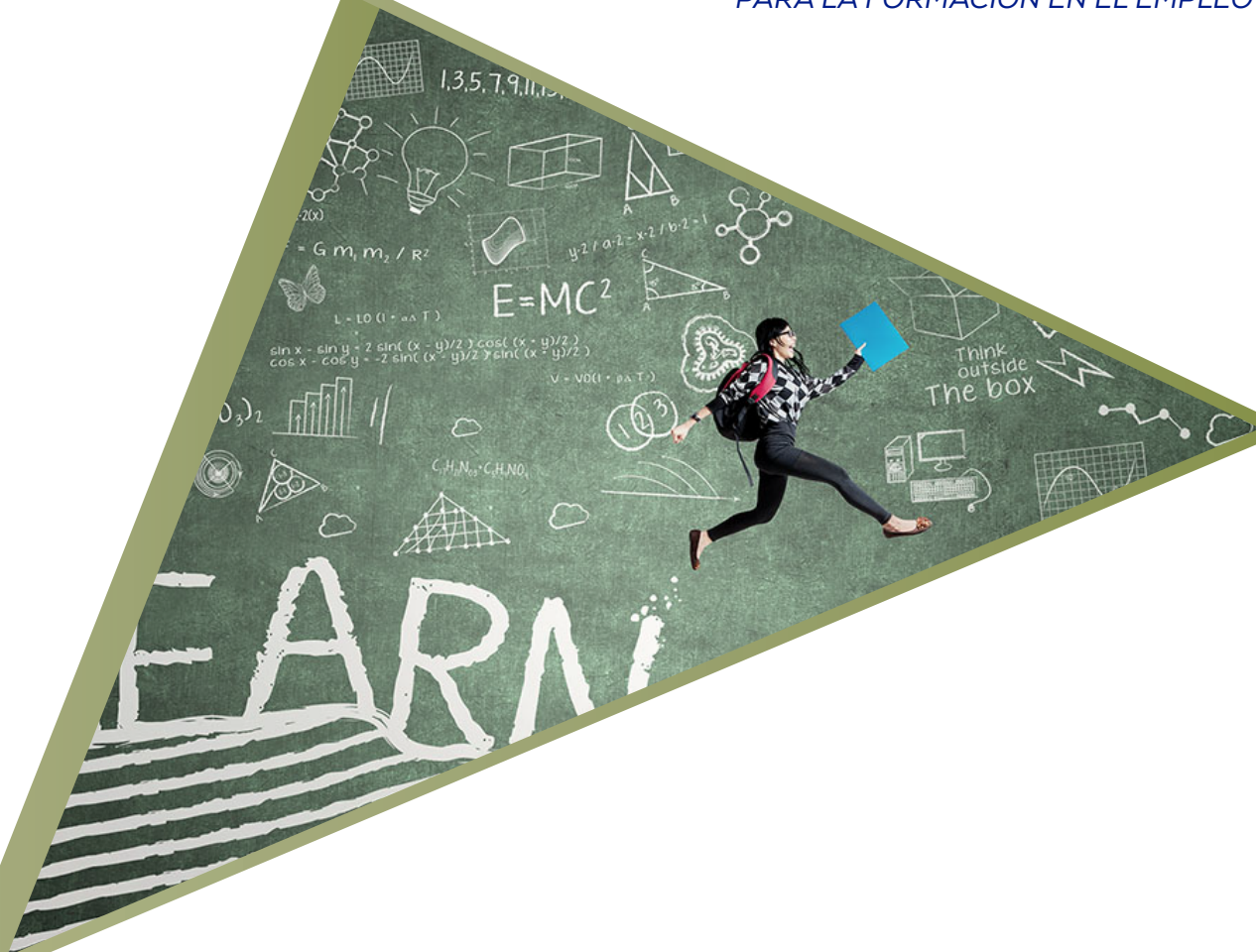




Fundación Estatal

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

A través de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, la empresa puede autorizar a un trabajador que disponga de horas laborales para formarse.

Contenido

¿Qué es un Permiso Individual de Formación? 1

Requisitos de la formación 1

Crédito disponible..... 2

Información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) 3

Aplicación de la bonificación. 4

¿Qué es un Permiso Individual de Formación?

El Permiso Individual de Formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa presencial que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un Título Universitario Propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. (Art. 29.1 RD 694/2017).

- ▷ Se bonifican los costes salariales (sueldo base, antigüedad, complementos fijos y pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo del permiso, de las horas laborales que el trabajador invierta en su formación.
- ▷ El trabajador requerirá a la empresa el modelo de solicitud de autorización.
- ▷ La denegación de autorización por parte de la empresa debe estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.
- ▷ La financiación está limitada a 200 horas por permiso y curso académico o año natural. En el caso de trabajadores nocturnos, las horas de descanso se pueden imputar como horas laborales. Se podrá incluir el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales.

Requisitos de la formación

Formación reconocida mediante:

- ▷ Titulación oficial. Expedida por la Administración Pública competente, con validez en todo el territorio nacional y publicada en el BOE.
- ▷ Acreditación oficial. Aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente.
- ▷ Título Universitario Propio que tenga esta consideración por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente.
- ▷ Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad.
- ▷ Acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales previstos en el Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Su objeto puede ser tanto el desarrollo técnico-profesional como el personal del trabajador.

No debe estar incluida en los cursos desarrollados por la empresa.

Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las **horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador** que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del Permiso Individual de Formación.

La modalidad de impartición debe ser íntegramente presencial. De no ser así contará con clases o prácticas o tutorías presenciales obligatorias.

No podrán ser objeto de bonificación los permisos para concurrir a exámenes a los que los trabajadores puedan tener derecho.

Crédito disponible

Plantilla media	Costes salariales
1 a 9	200 horas
10 a 49	400 horas
50 a 249	600 horas
250 a 499	800 horas
Por cada 500	200 h adicionales

La empresa dispondrá de un crédito adicional que será el equivalente al de los costes salariales de los permisos que comunique, con los siguientes límites:

Si la empresa no ha dispuesto de toda la ayuda económica (crédito) para acciones formativas, puede destinar esa cantidad a la realización de PIF, una vez agotadas las horas adicionales de que disponga.

Información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT)

Con anterioridad al inicio del disfrute del permiso, la empresa informará a la RLPT.

La empresa deberá **solicitar** de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas **informe** a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos de individuales de formación.

Debes **informar de todos los aspectos** que recoge la normativa, Art. 13 RD 694/2017.

- ✓ Denominación, objetivos y descripción de las **acciones** programadas.
- ✓ **Colectivos** destinatarios y número de **participantes** por acciones.
- ✓ **Calendario** previsto de ejecución.
- ✓ **Medios** pedagógicos.
- ✓ **Criterios de selección** de los participantes.
- ✓ **Lugar** previsto de impartición.
- ✓ **Balance** de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.

Si **tienes distintos centros de trabajo**, independientemente del centro que realice la formación, **debes informar a la RLPT de todos ellos**.

La RLPT tiene un plazo de 15 días hábiles para pronunciarse sobre el mismo



* Las discrepancias serán objeto de examen por la oportuna Estructura Paritaria Sectorial (EPS) al objeto de mediar sobre las mismas.

Ejecución del permiso

Las empresas deben comunicar a través del sistema telemático los permisos autorizados a los trabajadores, tanto a su inicio como a su finalización, aun cuando se trate de un permiso comunicado por curso académico. En el caso de tratarse de un permiso que abarca un curso académico deberá notificarse y finalizarse en dos ejercicios anuales (Septiembre-Diciembre) y (Enero – Julio).

Estas comunicaciones contendrán:

- ▷ Objeto del permiso
- ▷ Titulación o acreditación oficial
- ▷ Número y distribución de horas del permiso
- ▷ Coste
- ▷ Cuantía de las bonificaciones

Aplicación de la bonificación

Se podrán aplicar las bonificaciones a medida que se abonen los salarios de los trabajadores que disfruten de los permisos o al finalizar el permiso.

Debe comunicarse la cuantía y mes de aplicación de la bonificación.