

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Permiso Individual
de Formación (PIF)
TU DERECHO

PERMISO INDIVIDUAL
DE FORMACIÓN (PIF)

TU DERECHO
GUÍA PRÁCTICA

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, abril 2008

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-23706-2008



Impreso en papel reciclado

ÍNDICE

Presentación	5
Estructura y uso de esta Guía	7

I. NORMATIVA

I. 1. Características básicas del Permiso Individual de Formación (PIF)	11
I. 2. ¿Para qué se puede solicitar un PIF?	12
¿Qué es una titulación?	12
¿Qué es una acreditación oficial?	12
¿Cuál es la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones?	13
Plan de Apoyo al Sector Textil y de la Confección	14
I.3. ¿Para qué NO se puede solicitar un PIF?	15
I.4. ¿Qué financia un Permiso Individual de Formación?	16
I.5. ¿Cuántos Permisos Individuales de Formación se financian por empresa? ..	18
¿Cómo se calcula el crédito específico para PIF de una empresa?	18
¿Se puede dedicar el crédito anual para formación a la financiación de PIF? ..	19
¿Cómo se calcula el crédito adicional para PIF?	20
I.6. Preguntas y respuestas	22

II. TRAMITACIÓN

Principales pasos en la tramitación de los PIF	29
Anexo I-Solicitud a la empresa del Permiso Individual de Formación	30
Cuadro Tramitación de los Permisos Individuales de Formación	36

III. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

III.1. Derechos de la Representación Legal de los Trabajadores	39
Acta de Discrepancia	41
Cuadro: PIF: Los derechos de la RLT.....	43
III.2. Razones por las que no se puede denegar un PIF	44

PRESENTACIÓN

«El aprendizaje a lo largo de la vida tiene que acompañar la transición hacia una economía y una sociedad basada en el conocimiento y es fundamental para que esa transición pueda tener éxito» (CONSEJO EUROPEO DE LISBOA).

La formación a lo largo de la vida es un valor insustituible que tanto los poderes públicos como las empresas y los propios ciudadanos debemos valorar e incentivar.

El empleo de calidad, la competitividad, la cohesión social no serán posibles sin la inversión en educación y cualificación.

Acabar con la segregación ocupacional, avanzar en el camino de la igualdad precisa de un tejido productivo distinto, basado en la investigación, en la innovación. Para ello precisamos dotarnos de capital humano debidamente formado.

Relacionar formación y acreditación de competencias con las condiciones de acceso, estabilidad y promoción profesional en el puesto de trabajo debe ser una preocupación del sindicato que precisa de su tratamiento en la negociación colectiva.

CCOO, en la negociación de los Acuerdos de Formación para el Empleo, hemos exigido cambios en la regulación de los Permisos Individuales de Formación para que el disfrute de esta iniciativa se pueda generalizar en la población ocupada. Algunas de nuestras exigencias se encuentran recogidas en el RD 395/2007.

CCOO debemos dar a conocer estas nuevas posibilidades de solicitud, los nuevos derechos recogidos al conjunto de la población ocupada y explicar ante las empresas su importancia y defender su concesión evitando cualquier tipo de discriminación.

Con este fin editamos esta guía que pretende ser un apoyo para la representación sindical de CCOO y para las trabajadoras y los trabajadores en general.

En CCOO trabajamos para hacer de la negociación colectiva sectorial y de empresa un elemento clave en todos los aspectos referentes a la formación y cualificación de las personas, con el fin de promover su progreso laboral, profesional y social.

Los Permisos Individuales de Formación (PIF) constituyen un pilar importante y ayudan a las trabajadoras y trabajadores que deciden realizar estudios durante su vida laboral.

El nuevo marco legal plasmado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo, y en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que desarrolla los aspectos referidos a la formación de demanda y su financiación, incorpora novedades fundamentales que refuerzan el ejercicio del derecho individual a la formación por medio de los PIF y mejora sustancialmente las posibilidades de acceder al mismo porque:

- Se crea un fondo propio para la financiación de PIF, lo que favorece la solicitud en cualquier empresa, con independencia de su tamaño.
- Se amplían los estudios susceptibles de ser realizados con el disfrute de un PIF a todas las acreditaciones oficiales vigentes (certificados de profesionalidad del MTAS, carnés profesionales...), y está previsto además que en su momento pueda solicitarse el PIF para acceder al reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales, incluida la experiencia laboral.
- El concepto de «asistencia» entendido como presencia en el aula se sustituye por el de «participación en la formación», de manera que ya no es necesario que la jornada laboral coincida con el horario de clases. Existe, pues, mayor flexibilidad en la concesión de los Permisos.
- La Representación Legal de los Trabajadores en la empresa (en adelante RLT) mantiene el derecho a ser informada y emitir informe sobre cada uno de los Permisos (como una acción formativa más), para que puedan iniciarse los estudios.
- La empresa sólo podrá denegar la autorización del permiso por razones organizativas o de producción, debiendo comunicarlo directamente a la persona que haya solicitado el PIF.

Desde CCOO proseguimos nuestra tarea dirigida a garantizar el acceso a la formación de todas las personas. Y, sin duda, el mejor modo de hacerlo es perfeccionando y ampliando el contenido de los convenios colectivos en todos los aspectos relacionados con el derecho a la formación y cualificación de las personas, así como con su reconocimiento y acreditación. La formación es uno de los ejes centrales para el futuro laboral de nuestro país: parece razonable que como trabajadoras y trabajadores podamos seguir desarrollando nuestro derecho a la formación y al desarrollo personal.

Para cualquier aclaración puedes dirigirte a **formacion@ccoo.es**

Gregorio Marchán Redondo
SECRETARIO CONFEDERAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

ESTRUCTURA Y USO DE ESTA GUÍA

Confiamos en que esta Guía sirva de ayuda a dos grupos de lectores: los representantes de CCOO en las empresas y las personas interesadas en solicitar un PIF. Los primeros encontrarán información sobre cuál es el importe de un Permiso, los estudios para los que se puede solicitar o las causas por las que no se puede denegar, lo que les facilitará la negociación con la empresa y les permitirá impulsar una iniciativa que proporciona a las trabajadoras y trabajadores beneficios tangibles e inmediatos. Para los segundos deseamos que sea una «compañera» en el viaje de solicitar y disfrutar un Permiso Individual de Formación.

El texto está dividido en tres apartados:

Primera parte: Normativa. Su objetivo es explicar las normas que regulan los PIF. El contenido se ha dispuesto de forma que no sea necesaria la lectura completa de cada uno de los epígrafes para obtener información suficiente sobre la iniciativa.

Las personas que necesiten un conocimiento general, lo hallarán en el cuadro que resume las características básicas del PIF y en los **textos escritos sobre fondo verde**. Las que quieran profundizar, encontrarán desarrollos de cada apartado y, por último, aquellos que precisen únicamente resolver algunas dudas o que quieran completar la información de que disponen con supuestos prácticos, encontrarán **ejemplos, con fondo gris, y una relación de preguntas y respuestas al final del capítulo**.

Segunda parte: Tramitación. Aquí explicamos **paso a paso cómo solicitar y justificar un PIF** e indicamos qué datos va a necesitar la empresa para llevar a cabo los trámites que exige la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (en adelante, Fundación Tripartita). El objetivo de este apartado no es sustituir a la empresa en la gestión del permiso, sino que los requisitos exigidos para solicitarlo no sean una excusa para no concederlo.

Tercera parte: Derechos de la Representación Legal de los Trabajadores. Es necesario que los representantes de CCOO conozcan y utilicen sus derechos en esta materia, pero también es importante que toda la plantilla sepa que no está sola, que sus representantes les pueden ayudar a conseguir la aprobación de sus Permisos Individuales de Formación. Hemos dividido este bloque en dos apartados: *Derechos de la RLT en la empresa* y *Razones por las que no se puede denegar un PIF*.

NORMATIVA

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

I.1. CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (PIF)

¿QUÉ ES UN PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (PIF)?

Es un permiso de hasta 200 horas por año o curso académico del que puede disponer un trabajador o trabajadora asalariado para su formación, previa autorización de la empresa.

¿QUIÉN PUEDE SOLICITAR UN PIF?

Las trabajadoras y trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas, públicas o privadas, que cotizan a la Seguridad Social por Formación Profesional. No podrá solicitarlo el personal de las Administraciones Públicas, que tiene su propio Acuerdo de Formación.

¿PARA QUÉ ACCIONES FORMATIVAS SE PUEDE PEDIR UN PIF?

La formación a que se refieren los Permisos Individuales debe estar reconocida mediante una titulación u otra acreditación oficial, incluidos también los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad. También está prevista su utilización para el acceso, en su momento, a los procesos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales (págs. 12, 13, 14 y 15).

¿CÓMO SE SOLICITA?

El único trámite que tiene que hacer la persona para utilizar el Permiso es solicitar una autorización a la empresa antes de comenzar su disfrute.

¿CUÁL ES EL FIN DE LOS PIF?

Mejorar tanto el desarrollo profesional como el personal de las plantillas de las empresas.

¿QUÉ SE FINANCIA CON UN PIF?

Los costes salariales (salario base, antigüedad, complementos fijos y la parte correspondiente de las pagas extraordinarias) y las cotizaciones a las Seguridad Social correspondientes a las horas laborables en las que la trabajadora o trabajador está llevando a cabo la formación.

I.2. ¿PARA QUÉ SE PUEDE SOLICITAR UN PIF?

- Acciones formativas reconocidas mediante una titulación oficial del Ministerio de Educación, incluidos los títulos propios de las universidades.
- Acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial del resto de Administraciones públicas (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Industria, etcétera).
- Los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- El acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales, cuando se desarrolle la normativa correspondiente.
- Para preparar exámenes y trabajos y tutorías personales en la formación a distancia, siempre que pertenezcan a las categorías anteriores.

¿QUÉ ES UNA TITULACIÓN?

Se denominan títulos a los que establece el Ministerio de Educación y son emitidos por la Administración educativa competente, así como a aquellos establecidos por las Universidades y considerados títulos propios.

Los títulos establecidos por el Ministerio de Educación tienen carácter oficial y validez en el Estado español, por ello se publican en el BOE. La formación dirigida a la obtención de una titulación oficial se debe cursar en un centro público o en un centro privado homologado por la Administración competente (Administración general o autonómica).

Los **títulos propios** de las Universidades son los establecidos por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente, tal y como se recoge en el artículo 34.3 de la Ley Orgánica de Universidades, del 24 de diciembre de 2001.

¿QUÉ ES UNA ACREDITACIÓN OFICIAL?

Además de los títulos del Ministerio de Educación existen otras **acreditaciones oficiales** establecidas por normativa estatal y que son expedidas bien por el Ministerio correspondiente o por la Administración competente en el ámbito autonómico, y por lo tanto son publicadas en el BOE o en el boletín oficial de las respectivas comunidades autónomas.

Entre estas acreditaciones se encuentran los certificados de profesionalidad que establece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que, al igual que los títulos, tienen validez en todo el Estado y vigencia permanente.

Por otra parte, para el desempeño de algunas actividades profesionales es necesario contar con un carné profesional (o certificado profesional habilitado) que acredita la realización de la formación requerida para el ejercicio profesional. Se obtienen tras superar una prueba convocada anualmente por la Administración encargada de expedirlos. A diferencia de los títulos, algunos carnés necesitan renovarse periódicamente y son válidos únicamente en el ámbito de la comunidad autónoma que lo expida.

Ejemplo: el carné de instalador frigorista autorizado, instalador autorizado de instalaciones de suministro de agua en los edificios, licencias profesionales como la de árbitro de fútbol, etc.

¿CUÁL ES LA OFERTA DE FORMACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES?

En el Catálogo Nacional de Cualificaciones que elabora el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) se recogen perfiles profesionales y se establece la formación necesaria para realizar las actividades relacionadas con cada perfil profesional. La Ley 5/02, de las Cualificaciones y Formación Profesional, establece que los títulos del Ministerio de Educación y los certificados de profesionalidad del Ministerio de Trabajo deben elaborarse a partir del Catálogo Nacional.

Actualmente se están adaptando las ofertas de ambos Ministerios, por lo que mientras no se sustituyan y elaboren los títulos y certificados correspondientes, durante algún tiempo convivirán la oferta diseñada en los años 90 y los elaborados a partir del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Por tanto, a través del Permiso Individual de Formación puede accederse a los títulos y certificados vigentes, los actuales y los que se vayan publicando, ya sea porque sustituyan a los anteriores o que respondan a nuevos perfiles profesionales.

EJEMPLOS DE ESTUDIOS QUE PUEDEN REALIZARSE A TRAVÉS DE LOS PIF

- Eso/ Bachiller.
- Formación Profesional del Sistema Educativo.
- Certificados de profesionalidad.

>>

- Carnés profesionales:
 - Instalador frigorista autorizado.
 - Instalador autorizado de instalaciones de suministro de agua en los edificios.
 - Instalador de gas (con cuatro categorías diferentes).
 - Operador de grúas torre.
 - Mantenedor de climatización.
 - Carné de manipulado de alimentos.
- Licenciaturas / Diplomaturas / Ingenierías.
- Doctorados.
- Escuelas Oficiales de Cerámica, etc.
- Escuelas Oficiales de Idiomas.
- Conservatorios profesionales de Música o Danza.
- Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales.
- Acceso a la Formación Profesional para mayores de 25 años.
- Acceso a la universidad para mayores de 25 años.

PLAN DE APOYO AL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

En el caso de las trabajadoras y trabajadores amparados por el Plan de Apoyo al Sector Textil y de la Confección, se pueden financiar Permisos Individuales de Formación para llevar a cabo cualquier acción que forme parte del Plan de Reciclaje de la empresa, sin necesidad de que sean títulos o acreditaciones oficiales. Las acciones formativas del Plan de Reciclaje de textil aparecen en una «pestaña» específica de la aplicación informática.

El artículo 3 de la Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre, por la que se disponen medidas necesarias para el desarrollo parcial de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de junio de 2006, sobre determinadas medidas financieras y sociolaborales integradas en el Plan de Apoyo al Sector Textil y de la Confección dice:

«Las empresas podrán autorizar Permisos Individuales de Formación a sus trabajadores para asistir a las acciones formativas previstas en el plan de reciclaje a que hace referencia el apartado siguiente.

Las empresas interesadas en acceder a estas medidas deberán presentar, ante el Servicio Público de Empleo Estatal y utilizando el modelo de solicitud que figura como Anexo, un plan de reciclaje elaborado por la empresa para sus trabajadores (...).».

La presentación del plan de reciclaje se hará ante el Servicio Público de Empleo Estatal a través de la Fundación Tripartita.

I.3. ¿PARA QUÉ NO SE PUEDE SOLICITAR UN PIF?

- Quedan excluidas las acciones formativas a distancia que no contemplen formación presencial. No obstante, en las realizadas mediante la modalidad a distancia convencional o de teleformación se admitirá la parte presencial.
- Las que están incluidas en las acciones formativas realizadas por la empresa y que sean objeto de bonificación.
- Los permisos necesarios para asistir a exámenes.

1.4. ¿QUÉ FINANCIA UN PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN?

El PIF sufraga los costes salariales de las horas en que una trabajadora o un trabajador no está en su puesto de trabajo porque está realizando una acción formativa, es decir, asistiendo a clase, preparando exámenes, desplazándose hasta el lugar en que realiza el curso, etc.

Para ello, la empresa, que le seguirá pagando normalmente su salario, se bonifica en los pagos mensuales a la Seguridad Social de dichos costes con un límite de 200 horas por Permiso y curso académico o año natural.

Los costes salariales incluyen:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complementos fijos.
- La parte correspondiente de las pagas extraordinarias.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas durante el periodo del Permiso.

La cantidad a financiar en cada PIF será el resultado de sumar la cantidad correspondiente al importe del salario bruto del trabajador/a durante el tiempo del disfrute del PIF y la cantidad relativa a las cotizaciones empresariales devengadas a la Seguridad Social durante este periodo.

Se calcula como sigue:

a) CÁLCULO DEL SALARIO

Salario Anual (SA) del solicitante del PIF dividido entre el número de horas de jornada laboral anual (número horas anual), y multiplicado por el número de horas de PIF concedidas (número horas-PIF)

$$\frac{\text{SALARIO ANUAL}}{\text{NÚMERO HORAS ANUALES}} \times \text{NÚMERO DE HORAS PIF}$$

El salario anual incluye salario base, antigüedad, complementos fijos y las pagas extraordinarias.

b) CÁLCULO DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se calcula aplicando los tipos de cotización correspondientes al salario que le corresponde al trabajador/a por las horas de PIF concedidas.

c) CÁLCULO DE LA FINANCIACIÓN DEL PIF

Se suma el resultado de ambos cálculos.

EJEMPLO:

- | | |
|---|--------------|
| • Salario bruto anual: | 17.000 euros |
| • Horas de jornada anuales: | 1.700 horas |
| • Horas de PIF: | 150 horas |
| • Porcentaje que cotiza la empresa a la Seguridad Social (*): | 30,96% |

(*) Este porcentaje es una media.

Cálculo del salario:	$(17.000 \text{ €} / 1.700 \text{ h}) \times 150 \text{ h} =$	1.500 euros
Cálculo de las cotizaciones a la Seg. Social:	$30,96 \% \text{ de } 1.500 \text{ €} =$	464 euros
Financiación total del PIF		1.964 euros

Y, ¿CÓMO SE COBRA?

Una vez que la empresa ha concedido el Permiso y realizado la Comunicación de Inicio a través de la aplicación de la Fundación Tripartita (ver *Tramitación de los PIF* en pág. 27):

- La trabajadora o el trabajador sigue cobrando su salario habitual como si estuviera trabajando normalmente.
- Las empresas se aplican las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social mensualmente a medida que abonan los salarios a las personas que disfruten de los Permisos Individuales de Formación.

I.5. ¿CUÁNTOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN SE FINANCIAN POR EMPRESA?

Cada empresa dispone de una cantidad máxima para financiar la realización de Permisos Individuales de Formación. Esta cantidad se compone de:

1. Un crédito específico para PIF equivalente a un incremento del 5% sobre el crédito anual de la empresa para formación.
2. Un crédito adicional, del que dispondrá cuando se supere y agote el crédito específico para PIF.
3. Una parte o incluso la totalidad del crédito anual para acciones formativas en empresas.

¿CÓMO SE CALCULA EL CRÉDITO ESPECÍFICO PARA PIF DE UNA EMPRESA?

El crédito específico para PIF es una **cantidad equivalente a un incremento del 5% sobre el crédito anual de que dispone cada empresa**. Por tanto, para calcularlo es preciso primero saber qué es y cómo se fija dicho crédito anual. Lo que sigue son algunas nociones básicas sobre el Sistema de Bonificaciones:

- El **crédito anual** es la cantidad de que dispone una empresa para hacer acciones formativas en un año. Para las de seis o más personas en plantilla se calcula como un porcentaje de la cantidad cotizada por la empresa en concepto de cuota de Formación Profesional el año anterior. Para las de menos de seis es una cantidad fija.

CÁLCULO DEL CRÉDITO ANUAL DE LA EMPRESA

Cuantía ingresada por la empresa por Formación Profesional x % Bonificación

La cuantía ingresada por la empresa por F.P. es la suma de la casilla 501 (TC 1) de los 12 meses del año anterior multiplicada por 0.7 por 100).

El porcentaje de bonificación a aplicar es:

- | | |
|-----------------------------------|------|
| • De 6 a 9 trabajadores | 100% |
| • De 10 a 49 trabajadores | 75% |
| • De 50 a 249 trabajadores | 60% |
| • De 250 o más trabajadores | 50% |

Las empresas de hasta cinco trabajadores tienen la financiación fija de 420 euros al año.

- Las empresas pueden seguir dos vías para **gestionar su crédito**: recurrir a una entidad organizadora que lleve a cabo su formación o realizar por sí mismas las gestiones. En el cuadro que aparece a continuación incluimos los trámites que hay que realizar, obligatoriamente a través de la aplicación informática, para gestionar el crédito, incluidos los PIF.
- Aunque las empresas a partir de 10 trabajadores deben cofinanciar las acciones formativas que realizan en un porcentaje que se aplica en función de su tamaño, los Permisos Individuales **NO** han de ser cofinanciados.
- Las empresas **NO** pueden acumular de un año para otro su crédito anual. Si no lo dedica a formación en el ejercicio que corresponde, lo pierde. Otro tanto sucede con el crédito de PIF.

PROCEDIMIENTO PARA UTILIZAR EL CRÉDITO ANUAL

1. Obtener el certificado digital (ir a la página Entidad Pública de Certificación www.ceres.es)
2. Acceder y darse de alta en la aplicación telemática.
3. Informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).
4. Comunicar el inicio del curso.
5. Realizar la formación.
6. Comunicar la finalización del curso y los costes pertinentes.
7. Practicar la bonificación en el Boletín de Cotización correspondiente.

¿SE PUEDE DEDICAR EL CRÉDITO ANUAL PARA FORMACIÓN A LA FINANCIACIÓN DE PIF?

El crédito anual para formación puede dedicarse a financiar Permisos, pero el crédito específico para PIF sólo puede dedicarse a financiar esta iniciativa, y en caso de no usarlo, se pierde.



EJEMPLO DEL IMPORTE DEL CRÉDITO ESPECÍFICO PARA PIF

Como orientación ofrecemos varios datos reales de empresas bonificadas, donde se observa cómo el crédito anual se obtiene por un porcentaje en función del tamaño de la empresa (cuanto mayor es la empresa, menor es el porcentaje de bonificación).

Razón social	Plantilla	Cuota de FP 2006	Crédito anual 2007	5% PIF 2007
Empresa 1	8	1.138,83	1.138,83	56,94
Empresa 2	18	1.479,82	1.109,87	55,49
Empresa 3	167	16.249,71	9.749,83	487,49
Empresa 4	341	36.553,88	18.276,94	913,80
Empresa 5	3.616	530.922,17	265.461,09	13.273,05

¿CÓMO SE CALCULA EL CRÉDITO ADICIONAL PARA PIF?

El crédito adicional no es una cantidad máxima de dinero, como lo es el crédito específico, sino un número de horas que las empresas pueden conceder, y la plantilla utilizar, cuando los costes salariales del Permiso o Permisos concedidos superan el 5 por ciento de su crédito anual.

CRÉDITO ADICIONAL PARA PIF

- De 1 a 9 trabajadores: 200 horas
- De 10 a 49 trabajadores: 400 horas
- De 50 a 249 trabajadores: 600 horas
- De 250 a 449 trabajadores: 800 horas
- Por cada 500 trabajadores más que la empresa tenga en su plantilla, se dispone de 200 horas más de PIF.

EJEMPLOS

EMPRESA DE 4 TRABAJADORES

Crédito anual para formación: 420 € para cursos

Crédito específico para PIF (5% del cré. anual): 21 €

Crédito adicional para PIF: 200 horas.

Consume los 420 € del crédito anual en un curso

- Solicita dos PIF de 100 horas cada uno, cuyo coste salarial es de 2.000 € en total.
- Al superar la cantidad de 21 € disponibles para PIF, puede bonificarse por la totalidad de dicho importe, beneficiándose del crédito adicional disponible (bolsa de 200 horas en su caso).

EMPRESA DE 9 TRABAJADORES

Crédito anual para formación: 1.000 € para cursos

Crédito específico para PIF (5% del cré. anual): 50€

Crédito adicional para PIF: 200 horas

Consume 500 € del crédito anual en diferentes cursos.

- Solicita un PIF de 200 horas cuyo coste salarial es 1.500 €.
- Como supera los 50 € del crédito específico para PIF, utiliza el crédito adicional, que por tamaño de plantilla serían los costes salariales por un total de 200 horas.
- Consume los 50 € asignados a PIF y el crédito adicional, pudiendo bonificarse hasta 1.500 €.
- El crédito anual no consumido en cursos, es decir 500 €, puede utilizarse para cursos en la empresa o para otro Permiso.

I.6 .PREGUNTAS Y RESPUESTAS

1.

¿Puede solicitar un PIF una trabajadora o trabajador que tiene un turno de noche?

Sí, puede hacerlo. A pesar de que su jornada laboral sea nocturna, puede solicitar un PIF, igual que el resto de trabajadores, para estudiar, asistir a clases o preparar trabajos y poder descansar por las noches.

2.

¿Puede solicitar un PIF un/a trabajador/a con jornada a tiempo parcial?

Sí, puede y en las mismas condiciones que si trabajara a jornada completa.

3.

¿Puede solicitar un PIF un/a trabajador/a con un contrato temporal?

Sí, puede durante el tiempo que dure su contrato.

4.

¿Puede solicitar un PIF un asalariado que trabaja en las Administraciones Públicas pero no es funcionario?

No, porque todos los trabajadores y trabajadoras que trabajan en las Administraciones Públicas, incluido el personal laboral, están recogidos en el Acuerdo de Administraciones Públicas.

5.

¿Se puede solicitar un PIF para una acción formativa que esté incluida en un plan de formación sectorial o intersectorial?

Sí, siempre que cumpla las características necesarias de los PIF, ya que la normativa vigente no lo prohíbe. Por ejemplo, es posible soli-

citar un PIF para una acción presencial de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) que forme parte de un Plan Intersectorial o Sectorial.

6.

La acción formativa para la que se solicita el PIF, ¿debe estar relacionada con el trabajo de la empresa?

No, la normativa establece que los Permisos se solicitan para el desarrollo personal del personal en plantilla, por lo que no necesariamente han de estar relacionados con la actividad de la empresa.

7.

¿Puedo solicitar un PIF para preparar los exámenes?

Sí, puedes solicitarlo para preparar los exámenes, aunque no para asistir a ellos. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 23 apartado a, dice que: «el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.»

8.

¿Puede solicitarse un PIF de menos de 200 horas?

Sí, 200 horas es el máximo no el mínimo.

9.

¿Se pueden solicitar y disfrutar dos Permisos Individuales de Formación en dos años consecutivos?

Sí, cada trabajador/a puede solicitar un máximo de un Permiso de hasta 200 horas por año natural o por curso académico. Por tanto, sí pueden solicitarse dos Permisos en años consecutivos siempre que no sean para la misma acción formativa.

Ejemplo: puedes solicitar un PIF para 1º de Derecho en 2008 y otro para segundo en 2009.

10.

¿Hace falta aprobar los estudios para los que se ha solicitado el PIF?

No es necesario que quien disfruta de un PIF supere la evaluación de las acciones formativas para las que ha solicitado el Permiso. No obstante, sabemos que algunas empresas proponen como criterio que las calificaciones obtenidas un año sean tenidas en cuenta para establecer prioridades para la concesión de los Permisos del año siguiente.

11.

¿Se puede solicitar más de un PIF por año si entre ellos no superan las 200 horas por año?

Sí, por ejemplo, se pueden solicitar, 100 horas para preparar el examen de entrada en la universidad y otras 100 para un curso de inglés en una escuela oficial de idiomas, dentro del mismo año.

12.

¿Se puede mezclar la definición de año natural y curso académico?

No, no se pueden combinar los cursos académicos con los años naturales, hay que optar por una de las dos fórmulas. Generalmente, si es una acción formativa para obtener un título oficial, se corresponderá con año académico y si es una acreditación podrá ser año natural. Además, la aplicación informática no lo permite.

13.

¿Hay algún plazo para solicitar un PIF?

No, la empresa puede conceder el PIF en cualquier momento del año, siempre que disponga de crédito suficiente.

14.

¿Hay un máximo diario de horas de PIF?

Sí, ya que nunca se financian más de ocho horas diarias de Permiso. Este es un tope que se aplica también al resto de acciones formativas.

15.

¿Cuándo hay que comunicar a la Fundación Tripartita que se ha concedido el PIF?

Se puede comunicar a la Fundación Tripartita la concesión del PIF a través de la aplicación telemática y hasta el mismo día de su inicio.

TRAMITACIÓN

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Lo que sigue son los principales pasos en la tramitación de los PIF. Algunos, como se observa en el cuadro resumen del final del apartado, son responsabilidad de la empresa, otros del trabajador y otros de la RLT; no obstante, conviene conocer todos para tener una idea global del proceso.

PASO 1. CUMPLIR LOS REQUISITOS

Comprueba que reúnes los requisitos que la norma exige para poder ser solicitante y también respecto a las acciones formativas (ver páginas 10 a 14).

PASO 2. SOLICITAR EL PIF A LA EMPRESA

- La solicitud debe hacerse utilizando los impresos que están publicados en el Anexo I de la Orden TAS 2307/2007 publicada en el BOE de 27 de julio y en la página de la Fundación Tripartita cuya dirección es: www.fundacióntripartita.org. Incluimos el modelo de solicitud en página siguiente.
- La solicitud debe hacerse con, al menos, quince días de antelación sobre la fecha prevista de inicio, para que la empresa lo pueda comunicar a la RLT.
- La empresa debe poner impresos de solicitud a disposición de la plantilla.

Si la empresa no te concede el PIF recuerda que:

- La denegación del Permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.
- La RLT de tu empresa podrá emitir un informe manifestando su desacuerdo con esta denegación y solicitando, en su caso, la mediación de la Comisión Paritaria correspondiente para resolver la discrepancia.
- Si no hay representantes sindicales o comité en la empresa, cualquier trabajadora o trabajador podrá manifestar su disconformidad con la no concesión del PIF. En caso de que esta disconformidad esté basada en discriminación de trato, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial (para acciones formativas, no para PIF) o concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos, la discrepancia personal se tramitará como si hubiera sido emitida por la Representación Legal de los Trabajadores. Por lo tanto, también se puede solicitar la mediación de la Comisión Paritaria que corresponda. En este caso es importante que la persona afectada se ponga en contacto con CCOO a través de su sindicato comarcal, provincial o regional.

ANEXO I

SOLICITUD A LA EMPRESA DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

1^{er} APELLIDO: 2º APELLIDO: NOMBRE:
DNI.....

SOLICITA:

Permiso Individual de Formación de horas laborables durante el curso académico/....., de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la presente orden, para la realización de la acción formativa a desarrollar en el Centro de Formación..... desde el día/...../..... hasta el día/...../..... Las horas del Permiso se distribuirán según el siguiente calendario:

.....
.....
.....

....., de.....de.....

A los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), el abajo firmante autoriza el tratamiento de los datos personales (incluyendo su incorporación en los correspondientes ficheros) incorporados en la solicitud y en otros documentos normalizados relativos a la acción formativa, para (i) la gestión, financiación, control, seguimiento y evaluación de la acción formativa por el Servicio Público de Empleo Estatal sito actualmente en la calle Condesa de Venadito nº 9 (28027 Madrid), directamente o a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo; y (ii) la cesión a los beneficiarios de las acciones complementarias que el Servicio Público de Empleo Estatal convoque y conceda al amparo de lo previsto en el capítulo III del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, a los únicos efectos de que estos beneficiarios puedan llevar a cabo tales acciones complementarias sin quedar facultados por ello a realizar ningún tipo de comunicación o revelación de tales datos personales a ningún tercero, y debiendo destruirlos una vez finalizada la acción complementaria de que se trate. En el caso de que no quisiese realizar la cesión prevista en este apartado (ii), puede indicarlo a continuación.

.....
.....

El abajo firmante podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición relativo a este tratamiento del que es responsable el Servicio Público de Empleo Estatal ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, dirigiéndose por escrito a esta última en su sede social, sita actualmente en la calle Arturo Soria 126-128 (28043 Madrid), en los términos de la normativa vigente.

FIRMA DEL SOLICITANTE

AUTORIZACIÓN DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

D./Dña
en su condición de.....
de la empresa
con CIF, autoriza el Permiso Individual de Formación de horas
laborables distribuidas según el siguiente calendario:

.....
.....
.....

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA

PASO 3. INFORMAR A LA RLT

La empresa debe informar a la RLT de las solicitudes de PIF recibidas y de las respuestas a dichas solicitudes.

PASO 4. COMUNICAR EL INICIO DEL PERMISO A LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

- La empresa debe comunicar a la Fundación Tripartita el inicio del PIF. Para ello ha de acceder a la **aplicación telemática** de Bonificaciones, bien directamente, para lo que necesita poseer el certificado digital –que es la llave para acceder al Sistema–, bien a través de una entidad organizadora que le gestione la formación.
- La comunicación de inicio puede hacerse hasta el mismo día en que comienza el disfrute del PIF.

De la información que la empresa necesita para cumplimentar la aplicación informática, una parte la aportará el solicitante y la otra la propia empresa. Relacionamos a continuación los datos necesarios:

DATOS QUE PIDE LA FUNDACIÓN PARA CUMPLIMENTAR LA COMUNICACIÓN DE INICIO

1. DATOS DEL TRABAJADOR

- Nombre, apellidos y NIF
- Razón social de su empresa y CIF
- Nivel máximo de estudios realizados *
- 12 dígitos del número de la Seguridad Social
- Tipo de contrato *
- Categoría o grupo profesional *
- Jornada laboral *
- Horario de trabajo *
- Salario Bruto anual
- Horas de trabajo anuales

** La aplicación tiene menús desplegables para cumplimentar estos campos*

2. LOS DATOS DEL PERMISO

- Denominación de la acción formativa ***
- Tipo de permiso *
- Curso académico / Año natural
- Titulación Oficial Acceso *
- Centro de formación
- Titularidad del centro**
- Dirección del centro. Código Postal
- Localidad *
- Provincia
- Horario de clases *
- Modalidad *
- Número de horas del Permiso
- Curso académico *
- Reparto de las horas para cada uno de los años
- Calendario (horario, día, mes, interrupciones)

* La aplicación tiene menús desplegables para cumplimentar estos campos

** La aplicación da a elegir entre dos opciones

*** Según el tipo de estudios, la aplicación te lleva a la opción de curso o año natural.

3. LOS COSTES DEL PERMISO

- Coste del Permiso para cada año
- Coste total del Permiso
- Crédito a bonificar para cada año
- Cuenta de cotización para la bonificación
- Crédito disponible*
- Mes en el que desea aplicarse la bonificación e importe de la misma**

* Una vez agotado el crédito para PIF se podrá usar el crédito adicional

** La falta de comunicación de dicha información impedirá que la empresa pueda aplicarse la bonificación correspondiente.

4. INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES:

- Es preciso cumplimentar si existe o no RLT, si se le ha informado o no y el sentido del informe.

D UN PAR DE APUNTES PRÁCTICOS SOBRE LA APLICACIÓN INFORMÁTICA:

No es obligatorio rellenar el calendario detallado del PIF en la aplicación, basta indicar los meses y el año en que se van a utilizar las horas.

Sí es obligatorio indicar las horas y el crédito que se va disfrutar cada año en el caso de que el Permiso se extienda a lo largo de un curso académico (de septiembre a junio). Esto es así porque el crédito de las empresas es anual y se necesita saber qué parte del PIF se carga al crédito de cada año.

Podéis ver una demostración del funcionamiento de la aplicación en <http://www.fundaciontripartita.es/publico/planAmigoDemo.aspx>

PASO 5. COMUNICAR A LA FUNDACIÓN TRIPARTITA LAS INCIDENCIAS Y MODIFICACIONES

Dado que la aplicación permite comunicar el inicio del PIF sin incluir demasiados detalles, no es probable que tengas que comunicar incidencias o modificaciones. No obstante, si durante la ejecución hubiera variaciones en relación con los datos de inicio, podéis indicarlo a través de la pantalla de *Incidencias* de la aplicación.

Conviene, además, que envíes un fax a la Fundación Tripartita, dirigido a la dirección de Gestión de Bonificaciones, área de PIF, indicando el cambio que hayas realizado. (número fax. 91 759 96 98).

PASO 6. BONIFICARSE EL IMPORTE DEL PIF

La empresa puede ir descontando, mes a mes, el importe de los salarios pagados al personal en las horas de PIF disfrutadas (hasta el límite de su crédito para PIF establecido (ver págs. 17 a 20) o hacerlo al final del año.

PASO 7. COMUNICAR LA FINALIZACIÓN DEL PIF

Es imprescindible comunicar la finalización del PIF.

En muchos casos, las empresas olvidan realizar este trámite sin el cual, desde el punto de vista de la Fundación Tripartita, el PIF está incompleto, técnicamente se considera que no se ha llevado a cabo. Si la empresa se ha bonificado por él, cuando se concilien los datos de la Fundación Tripartita con los de la Seguridad Social se le pedirá el reintegro de esas cantidades.

PASO 8. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

Igual que sucede con el resto de las iniciativas del Sistema de Formación para el Empleo, los Permisos Individuales de Formación son objeto de seguimiento y verificación, esto es, de controles adicionales a los de la aplicación informática.

Hasta ahora la verificación de los PIF ha sido siempre ex-post, es decir, que ha consistido en comprobar la corrección de los datos de una muestra de los Permisos autorizados una vez que han finalizado. Es importante, por tanto, que la empresa conserve la documentación que acredita que todo es correcto, al menos la que se ha solicitado hasta el momento:

- Solicitud del PIF y respuesta de la empresa.
- Matrícula del curso.
- Apuntes contables que reflejen el salario recibido.
- Documentación que pruebe la ausencia del puesto de trabajo.

PASO 9. CONCILIACIÓN

Una vez que ha transcurrido el año, la Fundación Tripartita compara los datos de las acciones formativas que cada empresa ha comunicado a través de la aplicación, con las bonificaciones a la Seguridad Social que se ha practicado, y comunica a la empresa el resultado de esa gestión.

RECUERDA QUE PARA QUE A TU EMPRESA LE VALIDEN LAS BONIFICACIONES QUE OBTUVO POR LOS PIF, ES FUNDAMENTAL QUE SE HAYA CUMPLIMENTADO LA CASILLA DE FINALIZACIÓN DEL PERMISO.

TRAMITACIÓN DE LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

TRABAJADOR/A	EMPRESA	RLT
Díle a tu RLT que quieres estudiar		Entérate de cuántas personas de la plantilla quieren pedir un PIF
Solicitar el Permiso Individual de Formación (Anexo I) a la empresa.	Si no está dada de alta en la aplicación telemática de la Fundación... • Obtener el certificado digital y hacerlo, o • Firmar un convenio con una entidad organizadora para que le gestione la formación (PIF incluidos).	
Si la respuesta es favorable, preparar los datos que necesita la aplicación. Si deniegan la solicitud, hablar con la RLT.	Informar a la RLT de las solicitudes recibidas y las respuestas emitidas.	Recibir la información y emitir informe sobre los PIF solicitados y la respuesta de la empresa.
Disfrute del PIF	Comunicar a la Fundación Tripartita el inicio del PIF, a través de la aplicación (Comunicación de Inicio). Pagar el salario y bonificarse del importe mensual del PIF. Comunicar la finalización del PIF. Conservar la documentación que acredite que la información proporcionada es cierta.	Si el informe es favorable, hacer un seguimiento del tema. Si el informe es desfavorable: Acta de discrepancias.

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

III.1. DERECHOS DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT)

El Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, en su artículo 15 regula el derecho de información de la RLT a conocer qué Permisos se han solicitado en la empresa, ya que al ser parte de la formación que se hace en la empresa tienen que conocerlos para hacer el seguimiento del conjunto de la formación.

Si has decidido solicitar un PIF es importante que lo consultes previamente con la RLT, que podrá ayudarte a tramitarlo para que la empresa considere su aprobación y favorezca su desarrollo.

La información que la empresa debe proporcionar sobre los PIF es:

- Título o acreditación de los Permisos solicitados.
- Número de PIF solicitados por colectivos (categorías, sexo, etc.).
- Calendario previsto de ejecución.
- Criterios para la concesión o denegación de los PIF.
- Lugar previsto de impartición.
- Balance de los PIF desarrollados el año precedente.

La empresa debe informar a la RLT 15 días antes del inicio del Permiso, con el fin de que en el plazo de 15 días emita informe, que puede ser favorable o desfavorable. Si dicho informe no se realiza, se entiende como favorable.

Si emiten un informe favorable o deciden no informar, la tramitación del Permiso sigue su curso, pudiéndose iniciar el disfrute del PIF.

Los informes desfavorables pueden emitirse en dos sentidos:

- a) Los PIF que la empresa autoriza y la RLT no está de acuerdo.
- b) Los que la empresa deniega y la RLT considera que deben autorizarse.

En CCOO siempre hemos defendido el derecho de las plantillas a la formación personal. Cuenta con nuestra representación sindical del Comité de Empresa, o de la Sección Sindical, o de la Comisión de Formación, quienes siempre intentan conseguir el mayor número posible de PIF y se oponen a las denegaciones injustificadas de los Permisos.

Una vez que se ha realizado el informe desfavorable, la empresa y la RLT tienen 15 días de plazo para ponerse de acuerdo y aprobarlos; si se llega a este acuerdo, el Permiso puede iniciarse sin más trámites. Si por el contrario no se llega a un acuerdo, existe un **Acta de Discrepancias** que puedes encontrar en la aplicación informática y que te incluimos en la próxima página.

Una vez enviada el Acta de Discrepancias (firmada por la empresa y la RLT o, en su caso, solamente por la RLT) a la Fundación Tripartita, la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente recibe el expediente del PIF con la información de cada una de las partes del conflicto. Tiene lugar entonces una **mediación** de la Comisión Paritaria para intentar encontrar una solución de consenso.

Para denegar un Permiso, las empresas pueden emplear argumentos que no son válidos. Si te lo comunica individualmente, al rebatir sus argumentos puede que tengas menos espacio para el debate. Por el contrario, cuando la RLT y tú estáis coordinados, la tarea es más sencilla y fructífera. La RLT dispone de más información y conoce con mayor detalle el conjunto de las solicitudes de PIF y el Plan de Formación, lo que favorece su capacidad para negociar con la empresa con una visión más global; en beneficio de cada uno de los trabajadores y también del conjunto de la plantilla. En definitiva es más complicado que den a la RLT una respuesta negativa que a una persona de la plantilla que lo solicita individualmente.

Cuando la empresa comunique la aceptación a quien ha solicitado el PIF, éste podrá disfrutar de su Permiso según el calendario que ha diseñado y ha comunicado en la *Hoja de la Solicitud*.

ACTA DE DISCREPANCIA

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: CIF:

Número de centros:

☐ Un centro de trabajo. Ubicación

☐ Más de un centro de trabajo

☐ Ubicados en la misma comunidad autónoma (especificar):

☐ Ubicados en más de una comunidad autónoma (especificar):

II. MANIFESTACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES o si ésta no existiera DEL TRABAJADOR/ES AFECTADO/S POR LA DISCONFORMIDAD (Identificar tachando lo que no proceda)

1.- Sobre la información aportada por la empresa

2.- Sobre la/s acción/acciones formativa/s

3.- Sobre otros aspectos

4.- Identificación de las discrepancias y, en su caso, de la causa o causas contempladas en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

5.- Se aporta documentación adicional al acta:

☐ No

☐ Sí (identificar documentos):

III. MANIFESTACIONES DE LA EMPRESA

1.- Sobre la información aportada por la empresa

2.- Sobre la/s acción/acciones formativa/s

3.- Sobre otros aspectos

4.- Consideraciones de la empresa a la vista de las discrepancias puestas de manifiesto por la RLT o por el/los trabajador/es afectado/s

5.- Se aporta documentación adicional al acta:

☐ No

☐ Sí (identificar documentos):

Por medio de la presente acta *se interesa la mediación de la Comisión Paritaria Competente*, de conformidad con el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y demás normativa vigente que regula la financiación de las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación, en desarrollo del referido Real Decreto.

Por la empresa

Nombre:

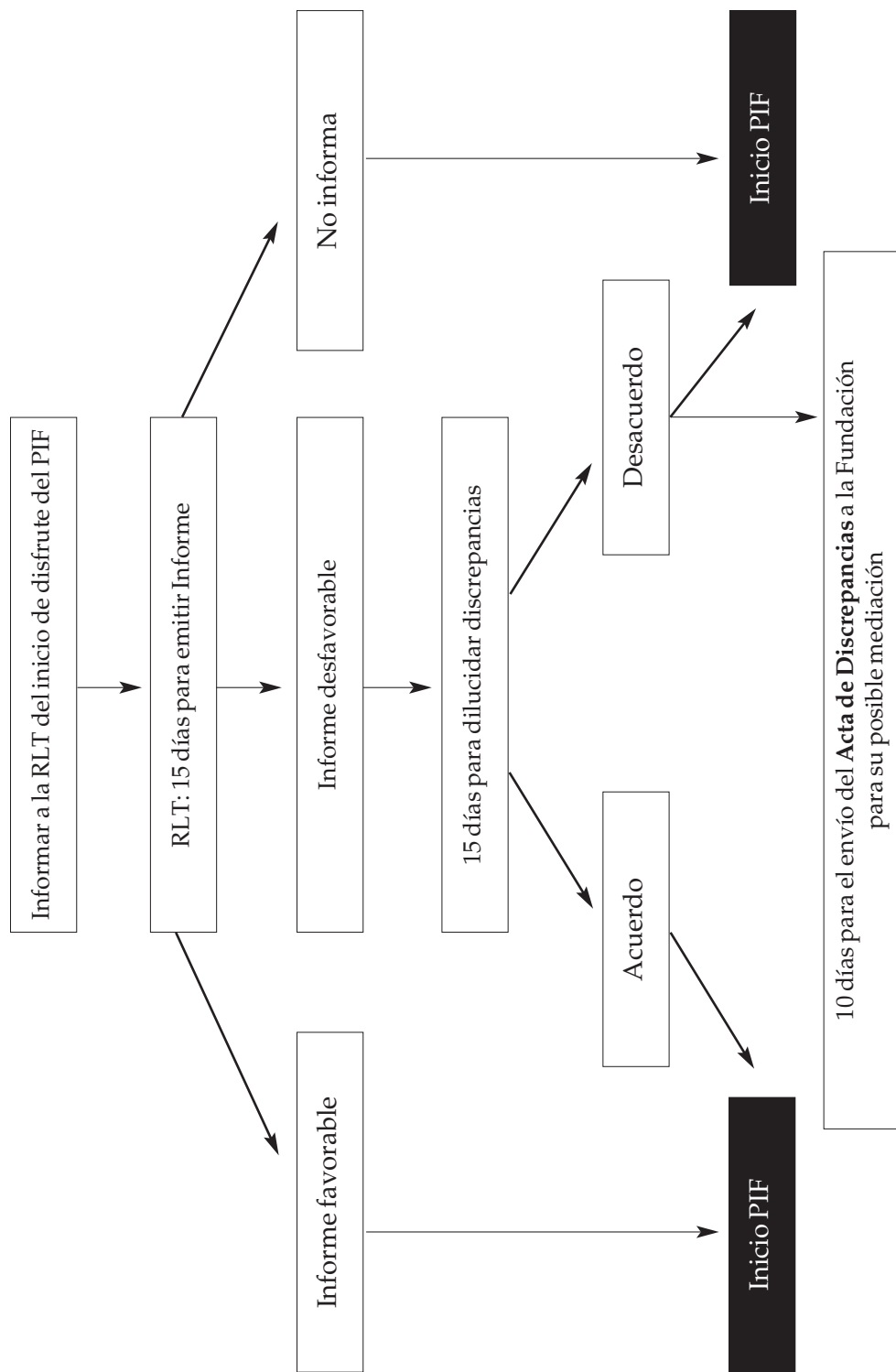
NIF:

Por la RLT o trabajador/es afectado/s (tachar lo que no proceda)

Nombre:

NIF:

En, a de de 200



III.2. RAZONES POR LAS QUE NO SE PUEDE DENEGAR UN PIF

El único argumento que una empresa que no ha agotado su crédito para PIF puede esgrimir para denegarlo es por «razones organizativas o de producción».

Argumentos que *no son válidos* para denegar:

- Está fuera de plazo.
- Esos estudios no aportan nada a la empresa.
- Tu horario te permite asistir a las clases.
- Si el curso es a distancia o teleformación.
- Que es muy complicado gestionarlos.
- Hay demasiadas peticiones.

■ **Está fuera de plazo:** ahora no existe el fuera de plazo, ya que no hay una convocatoria que limite temporalmente la solicitud. Sólo hay que recordar que la solicitud hay que hacerla con un plazo de 15 días para que la empresa comunique formalmente a la RLT la petición, y pueda darla de alta en el sistema telemático como una acción formativa más.

La única limitación son doscientas horas por curso o por año natural y se entiende que cada PIF se pide para una sola matrícula en el caso de que sean los estudios oficiales, y de un solo curso en el caso de que sean acreditaciones. Dicho al revés, no se pueden pedir más de 200 horas al amparo del mismo pago de una matrícula, o en la solicitud de un mismo curso.

■ **Los estudios que se han solicitado no aportan nada al desarrollo empresarial:** ya hemos dicho reiteradamente que los Permisos se pueden pedir para el desarrollo personal, es decir, para estudios que no tienen nada que ver con la actividad de la empresa pero que nos permiten ejercer el derecho a la formación a lo largo de toda la vida.

■ **El horario:** hasta el año pasado, las horas de disfrute del PIF tenían que coincidir con las horas de clase. Es decir, que si las clases se impartían fuera del horario de trabajo, no era posible disfrutar de un Permiso ni para estudiar, ni para desplazarse al centro de formación, etc. Sin embargo, el RD 395/2007, que regula el subsistema de

formación profesional para el empleo, establece que el PIF se concede para la realización de acciones formativas, no exclusivamente para asistir a clase; la empresa y la persona que solicita el PIF son quienes acuerdan la realización y la distribución de un máximo de 200 horas laborables por Permiso y curso académico o año natural. Por ejemplo, si trabajas por la noche, puedes perfectamente pedirte un PIF. La única limitación que existe es que la formación debe ser presencial.

El permiso para asistir a exámenes tampoco se incluye dentro de los PIF, ya que lo recoge el Estatuto de los Trabajadores.

■ **Si el curso es a distancia o teleformación:** puedes pedir un PIF, siempre que haya tutorías presenciales y para preparar exámenes y trabajos, como los demás solicitantes.

■ **Que es muy complicada la gestión de un PIF:** si alegan este tipo de razones y la empresa se bonifica de otras acciones formativas, no es excusa ya que el procedimiento es muy parecido. Si no se ha bonificado o no conoce la aplicación informática, existe información en la página de la Fundación Tripartita:

www.fundaciontripartita.org donde encontrará en el área de Apoyo a PYMES un enlace específico para PIF.

Además, puedes llamar a *Atención al usuario*, al teléfono: 902 183 183

Y si es una cuestión de la aplicación informática, el teléfono es: 902 118 503

Y además la empresa tiene la opción de acordar con una *entidad organizadora* la planificación de su formación. Estas entidades agrupan a varias empresas y gestionan conjuntamente sus cursos y PIF, facilitando la tramitación.

En la web de la Fundación Tripartita dispones de un buscador de entidades organizadoras.

■ **Hay demasiadas peticiones:** para denegar un Permiso por razones económicas, obligatoriamente se tiene que haber solicitado más de uno, ya que el Sistema garantiza 200 horas, incluso a la empresa más pequeña (como hemos visto en el apartado sobre financiación).

La nueva regulación de los PIF ha ampliado sustancialmente el tipo de estudios que se pueden realizar y se han simplificado los requisitos de solicitud; este hecho puede

hacer que se soliciten más Permisos de los que el límite financiero permite conceder a cada empresa. En ese caso conviene que la RLT negocie con la empresa **los criterios de prioridad** para que los PIF que se aprueben sean lo más equitativos posibles y permitan a quienes tienen mayores necesidades de formación tener acceso a ellos.

El establecimiento de prioridades puede hacerse:

- Por el **tipo de estudios** que se solicita.
- En función **del puesto de trabajo**.
- Atendiendo **a la situación personal**.

Se puede, además, optar por repartir entre varios solicitantes el número máximo de horas asignadas a la empresa.

En todo caso, debemos tener en cuenta también que el Servicio Público de Empleo Estatal fija, anualmente y de acuerdo con las organizaciones empresariales y sindicales, los colectivos prioritarios para el conjunto de acciones de formación que se realizan a través del Sistema de Bonificaciones. Y que son: mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad y trabajadoras y trabajadores de baja cualificación.

El derecho a la formación profesional en el trabajo es un derecho individual reconocido por el Estatuto de los Trabajadores y los Permisos Individuales de Formación regulados en el RD 395/07 son un instrumento para facilitar el ejercicio de este derecho. Esta guía pretende servir tanto a la representación sindical como a los trabajadores y trabajadoras ocupados, con el fin de difundir al máximo las oportunidades de acceso a los PIF.

Si eres representante de CCOO y necesitas ampliar la información sabes que puedes dirigirte a tu Federación o a la Unión Regional o Confederación de Nacionalidad. Como trabajador o trabajadora puedes dirigirte a tus representantes en la empresa o directamente a CCOO en tu sector o provincia.

Además os podéis poner en contacto con la Asistencia Técnica de la Fundación Tripartita (91 722 71 19 ó 91 722 87 57).