

**El derecho de los representantes legales de los trabajadores a ser informados sobre el Plan Anual de Formación en empresas de contact center: significado y alcance.**

**María Areta Martínez**

*Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*

**Resumen:** *Con carácter general, las empresas de contact center deben incluir en el Plan Anual de Formación todas las acciones formativas, tanto las bonificables como las no bonificables. No obstante, queda justificado que el Plan Anual de Formación no incluya determinadas acciones formativas dada su naturaleza y por no poder preverse con antelación. La empresa debe informar (y solicitar informe) a los representantes legales de los trabajadores (RLT) sobre el Plan Anual de Formación antes de su implantación.*

**Palabras clave:** *Plan de formación profesional. Deberes del empresario de informar y de solicitar informe a los RLT. Derechos de los RLT a ser informados y a emitir informe. Contact center.*

**Abstract:** *In general, contact center companies must include in the Annual Training Plan all training actions, both those that can be discounted and those that cannot be discounted. However, it is justified that the Annual Training Plan does not include certain training actions given their nature and because they cannot be foreseen in advance. The company must inform (and request a report) from the legal representatives of the workers (RLT) about the Annual Training Plan before its implementation.*

**Keywords:** *Professional training plan. Duties of the employer to inform and request a report from the RLT. Rights of the RLT to be informed and to issue a report. Contact center.*

---

### I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la STS-SOC núm. 766/2021, de 7 de julio, que resuelve el RCO núm. 113/2020 interpuesto frente a la [SAN-SOC núm. 35/2020](#), de 29 de abril; se examina el significado y alcance del artículo 72 del Convenio Colectivo estatal del sector de contact center, referido a la obligación empresarial de informar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores (RJL) sobre el Plan Anual de Formación.

### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 766/2021, de 7 de julio.

**Tipo y número de recurso:** RCO núm. 113/2020.

**ECLI:ES:TS:2021:3053**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión de fondo gira en torno al contenido y alcance del derecho de los RLT de una empresa del sector de contact center a ser informados sobre el Plan Anual de Formación. La cuestión pasa por identificar las acciones formativas que deben incluirse en el Plan Anual de Formación y sobre las que la empresa debe informar a la RLT con carácter previo y en los términos establecidos legal y convencionalmente.

El artículo 72.párrafo 2º del Convenio Colectivo estatal del sector de contact center dispone que *Se constituirá en el seno de la empresa una Comisión de formación de forma paritaria que será la encargada de mejorar y desarrollar los procesos de información y participación en materia de planes de formación. La Comisión estará compuesta por una representación de la empresa y otra de la parte sindical. Se trata de dilucidar si el contenido de los “planes de formación”, a los que hace referencia el precepto convencional, se restringe a las acciones formativas bonificables a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) o, por el contrario, incluye cualquier acción formativa existente en la empresa.*

### IV. Posiciones de las partes

#### 1. La parte recurrente (empresa)

La parte recurrente (empresa) articula dos motivos en su escrito de interposición del RCO, basados ambos en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico [artículo 207.e) LRJS]:

- **Primer motivo del RCO:** la empresa sostiene que el contenido del Plan Anual de Formación es completo, considerando que la SAN núm. 35/2020 recurrida infringe en este punto las normas jurídicas siguientes:
  - Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center (código núm. [99012145012002](#)):
    - Artículo 70. Objetivos de la formación profesional.
    - Artículo 72. Información previa de la empresa a los RLT sobre su Plan Anual de Formación.
  - Artículo 9 de 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, sobre formación programada por las empresas.
  - [Real Decreto 694/2017](#), de 3 de julio, 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:
    - Artículo 9. Objeto y características de la formación programada por las empresas.
    - Artículo 13. Información a los RLT sobre las acciones formativas programadas.
- **Segundo motivo del RCO:** la empresa considera que el hecho de que el Plan Anual de Formación no incluya de antemano determinadas acciones formativas (Talent Center, acciones de formación de refuerzo, acciones de

formación inicial y acciones de formación de movilidad) no infringe lo dispuesto en los artículos 70, 72 y 73 del Convenio Colectivo estatal del sector de contact center.

## 2. La parte recurrida (sindicatos)

Los sindicatos Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI) y Confederación General del Trabajo (CGT) presentan sendos escritos de impugnación del RCO, combatiendo los motivos formulados por la empresa y solicitando la confirmación de la SAN de instancia, según la cual, el derecho de información de los RLT *afecta al conjunto de actividades y planes formativos en la empresa mediante Plan Anual, sin exclusiones, con carácter previo*.

Los sindicatos consideran que la empresa vulnera el derecho de los RLT a ser informados sobre los planes de formación profesional, porque el Plan Anual de Formación no incorpora todas las acciones formativas, sino únicamente las bonificables por la FUNDAE. El derecho de información de los RLT se vulnera al no recibir información sobre las siguientes acciones formativas, que están excluidas del Plan Anual de Formación:

- Programa de formación Talent Center.
- Acciones de formación de refuerzo.
- Acciones de formación de inicio de una campaña concreta.
- Acciones de formación para la movilidad entre campañas.

## 3. El Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal emite informe preceptivo, ex artículo 214.1 de la LRJS, en el que aboga a favor de la procedencia de la casación pretendida.

## V. Normativa aplicable al caso

La Sala de lo Social del TS fundamenta su resolución en la normativa vigente y en la doctrina jurisprudencial señaladas a continuación:

- **Normativa:**
  - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). El artículo 64.5.párrafo 3º.e) del ET reconoce a los RLT *derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: los planes de formación profesional en la empresa*. Por su parte, el artículo 64.6.párrafo 3º del ET dispone que *Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes*.
  - [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 artículo 9.2.párrafo 2º de la Ley 30/2015 señala que la formación programada por las empresas *se realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas*.
  - [Real Decreto 694/2017](#), de 3 de julio, 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. El artículo 13 del Real Decreto 694/2017 regula el derecho de los RLT

- a ser informados sobre las acciones formativas programadas por las empresas y que son objeto de bonificación.
- Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center (código núm. [99012145012002](#)):
    - Artículo 70, sobre objetivos de la formación profesional. *La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos.*
    - Artículo 72, sobre información a los RLT del Plan Anual de Formación.
    - Artículo 73, sobre periodos de formación previa y formación continua.
  - **Doctrina de la Sala de lo Social del TS sobre interpretación del artículo 72 del Convenio Colectivo estatal del sector de contact center.**
    - La STS-SOC núm. 42/2017, de 23 de enero (RCO núm. 63/2016) ([ECLI:ES:TS:2017:529](#)), señala que el artículo 72 del Convenio Colectivo estatal del sector de contact center es un *precepto de carácter general que establece el deber de información empresarial previa en la materia y la facultad de la RLT de emitir informes al respecto. Consecuentemente con ello, no es posible sostener su vulneración más que en la ausencia, por parte de la empresa, de la información previa pertinente a la RLT, de manera que si ésta se ha producido, cualquier otra apreciación crítica no tiene cabida en dicho texto convencional, quedando fuera de tal posibilidad entender que los planes de formación no son tales sino más bien un dossier de uso interno de la propia empresa o que no responde a "una fiel planificación real de la formación", o que las acciones comunicadas y finalmente realizadas no son representativas de las acciones formativas.*

## VI. Doctrina básica

La doctrina de la STS-SOC núm. 766/2021, de 7 de julio, se condensa en las siguientes ideas:

- **Primera idea.** Las empresas de contact center deben informar (y solicitar informe) a los RLT sobre el Plan Anual de Formación y con carácter previo a su implantación.
- **Segunda idea.** Las empresas de contact center deben incluir en el Plan Anual de Formación todas las actividades formativas, tanto las bonificables como las no bonificables. En el caso ahora examinado, el Plan Anual de Formación debe incluir las siguientes acciones formativas no bonificables a través de la FUNDAE: 1) el programa de formación para mandos Talent Center, 2) las acciones formativas de refuerzo, 3) las acciones formativas de inicio de una concreta compañía, y 4) las acciones formativas de movilidad entre campañas.
- **Tercera idea.** No cabe afirmar que las empresas de contact center deben incluir en el Plan Anual de Formación todas las actividades formativas, "sin exclusiones". Ello es así porque algunas actividades formativas, dada su naturaleza y por no poder preverse con antelación, no pueden incorporarse al Plan Anual de Formación.

## VII. Parte dispositiva

La Sala de lo Social de lo Social del TS falla en los términos siguientes:

- Estimar en parte el RCO núm. 113/2020, interpuesto por la empresa frente a la SAN-SOC núm. 35/2020, de 29 de abril.
- Casar y anular en parte la SAN-SOC núm. 35/2020, de 29 de abril, suprimiendo la mención “sin exclusiones” de su fallo y confirmando el resto del pronunciamiento, que declara *el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores sobre el conjunto de actividades y planes formativos en la empresa mediante Plan Anual, sin exclusiones, con carácter previo y en los términos establecidos legal y convencionalmente, y en especial toda aquella que tenga naturaleza obligatoria para los trabajadores, incluso con anterioridad a su contratación.*
- Sin condena al pago de las costas, ex artículo 235 de la LRJS.
- Se acuerda la devolución del depósito para recurrir, ex artículo 228 de la LRJS.

## VIII. Pasajes decisivos

La Sala de lo Social del TS parte de lo dispuesto en el artículo 64.5.párrafo 3º.e) del ET, según el cual, la empresa debe informar (y solicitar informe) con carácter previo a los RLT sobre el plan de formación profesional. El TS puntualiza que, si bien es cierto que las empresas de contact center deben incluir en su Plan Anual de Formación todas las acciones formativas, tanto las bonificables como las no bonificables, no es menos cierto que dicha obligación no es absoluta; es decir, no cabe afirmar que las empresas deben incluir en Plan Anual de Formación todas las acciones formativas, sin exclusiones. El TS llega a dicha conclusión argumentando en los términos siguientes:

- *Nos encontramos con actividades formativas que, en la que medida en que puedan preverse anticipadamente, deberán incluirse en el Plan Anual de Formación. Pero puede suceder que, con posterioridad a la aprobación de dicho plan, surjan necesidades formativas que no pudieron preverse antes. En tal caso, deberá proporcionarse la actividad formativa sin necesidad de esperar al Plan Anual de Formación del año siguiente.*
- *La duración anual de dicho plan formativo supone que pueden surgir necesidades formativas con posterioridad a su aprobación que deban impartirse inmediatamente, sin diferirse hasta la siguiente anualidad, para poder incluirlas en el plan siguiente.*
- *En consecuencia, al existir actividades formativas que no pueden preverse con antelación, lo que impide incluirlas en el Plan Anual, procede estimar en parte el recurso de casación, revocando en parte la sentencia de instancia en el sentido de suprimir la mención: “sin exclusiones”.*

## IX. Comentario. Las obligaciones de la empresa de informar y de solicitar informe sobre el plan de formación profesional a los RLT

1. *El deber del empresario de solicitar informe sobre el plan de formación profesional a los RLT*

El artículo 64.5.párrafo 3º.e) del ET dispone que los RLT tienen derecho a emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa antes de que el empresario proceda a su ejecución. Por su parte, el artículo 9.2.párrafo 2º de la Ley

30/2015 precisa que la formación programada por las empresas se *realizará respetando el derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores, a quien se deberá solicitar informe de forma preceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas*. En el mismo sentido, el artículo 9.1 del Real Decreto 694/2017 recoge la obligación de la empresa de *solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la representación legal de los trabajadores, respecto de las acciones formativas programadas*. En el ámbito del sector de contact center, el artículo 72.párrafo 1º del Convenio Colectivo estatal del sector de contact center señala que *Las empresas informarán con carácter previo a la representación legal de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante*.

Los RLT pueden emitir informe sobre el plan de formación profesional, previa solicitud del empresario. Nótese que la emisión del informe se configura legal y convencionalmente como un derecho de los RLT, mientras que la solicitud del informe es obligatoria para la empresa, y muy especialmente cuando se trata de acciones formativas programadas; dicho de otro modo: 1) la **solicitud de informe** es preceptiva para la empresa, y 2) la **emisión de informe** es voluntaria para los RLT. En definitiva, lo que es preceptivo no es la emisión de informe, sino la solicitud del mismo.

## *2 El deber del empresario de informar a los RLT sobre el plan de formación profesional para la elaboración del informe*

El empresario debe informar a los RLT sobre el plan de formación profesional; es decir: el empresario debe facilitar a los RLT la información apropiada sobre el plan de formación profesional que les permita preparar el posterior informe.

El artículo 64.6.párrafo 1º del ET dispone que el empresario deberá facilitar la información a los RLT *en un momento, de una manera y con un contenido apropiados*. Por tanto, la información facilitada debe ser apropiada en un triple sentido (artículo 64.6 ET).

- El **momento** en que el empresario facilita la información a los RLT ha de ser apropiado. El empresario informará a los RLT *con carácter previo a la ejecución* del plan de formación profesional [artículo 64.5.párrafo 3º.e) ET], es decir, *con anterioridad al inicio de las acciones formativas* (art. 13.1 Real Decreto 694/2017).
- El **modo** en que el empresario facilita la información a los RLT ha de ser apropiado. El empresario facilitará la información a los RLT por escrito, es decir, mediante la entrega de la correspondiente documentación.
- El **contenido** de la información facilitada por el empresario a los RLT ha de ser apropiado. El artículo 72 del Convenio Colectivo estatal de contact center señala el deber del empresario de informar a los RLT sobre el Plan Anual de Formación, sin llegar a precisar el contenido de la información. Si la empresa desea bonificarse, se entiende que el contenido de la información es apropiado cuando recoja los aspectos señalados a continuación (artículo 13.1 Real Decreto 694/2017). No parece que haya impedimento en exigir ese mismo contenido para informar sobre las acciones formativas no bonificables. La información será apropiada cuando contenga:
  - *Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.*
  - *Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.*
  - *Calendario previsto de ejecución.*
  - *Medios pedagógicos.*
  - *Criterios de selección de los participantes.*

- *Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.*
- *Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente.*

En el caso ahora examinado, cabe entender que **el contenido de la información facilitada por la empresa de contact center a los RLT no es apropiado porque no incluye todas las acciones formativas**. Concretamente, la empresa omite del Plan Anual de Formación las acciones formativas no bonificables a través de la FUNDAE, que son las siguientes: 1) el programa de formación para mandos Talent Center, 2) las acciones de formación de refuerzo, 3) las acciones de formación de inicio de una concreta compañía, y 4) las acciones de formación de movilidad entre compañías.

*3. Las consecuencias jurídicas que lleva aparejado el incumplimiento empresarial de la obligación de solicitar informe y de informar a los RLT sobre el plan de formación profesional*

El incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones de solicitar el informe sobre las acciones formativas programadas y de entregar a los RLT la información apropiada para su elaboración lleva aparejadas, entre otras, las siguientes consecuencias jurídicas:

- La empresa incurre en infracción administrativa grave en materia de empleo [artículo 15.6.i) LISOS], que comporta una sanción pecuniaria cuya cuantía varía entre 651 y 7.500 euros [artículo 40.1.b) LISOS].
- La empresa no podrá adquirir y, en su caso, mantener el “crédito de formación” para financiar las acciones formativas programadas [artículo 13.1, en relación con artículo 12.2.a) Real Decreto 694/2017]. El importe del “crédito de formación” resulta por aplicación de un porcentaje de bonificación sobre la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cotización por formación profesional. La LPGE fija el porcentaje en función del tamaño de la plantilla de la empresa, garantizado un “crédito de formación” mínimo (artículo 9.4 Ley 30/2015 y artículo 11 Real Decreto 694/2017).

*4. El derecho de los RLT a emitir informe sobre el plan de formación profesional a partir de la información facilitada por la empresa*

Como ya se ha indicado más arriba, la empresa debe solicitar informe sobre el plan de formación profesional a los RLT, y estos deciden voluntariamente si lo emiten o no.

Los RLT tienen un plazo de 15 días para emitir informe previo sobre el plan de formación profesional [artículo 64.6.párrafo 3º ET y artículo 13.2.párrafo 1º Real Decreto 694/2017]. Dicho plazo comienza a computar desde que la empresa: 1) solicita el informe a los RLT y 2) remite la información a los RLT para que elaboren el informe. Por tanto, cabe entender que el referido plazo comienza a computar a partir del momento en el que los RLT disponen de toda la documentación necesaria para la elaboración del informe, no antes.

Tras recibir la solicitud de informe y la correspondiente documentación, los RLT pueden proceder de alguna de las tres formas siguientes:

- **Primera. Los RLT remiten en plazo informe de conformidad** con el plan de formación profesional presentado por la empresa.
- **Segunda. Los RLT remiten en plazo informe disconforme**, que no es vinculante. Si el informe discrepante va referido a acciones formativas bonificadas, se procederá del modo siguiente:
  - **1º.** Se abrirá un plazo de 15 días desde la recepción por la empresa del informe para dilucidar la discrepancia, *sin que este trámite paralice la ejecución de las acciones formativas y su*

*correspondiente bonificación* (artículo 9.2.párrafo 3º Ley 30/2015 y artículo 13.2.párrafo 2º Real Decreto 694/2017).

- **2º.** Si transcurrido el plazo de 15 días se mantuviera el desacuerdo entre la dirección de la empresa y los RLT, la discrepancia será sometida a mediación. Concretamente, la discrepancia será objeto de examen por la correspondiente estructura paritaria sectorial, al objeto de mediar sobre la misma, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación (artículo 9.2.párrafo 3º Ley 30/2015 y artículo 13.3 Real Decreto 694/2017).
- **3º.** Si no existiera estructura paritaria sectorial o, aun existiendo, no consiguiera mediar o si la discrepancia se mantuviera tras la mediación alcanzada, la Administración Pública será la encargada de resolver siempre que se dé alguna de las tres causas siguientes (artículo 13.4 Real Decreto 694/2017): 1) *discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos*, 2) *realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial* o 3) *conurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos*.

La duda se plantea sobre la forma de proceder cuando el informe de los RLT es disconforme con las acciones formativas no bonificables.

- **Tercera. Los RLT no remiten el informe**, en cuyo caso se *entenderá cumplido este trámite* (artículo 13.2.párrafo 1º Real Decreto 694/2017), pudiendo la empresa acceder al “crédito de formación”.

#### **X. Apunte final. El deber del empresario de informar a los RLT sobre las acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras afectadas por un ERTE vinculado a la COVID-19**

A modo de apunte final, merece la pena subrayar que el deber que tiene la empresa de informar a los RLT sobre las acciones formativas también alcanza a aquellas dirigidas a trabajadores afectados por un ERTE vinculado a la COVID-19.

El 29 de septiembre de 2021 entró en vigor el [Real Decreto-ley 18/2021](#), que regula la prórroga de los ERTE vinculados a la COVID-19 y vigentes a fecha 30 de septiembre de 2021:

- **Desde el 1 de octubre de 2021 y hasta el 31 de octubre de 2021**, la prórroga de los ERTE fue automática (disposición transitoria única Real Decreto-ley 18/2021).
- **Desde el 1 de noviembre de 2021 y hasta el 28 de febrero de 2022**, la prórroga de los ERTE no es automática, sino que la empresa debe solicitarla a la autoridad laboral. Concretamente, las empresas tuvieron un plazo de 15 días (desde el 1 al 15 de octubre de 2021) para solicitar la prórroga.

Las empresas que desarrollen **acciones formativas** para cada una de las personas afectadas por ERTE vinculado a la COVID-19 tienen la posibilidad de recibir: 1) mayores exenciones en la cotización a la Seguridad Social (artículo 4 Real Decreto-ley 18/2021) y 2) un incremento en el “crédito de formación” dirigido a financiar el coste de la formación (artículo 3.8 Real Decreto-ley 18/2021). Las acciones formativas se configuran como sigue a continuación:

- **Finalidad de las acciones formativas.** La finalidad de las acciones formativas es mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad



de las personas trabajadoras en ERTE (artículo 3.2.párrafo 1º Real Decreto-ley 18/2021).

- **Tipo de formación.** *Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015, [...] de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dicha norma* (artículo 3.3.párrafo 1º Real Decreto-ley 18/2021). Conviene clarificar si los tipos de formación son las distintas modalidades de formación profesional del artículo 8.1 de la Ley 30/2015.
- **Contenido de las acciones formativas.** El contenido de las acciones formativas deberá responder a las necesidades formativas reales de empresas y trabajadores. El artículo 3.2.párrafo 2º del Real Decreto-ley 18/2021 permite desarrollar acciones formativas no relacionadas directamente con la actividad de la empresa. Concretamente, la norma hace referencia a acciones formativas vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan la recualificación profesional para trabajar en otra actividad.
- **La información a los RLT sobre las acciones formativas.** La empresa debe informar a los RLT, caso de existir, sobre las acciones formativas dirigidas a los trabajadores en ERTE (artículo 3.4 Real Decreto-ley 18/2021). La norma hace referencia a la obligación de la empresa de informar a los RLT, pero omite dos aspectos que, tal vez, convenga clarificar:
  - La norma no señala expresamente la información que la empresa debe remitir a los RLT. Cabe entender que el contenido de la información será apropiado cuando incluya, al menos, los siguientes aspectos: 1) las fechas de inicio y finalización de la acción formativa; 2) el objetivo de la acción formativa; 3) el número de horas de la acción formativa, que deberá ajustarse al mínimo previsto legalmente en función de la plantilla; 4) el tipo de formación; 5) si la acción formativa se va a impartir durante la aplicación del ERTE o durante el tiempo de trabajo.
  - La norma omite toda referencia a la obligación de solicitar informe a los RLT. Conviene aclarar si las acciones formativas que realizan los trabajadores afectados por un ERTE vinculado a la COVID-19 forman parte del plan de formación profesional de la empresa, especialmente cuando sean programadas por la empresa. De ser así, cabe entender que la solicitud de informe a los RLT será preceptiva, ex artículo 64.5.párrafo 3º.e) del ET.
- **Duración de las acciones formativas.** Cada trabajador realizará un número mínimo de horas de formación durante la situación de ERTE, que varía en función de la plantilla de la empresa (artículo 3.3 Real Decreto-ley 18/2021):
  - Plantilla de 1 a 9 trabajadores: no se fija número mínimo de horas de formación. Nótese que cuando la plantilla es inferior a 10 trabajadores: 1) no existe número mínimo de horas de formación para cada trabajador y 2) no es obligatoria la designación de RLT, de modo que, de no haberlos (con plantilla de 6 a 9 es opcional), no nace la obligación de la empresa de informar sobre las acciones formativas a los RLT.

- Plantilla de 10 a 49 trabajadores: 30 horas de formación para cada trabajador. Además, la empresa deberá informar a los delegados de personal sobre las acciones formativas.
  - Plantilla de  $\geq 50$  trabajadores: 40 horas de formación para cada trabajador. Además, la empresa deberá informar sobre las acciones formativas al comité de empresa y, en su caso, a los delegados sindicales.
- 
- **¿Los trabajadores en ERTE están obligados a realizar las acciones formativas organizadas por la empresa?** La cuestión que se plantea es si los trabajadores en ERTE tienen la obligación de realizar las acciones formativas, especialmente cuando no están relacionadas con la actividad de la empresa y van dirigidas a su recualificación profesional. El Real Decreto-ley 18/2021 no establece expresamente la obligación de los trabajadores en ERTE de realizar las actividades formativas organizadas por la empresa. Cabe entender que el trabajador en ERTE debe realizarlas, especialmente las programadas en tiempo de trabajo. Si las acciones formativas son obligatorias, la negativa del trabajador supondría un incumplimiento de sus obligaciones laborales, que podría ser sancionado conforme al cuadro de infracciones y sanciones previsto legal y convencionalmente. Nótese que la empresa no estará obligada a reintegrar las exenciones en la cotización a la Seguridad Social si ha puesto acciones formativas a disposición del trabajador en ERTE y este no las ha realizado (artículo 3.6 Real Decreto-ley 18/2021). Se trata de una cuestión no exenta de controversia.