

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE  
LOS TRABAJADORES  
EN LAS  
ACCIONES DE FORMACIÓN  
EN LAS EMPRESAS

# Derechos de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)

Tu empresa tiene que someter a informe de la RLT cada acción de formación antes de comunicar su inicio a la Fundación

## ¿Cuál es el proceso para la emisión de informe?

- 1º - La empresa te entrega información (a continuación detallamos qué información os han de dar)
- 2º - compruebas que te han ofrecido toda la información y
- 3º - en un plazo de 15 días hábiles, emites informe favorable o desfavorable



Si NO emites informe en este plazo, la empresa puede comunicar a la Fundación el inicio de la acciones formativas

# Derechos de la RLT

De cada acción, la empresa tiene que entregar:

- a) denominación, descripción y objetivos de la acción
- b) colectivos destinatarios y nº participantes
- c) calendario previsto de ejecución
- d) medios pedagógicos
- e) criterios de selección
- f) lugar previsto de impartición
- g) balance de las acciones formativas del ejercicio precedente

La empresa te puede dar esta información

- ▶ acción a acción
- ▶ para un grupo de acciones
- ▶ de todas las acciones previstas para el año

# Informe de la RLT

Tras el período de 15 días para la emisión de tu informe, la empresa puede comunicar el inicio de las acciones formativas, y

Si tu informe es desfavorable:

Se abre un nuevo plazo de 15 días para que resolváis vuestras discrepancias con la Dirección de la empresa

Si continúan las discrepancias:

La empresa y la RLT dejáis constancia del desacuerdo en un Acta, con la documentación que os han entregado y los informes de las partes

Si emites informe favorable,

Las acciones son bonificables

Si llegáis a un acuerdo

# Informe de la RLT

Si continúan las discrepancias con la empresa:

Las dos partes, en un plazo de 10 días hábiles, enviáis a la Fundación un Acta de Discrepancias

En 15 días hábiles, la Comisión Paritaria remite un informe a la Admón. competente con el resultado de su mediación

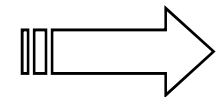
Si la CP emite un informe desfavorable

Si la CP emite un informe favorable

Las acciones **no** son bonificables y la empresa deberá devolver la bonificación

Las acciones son bonificables

Si se mantienen las discrepancias en el seno de la CP

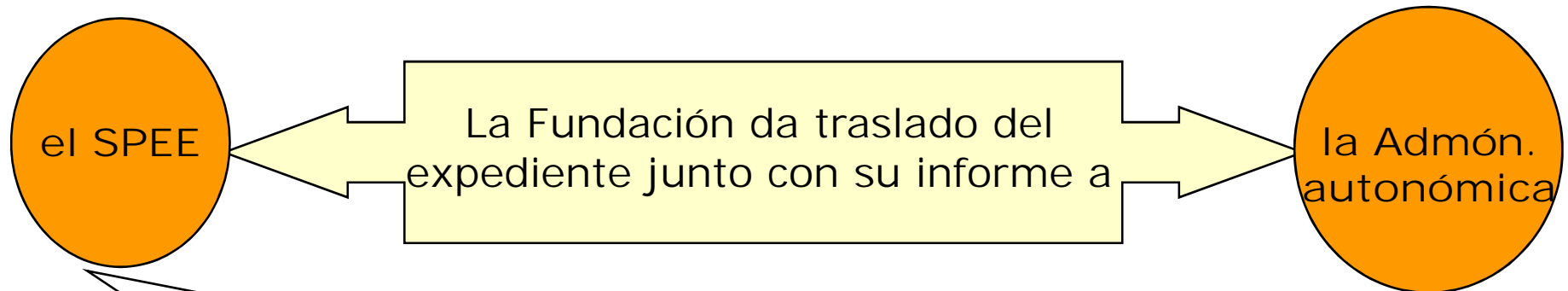


# Informe de la RLT

Si se mantienen las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria y

las causas se deben a:

- discriminación de trato
- realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial
- otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos



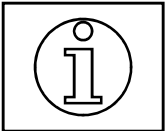
En un plazo de 3 meses, el SPEE dictará resolución, que es de obligado cumplimiento para las empresas

# Si no hay RLT

Cuando en la empresa no existe RLT:


Si hay disconformidad o denuncia por cualquier trabajador y se basan en las 3 causas mencionadas,

Se aplica el mismo procedimiento previsto para las discrepancias entre la empresa y la RLT



En todos los casos: a partir del momento del examen de las discrepancias entre la RLT y la empresa, éstas pueden bonificarse. Si después se declara improcedente la bonificación, la Admón. obligará a su reintegro

# Discrepancias

 **!!!** De cada acción formativa, tu empresa te tiene que entregar toda la información:

- a) denominación, descripción y objetivos de la acción
- b) colectivos destinatarios y nº participantes
- c) calendario previsto de ejecución
- d) medios pedagógicos
- e) criterios de selección
- f) lugar previsto de impartición
- g) balance de las acciones formativas del ejercicio precedente

**Si NO os dan toda la información, y así lo denunciáis, las acciones formativas NO serán finalmente bonificables**

# Discrepancias

- Si...
- No estás de acuerdo con la programación formativa
  - Encuentras inapropiado el diseño de la formación
  - Los contenidos son los de siempre
  - No compartes el criterio de selección de los participantes
  - Consideras que se está haciendo un mal uso de los recursos para formación
  - No existe equilibrio entre los colectivos formados
  - Etc...

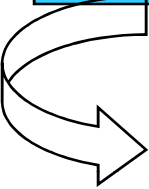
Entonces tienes una discrepancia con tu empresa

**Ponte en contacto con el Sindicato**

# Discrepancias

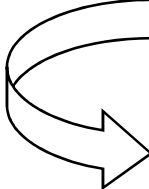
Si vas a plantear una discrepancia...

**▲ tienes que argumentar los motivos por los que no estás de acuerdo con esa acción o acciones**



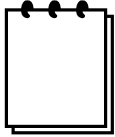
**NO** es suficiente decir que “No estás de acuerdo con la programación formativa” tienes que explicar el porqué (Ej. Se han incorporado nuevas personas, existe un nuevo sistema de calidad o una nueva maquinaria y no se ha contemplado formación para los trabajadores afectados por estos cambios, etc.)

**▲ tienes que intentar recoger documentos que apoyen tus argumentos**



Puedes aportar documentación relativa a la incorporación de personal, al nuevo sistema de calidad implantado, o a la información sobre la nueva maquinaria...

# Casos prácticos



## Eres delegado de una librería:

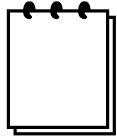
Tu empresa solo tiene un centro de trabajo y sois 15 en plantilla.

- Un compañero te cuenta que está yendo a un curso de inglés, pero tu empresa NO te ha entregado ninguna información.
- Tras hablar con tu jefe, te da toda la información de los 2 cursos que ha planificado (Formación de libreros + Informática de gestión) y que aún no han comenzado. Sigues sin saber nada del curso de inglés y reclamas la información.
- Argumentan que no te han informado del curso porque no tienen obligación, ya que participan trabajadores de otras librerías porque es un curso organizado dentro de una agrupación de empresas

Como sí están obligados a darte toda la información del curso de inglés...

**Tu empresa ha incumplido el Derecho de Información**

# Casos prácticos



▶ En los 15 días siguientes, intentas que te den la información del curso de inglés, pero no te la dan.

Hablas con el Sindicato y ellos te corroboran el Incumplimiento de la Obligación de Informar. En consecuencia, denuncias este hecho ante la Fundación Tripartita.

▶ La Comisión Paritaria de Comercio trata tu caso y dado que tu empresa ha incumplido el requisito obligatorio de informar (primer apartado de los artículos 15 del RD y 16 de la O.M.), acuerda:

1º Enviar a la Admón. competente la discrepancia para que decida si se bonifica tu empresa o no.

2º Realizar un seguimiento especial de los otros dos cursos (Formación de librereros + Informática de gestión), y tener constancia por escrito del informe favorable.

# Casos prácticos



## Eres Presidente de un Comité de Empresa

Tu empresa es un Bingo con dos centros de trabajo, situados en dos Comunidades Autónomas distintas, con un Comité por centro.

- ▶ Te entrega una lista de cursos para el 1<sup>er</sup> semestre. Al hablarlo con tus compañeros del otro Comité, te dicen que a ellos no les han entregado nada.
- ▶ Se justifica diciendo que no se lo ha entregado al otro Comité porque ellos se van a formar en el 2<sup>o</sup> semestre. Reconoce que está obligada a hacerlo y entrega a todos el conjunto de la información.
- ▶ Revisándola, consideráis que la selección de cursos es discriminatoria, ya que NO participa ningún mayor de 45 años, cuando representan el 35% de la plantilla.

Tenéis una DISCREPANCIA

# Casos prácticos



- ▶ Al no alcanzar un acuerdo, enviáis el Acta de Discrepancias a la Fundación, con toda la información que os han entregado.

En el Acta argumentáis vuestras diferencias

Remarcáis la discriminación de los mayores de 45 años: son excluidos de la formación año tras año

La empresa alega que tienen mucha experiencia y que saben hacer su tarea a la perfección

- ▶ La Comisión Paritaria de Bingo no llega a ningún acuerdo. La Fundación elabora un informe y junto al expte. lo manda a la Admón. competente. Esta discrepancia es uno de los 3 supuestos que especifica el Real Decreto

Como afecta a dos CC. AA.

el SPEE decide en 3 meses desde que recibe la información

# Casos prácticos



Afiliado de CCOO de la oficina de un hotel (no hay RLT)

Empresa: 2 hoteles y una oficina, en la misma Comunidad Autónoma y estáis afiliados unos cuantos

- ▶ Te enteras de que va a empezar una acción formativa llamada “Nuevo Programa de Contabilidad”, cuyo objetivo es cambiar el programa informático en 40 días.
- ▶ En el Curso solo participa el 25% del Dpto contable; se va a impartir fuera del horario laboral, alejado de la empresa, y finaliza 4 meses después de la implantación del nuevo programa informático.
- ▶ Hablas con el Sindicato porque no habéis logrado un acuerdo con la empresa

El Sindicato os recomienda enviar a la Fundación Tripartita el *Acta de Discrepancias*, y la documentación que tengáis

# Casos prácticos



▶ Como la empresa se niega a firmar el Acta, la envías tú sólo, argumentando tu disconformidad

El Curso:

📎 Es necesario para todo el departamento

📎 Se debe impartir en horario laboral y en un aula más accesible

📎 Ha de terminar antes de que haya que usar la nueva aplicación

▶ La Comisión Paritaria de Hostelería no se pone de acuerdo

La Fundación elabora un informe y, junto con el expediente, lo envía a su Comunidad Autónoma para que resuelva la discrepancia