

GUÍA PRÁCTICA 2015

PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

TU DERECHO

ÍNDICE

| | |
|-------------------------------|---|
| Presentación | 3 |
| Estructura y uso de esta Guía | 4 |

I. NORMATIVA

| | |
|---|----|
| I. 1. Características básicas del Permiso Individual de Formación (PIF) | 6 |
| I. 2. ¿Para qué se puede solicitar un PIF? | 7 |
| ¿Qué es una titulación? | 7 |
| ¿Qué es una acreditación oficial? | 9 |
| I.3. ¿Para qué NO se puede solicitar un PIF? | 10 |
| Últimos criterios de la Fundación Tripartita para conceder un PIF | 10 |
| La formación a distancia | 11 |
| I.4. ¿Qué financia un Permiso Individual de Formación? | 11 |
| I.5. ¿Cuántos Permisos Individuales de Formación se financian por empresa? | 13 |
| ¿Cómo se calcula el crédito específico para PIF de una empresa? | 14 |
| ¿Se puede dedicar el crédito anual para formación a la financiación de PIF? | 15 |
| ¿Cómo se calcula el crédito adicional para PIF? | 16 |
| I.6. ¿Cuándo debo pedir un PIF? | 18 |
| I.7. Preguntas frecuentes | 19 |

II. TRAMITACIÓN

| | |
|--|----|
| II.1. Principales pasos en la tramitación de un PIF | 26 |
| II.2. Cuadro Tramitación de los Permisos Individuales de Formación | 35 |

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

| | |
|--|----|
| III.1. Derechos de la Representación Legal de los Trabajadores | 37 |
| Acta de Discrepancia | 39 |
| Cuadro de PIF: Los derechos de la RLT | 40 |
| III.2. Razones por las que NO se puede denegar un PIF | 41 |
| Criterios orientativos para priorizar PIF en la empresa | 42 |

PRESENTACIÓN

La Formación es un derecho constitucional. Un derecho de las personas que no se limita a las etapas de formación obligatoria, sino que debemos ejercer a lo largo de toda la vida. Los cambios sociales, económicos, laborales, productivos y culturales que se producen son cada vez más acelerados. Por eso el concepto de formación a lo largo de toda la vida se convierte en un elemento esencial en las sociedades avanzadas. Es muy importante aprender nuevas habilidades en un mundo en transformación.

La Formación a lo largo de la vida debe situarse al servicio del desarrollo personal. Un desarrollo personal que tiene mucho que ver con un empleo decente, tal como lo entiende la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y con la posibilidad de conseguir una promoción y progresar en una carrera profesional. La Formación se convierte así en un elemento esencial para las empresas y los sectores productivos. Cada trabajador o trabajadora tiene la iniciativa para ejercer su derecho a la formación durante su vida laboral, disfrutando de un Permiso Individual de Formación (PIF). La empresa tiene la obligación de informar a la Representación Legal de los Trabajadores de estos permisos. Esta información es la base para que los delegados y delegadas sindicales puedan defender a los compañeros y compañeras en el ejercicio de su derecho.

CCOO presentamos una nueva edición de la *Guía Práctica del Permiso Individual de Formación (PIF) Tu Derecho*. La normativa laboral cambia y ello hace necesario que los trabajadores y trabajadoras y sus representantes sindicales, cuenten con la información precisa para ejercer sus derechos laborales en materia de formación. Una Guía que se complementa con la *Guía de Derechos de los Representantes de los Trabajadores en Formación*.

La Guía que hoy tienes en tus manos pretende que conozcas tus derechos en materia de PIF, la normativa que lo regula, cómo se tramitan y los derechos que puede ejercer la Representación Legal de los Trabajadores para asegurar el libre ejercicio de este permiso. Encontrarás ejemplos y preguntas frecuentes, estudios para los que puedes solicitar un PIF, importes y horas anuales máximos por empresa, causas de denegación, papel de la negociación colectiva...

Sólo queda desear que, tanto para los trabajadores y trabajadoras, como para los delegados y delegadas sindicales de CCOO, esta Guía se convierta en un instrumento útil de consulta y resolución de los problemas más frecuentes, permitiendo que el derecho a la formación forme parte esencial de la cultura laboral y empresarial de nuestro país, una herramienta imprescindible para asegurar el futuro de las personas y una inversión esencial para superar la crisis que atravesamos.

Francisco Javier López Martín

SECRETARIO CONFEDERAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO y FORMACIÓN SINDICAL

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, etc. 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 las segundas, deseamos que sea una «compañera» de viaje a la hora 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 teja**. 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 la que disponen con supuestos prácticos, encontrarán **ejemplos, con fondo gris, y una relación de preguntas frecuentes 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 evitar que los requisitos exigidos para solicitarlo no terminen siendo 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 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

¿QUÉ ES UN PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN?

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. A partir de enero de 2012, los trabajadores del antiguo Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social se incorporan al Régimen General de la Seguridad Social, por lo que también pueden solicitar un PIF.

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 para la que se puede solicitar Permisos Individuales debe estar reconocida mediante una titulación u otra acreditación oficial, incluidos los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad. También está prevista su utilización para el acceso a los procesos de reconocimiento de las competencias y cualificaciones profesionales.

¿CÓMO SE SOLICITA?

Mediante la presentación del impreso de solicitud a la empresa (ver página 28), pudiéndose disfrutarse una vez que ésta lo autoriza y lo comunica a la Fundación Tripartita a través de la aplicación informática disponible.

¿CUÁL ES EL FIN DE LOS PIF?

Contribuir al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

¿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 la Seguridad Social correspondientes a las horas laborables en las que el trabajador/a está disfrutando del PIF.

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

- Acciones formativas reconocidas mediante una titulación oficial del Ministerio de Educación Cultura y Deporte, incluidos los títulos propios de las universidades.
- Acciones formativas reconocidas mediante acreditación oficial del resto de Administraciones públicas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, comunidades autónomas, etc.)
- 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.

¿QUÉ ES UNA TITULACIÓN?

Se denominan *títulos* a los que establece el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y son emitidos por la administración educativa competente (ver esquema de la página siguiente), así como a aquéllos establecidos por las Universidades y considerados títulos propios.

Los del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte 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 (estatal o autonómica).

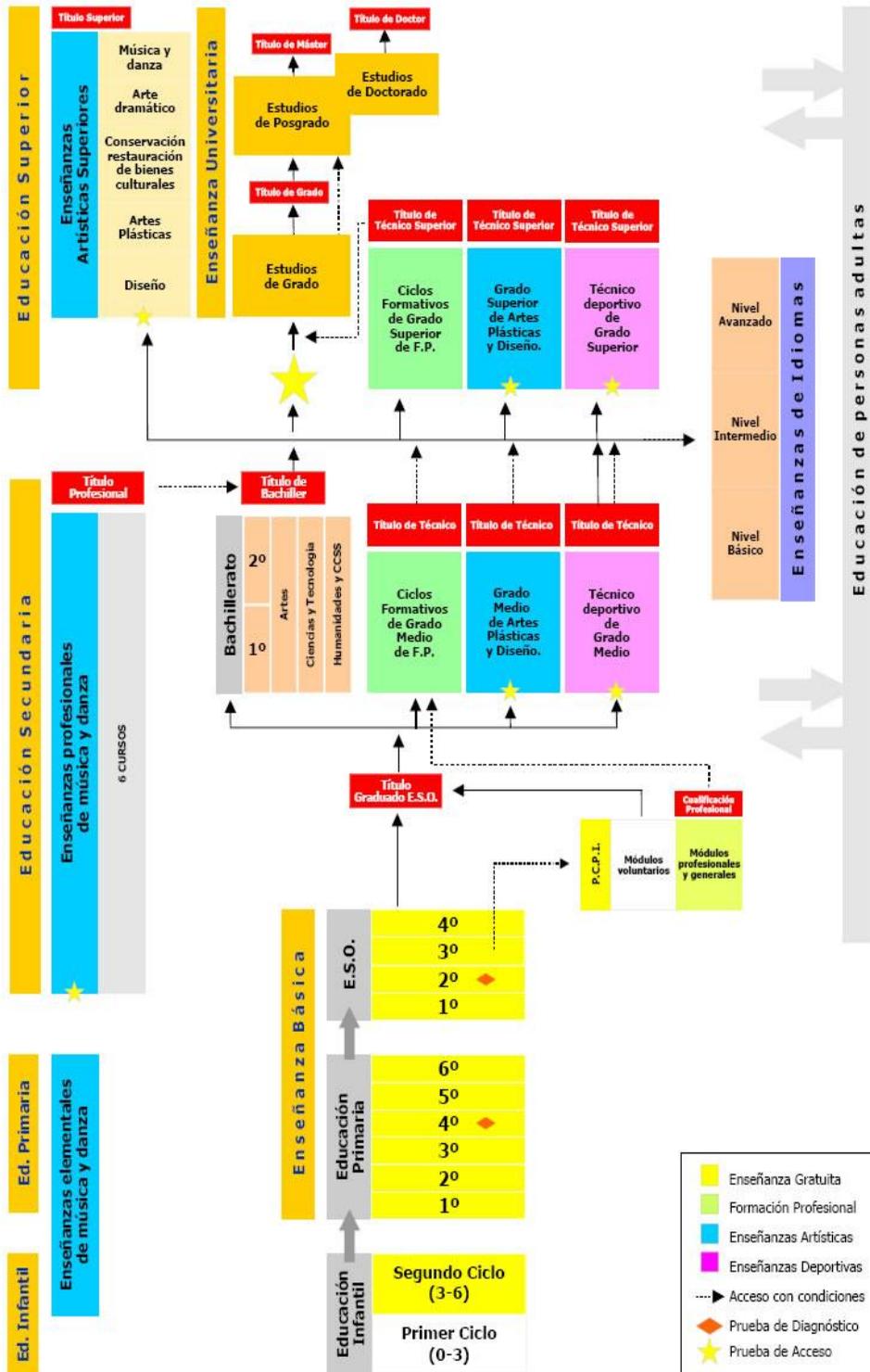
Los **títulos propios** de las universidades son los establecidos por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente, tal y como se recoge en el artículo 34 y 35 de la Ley 4/2007 Orgánica de Universidades de 12 de abril.



Para saber más sobre títulos del sistema educativo

<http://www.educacion.gob.es/exterior/centros/cervantes/es/ofertaeducativa/estructurasistemedu/estructurasistem aeductivoesp.shtml>

Esquema general del sistema educativo



Fuente: http://www.educacion.gob.es/externo/centros/cervantes/es/ofertaeducativa/estructurasistemedu/estructurasistem_educativoesp_shtml Consultado el 20 de enero de 2014

¿QUÉ ES UNA ACREDITACIÓN OFICIAL?

Además de los títulos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, existen **acreditaciones oficiales** establecidas por normativa estatal y que son expedidas por un Ministerio o por la administración competente en el ámbito autonómico.

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

 **Para saber más sobre los certificados de profesionalidad** puedes consultar la página del SEPE:

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/certificados_de_profesionalidad/cf0502.html

Por otra parte, para el desempeño de algunas actividades profesionales es necesario contar con un carné (o certificado profesional habilitado) que se obtiene 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 sólo en el ámbito de la comunidad autónoma correspondiente.

¡¡OJO!! LA FORMACIÓN DEBE SER PRESENCIAL O, SI ES A DISTANCIA, INCLUIR TUTORÍAS O PRÁCTICAS PRESENCIALES.

EJEMPLOS DE ESTUDIOS QUE PUEDEN CURSARSE CON 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).
- Grados superiores.
- Doctorados.
- Escuelas Oficiales de Cerámica, Idiomas etc.
- Carnés de conducir C1, C1+E, C+E, D1+E, D o D+E.
- Conservatorios profesionales de Música o Danza.
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
- Acceso a la Formación Profesional para mayores de 25 años.
- Acceso a la universidad para mayores de 25 años.

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

- Las acciones formativas a distancia que no tienen sesiones presenciales. En la práctica funciona como un filtro de manera que si la acción formativa no incluye una parte de tutorías presenciales o prácticas obligatorias **no es** financiada por el sistema.
- La formación realizada por la empresa y que sea objeto de bonificación.
- Cursos de formación **no oficiales**.
- Los permisos necesarios para asistir a exámenes, ya que el Estatuto de los Trabajadores lo recoge como permisos retribuidos (Art. 23).
- La formación obligatoria para el desempeño del puesto de trabajo del propio trabajador o trabajadora.

Últimos criterios de la Fundación Tripartita para validar un PIF

El Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 4.2,b) y 23.1.d) modificados con la Reforma Laboral de 2012, establece que es un derecho del trabajador/a y, consecuentemente, una obligación de la empresa, la formación profesional que se dirige a la adaptación de los cambios operados en el puesto de trabajo.

Además, el Tribunal Supremo ha señalado en varias sentencias que **determinada formación se constituye como un deber del empresario** para garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan desempeñar su ocupación. Son cursos que no favorecen el desarrollo profesional y personal del trabajador/a al margen de la empresa, sino que se **encuadran dentro del contrato de trabajo**, pues se les exige una formación que incide directamente sobre su actividad.

En consecuencia, aquellas especialidades formativas necesarias para el desempeño de la actividad laboral del trabajador/a no podrán ser objeto de un PIF, si bien, la empresa puede incluirlas en su plan de formación y bonificarlas. Es difícil establecer un listado completo, pero, con carácter general, y siempre para el caso de la persona que desempeña ese puesto de trabajo, no son financiables:

- Los **Certificados de Aptitud Profesional (CAP)**
- **Tarjetas profesionales** previstas para los **sectores de la construcción, metal, madera y mueble**.
- Formación habilitante para la utilización de **fitosanitarios**.
- Formación habilitante del sector de **Seguridad Privada**.
- Manipulación de **Gases Fluorados**.

Las personas ocupadas en **sectores a los que no se aplican esas exigencias formativas** o las que trabajan en ellos pero no desempeñan puestos para los que estas enseñanzas son obligatorias, **SÍ pueden solicitar PIF** para estos cursos.



La formación a distancia

Algunas de las acciones formativas objeto de PIF se pueden cursar a distancia o a través de la red. En ese caso, sólo se podrá solicitar un Permiso Individual de Formación si el curso incluye tutorías o prácticas presenciales obligatorias.

Los de la UNED, por ejemplo, casi siempre cumplen este requisito. Para otros centros educativos, la Fundación Tripartita, si tiene dudas, realiza al alumno un requerimiento aclaratorio.

Otro ejemplo de este tipo son los certificados de profesionalidad en modalidad online, que incluyen, siempre, formación presencial obligatoria.



Para saber más sobre certificados de profesional a distancia (teleformación):

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/10/17/pdfs/BOE-A-2013-10861.pdf>

I.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, participando en una tutoría presencial, práctica de laboratorio, etc.

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

Los costes salariales incluyen:

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

La financiación se calcula como sigue:

a) CÁLCULO DEL SALARIO

Salario Anual del solicitante del PIF dividido entre el número de horas de jornada laboral anual, y multiplicado por el número de horas de PIF concedidas.

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

El salario anual, a estos efectos, incluye salario base, antigüedad, otros 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 del trabajador/a por las horas de PIF concedidas.

c) CÁLCULO DE LA FINANCIACIÓN DEL PIF

Se suma el resultado de ambos cálculos.

EJEMPLO:

- Salario 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 % de 1.500€ = | 464 euros |
| Financiación total del PIF | | 1.964 euros |



Para saber más: sobre financiación de PIF

http://www.fundaciontriptita.org/orientacion/permisos_individuales_de_formacion.htm

Y, ¿CÓMO AFECTA A MI SALARIO?

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. 26):

- Las empresas pueden aplicar las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social mensualmente, según abonan los salarios a las personas que disfrutan los Permisos, o en un solo boletín de cotización una vez terminado el PIF.
- El beneficiario del PIF sigue cobrando su salario habitual como si estuviera trabajando normalmente.

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

Las cotizaciones del trabajador/a y la empresa por el concepto de Formación Profesional generan el llamado “**crédito anual**”, que es la cantidad de que dispone cada empresa para hacer acciones formativas en un año.

Para las de seis o más personas en plantilla, se calcula como un porcentaje del importe cotizado en concepto de cuota de Formación Profesional el año anterior. Para las más pequeñas, es una cantidad fija de 420€.

Así mismo, cada empresa dispone de una cantidad máxima para financiar Permisos Individuales de Formación que se compone de:

1. Un crédito específico para PIF equivalente a un 5% sobre el importe anual cotizado en el año anterior por la empresa para formación.
2. Una bolsa de horas adicional, de la 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 5% del 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:

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 %

El porcentaje de bonificación a aplicar es:

- De 6 a 9 trabajadores/as. 100%
- De 10 a 49 trabajadores/as. 75%
- De 50 a 249 trabajadores/as. 60%
- De 250 o más trabajadores/as. 50%

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

- Las empresas pueden seguir dos vías para **gestionar su crédito**: realizar la formación por sí mismas o recurrir a una entidad organizadora que lleve a cabo su formación. 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/as 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 dedican a formación en el ejercicio que corresponde, lo pierde.



Para saber más sobre el sistema de bonificaciones

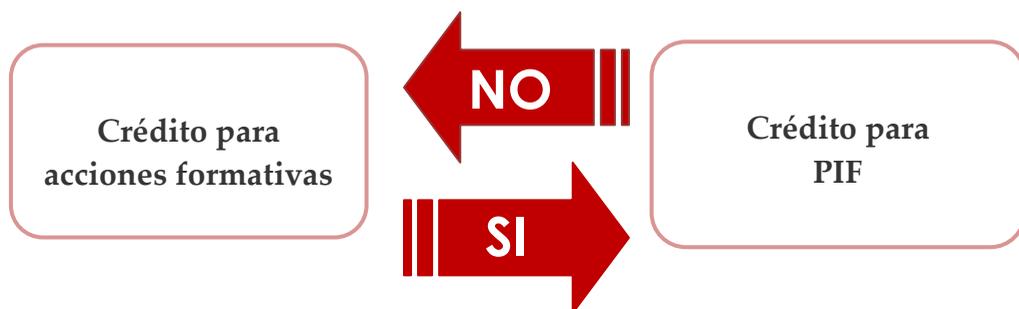
http://www.fundaciontripartita.org/orientacion/quiero_bonificarme_para_la_formacion_de_mis_trabajadores.htm

PROCEDIENDO 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. <http://empresas.fundaciontripartita.org>
3. Informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) de su empresa.
4. Comunicar el inicio del curso en la aplicación telemática.
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. 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 | Crédito anual | 5% PIF |
|--------------|-----------|-------------|---------------|------------------|
| 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 créd. 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 este caso).

EMPRESA DE 9 TRABAJADORES

Crédito anual para formación: 1.000 € para cursos

Crédito específico para PIF (5% del créd. 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, siempre con ese tope de 500€.

I.6. ¿CUÁNDO DEBO PEDIR UN PIF?

Una vez obtenida la autorización de la empresa, los PIF pueden comunicarse a la Fundación Tripartita en cualquier momento, siempre, claro, que sea antes de comenzar su disfrute. En 2013, por primera vez desde que se puso en marcha el sistema de bonificaciones (2004), se agotó el importe fijado para esta iniciativa en los Presupuestos Generales del Estado y, a partir del 7 de noviembre, no se pudo financiar ninguno más.

En los últimos dos años, el número de PIF ha aumentado de forma espectacular. De los 4.632 financiados en 2011 se ha pasado a 31.823¹ en 2013 y no prevemos un descenso de las solicitudes.

Para 2014, el presupuesto es de **29 millones de euros** (el 5% por ciento del presupuesto para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social por formación profesional para el empleo). A medida que las empresas comunican el inicio de los PIF concedidos, se va detrayendo el coste estimado de cada uno de ellos de los fondos disponibles. **Por tanto, cuanto antes se solicite y tramite el permiso, más posibilidades hay de que haya recursos para financiarlo.** Ten en cuenta que ninguna norma impide que la fecha de disfrute del PIF sea muy posterior a la de solicitud.

Os sugerimos, no obstante, que no solicitéis PIF “*por si acaso*”. Pensad que un Permiso comunicado que no llega a utilizarse, puede malgastar fondos que otros compañeros/as pueden necesitar.

¹ Datos actualizados a enero de 2014.

I.7. PREGUNTAS FRECUENTES

1.

¿Puede solicitar un/a PIF un trabajador/a que tiene un turno de noche?

No. La Fundación Tripartita ha modificado de manera unilateral los criterios de gestión de esta iniciativa lo que conlleva que el PIF puede utilizarse **solamente** para asistir a clase y a tutorías presenciales y no para estudiar, preparar trabajos o poder descansar por las noches. Desde CCOO estamos totalmente en contra de esta modificación y seguimos defendiendo la vuelta al criterio anterior.

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/a asalariado/a que trabaja en las Administraciones Públicas pero no es funcionario/a?

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

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 solicitar un PIF para una acción presencial para los instaladores de gas que formen 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?

La normativa establece que los Permisos se solicitan para el desarrollo profesional o personal de los trabajadores/as, por lo que no necesariamente han de estar relacionados con la actividad de la empresa ni con el puesto de trabajo. Es más, si se trata de formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo, no puede ser objeto de un PIF

7.

¿Si trabajo en una empresa de transportes pero mi puesto es de administrativo/a, puedo pedir PIF para hacer el CAP?

Sí, porque es una formación que la empresa está obligada a realizar es para los conductores. Las personas que realizan otro trabajo pueden pedirlo si consideran que contribuye a su desarrollo personal.

8.

¿Puedo solicitar un PIF para preparar los exámenes?

No. La Fundación Tripartita ha modificado de manera unilateral los criterios de gestión de esta iniciativa por lo que a partir de ahora el PIF no puede utilizarse para estudiar, asistir a clase, preparar exámenes o poder descansar por las noches. Dese CCOO seguimos defendiendo la vuelta a los criterios de gestión anteriores.

9.

¿Puede solicitarse un PIF de menos de 200 horas?

Sí, 200 horas es el máximo. Por debajo de estas horas se puede pedir lo que sea necesario.

10.

¿Las horas de disfrute del PIF tienen que coincidir con las horas de clase?

Si.

11.

¿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.

12.

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

No, 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.

13.

¿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.

14.

¿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. Además, la aplicación informática de la Fundación a la hora de dar de alta las acciones formativas no lo permite. 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.

15.

¿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 y que no se haya agotado el presupuesto disponible en la Fundación Tripartita para esta iniciativa.

16.

¿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.

17.

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

La empresa tiene que comunicar a la Fundación Tripartita la concesión del PIF a través de la aplicación telemática y puede hacerlo hasta el mismo día de su inicio.

18.

La empresa no contesta a mi solicitud de PIF ¿qué hago?

Lo primero que tienes que hacer es dirigirte por escrito a la empresa solicitando una contestación antes de un plazo razonable. Es conveniente hacer llegar a la RLT de tu empresa una copia de dicho escrito para que tenga constancia de la situación e intente ayudarte a que la empresa conteste. Si no lo hace puedes acudir a la Inspección de Trabajo.

19.

La empresa contesta denegando la solicitud, ¿qué puedo hacer?

Hay que analizar las causas que se esgrimen para denegarlo, si no se ajustan a la norma y discrepas de las razones organizativas que se indican, ponlo en manos de la RLT para que te asesoren. También se puede acudir a los servicios jurídicos del sindicato por si se estuviera conculcando tu derecho a la formación y la Inspección de Trabajo pudiera intervenir en ese asunto.

20.

¿La falta de información a la RLT puede conducir a una bonificación improcedente de los PIF en la empresa afectada?

Sí, la normativa no distingue entre los PIF y las acciones de formación en la empresa que se bonifican de las cuotas de FP, por lo que si se demuestra que la empresa no ha informado a la RLT se solicitará la devolución de todas las bonificaciones que no hayan cumplido con este requisito de información.

21.

¿Se puede cambiar el horario y el calendario inicial de un PIF?

Sí, siempre que una vez comunicados los cambios, la empresa esté de acuerdo con ellos.

TRAMITACIÓN

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

II.1. PRINCIPALES PASOS EN LA TRAMITACIÓN DE UN PIF

PASO 1. CUMPLIR LOS REQUISITOS

PASO 2. SOLICITAR EL PIF A LA EMPRESA

PASO 3. INFORMAR A LA RLT

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

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

PASO 6. BONIFICARSE EL IMPORTE DEL PIF

PASO 7. COMUNICAR LA FINALIZACIÓN DEL PIF

PASO 8. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

PASO 9. CONCILIACIÓN

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/a 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 6 a 11).

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.fundaciontripartita.org Incluimos el modelo de solicitud en la 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/a.
- Tu representante sindical podrá ayudarte si decides acudir a la Inspección de Trabajo para que se compruebe si las razones organizativas esgrimidas por la empresa se ajustan a la realidad o si son una excusa para impedir el derecho a la formación.
- 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, o concurra cualquier 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, como en el punto anterior, la actuación de la Inspección de Trabajo. 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: 2^o APELLIDO: NOMBRE:
D.N.I.

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 Torrelaguna, 56 (28027 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.



Hay un buscador de entidades organizadoras en la web de la Fundación Tripartita. También FOREM puede ayudarte.

<http://www.fundaciontripartita.org/ContentServer/public/Buscar.aspx>

- La comunicación de inicio puede hacerse hasta el mismo día en que comienza el disfrute del PIF.



Para saber más sobre la aplicación puedes descargarte el manual de ayuda 2014 y ver el vídeo tutorial.

http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Ayudas_Formacion/Acciones_Formacion_continua/Documentacion/28314_14114120149713.pdf

http://empresas.fundaciontripartita.org/app/vid_pif.aspx

De la información que la empresa necesita para cumplimentar la aplicación informática, una parte la aportará el/la 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/A

- Nombre, apellidos y NIF
- Razón social de su empresa y CIF
- Nivel máximo de estudios realizados
- NISS de la Seguridad Social
- Tipo de contrato
- Grupo de cotización (TGSS)
- Jornada laboral
- Horario de trabajo
- Salario anual
- Horas de trabajo anuales

2. LOS DATOS DEL PERMISO

- Tipo de permiso
- Curso académico / Año natural
- Número de horas del Permiso

3. LOS DATOS DEL CENTRO

- Centro de formación
- Titularidad del centro
- Dirección del centro. Código Postal
- Localidad
- Provincia

4. DATOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA

- Denominación de la acción formativa
- Titulación Oficial Acceso
- Modalidad
- Curso académico
- Reparto de las horas para cada uno de los años
- Calendario (horario, día, mes, interrupciones)

5. LOS COSTES DEL PERMISO

- Coste del Permiso
- Crédito a bonificar
- Mes en el que desea aplicarse la bonificación e importe de la misma*

* *La no cumplimentación de este campo en la aplicación implica que la bonificación no es válida*

6. 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. *(Ver apartado Derechos de la RLT pág. 37)*

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 el número 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 presupuesto para formación de demanda es anual y se necesita saber qué parte del PIF se carga al crédito de cada año.

PASO5. 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 la empresa tenga que comunicar incidencias o modificaciones. No obstante, si durante la ejecución hubiera variaciones en relación con los datos de inicio, se puede indicar a través de la pantalla de *Incidencias* de la aplicación.

Conviene, además, que la empresa envíe 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. 91 119 54 02 - 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 o hacerlo al final del año. *(siempre hasta el límite de su crédito para PIF ver págs. 14 a 17).*

PASO 7. COMUNICAR LA FINALIZACIÓN DEL PIF

Es imprescindible comunicar la finalización del PIF en la aplicación telemática.

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 no está bien cumplimentado, y la empresa se ha bonificado por el PIF, cuando se concilien los datos de la empresa que tiene la Fundación Tripartita con los datos 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.

Los inspectores del SEPE, la Inspección de Trabajo y la propia Fundación Tripartita, realizan comprobaciones in situ (durante) o ex post (después de su realización) de los Permisos autorizados. Es importante que la empresa conserve la siguiente documentación acreditativa:

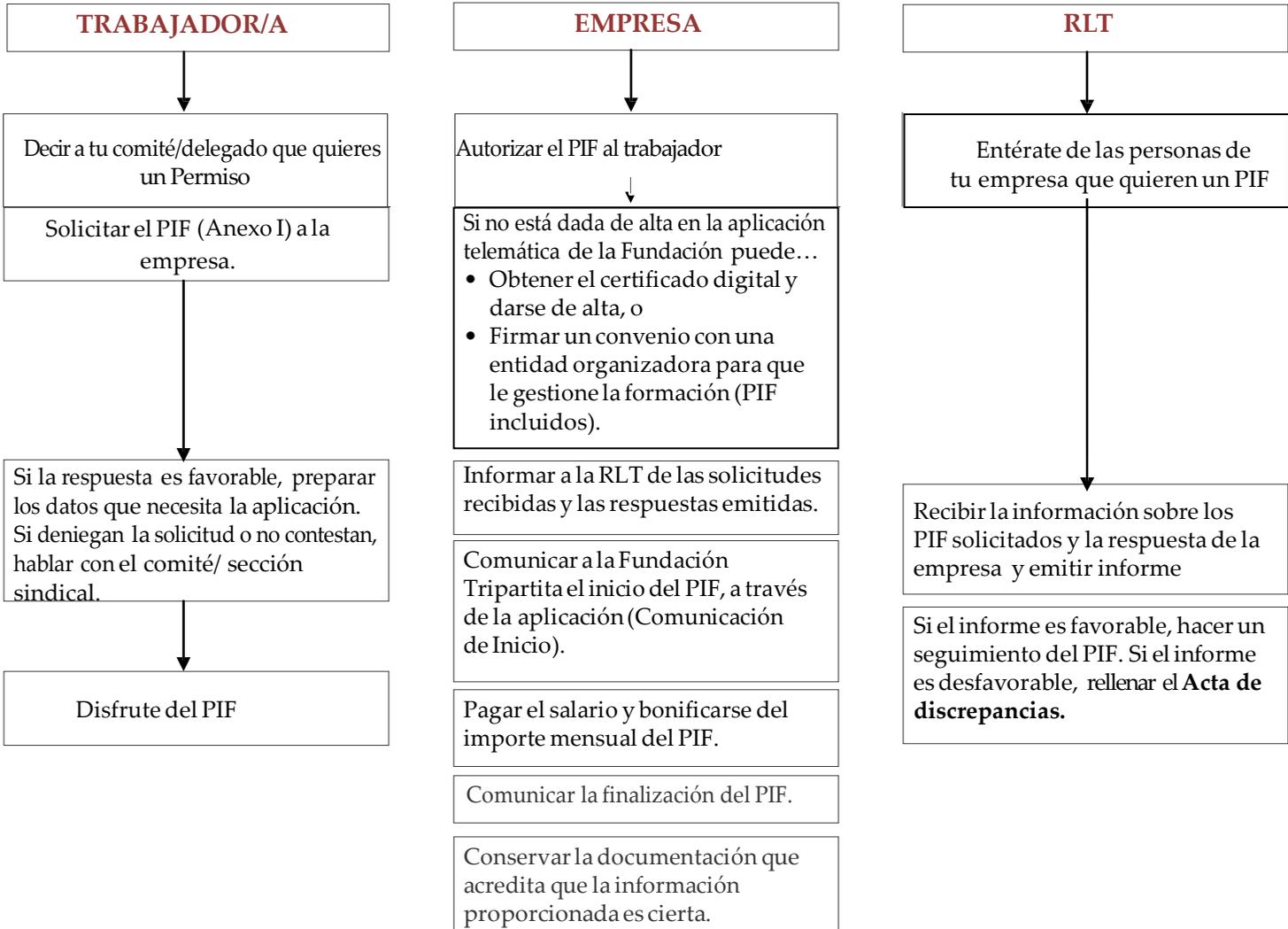
- Solicitud del PIF y respuesta de la empresa.
- Copia de la matrícula del curso.
- Apuntes contables que reflejen el salario recibido.
- Documentación que pruebe la ausencia del trabajador/a de su puesto de trabajo.
- Información a la RLT .
- Acreditación de tutorías o prácticas presenciales en formación a distancia

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



**DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN
LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN**

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

El Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, en su artículo 15.1 regula el derecho de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) a ser informado sobre los PIF, ya que son parte de la formación que se hace en la empresa.

Si has decidido solicitar un PIF es importante que lo consultes previamente con la RLT, que podrá ayudarte a tramitarlo.

La información que la empresa debe proporcionar a los representantes de los trabajadores (*) 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 15 días antes del inicio del Permiso, con el fin de que en el plazo de 15 días la RLT emita informe. Si no lo realiza, se entiende como favorable.

Si la RLT hace un informe favorable o decide no informar, la tramitación del Permiso sigue su curso.

Los informes desfavorables que pueden emitirse son sobre los PIF que la empresa autoriza y con los que la RLT no está de acuerdo. En los casos que la empresa deniega y la RLT considera que deben autorizarse, el informe que realice no vincula a la FTFE, puesto que la condición previa para que se pueda actuar o mediar desde la misma, es que el procedimiento administrativo esté abierto, y en este caso concreto no es así ya que no está concedido. Esto no impide que el trabajador/a recurra a la autoridad laboral para reclamar su derecho a la formación.

(*) La norma no distingue entre la información que se tiene que dar a la RLT sobre los cursos que se bonifican las empresas y sobre los PIF. Por ello, nosotros proponemos esta información que se ajusta más a la naturaleza de los PIF.

En CCOO siempre hemos defendido el derecho a la formación personal. Cuenta con nuestra representación sindical del Comité de Empresa, 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 estos Permisos.

Una vez que se ha realizado el informe desfavorable, la empresa y la RLT tienen 15 días más para dirimir sus diferencias; si alcanzan un acuerdo, el Permiso puede iniciarse sin más trámites. Si no, existe un *Acta de Discrepancias* que puedes encontrar en la web de la Fundación Tripartita y que te incluimos en la próxima página.

Tras el envío del *Acta de Discrepancias* (firmada por la empresa y la RLT o, en su caso, solamente por la RLT) la Fundación recabará de las partes información complementaria. Ambas pueden solicitar la **mediación de** la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente para intentar encontrar una solución de consenso.

Ante la negativa de las empresas a la concesión de los PIF, es más beneficioso para el trabajador/a implicar a la RLT en la solución del conflicto. En la mayoría de las ocasiones los representantes de los trabajadores/as cuentan con información que desmonta los argumentos interesados y generalmente equivocados que esgrimen las empresas para no conceder el permiso.

Cuando la empresa comunique la aceptación a quien ha solicitado el PIF, la persona podrá disfrutarlo según el calendario que ha diseñado y comunicado en la *Solicitud a la empresa del Permiso Individual de Formación*.

Como hemos indicado con anterioridad, si la empresa no contesta a la solicitud del PIF, lo deniega utilizando falsas situaciones en la organización del trabajo o interpretaciones unilaterales y restrictivas de la norma, acude a los representantes sindicales y a los servicios de asesoramiento de CCOO para que te ayuden en la solución del conflicto.

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

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

Nombre:

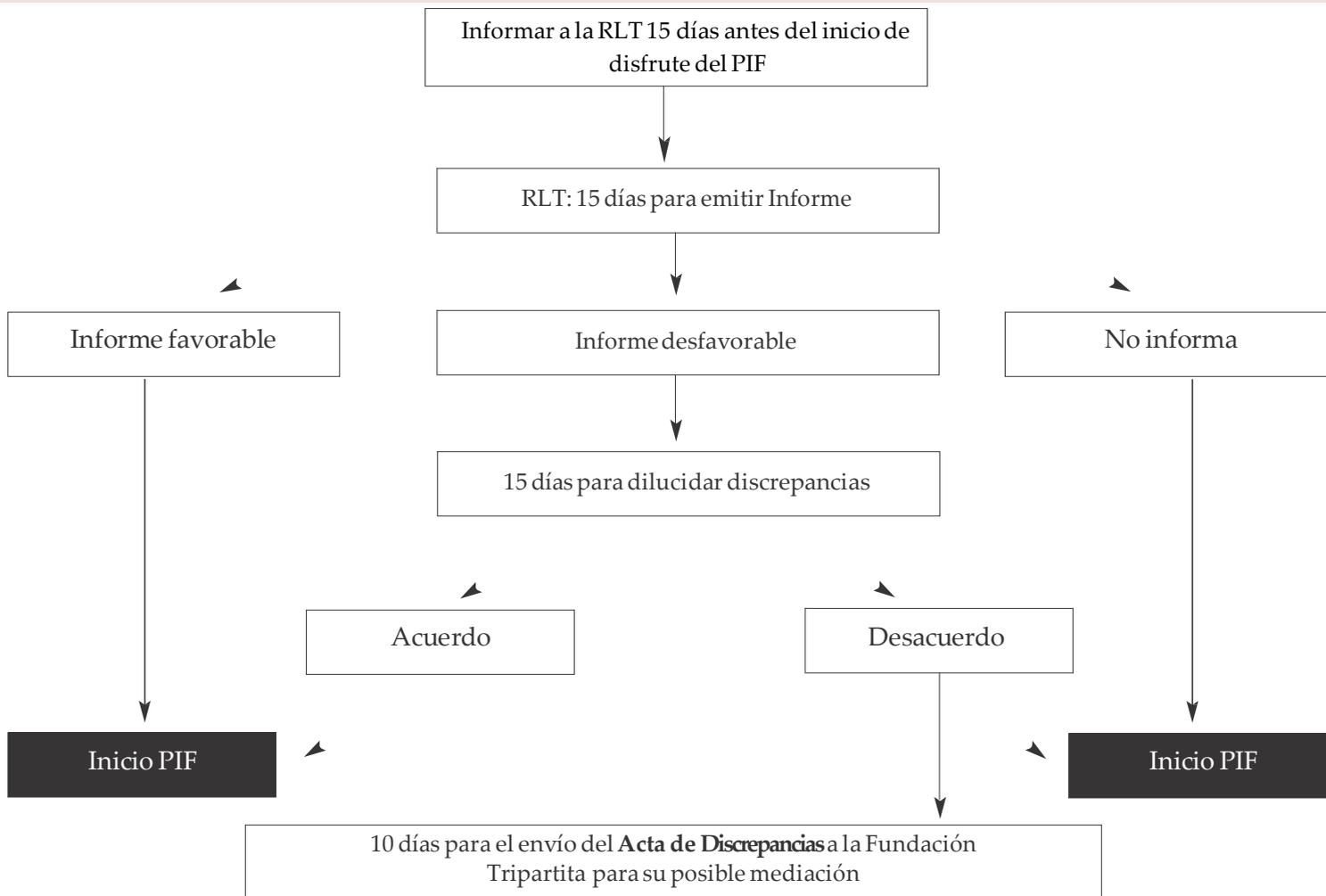
Nombre:

NIF:

NIF:

En, a de de 201

PIF: LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES



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 de trabajo te permite asistir a las clases.
- Si el curso es a distancia o tele formación y cuenta con tutorías o prácticas presenciales.
- Que es muy complicado gestionarlos.
- Hay demasiadas peticiones.

▸ **Está fuera de plazo:** 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 para los estudios o certificados en que te matricules.

▸ **Los estudios que se han solicitado no aportan nada al desarrollo empresarial:** ya hemos expuesto anteriormente que los Permisos se piden en gran medida para el desarrollo personal, es decir, para estudios oficiales que no tienen nada que ver con la actividad de la empresa ni con tu puesto de trabajo pero que nos permiten ejercer el derecho a la formación a lo largo de toda la vida.

▸ **El horario:** la regulación del subsistema de la 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.

▸ **Que la gestión de un PIF es muy complicada:** 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

Además, se puede 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**

La empresa también puede 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). Para evitar desigualdades conviene negociar con la empresa **criterios de prioridad** para que el reparto de las horas de PIF sea lo más equitativo posible y permita acceder a una titulación a quienes tienen mayores formativas

CRITERIOS ORIENTATIVOS PARA PRIORIZAR SOLICITUDES DE PERMISOS EN LA EMPRESA

En primer lugar, se puede optar por repartir entre varios solicitantes el número máximo de horas asignadas a la empresa en vez de concentrarlas en pocos permisos del máximo número de horas.

Se puede así mismo tener en cuenta si el/la trabajador/a ha tenido PIF en años anteriores

- Por el **tipo de estudios** que se solicita; por ejemplo, se puede dar prioridad a las titulaciones de menor nivel académico frente a los masters, postgrados, etc.
- En función **del puesto de trabajo, departamento categoría profesional**, tratando de evitar que los PIF concentren en las áreas y niveles con personal de mayor cualificación.
- Atendiendo **a la situación personal**; por ejemplo se puede valorar la existencia de cargas familiares que hagan más necesario contar con un tiempo extra para formación.
- Promoción de la **igualdad**, apoyando la prioridad de las trabajadoras.

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 hablar con tus representantes en la empresa o directamente con CCOO en tu sector o provincia.

Además os podéis poner en contacto con la Asistencia Técnica de CCOO de la Fundación Tripartita (91 119 52 98 o 91 119 53 06).