

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

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

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# El Permiso Individual de Formación en España: una herramienta para la capacitación continua y la empleabilidad

Paula LÓPEZ AGUADO\*

---

**RESUMEN:** El Permiso Individual de Formación en España es un instrumento esencial para mejorar la formación profesional y personal de las personas trabajadoras, promoviendo su empleabilidad y adaptabilidad en un mercado laboral en cambio constante. Este permiso faculta a los empleados a acceder a formación bonificable en horario laboral, con un máximo de 200 horas anuales o por curso. Esta bonificación no está limitada al crédito anual de formación de la empresa porque, cuando los costes superan el 5% de este crédito, se puede financiar mediante un crédito adicional. Sin embargo, su alcance está limitado por requisitos específicos, como la coincidencia horaria y la presencialidad, aunque recientemente se ha extendido a la modalidad de aula virtual. A pesar de su importancia, el Permiso Individual de Formación aún carece de desarrollo significativo en la negociación colectiva y es menos solicitado por empleados con menor cualificación.

*Palabras clave:* Artículo 23 ET, aula virtual, bonificación, crédito anual de formación, derechos de formación, desarrollo profesional, formación continua, FUNDAE, negociación colectiva, permiso individual de formación.

**SUMARIO:** 1. Los derechos de formación de las personas trabajadoras: su relevancia y dimensión constitucional. 2. El PIF como desarrollo del art. 23.1.c ET. 3. Formación bonificable mediante el PIF. 3.1. Requisitos que debe cumplir la formación. 3.2. Requisitos de presencialidad y coincidencia horaria en el PIF. 4. Procedimiento de autorización del PIF. 4.1. Solicitud de la persona trabajadora. 4.2. Obligación de informar a la representación legal de las personas trabajadoras. 4.3. Resolución empresarial de la solicitud de PIF. 5. Denegación de PIF: exigencias organizativas y productivas. 6. Financiación de los PIF. 6.1. Obligaciones empresariales. 7. La negociación colectiva y los derechos de formación. 8. Reflexiones finales sobre los PIF. 9. Bibliografía.

---

\* Doctoranda en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).



## The Individual Training Leave in Spain: a Tool for Continuous Training and Employability

---

**ABSTRACT:** The Individual Training Leave in Spain is an essential tool for enhancing workers' professional and personal development, promoting their employability and adaptability in a constantly changing labour market. This leave allows employees to access subsidized training during working hours, up to a maximum of 200 hours per year or course. This subsidy is not limited to the company's annual training credit because, when costs exceed 5% of this credit, additional funding is provided through an extra credit. However, its scope is limited by specific requirements, such as schedule alignment and in-person attendance, though it has recently expanded to virtual classroom formats. Despite its importance, the Individual Training Leave still lacks significant development in collective bargaining and is less commonly requested by employees with lower qualifications.

*Key Words:* Article 23 of the Workers' Statute, virtual classroom, subsidy, annual training credit, training rights, professional development, continuous training, FUNDAE, collective bargaining, individual training leave.

## 1. Los derechos de formación de las personas trabajadoras: su relevancia y dimensión constitucional

Los derechos de formación de las personas trabajadoras son esenciales para impulsar el desarrollo profesional, la empleabilidad y la adaptabilidad en un mercado laboral en constante evolución.

El aprendizaje continuo se considera esencial por dos motivos principales. Primero, es fundamental para afrontar las exigencias de una economía basada en el conocimiento, donde la competitividad global requiere una fuerza laboral altamente capacitada y con un nivel avanzado de habilidades y conocimientos<sup>1</sup>. Segundo, fomenta la convivencia social, ya que una mayor cohesión y un sentido fortalecido de ciudadanía activa contribuyen a construir una sociedad más justa y habitable. Se estima que las actividades educativas y formativas a lo largo de la vida desempeñan un papel clave en la consecución de estos objetivos<sup>2</sup>.

En el marco de la Unión Europea, en 1975 se creó el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). Esta institución tiene como misión apoyar y fomentar las políticas de formación en los países miembros, así como contribuir al desarrollo de la educación y la formación profesional. Posteriormente, la Unión Europea dio un paso más y, el 17 de noviembre de 2017, proclamó el pilar europeo de derechos sociales. Los veinte principios clave de este pilar se estructuran en tres categorías: igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo; condiciones de trabajo justas; y protección e inclusión social. Con la promulgación de este pilar europeo, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión remarcaron la importancia de la formación de las personas trabajadoras para adaptarse a la globalización y los cambios tecnológicos y medioambientales. A este respecto, se crea el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y, entre las medidas de política activa del mercado laboral para facilitar la reinserción de las personas trabajadoras despedidas, recoge que se podrá incluir la formación y el reciclaje de los beneficiarios<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Vid. J. HOLFORD, V.A. MOHORČIČ ŠPOLAR, *Neoliberal and inclusive themes in European lifelong learning policy*, en S. RIDDELL, J. MARKOWITSCH, E. WEEDON (eds.), *Lifelong Learning in Europe. Equity and efficiency in the balance*, Bristol University Press, 2012.

<sup>2</sup> Vid. E. BOEREN, *Lifelong Learning Participation in a Changing Policy Context. An Interdisciplinary Theory*, Palgrave Macmillan, 2016.

<sup>3</sup> Así lo recoge el art. 7 del Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n. 1309/2013.

En el caso español, los derechos individuales de formación en el empleo se encuentran establecidos en el art. 23 ET y tienen fundamento constitucional.

La Constitución Española (CE) recoge el derecho fundamental a la educación en el art. 27 CE, el derecho y deber de trabajar en el art. 35 CE, que incluye el derecho a la libre elección de profesión u oficio y la promoción a través del trabajo, y un llamamiento a los poderes públicos a fomentar «una política que garantice la formación y readaptación profesionales» en el art. 40.2 CE.

Con base en estos preceptos, la doctrina promulga que la formación juega un papel clave en el mantenimiento y conservación del empleo<sup>4</sup>, razón por la cual una política orientada a la formación y cualificación profesional de las personas trabajadoras se integra en el derecho a la estabilidad en el empleo y, por tanto, en el derecho al trabajo del art. 35 CE.

Asimismo, se afirma que los derechos a la formación y promoción en el ámbito laboral, consagrados en los arts. 4 y 23 ET, se fundamentan no solo en el art. 35 CE, sino también en el art. 40.2 CE<sup>5</sup>. Este apartado establece que la readaptación de los profesionales y la mejora de la formación profesional son objetivos de la política social y económica. Los destinatarios de la protección del art. 40.2 CE «son tanto aquellas personas que se preparan para el ejercicio de una actividad profesional como quienes ejerciéndola pretenden cambiar de profesión o adecuar sus conocimientos a las exigencias de la evolución técnica»<sup>6</sup>.

La dimensión constitucional de los derechos de formación en el trabajo también ha sido una cuestión de que la jurisprudencia ha puesto de manifiesto.

A este respecto, el Tribunal Supremo<sup>7</sup>, resolviendo sobre el derecho a la elección del turno de trabajo del art. 23.1.a ET, expresó que el derecho a la formación profesional «conecta con el derecho a la educación consagrado en el artículo 27 de nuestra Constitución, y que se prevé en el artículo 40.2 del propio texto constitucional entre las tareas de los poderes públicos dirigidas al ámbito laboral», y, por ello, «Las normas fundamentales (artículos 27.1, 35.1 y 40 de la Constitución) y las de rango de legalidad ordinaria, (artículos 4.2, b y 23.1, a del Estatuto de los Trabajadores) hacen prevalecer sobre cualquier otra circunstancia, salvo prueba en contrario, el ejercicio por los trabajadores de su derecho a la promoción profesional».

<sup>4</sup> Vid. N. DE NIEVES NIETO, *Derecho de los trabajadores a la formación*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 108.

<sup>5</sup> *Idem*.

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 73.

<sup>7</sup> STS 25 octubre 2002 (rec. 4005/2001); STS 6 julio 2006 (rec. 1861/2005).

Diversos son los Tribunales Superiores de Justicia que destacan que, debido a la dimensión constitucional del derecho a la formación de las personas trabajadoras, se «obliga al reconocimiento del derecho salvo que se acredite por la empresa la concurrencia de circunstancias que hagan manifiesta la dificultad de su otorgamiento»<sup>8</sup>.

Es decir, el derecho a la formación, como cualquier otro derecho, no es absoluto y puede estar sujeto a limitaciones o incluso exclusiones cuando exista un interés o derecho de mayor rango que proteger, o cuando concurren los derechos de otros trabajadores en situación de preferencia, así como las necesidades organizativas de la empresa. No obstante, en tales casos, corresponde a la empresa demostrar que se dan circunstancias «capaces de impedir o dificultar de manera apreciable el régimen de trabajo instaurado si se accede a lo que se pide en la demanda»<sup>9</sup>.

Por ello, no es aceptable restringir el alcance y efecto de las normas que reconocen este derecho de manera irrazonable, mediante una interpretación restrictiva sin justificación. Al contrario, deben aplicarse con un criterio amplio para asegurar su eficacia real, rechazando toda interpretación que imponga al derecho invocado limitaciones ajenas a su propia naturaleza<sup>10</sup>.

Así pues, como concluyen los Tribunales Superiores de Justicia de Madrid y de la Comunidad Valenciana<sup>11</sup>, el derecho a la formación profesional de las personas trabajadoras es un principio rector de la política social y económica y está intrínsecamente relacionado con el derecho fundamental a la educación y el derecho al trabajo. Por ello, las discrepancias que puedan surgir deben resolverse “*pro operario*”.

En términos generales, resulta fundamental que la población esté preparada para adaptarse a las nuevas tecnologías y a los cambios constantes en la sociedad. Promover y facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida laboral es una herramienta clave para alcanzar este propósito. En este contexto, la importancia de la formación continua puede analizarse desde dos perspectivas: por un lado, como un medio para impulsar el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, y por otro, como un beneficio empresarial y social derivado de contar con una mano de obra más cualificada.

En el presente trabajo se analiza el Permiso Individual de Formación

---

<sup>8</sup> STSJ La Rioja 249/2015, de 8 de octubre (rec. 233/2015).

<sup>9</sup> Así lo menciona la STS 25 octubre 2002, cit., y lo recoge la STSJ La Rioja 249/2015, cit., y la STSJ Asturias 1193/2021, de 26 de mayo (rec. 1015/2021).

<sup>10</sup> Cfr. STSJ Asturias 1193/2021, cit., y STSJ Aragón 815/2021, de 9 de diciembre (rec. 778/2021).

<sup>11</sup> STSJ Madrid 1092/2018, de 7 de diciembre (rec. 568/2018), y STSJ Comunidad Valenciana 2 mayo 2001 (rec. 2760/1998).



(PIF) de la normativa española. Se abarca sus requisitos, el procedimiento para su autorización, los motivos de denegación, su financiación y las referencias realizadas al mismo en la negociación colectiva. La metodología empleada incluye la interpretación y sistematización de las normas jurídicas, la jurisprudencia y los documentos doctrinales. Se han destacado las sentencias más relevantes para ilustrar y delimitar el alcance del PIF y se ha complementado el análisis con los datos y estadísticas proporcionados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). Esta entidad, colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en materia de formación profesional para el empleo, es la responsable de la gestión de los PIF.

## 2. El PIF como desarrollo del art. 23.1.c ET

El art. 23 ET recoge los derechos de promoción y formación profesional en el trabajo. En la letra *a* dispone el permiso para concurrir a exámenes y de preferencia de elección de turno de trabajo, o el acceso al teletrabajo, cuando la persona trabajadora curse estudios para obtener un título académico o profesional. En la letra *b* se contempla el derecho de adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación profesional. En la *c* se establece el derecho a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Y, por último, en la letra *d* se estipula el derecho a la formación para adaptarse a las modificaciones del puesto de trabajo, que deberá correr a cargo de la empresa.

El PIF se encuentra regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, el RD 694/2017, de 3 de julio<sup>12</sup> y los arts. 24, 25 y 26 de la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo<sup>13</sup>.

Este permiso desarrolla lo previsto en el art. 23.1.c ET, aunque no es el único desarrollo posible del mismo<sup>14</sup>. Por ejemplo, el art. 13.4 del I Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) establecía que, en caso

---

<sup>12</sup> Por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

<sup>13</sup> Por la que se desarrolla el RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

<sup>14</sup> *Vid.* Ó. REQUENA MONTES, *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 218.



de denegación del PIF, la persona trabajadora podía suspender su contrato de trabajo por el tiempo que dure la formación, aunque sin percibir remuneración.

La principal característica del PIF es que son las personas trabajadoras quienes lo solicitan a las empresas. Su concesión implica la bonificación de los costes salariales y de las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social por las horas que el trabajador invierta en su formación durante la duración del permiso. Es decir, la persona trabajadora podrá interrumpir su actividad laboral y ausentarse de su puesto de trabajo para recibir una formación libremente elegida por ella y continuará percibiendo su salario, pero este no será un coste para la empresa<sup>15</sup>.

Es un permiso dirigido a dar respuesta a las necesidades de formación de las personas trabajadoras y no se orienta únicamente a la mejora de los conocimientos profesionales del trabajador, sino también a la adquisición de otros aprendizajes ajenos al puesto de trabajo que desempeña<sup>16</sup>. Por este motivo, es la persona trabajadora quien lo solicita y la empleadora no puede denegarlo alegando que los conocimientos a adquirir no son necesarios para la realización de las funciones de la persona trabajadora o para su promoción profesional dentro de la empresa. Es más, no es posible la concesión de un PIF para la realización de la formación obligatoria para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

De este modo se promueve la formación a lo largo de toda la vida laboral de la población activa, lo que se considera beneficioso para las personas trabajadoras, las empresas y el conjunto de la sociedad<sup>17</sup>.

Las iniciativas de formación continua son comunes entre los estados miembros. Por ejemplo, en Francia, existe la Cuenta Personal de Formación (CPF). Este mecanismo permite a los empleados acumular horas de formación anualmente, según su tipo de contrato, y utilizarlas para financiar actividades formativas. Esta cuenta personal se diferencia del PIF fundamentalmente en que, en el caso español, el número de horas de formación no está relacionado con el tipo de contrato y la antigüedad de la persona trabajadora. En Alemania, destaca el “*Vermittlungsgutschein*” o “cheque de colocación” cuyo beneficiario son las personas desempleadas, mientras que el PIF está destinado a personas trabajadoras ocupadas. Las personas desempleadas pueden utilizar el cheque de colocación alemán para obtener una cualificación a través de una agencia de empleo. Dicha agencia

<sup>15</sup> Vid. M.R. CRISTÓBAL RONCERO, *El permiso de formación para el empleo (análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores)*, BOE, 2024, p. 90.

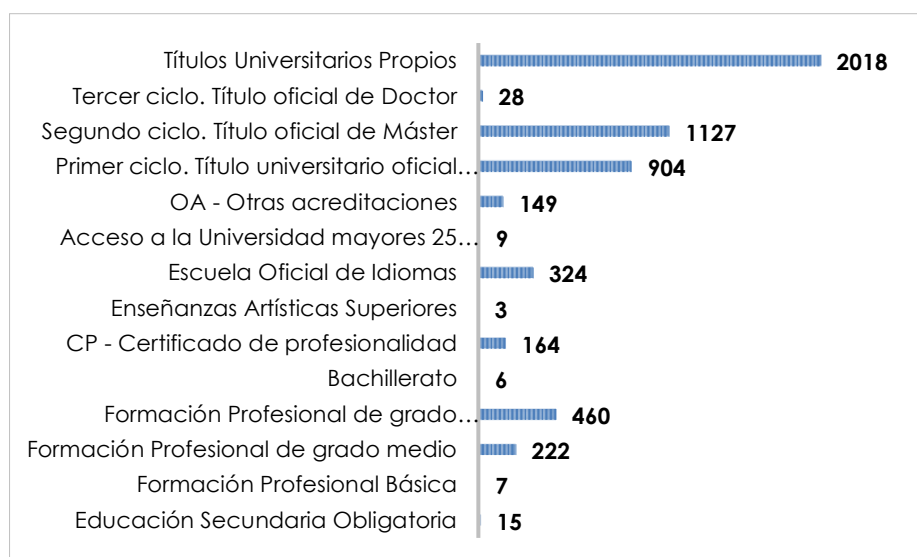
<sup>16</sup> Vid. R.Y. QUINTANILLA NAVARRO, *La regulación legal y convencional de los permisos formativos*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 113, p. 220.

<sup>17</sup> Vid. M.R. CRISTÓBAL RONCERO, *op. cit.*, p. 90.

recibe el pago cuando la persona trabajadora consigue un contrato laboral<sup>18</sup>.

FUNDAE, que gestiona los fondos públicos para la formación de las personas trabajadoras, realiza estadísticas sobre la utilización de los PIF. En la *Memoria de actividades 2023*, se recogió la autorización de un total de 5.480 PIF, con una duración media de 73,7 horas por permiso y un 74,8% de los PIF concedidos han tenido como finalidad cursar estudios universitarios. Respecto a las personas trabajadoras destinatarias, se observa un cambio de tendencia respecto a años anteriores, la mayoría de las beneficiarias fueron mujeres, de entre 26 a 35 años, con formación universitaria y para cursar títulos universitarios propios<sup>19</sup>.

**Gráfico 1** – ¿Para qué utilizan las personas trabajadoras el PIF? Formación cursada por las personas trabajadoras en el disfrute de este permiso



**Fuente:** elaboración propia sobre datos FUNDAE, *Número de beneficiarios y horas de permiso según objeto del PIF (titulación de acceso). Permisos Individuales de Formación*, en [www.fundae.es](http://www.fundae.es), 14 enero 2025.

<sup>18</sup> Vid. A. ANEAS ÁLVAREZ, *Fomentar la empleabilidad y competitividad a través del uso de cheques de innovación y formación*, en *P'T*, 2012, n. 3.

<sup>19</sup> En el año 2021, por ejemplo, la mayoría de los beneficiarios fueron hombres, de entre 36 y 45 años, con formación universitaria y con categoría profesional de directivo (*vid.* FUNDAE, *Formación en las empresas 2021*, 2022). Se observa un progresivo aumento del número de permisos concedidos (4.331 en 2021 y 5.036 en 2022), un aumento también de las horas por permiso y, desde 2022, una mayoría de mujeres entre las personas beneficiarias.

De los resultados estadísticos se concluye que es necesario seguir fomentando la solicitud y concesión de este tipo de permisos entre los trabajadores con menor formación y en puestos sin responsabilidades. Estos son quienes podrían ver más incrementadas sus oportunidades laborales al ampliar su formación y, sin embargo, probablemente por desconocimiento, no los solicitan.

### 3. Formación bonificable mediante el PIF

#### 3.1. Requisitos que debe cumplir la formación

La formación para la que se puede solicitar la concesión de un PIF es aquella dirigida a favorecer el desarrollo profesional y personal de la persona trabajadora como recoge el art. 29.1 del RD 694/2017. Se percibe que el ámbito objetivo del PIF es más amplio que el de la formación programada por la empresa que sí exige que la formación guarde relación con la actividad empresarial (art. 9, RD 694/2017). Es determinante que sea la persona trabajadora quien, por propia iniciativa, desee cursar la formación. En el supuesto en que la solicitud estuviera pactada con la empresa, no sería bonificable porque sería de aplicación el régimen jurídico de la formación programada en la empresa<sup>20</sup>.

Ahora bien, a esta formación bonificable también se le exigen una serie de requisitos.

En primer lugar, no debe estar incluida en las acciones formativas de las empresas ni debe constituir una formación obligatoria para el empresario.

En relación con la inclusión de la formación bonificable en las acciones formativas de la empresa, el Tribunal Superior de la Comunidad Valenciana<sup>21</sup> recuerda que la formación del PIF no es necesario que esté vinculada a la profesión habitual del trabajador. En adición, son numerosas las sanciones impuestas a empresas porque se aprecia un concierto entre la empresa y la persona trabajadora para conseguir una bonificación indebida<sup>22</sup>.

---

<sup>20</sup> *Vid.* Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 243.

<sup>21</sup> STSJ Comunidad Valenciana 2728/2000, de 27 de junio (rec. 3264/1997).

<sup>22</sup> A modo de ejemplo, la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Melilla 202/2018, de 19 de octubre (rec. 16/2018), se impone a la empresa una sanción por la infracción grave tipificada en el art 22.9 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) de «obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones,

Respecto a la formación obligatoria para el empresario, la Audiencia Nacional<sup>23</sup> declaró que no era bonificable la formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales. En el mismo sentido, en el supuesto de la Audiencia Provincial de Castellón<sup>24</sup>, no se concedió el PIF porque se trataba de formación obligatoria en prevención. Como advierte el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo<sup>25</sup>, «la formación obligatoria en PRL no responde a un programa o plan empresarial, sino que se imparte por imperativo legal, no siendo para la empresa ni graciable ni discrecional impartir a sus trabajadores, estando obligada a garantizarles dicha formación y a soportar el gasto generado por su impartición».

Por tanto, no queda incluido dentro del contenido del PIF, la formación que deba impartir la empresa obligatoriamente a su cargo porque se trate de una exigencia legal ni la capacitación que el empresario decida unilateralmente que las personas trabajadoras deben cursar<sup>26</sup>.

En segundo lugar, la formación debe cumplir unos estándares de calidad. Concretamente, la acción formativa tiene que 1) estar reconocida por una titulación o acreditación oficial, que son aquellas expedidas por la Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente, 2) tratarse de un certificado profesional, expedido por el SEPE y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, 3) conformar un Título Universitario Propio, que acredita la completa superación de un plan de estudios exclusivo de la universidad en que se imparte y aprobado por su Consejo de Gobierno, o bien 4) tratarse del reconocimiento, la evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el RD 1224/2009, de 17 de julio.

En este sentido, como la finalidad es facilitar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras a lo largo de toda su vida laboral, quedan excluidos los cursos de formación que no acrediten las competencias necesarias para el ejercicio de una profesión u oficio. Por ello, se debate si es posible solicitar el PIF para cursar la Educación Secundaria Obligatoria<sup>27</sup> y se excluye la posibilidad en el caso de los permisos de conducir que sean

---

bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales».

<sup>23</sup> SAN 23 marzo 2022 (rec. 2/2022).

<sup>24</sup> SAP Castellón 401/2019, de 10 de septiembre (rec. 754/2018).

<sup>25</sup> SAN 144/2021, de 23 de septiembre (rec. 121/2019).

<sup>26</sup> *Vid.* M.R. CRISTÓBAL RONCERO, *op. cit.*, 106.

<sup>27</sup> En los datos estadísticos de FUNDAE queda constatado que sí se han venido utilizando PIF para cursar la educación secundaria obligatoria (*vid.* FUNDAE, [Número de beneficiarios y horas de permiso según objeto del PIF \(titulación de acceso\). Permisos Individuales de Formación](#), en [www.fundae.es](http://www.fundae.es), 14 enero 2025).

de tipo inferior al tipo C<sup>28</sup>.

### 3.2. Requisitos de presencialidad y coincidencia horaria en el PIF

Para que la acción formativa sea bonificable es necesario que sea presencial y coincida con el horario de trabajo de la persona trabajadora.

En lo referente a la nota de presencialidad, el art. 29.1 del RD 694/2017 requiere que la formación se realice «íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias». Esto es congruente con la idea de que la principal finalidad del PIF es que el horario laboral de la persona trabajadora no sea impeditivo para la realización de una acción formativa. Es decir, está fuera del ámbito de aplicación del PIF el estudio personal en el propio domicilio<sup>29</sup>. Por ello, la formación virtual que se realiza libremente cuando el alumno tiene disponibilidad no sería objeto del PIF. En este sentido, se ha recogido que los estudios de doctorado, aun cuando se tratan de una titulación oficial, no pueden ser objetos del PIF porque no cuentan con horas de formación presencial obligatoria<sup>30</sup>. Del mismo modo, tampoco lo es el tiempo de dedicación para preparación de un examen por cuenta del trabajador, como señala el Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>31</sup>.

No obstante, ha sido criticado por la doctrina<sup>32</sup> que, ante la taxativa redacción del art. 29.1 del RD 694/2017, están también excluidas las actividades formativas que se realicen de forma virtual, pero exijan la conexión de la persona trabajadora durante unas horas determinadas que, pueden coincidir con su jornada laboral. Con los avances tecnológicos, este tipo de formación mediante aula virtual es cada vez más frecuente y, en la actualidad, existen métodos para controlar que el alumnado se ha conectado a las sesiones, lo que justifica la asistencia tal y como se haría si la formación

---

<sup>28</sup> Cfr. CCOO, *Permiso Individual de Formación (PIF). Tu Derecho. Guía Práctica 2014*, 2014; Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 245. Por ejemplo, en las Sentencias del Juzgado Contencioso-Administrativo n. 1 de Melilla 202/2018, cit., y n. 2 de Melilla 154/2018, de 27 de agosto (rec. 17/2018), y del Juzgado de lo Social n. 1 de Melilla 272/2019, de 30 de septiembre (rec. 367/2018), se imponen sanciones a diversas autoescuelas por irregularidades en la formación, pero se indica que es correcta la solicitud de un PIF para obtener el permiso C y C+E de conducir.

<sup>29</sup> *Vid.* Sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo n. 1 de Melilla 202/2018, cit.

<sup>30</sup> *Vid.* V. RIBES MORENO, *La imiabilidad de conciliar estudios doctorales mediante el art. 23 del ET y el permiso individual de formación*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2021, n. 2.

<sup>31</sup> STSJ Madrid 354/2015, de 24 de abril (rec. 840/2014).

<sup>32</sup> Por todos, *vid.* Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*

fuera presencial.

La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, aprobada mediante el RD 1069/2021, de 4 de diciembre, establece como uno de sus objetivos principales la adaptación de la oferta formativa a las demandas del sistema productivo. Para lograr este objetivo, la Estrategia contempla, entre sus medidas a implementar, la necesaria digitalización y adaptación de las entidades formadoras, promoviendo la impartición de formación en modalidad online, ya sea a través de aula virtual o de manera remota.

En este contexto, la DA Única y el art. 2 de la Resolución 24 noviembre 2023 de la Dirección General del SEPE<sup>33</sup> han estimado conveniente que las acciones formativas que se programen con cargo al crédito de formación disponible para las empresas y los PIF puedan impartirse mediante aula virtual o sistema bimodal. Es decir, se podrá solicitar un PIF para cursar una formación que se imparta totalmente mediante aula virtual y tendrá la consideración de formación presencial. A este respecto, la formación en aula virtual debe estructurarse y organizarse de forma que garantice en todo momento una conectividad sincronizada entre el personal formador y el alumnado, asegure una comunicación bidireccional y disponga de un registro de conexiones que identifique en cada momento a las personas participantes.

Por este motivo, y en consonancia con la realidad social, FUNDAE ha cambiado su criterio. Considera bonificable la formación que se imparta mediante aula virtual y que requiera el seguimiento continuo y en tiempo real de los alumnos<sup>34</sup>.

Por otro lado, no es suficiente con que la formación se imparta presencialmente –o en modalidad aula virtual–, también tiene que coincidir con el horario laboral de la persona trabajadora que va a cursarla. Se trata de un permiso mediante el cual la empresa autoriza a la persona trabajadora a realizar una acción formativa. Esta autorización no sería necesaria si el curso se llevara a cabo fuera del horario laboral, ya que el trabajador puede dedicar su tiempo libre a las actividades que desee.

En este sentido, únicamente podrán computarse y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada de la persona

---

<sup>33</sup> Por la que se establecen, en su ámbito de gestión, determinadas medidas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2024.

<sup>34</sup> *Cfr.* CONSORCI PER A LA FORMACIÓ CONTÍNUA DE CATALUNYA, [Permisos Individuales de Formación \(PIF\)](#), 2024; M.R. CRISTÓBAL RONCERO, *op. cit.*, p. 95; FUNDAE, [Foro. Permisos Individuales de Formación. Prácticas en aula virtual](#), en [www.fundae.es](http://www.fundae.es), 30 junio 2022; FUNDAE, [Foro. Permisos Individuales de Formación. Clase presencial-virtual, ibidem](#), 7 febrero 2023.

trabajadora que efectivamente se interrumpen para asistir a las acciones formativas correspondientes al PIF. Modificar la jornada de la persona trabajadora con el objetivo de que la actividad formativa coincida con su horario constituye fraude de ley<sup>35</sup>.

Existen dos especialidades a esta regulación recogidas en el apartado 3 del art. 29, RD 694/2017. Por un lado, en el caso de los trabajadores nocturnos, las horas de descanso se podrán imputar como horas de trabajo efectivo a los efectos de la bonificación de los costes salariales. Es decir, en este supuesto no es necesario que coincida el horario laboral con la formación, sino que, se computará la formación diurna como tiempo de trabajo y, por tanto, será bonificable. Además, cursar la formación le eximirá de prestar servicios en horario nocturno porque incumpliría el descanso mínimo. Esta situación añade complejidad a la organización empresarial cuando son los trabajadores a turnos quienes solicitan el PIF<sup>36</sup>.

Por otro lado, se computarán como horas laborales el tiempo que se emplee en el desplazamiento desde el lugar de trabajo hasta el centro de formación (art. 29.3, RD 694/2017). A este respecto, aunque la normativa solo recoge el desplazamiento del centro de trabajo al centro formativo, FUNDAE no discrimina la dirección del trayecto<sup>37</sup>. La doctrina considera que debe realizarse una interpretación finalista del precepto por la que, el desplazamiento entre el lugar de trabajo y de formación, independientemente de la dirección, puede computarse como horas laborales a efectos de la bonificación<sup>38</sup>. Será bonificable también el tiempo entre clases presenciales que, por su brevedad, no permita el regreso al puesto de trabajo y la vuelta al centro de formación<sup>39</sup>.

En adición, existe un límite objetivo para la bonificación de la formación, y es que esta no puede superar las 200 horas laborables por año natural o curso escolar (art. 29.3, RD 694/2017). En caso de que las superara, la persona trabajadora podría solicitar una suspensión del contrato de trabajo para el exceso, aunque sin percibir remuneración alguna.

En conclusión, la bonificación de la formación se limita a 200 horas y

---

<sup>35</sup> Cfr. Sentencias del Juzgado de los Social n. 3 de Burgos 327/2022, de 28 de junio (rec. 587/2021), y n. 1 de Burgos 188/2023, de 24 de abril (rec. 290/2022).

<sup>36</sup> Por ejemplo, en la Sentencia del Juzgado de los Social n. 1 de Logroño 53/2023, de 2 de marzo (rec. 371/2022), la empresa había denegado el PIF porque en las semanas que la persona trabajadora prestaba servicios en el turno de noche, no se respetaba el descanso mínimo. El Juzgado considera que se habían acreditado las razones organizativas para denegar la solicitud del trabajador.

<sup>37</sup> Vid. G.S. GUTIERREZ ARDOY, *Instrucciones sobre seguimiento y control de acciones de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación*, SEPE, 2019.

<sup>38</sup> Vid. Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 257.

<sup>39</sup> Vid. G.S. GUTIERREZ ARDOY, *op. cit.*, p. 16.



requiere que esta sea presencial y coincida con el horario laboral de la persona trabajadora que la solicita como regla general.

**Cuadro 1** – Resumen de los requisitos para la concesión del PIF

Requisito	Descripción
Formación reconocida	Debe estar reconocida por una titulación o acreditación oficial
No obligatoria	No puede ser formación obligatoria para la empresa, como Prevención de Riesgos Laborales
Coincidencia horaria	Debe coincidir con el horario laboral del trabajador
Modalidad presencial o virtual	Debe incluir clases presenciales o en aula virtual con supervisión en tiempo real
Límite de horas	Máximo de 200 horas por año natural o curso académico

## 4. Procedimiento de autorización del PIF

### 4.1. Solicitud de la persona trabajadora

El art. 5.1.ª del RD 694/2017 establece que los beneficiarios de los PIF serán «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 y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional». Estas personas trabajadoras solicitarán a su empleadora el [modelo de solicitud de autorización del PIF](#)<sup>40</sup>, que completarán y entregarán para su autorización por parte de la empresa. Para ello, es necesario que la acción formativa que desean cursar cumpla los requisitos del apartado anterior.

Junto con el modelo de solicitud se debe entregar el justificante de matrícula en el curso y el horario en que se va a impartir la formación. En el caso de que la formación consista en un Título Universitario Propio se deberá adjuntar también la Resolución por Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad donde haya sido aprobado<sup>41</sup>.

<sup>40</sup> Este formulario lo debe proporcionar la empresa.

<sup>41</sup> Vid. FUNDAE, [Pasos para solicitar un Permiso Individual de Formación. Trabajadores](#), 2021.

## 4.2. Obligación de informar a la representación legal de las personas trabajadoras

La normativa no establece un plazo específico para presentar la solicitud de PIF, permitiendo que se realice en cualquier momento. Sin embargo, es importante tomar en consideración que la empresa debe informar a la representación legal de los trabajadores (RLT)<sup>42</sup>, quien cuenta con un plazo de 15 días para emitir su informe una vez recibida la notificación. En caso de discrepancias entre la empresa y la RLT, estas deben resolverse en un plazo de 15 días adicionales. Por tanto, se recomienda solicitar el PIF con al menos 15 días de antelación al inicio de la acción formativa que se pretenda bonificar<sup>43</sup>.

La falta de información a la RLT antes de la autorización o denegación del PIF no conlleva necesariamente la concesión automática del permiso. Si la empresa incumple esta obligación, puede ser sancionada y perder el derecho a la bonificación, sin que ello implique un beneficio directo para la persona trabajadora. Respecto a la obligación de información, según el Tribunal Supremo<sup>44</sup>, el Plan Anual de Formación debe contemplar tanto acciones formativas bonificables como no bonificables, pero se exceptúan aquellas no previsibles, como ocurre con los PIF<sup>45</sup>.

Existe una interpretación minoritaria entre las resoluciones judiciales que sostiene que la normativa sobre la solicitud de informes a la RLT «tiene un carácter genérico y programático, pero no exige que cada solicitud de permiso individual formativo tenga que ser informada por la representación de los trabajadores»<sup>46</sup>. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>47</sup> concluye que no es necesaria la solicitud de un informe a la RLT antes de la concesión o denegación de cada PIF.

En definitiva, aunque existe una opinión minoritaria que considera no

---

<sup>42</sup> Así lo disponen los arts. 13 y 29.4 del RD 694/2017.

<sup>43</sup> Cfr. M.R. CRISTÓBAL RONCERO, *op. cit.*, p. 97; Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 252.

<sup>44</sup> STS 766/2021, de 7 de julio (rec. 113/2020).

<sup>45</sup> El convenio colectivo por el que se rige la empresa (II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center de 30 de mayo de 2017, código 99012145012002) establece en su art. 72 la obligación de informar a la RLT del Plan Anual de Formación, donde se debe incluir todas las acciones formativas programadas. Ahora bien, el Alto Tribunal concluye diciendo que una formación no conste en el plan formativo no es óbice para que se lleve a cabo. Carece de sentido tener que esperar a la aprobación del siguiente plan formativo para incluir la formación que se quiere llevar a cabo.

<sup>46</sup> STSJ Madrid 535/2020 de 3 de junio (rec. 1070/2019).

<sup>47</sup> *Idem*.

obligatoria la solicitud de informes a la RLT para cada PIF, en la práctica, el SEPE requiere que la empresa justifique la comunicación a la RLT en sus labores de control y seguimiento de los PIF<sup>48</sup>. Así, para asegurar el cumplimiento normativo y evitar sanciones, se recomienda realizar la comunicación con antelación suficiente.

### 4.3. Resolución empresarial de la solicitud de PIF

La empresa autorizará o denegará el PIF. La denegación del mismo debe ser motivada y estar justificada por motivos organizativos o productivos según el 29.1 del RD 694/2017. En el caso de que la solicitud de la persona trabajadora sea aceptada, la empresa deberá comunicarla a FUNDAE a través del portal electrónico.

Además de informar mediante el sistema telemático sobre los permisos concedidos a sus trabajadores, se debe notificar tanto el inicio como el final de estos, incluyendo si el permiso corresponde a un curso académico completo. En el caso de permisos que abarcan un curso académico, la notificación deberá realizarse en dos períodos anuales: de septiembre a diciembre y de enero a julio<sup>49</sup>.

En esta comunicación es necesario informar del objeto del permiso, la titulación o acreditación oficial a que se va a destinar, el número y distribución de las horas del permiso y la cuantía de las bonificaciones.

## 5. Denegación de PIF: exigencias organizativas y productivas

El art. 29.1 del RD 694/2017 especifica que la negativa a conceder un permiso debe ser debidamente comunicada y motivada por razones de carácter organizativo o productivo. A este respecto, es un tema recurrente, tanto en la doctrina como en los tribunales, analizar si los motivos aducidos por las empresas son suficientes para la denegación del permiso.

En primer lugar, la solicitud de un PIF no puede ser rechazada por haber sido presentada fuera de plazo, ya que no se establece un período específico para realizar esta petición. Además, el Tribunal Supremo<sup>50</sup> establece que, en los casos en que resulte obligatorio la elaboración de un Plan Anual de Formación, carece de sentido esperar a la aprobación del

---

<sup>48</sup> Vid. G.S. GUTIERREZ ARDOY, *op. cit.*

<sup>49</sup> Vid. FUNDAE, *Pasos para autorizar un Permiso Individual de Formación. Empresas*, 2025.

<sup>50</sup> STS 766/2021, cit.

siguiente Plan Anual de Formación para autorizar la formación en la empresa si se detecta una necesidad de formación de una persona trabajadora o esta solicita un PIF. Por lo tanto, no se puede limitar por el hecho de que esta acción formativa no se haya incluido en el plan del año en curso.

En segundo lugar, no es válido denegar el permiso porque los estudios solicitados no se ajusten a las competencias requeridas para el puesto o para la promoción dentro de la empresa, tal como determina el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana<sup>51</sup> y han señalado la doctrina y los agentes sociales<sup>52</sup>. Se hace conveniente reiterar que el objetivo del PIF es mejorar el desarrollo profesional y personal de la plantilla de las empresas, por lo que su objeto no se vincula con la formación útil para el puesto de trabajo actual de la persona trabajadora.

En tercer lugar, la petición del PIF realizada por el empleado, una vez agotado el crédito adicional específico, ya sea porque se ha agotado la dotación presupuestaria o porque la empresa ha alcanzado el número máximo de horas bonificables que le corresponden, no implica directamente su rechazo. El empleador puede hacer uso del crédito de formación general cuando todavía existan fondos<sup>53</sup>.

Por otro lado, el permiso podría ser denegado si existiera un interés o derecho con una jerarquía o importancia legal superior al derecho del trabajador a la formación y promoción, como en situaciones de fuerza mayor<sup>54</sup>.

Los distintos tribunales ofrecen algunos ejemplos de motivos organizativos y productivos que pueden suponer la denegación de un PIF:

- el Tribunal Superior de Justicia de Asturias<sup>55</sup> confirma que el hecho de que resulte antieconómico la contratación de otra persona para cubrir el trabajador que disfruta del PIF por la corta duración del mismo (3 meses) y que los meses en que se ha solicitado el permiso son los de mayor trabajo, son causa organizativa y productiva, respectivamente, suficiente para denegar el PIF;
- en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias<sup>56</sup> la empresa deniega el permiso por «las particularidades del servicio y

---

<sup>51</sup> STSJ Comunidad Valenciana 2728/2000, cit.

<sup>52</sup> CCOO, *op. cit.*

<sup>53</sup> *Vid.* Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 264.

<sup>54</sup> *Vid.* J. GARCÍA MURCIA, *El derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo*, en E. BORRAJO DACRUZ (dir.), *El Estatuto de los Trabajadores. Tomo V. Artículos 19 a 25. Derechos y deberes contractuales*, EDERSA, 1985.

<sup>55</sup> STSJ Asturias 471/2018, de 23 de febrero (rec. 3253/2017).

<sup>56</sup> STSJ Canarias 222/2009, de 15 de abril (rec. 977/2008).

a la imposibilidad de sustituir el puesto de trabajo durante dos horas diarias [...] con otro trabajador y al entender que la acción formativa no iba dirigida directamente al desarrollo de sus cualidades profesionales», y lo acreditó en el juicio, por lo que el tribunal estima fundamentada la denegación<sup>57</sup>;

- el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria<sup>58</sup> considera suficientemente motiva la denegación del permiso porque es la única profesora que puede impartir las clases, por lo que no puede ser sustituida, se da un incremento de tareas por coincidir con el fin de curso y la duración del permiso solicitado excede el máximo de 200 horas;
- en una sentencia del Juzgado de lo Social n. 1 de Logroño<sup>59</sup> la empresa había denegado el PIF porque en las semanas que la persona trabajadora prestaba servicios en el turno de noche, no se respetaba el descanso mínimo entre jornadas. El Juzgado considera que se han acreditado las razones organizativas para denegar la solicitud del trabajador;
- en adición, aunque en puridad no es un motivo organizativo o productivo, es ajustado a derecho denegar el PIF porque el horario de la formación no coincide con el horario laboral y, por tanto, no se dan los presupuestos necesarios que permitan su concesión<sup>60</sup>.

Por el contrario, se ha considerado que la denegación del permiso no era correcta en algunos casos:

- el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía<sup>61</sup> decreta que no cabe la denegación mediante la simple declaración de que existen dificultades organizativas por la rotación de los trabajadores. Esta manifestación es insuficiente para estimar que no es posible

---

<sup>57</sup> El tribunal recoge la denegación de la empresa y considera que sí está motivada la denegación y que, además, se facilitó el acceso al curso al trabajador porque la empresa modificó su horario para que no le coincidiera con las clases y pudiera superar los exámenes. Las particularidades del servicio y la imposibilidad de sustituir al trabajador son causas organizativas que pueden justificar la denegación del permiso. Sin embargo, el hecho de que la acción formativa no vaya dirigida al desarrollo de las cualidades profesionales no puede justificar la denegación porque, como se ha reiterado, no es un requisito del PIF. Con todo ello, en esta sentencia el tribunal no realiza esta reflexión y utiliza ambos motivos para entender justificada la decisión empresarial.

<sup>58</sup> STSJ Cantabria 401/2004, de 13 de abril (rec. 1171/2003).

<sup>59</sup> Sentencia 53/2023, cit.

<sup>60</sup> Entre otras así lo determina la STSJ Madrid 535/2020, cit., la STSJ Castilla y León 17 octubre 2016 (rec. 1235/2016), y la STSJ Canarias 1087/2018, de 19 de octubre (rec. 540/2018).

<sup>61</sup> STSJ Andalucía 2574/1999, de 26 de noviembre (rec. 1806/1999).

- conceder el derecho solicitado a la persona trabajadora sin perjudicar ni a la empresa ni a los compañeros;
- en sentido similar, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>62</sup> considera contraria a derecho la denegación de los PIF sistemáticamente a los trabajadores que prestan servicios a turnos. El mero hecho de que una persona trabajadora realice su actividad en turnos rotativos, aunque pueda revestir mayor dificultad organizativa, no implica directamente la denegación del PIF<sup>63</sup>;
  - por otro lado, el Tribunal Superior de Justicia de Aragón<sup>64</sup> determina que si la empresa no aduce dificultades organizativas para hacer coincidir los días de descanso del trabajador con aquellos en que se imparte la formación, tampoco hay dificultades organizativas que justifiquen la denegación del PIF<sup>65</sup>;
  - el Tribunal Superior de Justicia de Aragón<sup>66</sup> recoge que el hecho de que la persona trabajadora se encuentre en un procedimiento de traslado del puesto de trabajo que todavía no se ha resuelto no es motivo organizativo suficiente para denegar el PIF;
  - el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>67</sup> destaca que el agotamiento del crédito de horas formativas no es causa de denegación del PIF porque se trata de un motivo económico, no organizativo o productivo. En este caso, el empleador no contempla la financiación adicional destinada a los PIF como una opción. No declara que existan otros PIF concedidos que le impidieran solicitar otro más por agotar el número de horas máximas que le corresponden.

Respecto a las formalidades que requiere la denegación del PIF, la STSJ Madrid 224/2019, de 6 de marzo<sup>68</sup>, citando la STSJ Madrid 979/2014, de 24 de noviembre<sup>69</sup>, reitera que no se exige una forma determinada y lo determinante es que en el juicio se prueben las razones genéricamente aducidas por la empresa.

---

<sup>62</sup> STSJ Cataluña 7301/1998, de 22 de octubre (rec. 4216/1998).

<sup>63</sup> En el mismo sentido se pronuncia respecto el derecho de adaptación de la jornada la STSJ Madrid 1092/2018, cit.

<sup>64</sup> STSJ Aragón 815/2021, cit.

<sup>65</sup> La empresa denegó el permiso, pero propuso adecuar el calendario del trabajador de la forma más propicia posible para permitir su asistencia a las clases presenciales. En concreto, hizo coincidir los descansos del trabajador con los miércoles, día en que acudía a las sesiones presenciales.

<sup>66</sup> STSJ Aragón 592/2001, de 30 de mayo (rec. 697/2000).

<sup>67</sup> STSJ Cataluña 1481/2024, de 11 de marzo (rec. 3340/2023).

<sup>68</sup> Rec. 1296/2018.

<sup>69</sup> Rec. 622/2014.

Ahora bien, la doctrina<sup>70</sup>, con la que coincido, discrepa de esta argumentación porque provoca indefensión a la persona trabajadora el hecho de esperar hasta el acto del juicio oral para concretar, y probar, las razones que se alegan genéricamente en la denegación.

En este sentido además, contradiciendo a las dos sentencias anteriores, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>71</sup> declara que «no se ha dado una explicación motivada y suficiente por la empresa, al contestar a su petición de PIF, del porqué de la denegación, limitándose la empleadora a esgrimir de manera vaga, genérica e inconcreta “motivos de organización de la producción”, sin explicar así de manera mínimamente detallada en qué consiste el problema organizativo, con lo que ciertamente se cercena el derecho de defensa del trabajador en juicio al objeto de preparar los pertinentes medios de prueba» por tanto, «no ha existido una explicación suficiente del proceder empresarial en el momento en que debió hacerse, coincidiendo con la comunicación de la denegación del PIF al trabajador» y procede a conceder el PIF a la persona trabajadora.

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón<sup>72</sup> también mantiene que es la denegación de la solicitud por parte de la empresa la que debe ser motivada y que es el empleador quien debe alegar y acreditar los motivos de denegación, «no siendo válido desplazar la carga de la prueba sobre la falta de concurrencia de los mismos al solicitante».

## 6. Financiación de los PIF

El PIF es un permiso cuyos costes salariales están total o parcialmente financiados con fondos públicos. Ello permite al trabajador seguir percibiendo su salario como si continuara prestando servicios en la empresa. Es decir, se trata de un permiso retribuido con financiación pública en los términos que indica el art. 29 del RD 694/2017.

La cobertura parcial de estos costes puede darse por dos motivos. En primer lugar, por el agotamiento del crédito de formación disponible para la empresa, y en segundo, por los límites establecidos para la duración del permiso financiable.

Las empresas pueden financiar los costes salariales de los PIF concedidos con su crédito anual de formación. Si el coste salarial del permiso supera el 5% de dicho crédito anual se asignará a la empresa un

---

<sup>70</sup> *Vid.* Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 253.

<sup>71</sup> STSJ Madrid 354/2015, cit.

<sup>72</sup> STSJ Aragón 592/2001, cit.



crédito adicional que no depende del que le corresponde por la cuota de formación profesional. Esta asignación de crédito adicional se realiza conforme las empresas van comunicando los PIF, sin exceder el límite de disponibilidad presupuestaria establecido cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En este sentido, no hay un plazo establecido entre la comunicación y el inicio de la formación. Por ello, nada impide que se comunique el permiso concedido al inicio del año natural para evitar hallarse ante un agotamiento de los fondos. La antelación con que se comunique el permiso dependerá de la disponibilidad de la información necesaria. Por ejemplo, el año académico inicia en septiembre y es habitual que, hasta poco tiempo antes, no se disponga de los horarios en que se va a impartir la formación, requisito necesario para poder comunicar la concesión de un PIF a FUNDAE.

La financiación de los costes salariales de cada permiso está limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según la duración de la formación. Adicionalmente, las empresas que accedan a esta financiación adicional tienen un límite de horas a conceder en función de su tamaño: hasta 200 horas para empresas de menos de 10 trabajadores; 400 horas para aquellas entre 10 y 49 trabajadores; 600 horas para empresas de entre 50 y 249 trabajadores; 800 horas para las de 250 a 499 trabajadores; y 200 horas adicionales por cada 500 trabajadores más (art. 23, Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio<sup>73</sup>).

Solo podrán ser computadas y financiadas las horas laborales efectivamente dedicadas a la formación dentro de la jornada laboral del trabajador.

Los costes financiables incluyen el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad, complementos fijos, y la parte proporcional de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el permiso. En cuanto a los complementos, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana<sup>74</sup> establece que los complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad son financiables, ya que son intrínsecos al puesto de trabajo. Sin embargo, el plus de nocturnidad no se incluye, dado que depende de la prestación de servicios en horario nocturno y no constituye un complemento fijo.

El modo de proceder para la financiación del permiso consiste en que, a medida que se abonen los salarios a las personas trabajadoras que

---

<sup>73</sup> Por la que se desarrolla parcialmente el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

<sup>74</sup> STSJ Comunidad Valenciana 839/2019, de 14 de marzo (rec. 2035/2018).

disfruten de los PIF, las empresas pueden aplicarse una bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social de igual cuantía. A tal efecto, deberán comunicar previamente la cuantía y el mes en que se aplicará la bonificación.

### 6.1. Obligaciones empresariales

La normativa que regulaba la formación en el empleo y, por ende, el PIF antes de la promulgación de la Ley 30/2015, estaba compuesta por el RD 395/2007 y la Orden TAS/2307/2007. En esta normativa se regulaba de forma conjunta toda la formación de demanda, incluidas las acciones formativas de las empresas y los PIF, a diferencia de la normativa actual, que establece una regulación separada para cada aspecto.

Esta separación ha provocado que las obligaciones empresariales, que anteriormente aplicaban a ambas acciones formativas, se hayan incorporado en el capítulo de la formación programada por las empresas, sin mención explícita a su aplicación en los PIF. En concreto, mientras que el art. 5 de la Orden TAS/2307/2007 mencionaba expresamente que las obligaciones para las empresas beneficiarias de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social eran aplicables también a los PIF, actualmente, el art. 12 del RD 694/2017 regula estas obligaciones sin referencia directa a los PIF, lo cual podría interpretarse como una exclusión.

No obstante, el art. 29.2 del RD 694/2017, que aborda la regulación del PIF, remite al art. 11 en lo relativo al crédito de formación asignado a la empresa, y el art. 12 establece las obligaciones de las empresas beneficiarias de este crédito. En consecuencia, aunque la ubicación sistemática del art. 12 en el Real Decreto podría sugerir que estas obligaciones ya no se aplican a las empresas que conceden los PIF, dicha interpretación difiere de la mantenida por el SEPE en su función de control y seguimiento de las actividades formativas.

Por tanto, las empresas que concedan algún PIF deben informar a la RLT de estos permisos y comunicar el inicio y fin de la formación a la Administración Pública competente, como ya se ha mencionado.

En adición, se debe identificar en una cuenta separada o en un epígrafe específico de la contabilidad, los gastos asociados al PIF. En caso contrario estarán incurriendo en una infracción grave del art. 15.6.f LISOS. Esta obligación permanece aunque fiscalmente el empleador no tenga la obligación de presentar la contabilidad por tributar por el sistema de módulos<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> *Vid.* Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Melilla 202/2018,

Las empresas que se hayan aplicado las bonificaciones también tienen la obligación de mantener a disposición de los órganos de control competentes la documentación justificativa de la formación, custodiar la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los trabajadores a la formación y distribuir cuestionarios para la evaluación de la calidad de la formación.

Por último, se tiene la obligación de conservar los siguientes documentos: 1) la solicitud realizada por la persona trabajadora y la autorización de la empresa para la realización del PIF; 2) el registro de asistencia de la persona trabajadora en la empresa durante las fechas en que se realizó la formación bonificable; 3) la documentación acreditativa del coste bonificado que incluye las nóminas, el contrato de trabajo y otros documentos que justifiquen el horario de la persona trabajadora; 4) la fotocopia de la matrícula del curso y la resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad donde se apruebe dicho Título cuando se trate de un Título Universitario Propio, o, cuando se haya solicitado para la obtención de un carnet de conducir, la copia del permiso de conducción y los documentos oficiales de la DGT de inscripción, tasas y examen y el carné profesional obtenido en caso de otras acreditaciones oficiales; 5) la justificación de la anotación contable separada; 6) la justificación de la información a la RLT sobre el PIF<sup>76</sup>.

## 7. La negociación colectiva y los derechos de formación

El art. 23.2 ET establece que «en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo». En virtud de esta disposición, el régimen legal expuesto en los apartados anteriores es aplicable, salvo que la negociación colectiva disponga lo contrario o introduzca especificaciones adicionales. Sin embargo, en la práctica, la incidencia de los convenios colectivos en el desarrollo de los PIF ha sido escasa.

En 2010, Frías Gómez<sup>77</sup>, analizando convenios colectivos de ámbito estatal, determinó que únicamente un 21,74% incluían expresamente el derecho de los trabajadores a solicitar un PIF, mientras que el 78,26% no

---

cit.

<sup>76</sup> Vid. G.S. GUTIERREZ ARDOY, *op. cit.*

<sup>77</sup> J. FRÍAS GÓMEZ, *Formación profesional y negociación colectiva*, FOREM, 2010, p. 64.

mencionaba en absoluto la existencia de esta opción. En el caso de los convenios de empresa, la ausencia de regulación específica era aún más notable, dado que el 88% de estos convenios no hacía referencia alguna a los PIF, lo cual evidencia que los PIF suelen ser ignorados en los acuerdos formativos<sup>78</sup>.

No se ha apreciado un cambio significativo del interés de la negociación colectiva en estos permisos de formación. Pese a que algunos convenios colectivos incluyen menciones específicas a los PIF, la mayoría se limita a reproducir el régimen legal vigente, sin agregar elementos adicionales de regulación<sup>79</sup>. Entre los convenios que simplemente reflejan la normativa, el XV Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad<sup>80</sup>, por ejemplo, desarrolla los PIF junto a otros permisos formativos en su art. 62, donde se mencionan tanto el permiso anual de formación para el empleo como los PIF.

Existen, no obstante, algunos convenios que aportan disposiciones adicionales. Por ejemplo, el art. 51 del Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva<sup>81</sup> establece la necesidad de priorizar a los colectivos con menor nivel de cualificación. De manera similar, el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio<sup>82</sup> dispone que las denegaciones de PIF deben basarse exclusivamente en motivos organizativos y/o productivos debidamente justificados y comunicados al solicitante en un plazo no mayor a 15 días y el IX Convenio colectivo estatal del corcho, en su art. 60, incluye entre las personas trabajadores que pueden beneficiarse del PIF aquellos incluidos en un ERTE, los fijos discontinuos en los periodos de no ocupación y aquellos que accedan al desempleo durante el período formativo.

En conclusión, aunque la normativa de los PIF se aplica en la mayoría de los casos sin modificaciones adicionales en los convenios colectivos, estos tienen la facultad de desarrollar disposiciones específicas. Sin embargo, pocos convenios lo hacen y, cuando esto ocurre, las disposiciones suelen limitarse a reproducir o especificar aspectos del régimen legal establecido en el art. 29 del RD 694/2017, sin profundizar en nuevas regulaciones.

---

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 65.

<sup>79</sup> *Vid.* M.R. CRISTÓBAL RONCERO, *op. cit.*, p. 125.

<sup>80</sup> Código de Convenio: 99000985011981.

<sup>81</sup> Código de Convenio: 99100165012016.

<sup>82</sup> Código de Convenio: 99001995011981.

## 8. Reflexiones finales sobre los PIF

El PIF es un instrumento de mejora profesional y personal que responde a las necesidades de un mercado laboral en constante evolución, alineándose con los principios constitucionales de promoción del empleo y la formación continua.

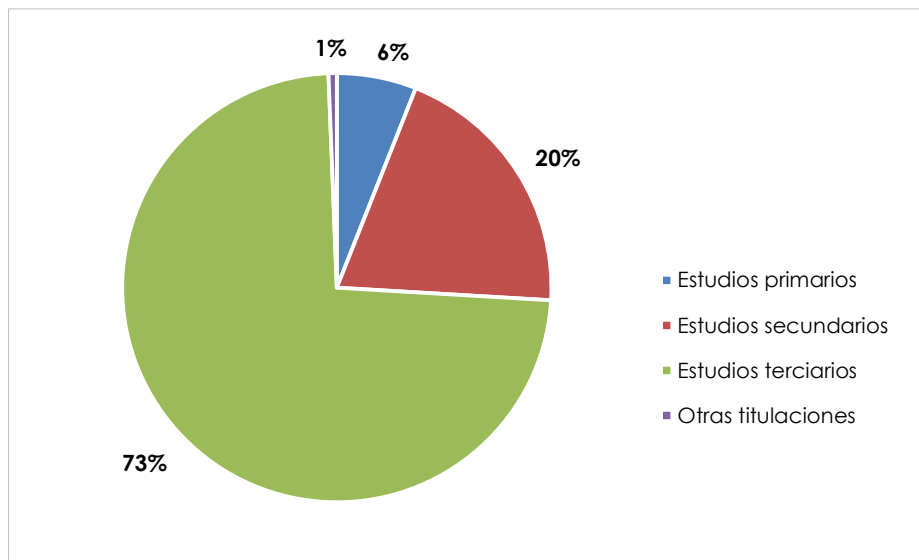
La normativa específica del PIF establece varios requisitos para su concesión, tales como la necesidad de que la formación sea presencial y coincida con el horario laboral de la persona trabajadora. Estos requisitos, aunque limitan en cierta medida el alcance del PIF, responden a la necesidad de garantizar que el tiempo de formación sea utilizado efectivamente para el aprendizaje y desarrollo de competencias y no para otras actividades ajenas al ámbito laboral. No obstante, la reciente incorporación de la modalidad virtual como alternativa a la formación presencial, siempre que cuenten con supervisión en tiempo real, evidencia un avance necesario para la flexibilidad del permiso, permitiendo que las personas trabajadoras puedan acceder a la formación sin que la modalidad de impartición constituya un obstáculo.

A pesar de su relevancia y del respaldo que la normativa y la jurisprudencia le otorgan, el PIF enfrenta ciertos desafíos en su implementación práctica. Uno de los aspectos más significativos es la escasa incidencia de este permiso en la negociación colectiva, donde la mayoría de los convenios colectivos se limitan a reproducir el régimen legal del PIF sin introducir modificaciones específicas. Esto sugiere que aún queda un margen considerable para que los actores de la negociación colectiva aprovechen este mecanismo en beneficio de las personas trabajadoras, adaptando y ampliando sus posibilidades de manera que refleje mejor las particularidades de cada sector o empresa. Sería enriquecedor la adopción de medidas legislativas que facilitaran la integración de las medidas de formación continua en la negociación de los convenios colectivos, como, por ejemplo, la obligación de contar con Planes de Formación.

Además, las estadísticas sobre el uso del PIF revelan que las personas trabajadoras en categorías de dirección y aquellos con niveles formativos superiores son los principales beneficiarios de este permiso, mientras que aquellos con menor cualificación o en puestos de trabajo sin responsabilidades suelen solicitarlo en menor medida. Esto puede deberse a un desconocimiento general sobre el PIF o a la percepción de que este permiso está diseñado para estudios académicos formales, lo cual limita la participación de trabajadores que podrían beneficiarse enormemente de esta formación. En este sentido, es fundamental promover una mayor difusión del PIF, orientada a sensibilizar tanto a las personas trabajadoras

como a empleadores sobre la relevancia de este derecho formativo, por ejemplo, mediante campañas institucionales dirigidas a las personas trabajadoras con una menor cualificación. La implementación de campañas informativas y de orientación profesional y formativa podría incrementar significativamente el acceso de colectivos con menor cualificación a este tipo de formación, lo cual redundaría en una mayor equidad en el desarrollo de competencias dentro del mercado laboral. Los sindicatos y otras organizaciones de personas trabajadoras son importantes vías de difusión de estos permisos, pero es conveniente la colaboración de las instituciones para darle una mayor publicidad a estas políticas.

**Gráfico 2** – Estudios de las personas trabajadoras beneficiarias del PIF en 2023



**Fuente:** elaboración propia sobre datos FUNDAE, [Número de beneficiarios por nivel de estudios y horas de permiso. Permisos Individuales de Formación](https://www.fundae.es), en [www.fundae.es](https://www.fundae.es), 14 enero 2025

En términos financieros, el PIF representa una carga económica limitada para las empresas, dado que la normativa permite bonificar los costes salariales y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a las horas de formación. Esta financiación es clave para que las empresas puedan autorizar estos permisos sin asumir los costes asociados, facilitando así un acceso más amplio al PIF. Sin embargo, los límites anuales establecidos tanto para las horas bonificables como para los fondos disponibles pueden restringir el alcance del PIF, en especial en el caso de empresas que deseen conceder múltiples permisos en un mismo ejercicio.

Además, la elevada carga de obligaciones formales, la burocracia que soportan las empresas ante la concesión de estos permisos y el miedo a una revocación de los mismos por defectos formales desincentivan la utilización de los PIF. La simplificación y claridad de los trámites alentarían a las empresas a conceder los permisos y a difundir esta alternativa entre sus empleados.

En definitiva, el PIF constituye una herramienta valiosa para el desarrollo profesional de los trabajadores y para la mejora de la competitividad de las empresas en un entorno económico en constante cambio. A medida que el mundo laboral continúa evolucionando, resulta esencial que tanto la normativa como la negociación colectiva se adapten y respondan a las nuevas demandas de capacitación y formación de la población activa.

## 9. Bibliografía

- ANEAS ÁLVAREZ A. (2012), *Fomentar la empleabilidad y competitividad a través del uso de cheques de innovación y formación*, en *P<sup>3</sup>T*, n. 3, pp. 23-36
- BOEREN E. (2016), *Lifelong Learning Participation in a Changing Policy Context. An Interdisciplinary Theory*, Palgrave Macmillan
- CCOO (2014), *Permiso Individual de Formación (PIF). Tu Derecho. Guía Práctica 2014*
- CONSORCI PER A LA FORMACIÓ CONTÍNUA DE CATALUNYA (2024), *Permisos Individuals de Formació (PIF)*
- CRISTÓBAL RONCERO M.R. (2024), *El permiso de formación para el empleo (análisis del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores)*, BOE
- DE NIEVES NIETO N. (2014), *Derecho de los trabajadores a la formación*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 108, pp. 65-90
- FRÍAS GÓMEZ J. (2010), *Formación profesional y negociación colectiva*, FOREM
- FUNDAE (2021), *Pasos para solicitar un Permiso Individual de Formación. Trabajadores*
- FUNDAE (2022), *Formación en las empresas 2021*
- FUNDAE (2022), *Foro. Permisos Individuales de Formación. Prácticas en aula virtual*, en [www.fundae.es](http://www.fundae.es), 30 junio
- FUNDAE (2023), *Foro. Permisos Individuales de Formación. Clase presencial-virtual*, en [www.fundae.es](http://www.fundae.es), 7 febrero
- FUNDAE (2024), *Memoria de actividades 2023*



- FUNDAE (2025), *Número de beneficiarios por nivel de estudios y horas de permiso. Permisos Individuales de Formación*, en [www.fundae.es](http://www.fundae.es), 14 enero
- FUNDAE (2025), *Número de beneficiarios y horas de permiso según objeto del PIF (titulación de acceso). Permisos Individuales de Formación*, en [www.fundae.es](http://www.fundae.es), 14 enero
- FUNDAE (2025), *Pasos para autorizar un Permiso Individual de Formación. Empresas*
- GARCÍA MURCIA J. (1985), *El derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo*, en E. BORRAJO DACRUZ (dir.), *El Estatuto de los Trabajadores. Tomo V. Artículos 19 a 25. Derechos y deberes contractuales*, EDERSA
- GUTIERREZ ARDOY G.S. (2019), *Instrucciones sobre seguimiento y control de acciones de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación*, SEPE
- HOLFORD J., MOHORČIČ ŠPOLAR V.A. (2012), *Neoliberal and inclusive themes in European lifelong learning policy*, en J. HOLFORD, V.A. MOHORČIČ ŠPOLAR, *Neoliberal and inclusive themes in European lifelong learning policy*, en S. RIDDELL, J. MARKOWITSCH, E. WEEDON (eds.), *Lifelong Learning in Europe. Equity and efficiency in the balance*, Bristol University Press
- QUINTANILLA NAVARRO R.Y. (2014), *La regulación legal y convencional de los permisos formativos*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 113, pp. 205-234
- REQUENA MONTES Ó. (2019), *Los derechos individuales de formación en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores*, Tirant lo Blanch
- RIBES MORENO V. (2021), *La inviabilidad de conciliar estudios doctorales mediante el art. 23 del ET y el permiso individual de formación*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 2, pp. 176-197

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

