

INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

(Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores: RD 1/1995, 24 de marzo)

(Art 15 RD 395/2007 , 23 de marzo).

(Art 16 ORDEN TAS/2307/2007, 27 julio)

Se debe comunicar:

- **Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.**
- **Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.**
- **Calendario previsto de ejecución.**
- **Medios pedagógicos.**
- **Criterios de selección de los participantes.**
- **Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.**
- **Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.**

Consecuencia incumplimiento de esta obligación = impedirá el derecho a bonificación.

La **RLT** tiene **15 días** desde la recepción de la documentación para emitir un **informe**. Transcurrido este plazo sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

Si la RLT emite un **informe desfavorable** (existen discrepancias) , se resolverán las mismas en un plazo de **15 días** desde la recepción por parte de la empresa del informe de la RLT. Se debe dejar constancia por escrito del resultado.

Es obligatorio cumplir estos plazos antes de la ejecución de la acción y de su bonificación.

Si se mantuviese el **desacuerdo** las partes dejarán constancia en un **Acta** , que será remitida por la empresa en el plazo de 10 días, junto con una copia de la documentación puesta a disposición de los RLT y, en su caso, de los informes emitidos por las partes , a la **Comisión Paritaria competente** (ver Art 35 RD 395/2007).

Cuando la discrepancia tenga lugar dentro del ámbito competencial de las CCAA la citada remisión se realizará conforme establezca la Admón. Competente. Cuando se desarrolle dentro del ámbito competencial del Servicio Público de Empleo Estatal se realizará a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La **Comisión Paritaria** remitirá en el plazo de **15 días a la Admón. Competente** un informe con el resultado de su mediación. Si se mantiene el desacuerdo el informe deberá detallar las causas del mismo.

Si el desacuerdo tiene origen en las causas del Art 15.5 RD 395/2007 :

- discriminación de trato.
- Realización de acciones que no correspondan con la actividad empresarial
- Abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

la Admón. Competente dictará en el plazo máximo de **3 meses**, a contar desde la recepción del informe, la resolución

Si la empresa no tiene RLT será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas. La disconformidad de cual trabajador basada en el Art 15.5 dará lugar al inicio del procedimiento mencionado.

El inicio del procedimiento que conlleva el examen de las discrepancias por parte de la Comisión paritaria y la posterior intervención de la Admón. competente no impedirá la bonificación de la formación ejecutada. Si posteriormente se resolviera la improcedencia de la bonificaciones se procederá al abono de lo bonificado más los intereses de demora.(calculado desde el disfrute indebido de la bonificación).