lógicas distintas. El primer mecanismo se limita a dotar al individuo de un crédito de horas predefinido, se inscribe dentro de una visión individualista de la formación profesional: los seres humanos disponen de una racionalidad que les permite utilizar conscientemente los dispositivos de formación. Restringe la formación profesional continua a un enfoque consumista, limitándola a un crédito que el trabajador (o cualquier individuo) poseería frente al empresario, un ente bilateral o toda la colectividad. Ni el DIF, ni la CPF son obligatorios. Un derecho a la formación profesional continua depende menos del derecho de crédito que de la constitución de un estatus profesional de las personas⁸³.

El derecho de giro social da cuerpo al derecho a la formación ligándolo a la propia persona. En cuanto parte de la persona, contribuyendo a formarla construyendo su identidad profesional, elevando el nivel de instrucción y perfeccionamiento de los miembros de la sociedad, la formación profesional forma parte de la categoría de los derechos sociales fuera del comercio y de responsabilidad nacional. El Derecho a la formación no tiene un equivalente material; forma parte de aquellos

⁸² Supiot, A., “Du bon usage des lois en matière d’emploi”, *Droit social*, 1999, pp. 229-242, p. 242 ; del mismo autor (una obra de), “Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail”, en *Europe Rapport pour la Commission Européenne*, Paris, Flammarion, 1999; véase también el número especial de la revista *Droit social*, mayo 1999, pp. 431-473.

⁸³ Supiot, A., *cit.*

derechos que no se pueden transformar en crédito pecuniario⁸⁴; persigue objetivos que van más allá de los propios beneficiarios, interesando a la sociedad en su conjunto. No es un poder que se ejercita sobre alguien ajeno, sino la marca de una relación de interdependencia entre los miembros de una sociedad organizada. Más que un “derecho a”, es necesario ver las aspiraciones y vocaciones del ser humano⁸⁵. Consecuentemente, el ejercicio de los derechos sociales de giro no puede transformarse en un deber para los titulares de los mismos, ya que tampoco está condicionado a la materialización del riesgo⁸⁶. Un derecho ligado a la persona debe poseer determinadas características jurídicas. La universalidad, la naturaleza de “derecho fundamental” y el carácter extra patrimonial⁸⁷ son las principales. Falta construir una articulación entre los derechos ligados a la persona, independientemente del estatus profesional, y los derechos más estrechamente conectados con el contrato de trabajo. ¿Qué puede aportar, por lo tanto, la idea de la seguridad social profesional? El tema se afrontó desde 2002 por la CGT, que la considera, sobre todo, una alternativa al despido⁸⁸ y a la *flexicurity*⁸⁹. Para Maryse Dumas, entonces secretario confederal de la CGT, “en caso de supresión del puesto de trabajo, a nivel colectivo o individual, el contrato de trabajo (y el salario) deben mantenerse hasta la recolocación de la persona o hasta que se alcance una solución. No se trata, en este sentido, de crear más presiones a una empresa que ya se encuentra en condiciones difíciles, sino de apelar a la solidaridad entre empresas a nivel de área de empleo o de sector, y de transformar los fondos destinados a la financiación de las llamadas *cellules de reclassement*, es decir, estructuras destinadas a la recolocación de los trabajadores dentro de la empresa, en permisos de conversión y en salarios”⁹⁰. El acceso a la formación debe, en este sentido,

⁸⁴ Cfr. Demogue, R. *Les notions fondamentales du droit privé*, LGDJ, ed. La mémoire du Droit, 2001, 681 p., pp. 443 à 480 (“Transformation des droits en argents”).

⁸⁵ Cf. Villey, M. “Le droit subjectif en question”, en *Archives de philosophie du droit*, tomo IX, 1964, pp. 97 a 127, p. 102.

⁸⁶ Sobre este último punto, cfr. Supiot, A. (ed.) *Au-delà de l'emploi*, cit., p. 90.

⁸⁷ El ANI de 11 de enero de 2013, no traspuesto en el proyecto de ley en lo relativo a este punto, prevé que la transferencia de la CPF no conlleva la monetización de las horas (art. 5, párrafo 3); la ley de 2013 dispone que la cuenta personal de formación sea contabilizada en horas (art. L. 6111-1, modificado por el Código de trabajo).

⁸⁸ Véase, por ejemplo: Le Digou, J. C., *Demain le changement : Manifeste pour un nouveau syndicalisme*, Armand Colin, Paris, 2005, p. 93 ; pp. 90-96 y, en particular, pp. 108-112.

⁸⁹ Le Digou, J. C., “Vers une sécurité sociale professionnelle”, *Alternatives Économiques Poche*, n. 052, noviembre 2011.

⁹⁰ Dumas, M., “Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du salarié: le projet de la CGT”, *Les cahiers Bernard Brunhes*, febrero 2004, n. 11, pp. 33-35.

ser facilitado, y “esto presupone un nuevo tipo de servicio público en el que estarían incluidas las organizaciones sindicales y personales”. Este sistema permitiría una gran distribución de los costes correspondientes a los objetivos de formación, movilidad e integración ocupacional⁹¹. El proyecto de la CGT también prevé otra modulación de la contribución social de las empresas que tenga en cuenta la gestión del trabajo que realizan.

Otros autores defienden una idea muy diferente de tutela social ocupacional que permitiría, a cambio de una extensión de los derechos reconocidos a los trabajadores, trasladar ciertas obligaciones actualmente concernientes a la empresa, a la colectividad, como la obligación de *reclassement*, por ejemplo. “En el ámbito del trabajo, una seguridad social profesional debería garantizar una renta digna y un acompañamiento de calidad a todos los trabajadores que buscan un empleo, permitiendo una reconversión hacia las profesiones del futuro [...]. El servicio público de colocación, reforzado de esta manera, sustituiría a la obligación de *reclassement*, concerniente a la empresa”⁹². Con ocasión del juramento a la nación, el 4 de enero de 2007, el presidente de la República Nicolás Sarkozy invocó la creación de una seguridad social profesional con cuatro objetivos: “pago de las prestaciones de desempleo, acompañamiento individualizado en la búsqueda de empleo, ayuda a la movilidad profesional y formación a lo largo de toda la vida [...]. Se tratará de un contrato de transición profesional, un verdadero vínculo contractual, constituido por derechos y obligaciones, que unirá a los trabajadores sin empleo y al sistema de seguridad social. En la línea de la reforma del diálogo social, corresponderá a las partes sociales, junto con el Estado, la responsabilidad de gestionar esta nueva unión.”

Con ocasión de las discusiones sobre el proyecto de ley del trabajo, el diputado Jean-Marc Germain, se pronunció sobre el tema de la gestión de la cuenta personal de formación en favor “de la creación de un verdadero régimen de seguro de formación, en la misma línea que el seguro de desempleo creado en 1958. Este régimen podría ser gestionado por las partes sociales.”⁹³. El ministro de trabajo Michel Sapin presentó el

⁹¹ Le Digou, J. C., “Vers une sécurité...”, *cit.*

⁹² Cahuc, P., Kramarz, F., *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*, Informe para el Ministro de ocupación, de trabajo y de cohesión social, *La documentation française*, 2004, pp. 11 y 12.

⁹³ Germain, J. M., diputado en la Asamblea Nacional, tercera sesión de 4 abril 2013, JO del 5 abril, p. 3810. El informe de la Comisión de asuntos sociales sobre las conclusiones del grupo de trabajo sobre *flexisécurité à la française* presentado por Morange, P., hacía referencia a la idea de una seguridad profesional que sustituyese al seguro contra el

proyecto de ley como “la base [...] hacia una cuenta personal de formación universal, cuyo pilar central es la seguridad social profesional”⁹⁴. La idea de un sistema de seguridad social profesional se inscribe en la propia historia de la formación profesional continua. Desde 1966, el legislador consagró la formación profesional continua como “deber nacional”⁹⁵; la disposición figura hoy en día entre los principios generales de la formación profesional a lo largo de toda la vida (art. L. 6111-1 del Código de trabajo). El texto no apunta expresamente al Estado: un “deber nacional” comprende también a las partes sociales. La idea de cogestión está en la base del sistema de formación profesional continua. Según el informe de 1969 del Tribunal de Cuentas: “esto implica una concertación en el momento de la elaboración de las políticas a seguir, y una cooperación en su ejecución”⁹⁶. Esta concertación se realiza “especialmente con las organizaciones patronales, con los sindicatos, y también con los trabajadores autónomos”⁹⁷.

Sin embargo, si no estuviese estrechamente ligada al principio de solidaridad, la idea de un sistema de seguridad social profesional podría llevar a una transferencia de responsabilidad de la empresa a la colectividad y a los individuos. El asegurado es el que contribuye en la medida que recibe: “La característica de la solidaridad, en el sentido del Derecho social, se inscribe en el seno de una colectividad humana, un recipiente común, al que cada uno pueda contribuir según la propia capacidad, y del que pueda hacer uso en función de sus propias necesidades. Esta distribución sustituye al cálculo de la utilidad individual (que prohíbe) por un cálculo de utilidad colectiva (que es el que organiza)”⁹⁸.

Pero antes de ser un seguro, la seguridad social es una institución que reúne a sus miembros en torno a un proyecto común, un factor de cohesión social. Esta es la idea desarrollada por Mauss en su ensayo sobre la donación: “El trabajador ha donado su vida y su trabajo a la colectividad, por una parte, a sus patrones, por la otra, y si ha tenido que

desempleo, de tal manera que cada trabajador pudiese gestionar su propia cuenta social (Informe n. 2462, 28 abril 2010).

⁹⁴ Asamblea nacional, debate parlamentario, primera sesión martes 2 abril 2013.

⁹⁵ Ley de 3 diciembre 1966 de orientación y programación sobre la formación profesional.

⁹⁶ Tribunal de cuentas, *La realizzazione della politica di formazione professionale promozione sociale*, Informe al Presidente de la República 1969, segunda parte, en *Les Administrations de l'État. Observations communes à plusieurs ministres*, JO 1971, documento administrativo, p. 181.

⁹⁷ Resaltamos, *Ibidem*.

⁹⁸ Supiot, A., *L'esprit de Philadelphie*, ed. Du Seuil, 2010, p. 160.

contribuir a un seguro, los que se han beneficiado de sus servicios, no se liberan de su deuda frente a él mediante el simple pago de un salario, es el propio Estado, el que representa a la comunidad, quién debe, junto con los patrones y con la propia contribución del trabajador, garantizar una cierta seguridad frente a las contingencias que puedan presentarse en la vida, frente al desempleo, enfermedad, vejez, muerte”⁹⁹.

4.2. La búsqueda de la equidad en el acceso a la formación

4.2.1. La educación de los adultos para la obtención de una cualificación: un objetivo pero no un derecho

El derecho a la cualificación profesional se sanciona en el Código de trabajo en 1990¹⁰⁰. En 2009, las partes sociales¹⁰¹, después el legislador¹⁰², introdujeron en el mismo artículo, como principio, el objetivo de la progresión del trabajador en, al menos, un nivel de cualificación a lo largo de su vida profesional: “Cada trabajador comprometido con la vida activa o cualquier persona que lo desee, tiene derecho a la información, a la orientación y a la cualificación profesional y debe poder seguir por propia iniciativa una formación que le permita, independientemente de su situación, progresar en el curso de la propia vida profesional, en al menos un nivel, adquiriendo una cualificación, que se corresponda con las necesidades de la economía previsible a medio plazo, que: 1) esté presente en el repertorio nacional de certificaciones profesionales, recogido en el L. 335-6 del Código de la instrucción; 2) esté reconocida en las clasificaciones de un convenio colectivo nacional de sector; 3) dé derecho a un certificado de cualificación profesional”.

La cuestión de la calificación no concierne solamente a la persona en su relación con la formación, sino que está en el centro de la idea de justicia, y en la base del sistema de formación profesional continua creado en 1971. El subsidio del crédito horario en el ámbito de la cuenta personal de

⁹⁹ Mauss, M., “L’essai sur le don”, *Sociologie et anthropologie*, PUF, 1966, 475 p., pp. 260-261.

¹⁰⁰ Ley n. 90-579 de 4 julio 1990 relativa al crédito de formación profesional continua, que modifica el libro IX del Código de trabajo. Figura hoy en el art. L. 6314-1, dentro de las disposiciones generales del libro III sobre la formación profesional continua.

¹⁰¹ ANI de 7 enero 2009 sobre el desarrollo de la formación, la profesionalización y la *sécurisation des parcours professionnels*.

¹⁰² Ley n. 1437 de 24 noviembre 2009 sobre la orientación y la formación a lo largo de toda la vida.

formación, ¿debe ser igualitario o redistributivo? La propia noción de derecho a la formación relativo a la persona, presupone la introducción de mecanismos correctivos que permitan, por razones de equidad, dar cuerpo a una igualdad concreta. La regla puede entonces, para retomar la metáfora de Aristóteles, “adaptarse a las formas de la piedra”¹⁰³, haciendo posible una personificación de los derechos de los trabajadores¹⁰⁴. Aplicada al derecho de la formación profesional continua, tal personificación implica la consideración de la formación inicial de los trabajadores, en el sentido de un derecho por construir¹⁰⁵. El ANI no afronta la cuestión, de la misma manera que el proyecto de ley depositado inicialmente. Solo con la introducción, por parte del gobierno, de la enmienda relativa a las fuentes de financiación de la cuenta personal de formación, se afronta la cuestión de las condiciones para el subsidio de crédito de horas. Sobre este punto, la ley de 2013 va más allá del ANI, ligando la financiación complementaria a la cualificación: “La cuenta se alimenta [...] mediante contribuciones complementarias, por parte del Estado o de las regiones, con la finalidad de favorecer el acceso a una de las cualificaciones mencionadas en el art. L. 6314-1, con una atención especial a las personas que han abandonado prematuramente el sistema escolar o que, cuando dejaron su formación inicial no habían obtenido una cualificación profesional reconocida”. Según el diputado, Jean-Marc Germain, la cuenta personal de formación pretende concretar el objetivo

¹⁰³ Aristóteles, *cit*, p. 163.

¹⁰⁴ Cfr. Maggi-Germain, N., “La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés”, *Droit social*, mayo 2004, pp. 482 à 493. A título ilustrativo, cfr. Tribunal de Casación, Sala de lo social, de 18 enero 2005, n. 02-46737: “no ha cumplido su obligación de *reclassement*, el empresario que no ha [...] comunicado a cada uno de los trabajadores cuyo despido estaba previsto, las ofertas precisas, concretas y personalizadas de *reclassement*”.

¹⁰⁵ Idea que se encuentra desarrollada por el Parlamento europeo en su Informe sobre el *Memorandum* de la Comisión sobre la educación y la formación a lo largo de toda la vida. Esto, “recuerda a la propuesta según la que todas las personas deben tener derecho a un cierto número de años de educación dentro del sistema público, lo que implica que, aunque hayan pasado pocos años en este sistema, tienen derecho a la formación suplementaria para poder acceder a una escala sucesiva a lo largo de su vida, para adquirir las competencias necesarias para desempeñar un papel activo en la sociedad y acceder al mercado de trabajo”; Parlement Européen, Comisión de la cultura, de la juventud, de la educación, de los medios de comunicación y los deportes, *Informe sobre el Memorandum de la Comisión sobre la educación y la formación a lo largo de toda la vida*, Final A5-0322/2001, (punto 42, p. 12). En la misma dirección, véanse también las propuestas de ley para un pasaporte dirigido a garantizar la igualdad en el acceso a la formación a lo largo de toda vida, presentado en la Asamblea nacional el 20 marzo 2002, por el diputado Gérard Lindeperg, además del ANI del 5 diciembre 2003, que ya avanzaba la idea de un derecho a la educación de los adultos para acceder a una cualificación.

atribuido a la formación profesional en el primer párrafo del mismo artículo, es decir, permitir “a cada persona, independientemente de su estatus [...] progresar, al menos, en un nivel de cualificación a lo largo de su vida profesional”¹⁰⁶. Allí donde no fuesen suficientes las 120 horas de derechos adquiridos como DIF para conseguir una cualificación¹⁰⁷, son necesarias contribuciones complementarias o la movilización de otros dispositivos de formación como el CIF o la *préparation opérationnelle à l’emploi*¹⁰⁸. Diversas enmiendas depositadas en la Asamblea nacional por el grupo *Gauche démocrate et républicaine*¹⁰⁹, y en el Senado por el *Groupe communiste républicain et citoyen*¹¹⁰, atribuyen mayor importancia a la búsqueda de la igualdad estableciendo, conforme a las disposiciones previstas por el ANI de 2009¹¹¹, un acceso prioritario a una formación que permita la obtención de un diploma o cualificación para los trabajadores poco cualificados o sin ninguna cualificación¹¹², debiendo tal derecho, según una enmienda depositada por el diputado de Fuente de izquierda, prorrogarse sin limitación en el tiempo, en créditos de formación, que se correspondan con hasta, al menos, el 10% del tiempo de trabajo¹¹³. Pero, mientras las enmiendas hacían referencia a un derecho a la educación de los adultos para el acceso a una cualificación, que debe formar parte de los principios del derecho a la formación profesional continua, la Comisión de asuntos sociales ha introducido el objetivo de la educación de los adultos para el acceso a una cualificación, en las disposiciones del Código de trabajo que hacen referencia a los medios (financiación complementaria a la CPF)¹¹⁴. Haciendo esto, se restringe el valor

¹⁰⁶ *Ibidem*, p. 86.

¹⁰⁷ Por ejemplo, una formación inicial de nivel V (BEP o conclusión del último año del segundo ciclo) de asistente familiar, tiene una duración de 840 horas.

¹⁰⁸ Instituida por el ANI de 7 enero 2009, que introduce un dispositivo de formación específica para el acceso de los desempleados (POE – preparación operacional al trabajo), destinado a los desempleados beneficiarios de cobertura del seguro o no, con el objetivo de realizar, previamente a su contratación (en CDI o CDD de al menos 12 meses), una acción de formación que no puede superar las 400 horas para adquirir las competencias profesionales necesarias para ocupar el puesto de trabajo propuesto (art. 21 y ss.).

¹⁰⁹ Enmienda n. 4886, Asamblea nacional, segunda sesión 4 abril 2013, JO del 5 abril, p. 3766

¹¹⁰ Enmienda n. 53, Senado, sesión 19 abril 2013, JO del 20 abril, p. 3624.

¹¹¹ Párrafo 1.4.3 del ANI de 7 enero 2009 titulado *La formación inicial diferida*.

¹¹² Enmienda n. 4886, Asamblea nacional, segunda sesión 4 abril 2013, JO del 5 abril, p. 3766.

¹¹³ Enmienda n. 4887, Asamblea nacional, segunda sesión 4 abril 2013, JO del 5 abril, p. 3766.

¹¹⁴ Intervención de Germain, J. M., Asamblea nacional, segunda sesión 4 abril 2013, JO

simbólico, y también la fuerza vinculante (el objetivo se limita a la concesión de financiación adicional) de la disposición legislativa¹¹⁵. Con ocasión de los debates parlamentarios anteriores a la votación de la Ley de 24 de noviembre 2009¹¹⁶, que trasponía el ANI refrendado ese mismo año, dos enmiendas similares se depositaban por la izquierda, en particular, por el grupo socialista¹¹⁷, durante la presidencia de Nicolas Sarkozy. La Comisión especial del Senado había emitido un dictamen desfavorable: “antes que nada, no es oportuno determinar unos destinatarios específicos en la definición de los objetivos generales de formación profesional a lo largo de toda la vida. Además, esto atribuiría a la formación profesional una responsabilidad particular, sin precisar paralelamente los deberes del sistema educativo nacional. No se puede pedir a la formación profesional que sustituya al sistema educativo nacional: sería tan ilusorio y peligroso, como si se pidiera al sistema educativo nacional que sustituyese a la familia¹¹⁸. Aún si el “espíritu de la cuenta nacional de formación”¹¹⁹ es promover el acceso a la formación de los trabajadores de manera inversamente proporcional al nivel de cualificación del que disponen, la ley no sanciona el derecho a la educación de los adultos para la obtención de una cualificación diferida, ya que estudios realizados sobre el tema, demuestran que el acceso a la formación no está suficientemente abierto a aquellos que lo necesitan en mayor medida, es decir, los menos cualificados y formados¹²⁰. Sin

del 5 abril, p. 3767.

¹¹⁵ Si bien el artículo 8 de la Ley de orientación y de programación para la refundación de la escuela de la República, creaba el derecho a la educación de los adultos para el acceso a una cualificación, haciendo referencia al sistema de formación profesional inicial (proyecto de ley n. 441 de orientación y de programación para la refundación de la escuela de la República, adoptado en la Asamblea nacional y transmitido al Senado, 20 marzo 2013).

¹¹⁶ Ley n. 1437 relativa a la orientación y a la formación profesional a lo largo de toda la vida, JO de 25 noviembre 2009.

¹¹⁷ Enmienda n. 131 (suspendida) al artículo 1, presentado por los miembros del Grupo socialista, Senado, sesión del 21 septiembre 2009, JO del 22 septiembre, p. 7784. Enmienda n. 25 (suspendida) al artículo 1, presentado por los miembros del Grupo comunista, republicano y ciudadano y los Senadores del Partido de izquierda, Senado, sesión de 21 septiembre 2009, JO de 22 septiembre, p. 7785.

¹¹⁸ Intervención en el Senado de Carle, J. C., senador del grupo UMP (mayoría presidencial de N. Sarkozy), sesión de 21 septiembre 2009, JO de 22 septiembre, p. 7785.

¹¹⁹ Germain, J. M., Asamblea nacional, segunda sesión de 4 abril 2013, JO de 5 abril, p. 3774, Intervención en respuesta a la enmienda n. 5421 depositada por el UDI, Unión de demócratas e independientes.

¹²⁰ Por último, léase el informe del Tribunal de Cuentas que registra como el porcentaje de jóvenes sin cualificación se ha reducido incesantemente desde la introducción del contrato de profesionalización, en el 2003, “si bien, esta tendencia se ha visto atenuada a

embargo, podemos hacer notar que mientras que el ANI de 14 de diciembre de 2013 incluye en la categoría de formaciones elegibles a la cuenta personal de formación, “las formaciones con cualificación correspondientes a las necesidades de la economía, previsibles a corto o medio plazo, y favorece la *sécurisation des parcours professionnels* de los trabajadores (art. 13, párrafo 3), la ley de 5 de marzo de 2014 enuncia en primer lugar que las formaciones “permitan adquirir el conjunto de conocimientos y competencias definidos por decreto” (art. L. 6323-6, I).

4.2.2. La creación de un consejo para la evolución profesional

La *sécurisation des parcours professionnels* introduce a la persona en un proceso de evaluación profesional que se concreta a través de un proceso formativo que incluye información, orientación, formación y reconocimiento. El derecho a la información y el derecho a la orientación se han introducido en el Código de trabajo por la ley de 24 de noviembre de 2009 (Art. L. 6314-1), que ha previsto la creación de un “servicio público de orientación a lo largo de toda la vida”, organizado para garantizar a todas las personas el acceso a una información gratuita, completa y objetiva sobre las materias, la formación, la certificación, las salidas profesionales y los niveles retributivos, así como también, el acceso a servicios de *counseling* y de orientación de calidad y organizados en red (artículo L. 6111-3). Retomando las disposiciones del ANI, la ley crea un nuevo artículo L. 6314-3 en el Código de trabajo, reconociendo el derecho a todos los trabajadores a beneficiarse de un asesoramiento en términos de evolución profesional por parte del servicio público de orientación, cuyo objetivo principal es mejorar la cualificación. La articulación entre las intervenciones de los organismos bilaterales y el servicio público de orientación, prevista en el ANI, desapareció en la ley, que reenvía a posteriores negociaciones sobre la formación profesional continua¹²¹. Uno de los temores expresados en el debate parlamentario se refería al riesgo de desarrollo de un negocio en este sector. Por esta razón, el monopolio del acompañamiento se queda en manos del servicio público, habiendo eliminado el proyecto de ley la disposición que preveía que la cuenta

consecuencia de la crisis. Al igual que los otros dispositivos de política de empleo, los contratos de profesionalización, sin embargo, no consiguen llegar a aquellos que tienen más necesidad”, Tribunal de cuentas, *Le marché du travail: face à un chômage élevé, mieux cibler les politiques*, Informe público temático, enero 2013, pp. 106-107.

¹²¹ Segunda sesión de 4 abril 2013, JO de 5 abril, p. 3781.

personal de formación podría servir para financiar tal acompañamiento (posibilidad que había sido abierta por el ANI). Sin embargo, la posición del Ministro de trabajo Michel Sapin fue ambigua: “En el espíritu de todos los que se interesan en esta cuestión, es evidente que los trabajadores no deberían desembolsar dinero reduciendo su ya de por sí bajo salario, para acceder a este servicio. Sin embargo, este servicio necesita una financiación y, personalmente, no sería contrario a la idea de que cada uno pueda utilizar su propia cuenta personal”¹²². El nivel local, aparece claramente como el nivel principal de actuación de este servicio público. Al mismo tiempo, también el papel de las regiones es fundamental y hace referencia al futuro proyecto de ley de descentralización (acto III), que debería redefinir el servicio público de orientación profesional y empleo. La elección del nivel territorial se inscribe completamente dentro de una perspectiva de “localización” del derecho que responde a una demanda de la Unión Europea¹²³. La información que se puede dar al trabajador se ha ampliado: hace referencia al ámbito profesional y a la evolución de las profesiones en el territorio, pero también incluye diversos dispositivos de formación. Esta se inscribe en el ámbito de un acompañamiento que debería consentir al trabajador valorar las propias competencias, y de ser el caso, facilitar su proyecto de evolución profesional. Se trata de “favorecer la iniciativa de formación de una persona activa, en su trayectoria profesional, ya sea un trabajador del sector privado, un funcionario público o una persona que está buscando trabajo y que, en el momento de su ingreso a la vida activa se ha podido beneficiar de formación dirigida a las personas que están de prácticas y a los jóvenes en el ámbito de los programas de inserción profesional”¹²⁴. Emerge claramente en el debate parlamentario la idea de la creación de un consejo para la evolución profesional, ha sido proyectada en la misma línea que la cuenta personal de formación: “Estas disposiciones constituyen, en efecto, un sistema. Introducen, por un lado, un dispositivo a nivel territorial de promoción y acompañamiento en la cualificación – el consejo para la evolución profesional – y, por otra parte, un instrumento de acceso a la cualificación: la cuenta personal de formación”¹²⁵. La institución del

¹²² *Ibidem*, p. 3778.

¹²³ Cfr. Maggi-Germain, N., “La territorialisation du droit. L'exemple des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue”, *Droit et société*, nn. 69-70/2008, pp. 441-477; artículo de Maggi-Germain, N. y Caillaud, P., [Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue: un changement de paradigmes?](#), Informe para el Ministerio de trabajo, políticas de vivienda y cohesión social, DARES, noviembre 2006.

¹²⁴ Germain, J. M., *Informe, cit.*, p. 88 (objetivos).

¹²⁵ Gille, J. P., Grupo socialista, republicano y ciudadano, segunda sesión de 4 abril 2013,

consejo para la evolución profesional debe analizarse a la luz de algunas reformas recientes, como la creación del “pasaporte de orientación-formación”¹²⁶ o, también, del balance de las etapas profesionales introducido por la ley de 2009, “un análisis realizado conjuntamente por el trabajador y el empresario, que permita al trabajador evaluar sus propias capacidades profesionales y competencias y, al empresario determinar los objetivos de formación del trabajador (art. L. 6315-1, 2e al.)”¹²⁷.

5. Conclusiones

Depositada por el gobierno socialista, después de haber llegado al poder después de 10 años de presidencia de Nicolas Sarkozy, procedente de la UMP, la ley recientemente promulgada tiene una cierta continuidad con el pasado. No hay una ruptura, desde el punto de vista jurídico¹²⁸. Las reformas propuestas se inscriben perfectamente en el clima contemporáneo, traduciendo también un cierto consenso derivado del diálogo social. La cuenta personal de formación se inspira en otros proyectos. La proximidad con la cuenta de ahorro formación¹²⁹ es evidente. Su principal mérito es, sin duda, su fuerza simbólica: al igual que el DIF en su tiempo, la cuenta personal de formación debería contribuir a trivializar la idea de formación profesional a lo largo de toda la vida. A medida que avancemos en el tiempo, la noción de derechos relativos a la persona deberá hacerse más madura: no todos los dispositivos de formación se transformarán en derechos personales. La cuenta personal

JO de 5 abril, p. 3757.

¹²⁶ Aunque este dispositivo no ha podido entrar oficialmente en vigor (la ley reenvía a un decreto del Consejo de Estado, que no ha todavía intervenido), algunos convenios colectivos lo han hecho suyo de todas maneras.

¹²⁷ El coloquio, reservado a los trabajadores que tienen, al menos, dos años de antigüedad, se realiza con una periodicidad de 5 años. La ley ha reenviado las condiciones de aplicación a los convenios colectivos, que no ha tenido lugar todavía.

¹²⁸ “Los senadores de la UMP habrían preferido llegar todavía más lejos, con una reforma radical del Código de trabajo, introduciendo más flexibilidad, previendo la anualidad de los horarios, suprimiendo las 35 horas, para crear un choque de competitividad, que el Gobierno proclame querer hacer – y deje de hablar! –, desafortunadamente sin llegar nunca al fondo. [...] Todas estas reformas van en la dirección justa, y es por esto que, faltando el coraje del que he hablado, la UMP ve de buen grado este proyecto de ley que transcribe el ANI de enero 2013”. Intervención de Cardoux, J. N., Senado, sesión de 17 abril 2013, JO del 18, p. 3386.

¹²⁹ Seillier, M. B., *Groupe du Rassemblement Démocratique et Social européen, Le fonctionnement des dispositifs de formation*, Informe a nombre del grupo de trabajo del Senado sobre la Formación profesional – n. 365 tomo I (2006-2007) – 4 julio 2007, pp. 201 e ss.

de formación no puede acabar siendo un mero receptáculo de dispositivos y financiación. Al contrario, los dispositivos de formación deben ser distintos en base a su finalidad. Al ser distintos, pueden colocarse sucesivamente en orden jerárquico y calificarse como derechos personales, solo si reúnen las características. Solo con esta condición, un derecho ligado a la persona podrá, en lo relativo a la categoría jurídica, adquirir consistencia real.

La ley de 2013 no ha sido más que la primera etapa que precede a una concertación entre Estado, regiones, organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos a nivel nacional e interprofesional, sobre la introducción de la cuenta personal de formación (art. 5, IV), antes de la apertura de las negociaciones a nivel nacional e inter confederal sobre la formación profesional prevista el 1 de enero de 2014 (art. 5, V). “Creamos el marco, creamos una estrategia, damos una dirección. Vendrán otras leyes. No se ha acabado ni el primer año de la legislatura y tenemos muchas ambiciones en materia de formación profesional y seguridad social profesional para el país y para los trabajadores franceses”¹³⁰.

¿Cómo la consagración de un derecho a la formación a lo largo de toda la vida, por ejemplo?

6. Bibliografía

Aristóteles, *Ética Nicomachea*, GF-Flammarion, 1992.

Beck, U., *La société du risque*, Aubier, 2001.

Cornu, G., *Vocabulaire juridique*, PUF, Quadrige, 2004.

Demogue, R., *Les notions fondamentales du droit privé*, LGDJ, éd. La mémoire du Droit, 2001.

Descamps, R., “Le DIF: la maturité modeste”, *Bref Céreq*, n. 299-2, mayo 2012.

Dumas, M., “Sécurité sociale professionnelle et nouveau statut du salarié: le projet de la CGT”, *Les cahiers Bernard Brunhes*, febrero 2004.

Gobin, C., “Dialogue social”, en Durand, P., (una obra de), *Les Nouveaux Mots du pouvoir*, 2007.

Le Digou, J. C., *Demain le changement : Manifeste pour un nouveau syndicalisme*, Armand Colin, Paris, 2005.

¹³⁰ Intervención de Paul, M. C., Grupo socialista, republicano y ciudadano, Asamblea nacional, sesión 4 abril 2013, JO de 5 abril, p. 3765.

- Le Digou, J. C., “Vers une sécurité sociale professionnelle”, *Alternatives Économiques Poche*, n. 052, novembre 2011.
- Maggi-Germain, N. y Caillaud, P., *Les évolutions du cadre juridique de la formation professionnelle continue: un changement de paradigmes?*, Informe para el Ministerio de trabajo, políticas de vivienda y cohesión social, DARES, noviembre 2006.
- Maggi-Germain, N., “À propos de l’individualisation de la formation professionnelle continue”, *Droit social*, julio-agosto 1999.
- Maggi-Germain, N., “La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés”, *Droit social*, mayo 2004.
- Maggi-Germain, N., *Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels*, Semaine sociale Lamy Supplément, 7 abril 2008, n. 1348 (numéro especial sobre *La sécurisation des parcours professionnels*).
- Maggi-Germain, N., “La territorialisation du droit. L’exemple des politiques de l’emploi et de la formation professionnelle continue”, *Droit et société*, nn. 69-70/2008.
- Maggi-Germain, N., “La capacité du salarié à occuper un emploi”, *Droit social*, diciembre 2009, pp. 1234-1245.
- Maggi-Germain, N., “Sur le dialogue social”, *Droit social*, julio-agosto 2010.
- Mauss, M., “L’essai sur le don”, *Sociologie et anthropologie*, PUF, 1966.
- Quélin, B., “L’analyse fondée sur les ressources et les compétences”, en *Le management. Fondements et renouvellements*, Ed. Sc. Humaines.
- Supiot, A., “Du bon usage des lois en matière d’emploi”, *Droit social*, 1999.
- Supiot, A., “Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail”, en *Europe Rapport pour la Commission Européenne*, Paris, Flammarion, 1999.
- Supiot, A., *L’esprit de Philadelphie*, éd. Du Seuil, 2010.
- Supiot, A., “La loi Larcher ou les avatars de la démocratie représentative”, *Droit social*, 2010.
- Radé, C., “La loi négociée: simple marketing politique ou véritable produit de la démocratie sociale”, *Droit ouvrier*, 2010.
- Villey, M. “Le droit subjectif en question”, en *Archives de philosophie du droit*, tomo IX, 1964.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo