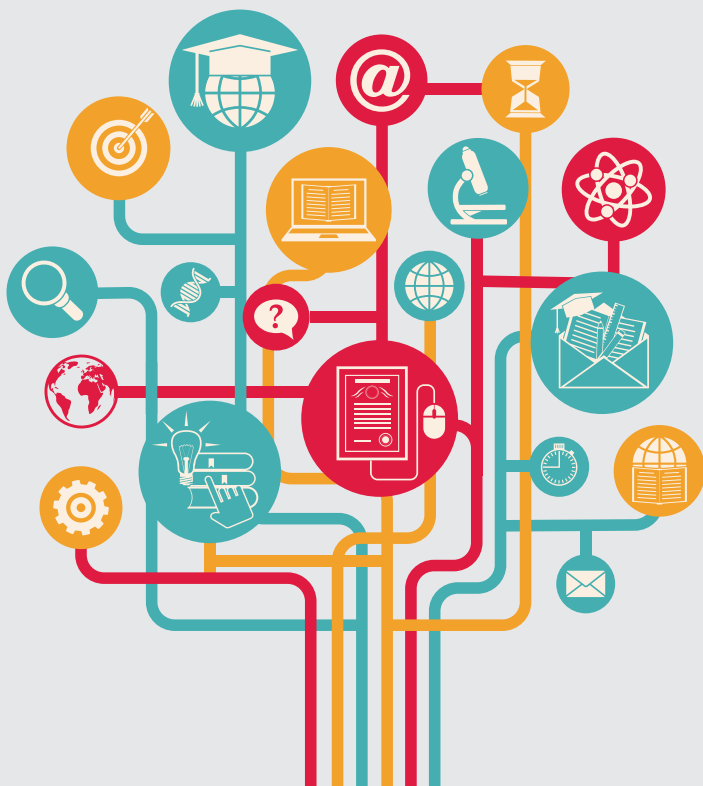


EL PAPEL DE LA RLT EN LOS PLANES DE FORMACIÓN DE LAS EMPRESAS



INTRODUCCIÓN

La formación bonificada es aquella que se financia total o parcialmente con los fondos que las empresas y los trabajadores aportan a la cuota de formación profesional. Como delegado o delegada sindical responsable de formación, tu papel en el diseño, implementación y seguimiento de los planes de formación es esencial para asegurar que éstos beneficien realmente a toda la plantilla y respondan a sus necesidades.

En este folleto encontrarás los pasos clave para que la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras (RLT) pueda participar activamente en el proceso de formación en la empresa.

1. Información Inicial sobre el Plan de Formación

La empresa debe informar a la RLT con al menos **15 días hábiles de antelación** sobre el plan de formación y los Permisos Individuales de Formación (PIF). La información debe incluir:

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones formativas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes en cada acción formativa.
- Duración y calendario de ejecución.
- Metodología de enseñanza.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar de impartición.
- Balance de la formación realizada en el ejercicio anterior.

Si el plan es subvencionado, la empresa debe entregar un recibí firmado por la RLT para formalizar la recepción de la información y facilitar la tramitación con la FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo).

2. Revisión de la Documentación del Plan de Formación

La RLT tiene derecho a recibir toda la documentación relacionada con el plan de formación, los PIF y cualquier otro material relevante. Es importante que puedas revisar la información en detalle para:

- Verificar cómo las acciones formativas contribuyen al desarrollo profesional de los trabajadores.
- Asegurar que se aborden temas clave como la igualdad de género, la seguridad laboral y la salud en el trabajo.

Si la información no es clara o falta algún dato relevante, puedes solicitar aclaraciones a la empresa.

3. Informe de la RLT

La RLT tiene derecho a **emitir un informe** sobre el plan de formación antes de que la empresa inicie la ejecución de las acciones formativas. Este informe debe presentarse en un plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la documentación.

- Informe favorable: si la RLT emite un informe favorable, la empresa puede comenzar la formación programada y beneficiarse de la bonificación correspondiente.
- Informe desfavorable: si el informe es desfavorable, la empresa puede iniciar la formación, pero se abrirá un plazo de 15 días hábiles para negociar las discrepancias con la RLT. Si no se llega a un acuerdo, la empresa deberá presentar un acta con **solicitud de mediación** ante la FUNDAE.
- No emite informe: si la RLT no emite un informe en el plazo estipulado, la empresa puede iniciar la formación y, si tiene el recibí de la RLT, podrá acceder a la bonificación.

4. Mediación en Caso de Desacuerdo

Si persisten discrepancias entre la RLT y la empresa sobre el plan de formación, se podrá recurrir a la mediación a través de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que tiene como objetivo facilitar un acuerdo entre ambas partes.

- Si el desacuerdo es por discriminación, por formación no relacionada con la actividad de la empresa, o por abuso de los fondos públicos, se debe trasladar el caso a la autoridad laboral competente.
- Si la discrepancia no se basa en estas causas, el proceso se considera finalizado y no será necesario seguir con la mediación.

5. Cómo Consultar si la Empresa se Bonifica

Si tienes dudas sobre si la empresa ha solicitado la bonificación por los cursos o permisos individuales de formación, puedes consultar a la FUNDAE. Para ello, existe un modelo específico que permite a la RLT consultar esta información.

- Si la consulta se refiere a verificar la información proporcionada por la empresa, la FUNDAE la tratará como una **solicitud de información**.
- Si la consulta es debido a que no se ha recibido información sobre el plan de formación, la FUNDAE lo considerará una **denuncia**.

Conclusión

La participación activa de la RLT en los planes de formación de la empresa es crucial para garantizar que la formación beneficie a todos los trabajadores de manera equitativa y que se ajuste a sus necesidades reales. Asegúrate de que los planes de formación sean transparentes, bien documentados y que se realicen dentro de los plazos establecidos. Si tienes dudas o encuentras problemas, recuerda que puedes solicitar mediación o acudir a la FUNDAE para resolver cualquier conflicto.

Sedes de CCOO de Extremadura

Mérida

Avda. Juan Carlos I, 47
924 31 30 62
ccoextremadura@extremadura.ccoo.es

Badajoz

Avda. de Colón, 6
924 22 32 48
badajoz@extremadura.ccoo.es

Cáceres

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
927 22 72 79
caceres@extremadura.ccoo.es

Plasencia

C/ Cayetano García Martín 2
927 42 24 66
plasencia@extremadura.ccoo.es

www.extremadura.ccoo.es



cco extremadura



ccoextremadura



cco.extremadura



@cco_ext

