

## Intervención Sindical en los Permisos Individuales de Formación

Para la financiación de los PIF, las empresas cuentan con un crédito específico del 5% del que se le ha asignado para cada año, así como otro adicional si agota el anterior, pero sometido a ciertos límites económicos y de aplicación.

El importe del crédito adicional para cada empresa será el equivalente al de los costes salariales de los permisos que comunique, con los siguientes límites:

- El de los costes de 200 horas correspondientes a uno o más permisos para empresas de 1 a 9 trabajadores.
- El de 400 horas para empresas de 10 a 49 trabajadores.
- El de 600 horas para empresas de 50 a 249 trabajadores.
- El de 800 horas para las de 250 a 499 trabajadores.
- El de los costes salariales de otras 200 horas por cada 500 trabajadores más que la empresa tenga en su plantilla.

En las empresas debemos negociar criterios por los que se determinen las garantías y, en su caso, las prioridades para la concesión de los Permisos Individuales de Formación (PIF).

El Permiso Individual de Formación es un derecho del trabajador. Este permiso es gratuito para el trabajador y para la empresa. La empresa sólo puede denegar la concesión si existen causas organizativas y de producción.

La Representación Legal de los Trabajadores (RLT) debe emitir un informe previo.

Desde CCOO defenderemos con nuestra actividad sindical en la empresa el ejercicio de este derecho y criterios objetivos para su concesión.



Secretaría Confederal de Formación para el Empleo  
Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Teléfono: 91 702 80 14  
e-mail: formación@ccoo.es



Permisos individuales de formación

Un derecho a tu alcance





La formación a lo largo de la vida es un derecho de los trabajadores y la mejor vía para mejorar nuestra empleabilidad y el futuro de las empresas.

Nuestro país registra malos indicadores en participación y resultados en educación y formación como año tras año nos demuestran los informes de la OCDE. Es preciso incentivar la formación permanente, y la Administración, educativa y laboral, debe comprometerse con este objetivo, corrigiendo su descoordinación, falta de implicación y dando fiel cumplimiento a los acuerdos logrados (incremento de la inversión pública, sistema integrado de orientación, desarrollo normativo RD 395/2007, etc.).

Los trabajadores debemos conocer las posibilidades existentes para realizar formación y ejercer este derecho. El Permiso Individual de Formación (PIF) es una vía, aún poco utilizada, que no debemos desaprovechar.

Las iniciativas de formación de demanda que contempla el nuevo Real Decreto 395/2007 abarcan las Acciones Formativas de las Empresas y los **Permisos Individuales de Formación (PIF)**. Estos permisos tienen como fin el desarrollo y adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador así como su formación personal. Dicha formación no deberá estar incluida en las acciones formativas de las empresas.

La solicitud del permiso corresponde al trabajador interesado y debe contar con

la autorización de la empresa. Esta formación tiene que tener un reconocimiento mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los **títulos y certificados de profesionalidad del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**.

También se podrán utilizar estos Permisos Individuales en el acceso a los procesos para el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no forma-

### ¿Quiénes pueden solicitar estos permisos?

Los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas.

Para la solicitud del permiso, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores el modelo de solicitud de autorización del Permiso Individual de Formación (anexo I de la Orden TAS/2307/2007).

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.

Si la empresa deniega el Permiso Individual de Formación (PIF), los delegados o miembros del Comité de Empresa deben conocerlo. Los representantes de CCOO intervendrán para asegurar igualdad de trato y una aplicación no restrictiva de este permiso.

les e informales, una vez que se apruebe el correspondiente real decreto que regule este procedimiento.

El trabajador tiene derecho a disponer de **200 horas laborables como máximo** por permiso y curso académico o año natural.

Por lo tanto, cualquier trabajador asalariado tiene el derecho de solicitar este permiso para realizar formación reconocida oficialmente.

### ¿Qué costes salariales cubre el PIF?

Los costes estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias).

Las empresas aplicarán las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten de los PIF.

## Derechos de información e intervención de la representación legal de los trabajadores

### Derechos de información

La empresa deberá someter a información de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) los PIF aportando:

- Título o acreditación de los permisos solicitados.
- Número de PIF solicitados por colectivos (categorías, sexos...).
- 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.

**El incumplimiento por parte de la empresa** de la obligación de solicitar el informe a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) impedirá la adquisición y, en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación a la que tiene derecho para formación.

La RLT deberá emitir su informe en el plazo de 15 días a partir de recibir la documentación, si no informa se entenderá cumplimentado el requisito. En caso de discrepancias entre la RLT y la empresa, la Comisión Paritaria correspondiente examinará éstas con el fin de mediar sobre ellas.

