

GUIA **LABORA**

**PARA LAS EMPRESAS DE LA
COMUNITAT VALENCIANA
QUE QUIERAN IMPLANTAR
LA JORNADA LABORAL
DE 32 HORAS**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació

mayo 2023

Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Instrumentos jurídicos que pueden coadyuvar a una implantación de la jornada laboral de 32 horas semanales (en adelante, JHS32).	4
2.1. ¿Influye el tamaño de la empresa a la hora de implantar una jornada de JHS32?.....	4
2.2. ¿Cómo pasar de una jornada de 40 horas semanales a la JHS32?	4
2.3. ¿Cómo implementar una JHS32 sin reducción de la retribución?	5
2.4. ¿Cómo implementar la JHS32 en empresas que cuenten con Representantes de los Trabajadores?	5
2.5. ¿Cómo implementar la JHS32 en empresas que no cuenten con Representantes de los Trabajadores?	5
3. Instituciones jurídicas que pueden verse beneficiadas por la implantación de la jornada laboral de 32 horas cuatro días semanales.	6
3.1. ¿Cómo implementar una JHS32 y garantizar las políticas de género y la conciliación de vida laboral y familiar?	6
3.2. ¿Cómo implementar una JHS32 y garantizar la protección en el ámbito de la prevención de riesgos?	6
3.3. ¿Cómo implementar una JHS32 en el ámbito del trabajo a distancia?	7
4. Pasos por seguir para la obtención de las subvenciones que incentiva la JHS32 en el ámbito de la Comunidad Valenciana.	7
4.1. ¿Qué subvenciones están vigentes en la Comunidad Valenciana para fomentar la implantación de la reducción de la jornada laboral de 32 horas o cuatro días las semanales?	7
4.2. ¿Qué tipos de proyectos son subvencionables en la convocatoria de 2023?	8
4.3. ¿Qué duración debe tener el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?	8
4.4. ¿Qué sucede si una de las personas incorporadas en el programa finaliza su relación laboral?	8
4.5. ¿A cuántas personas trabajadoras debe afectar el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?	8
4.6. ¿Cómo se lleva a cabo el cálculo del número de personas trabajadora de una empresa a efectos de solicitud de la ayuda?.....	8
4.7. ¿Deberá mantener la empresa la retribución a jornada completa de las personas trabajadoras?	9
4.8. ¿Qué empresas pueden ser beneficiarias de las subvenciones?.....	9
4.9. ¿Qué importe se obtiene por la subvención?	9
4.10. ¿Cuál es el plazo de presentación de la solicitud?.....	9
4.11. ¿Qué pasos se deben seguir para solicitar la subvención?	9
4.12. ¿Qué documentación se debe aportar junto con la solicitud?.....	10
4.13. ¿Cuáles con los criterios de valoración para la obtención de las ayudas?	11
4.14. ¿Cómo se procederá al abono de la ayuda?.....	11
4.15. ¿Qué obligaciones tendrán las empresas beneficiarias?.....	11
4.16. ¿Qué información deberá contener la memoria de actuación justificativa?	12
5. Pasos por seguir para la obtención de las subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida derivada de la racionalización de la jornada laboral en el ámbito de la Comunidad Valenciana.	13
5.1. ¿Qué subvenciones están vigentes en la Comunidad Valenciana para fomentar la contratación indefinida derivada de la racionalización de la jornada laboral?	13
5.2. ¿Qué empresas pueden ser beneficiarias de las subvenciones?.....	13
5.3. ¿Respecto a qué personas trabajadoras se podrá obtener la subvención?	13
5.4. ¿Qué condiciones deberá cumplir la contratación?	13
5.5. ¿Qué importe se obtiene por la subvención?	14
5.6. ¿Cuál es el plazo de presentación de la solicitud?.....	14
5.7. ¿Qué pasos se deben seguir para solicitar la subvención?	14
5.8. ¿Qué documentación se debe aportar junto con la solicitud?.....	14
5.9. ¿Cuáles con los criterios de valoración para la obtención de las ayudas?	15
5.10. ¿Qué obligaciones tendrán las empresas beneficiarias?.....	15

6. Pasos por seguir para la obtención de las subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad de la pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.	16
6.1. ¿Qué subvenciones están vigentes en el resto del Estado para fomentar la implantación de la reducción de la jornada laboral?.....	16
6.2. ¿Qué tipos de proyectos son subvencionables?.....	17
6.3. ¿Qué duración debe tener el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?	17
6.4. ¿A cuántas personas trabajadoras debe afectar el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?	17
6.5. ¿Cómo se lleva a cabo el cálculo del número de personas trabajadora de una empresa a efectos de solicitud de la ayuda?.....	17
6.6. ¿Deberá mantener la empresa la retribución a jornada completa de las personas trabajadoras?	17
6.7. ¿Qué empresas pueden ser beneficiarias de las subvenciones?.....	17
6.8. ¿Qué gastos son subvencionables?	18
6.9. ¿Qué importe se obtiene por la subvención?	18
6.10. ¿Cuál es el plazo de presentación de la solicitud?.....	18
6.11. ¿Qué pasos se deben seguir para solicitar la subvención?	18
6.12. ¿Qué documentación se debe aportar junto con la solicitud?.....	18
6.13. ¿Cuáles con los criterios de valoración para la obtención de las ayudas?	19
6.14. ¿Qué obligaciones tendrán las empresas beneficiarias?.....	19
6.15. ¿Qué información deberá contener la memoria de actuación justificativa?	20
7. Resumen	20
8. Bibliografía	21

1. Introducción.

- 1.1. La jornada laboral de 32 horas en cuatro días es un modelo de trabajo que ha ganado popularidad en los últimos años debido a sus numerosos beneficios para las personas trabajadoras y las empresas. Esta forma de trabajar implica trabajar cuatro días a la semana, con jornadas de 8 horas cada día, o bé treballar 32 hores distribuïdes al llarg dels cinc dies de la setmana. En la búsqueda continua por mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y promover un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, ha surgido la jornada laboral de 32 horas distribuidas en cuatro días. Esta nueva forma de organizar el tiempo de trabajo ha despertado un considerable interés en diversos sectores, ya que se ha demostrado que puede tener un impacto positivo tanto en la productividad como en el bienestar de los empleados. En este sentido, es importante explorar y comprender los beneficios que este enfoque ofrece, tanto para los trabajadores como para las empresas. Desde mejoras en la salud y el bienestar, hasta un aumento en la motivación y la eficiencia laboral, la jornada laboral de 32 horas o cuatro días se presenta como una alternativa prometedora que puede transformar positivamente el panorama laboral moderno.
- 1.2. Desde LABORA, nos complace presentar esta guía destinada a las empresas valencianas, la cual tiene como objetivo proporcionarles una herramienta útil para entender los pasos necesarios que se deben seguir para implementar la jornada laboral de 32 horas semanales, lo que habitualmente se traduce en una concentración de la jornada semanal en 4 días. Este modelo de trabajo, además de ser beneficioso para la calidad de vida de los trabajadores, no debe implicar una disminución salarial para las personas trabajadoras. A dicho fin, la guía pretende identificarnos los pasos necesarios para realizar la transición a esta jornada laboral y se brindan recomendaciones para que la implementación sea exitosa. Esperamos que esta guía sea de gran utilidad para las empresas valencianas interesadas en adoptar un modelo de trabajo más equilibrado y saludable para las personas trabajadoras y para las empresas.

2. Instrumentos jurídicos que pueden coadyuvar a una implantación de la jornada laboral de 32 horas semanales (en adelante, JHS32).

- 2.1. En esta guía, nos enfocaremos en el modelo que permite adoptar la semana laboral de 32 horas semanales, la cual puede ser distribuida del modo que mejor se adapte a cada empresa, si bien es cierto que se le suele referir como la “semana de 4 días” porque habitualmente se traduce en pasar, de un esquema tradicional de distribución de la jornada de 40 horas semanales distribuidas en 5 días de 8 horas diarias, a una semana laboral de 32 horas a la semana repartidas en 4 días de igual duración cada uno.
- 2.2. Es importante destacar que esta transición no tiene por qué tener ningún impacto en la retribución de las personas trabajadoras, lo que significa que conservarían el mismo nivel salarial que tenían anteriormente. Esto se logra manteniendo el salario mensual/anual, pese a la reducción de la jornada laboral, y ajustando la distribución de las horas a lo largo de la semana laboral.
- 2.3. En esta guía, se proporcionarán consejos prácticos para implementar este modelo de 32 horas semanales sin perjuicio en la retribución ni en la protección social, además de analizar los beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las empresas que eligen adoptar esta nueva forma de trabajo. Además, se abordarán posibles desafíos y cómo superarlos, garantizando una transición fluida y eficiente hacia la semana laboral de 32 horas.

2.1. ¿Influye el tamaño de la empresa a la hora de implantar una jornada de JHS32?

- 2.4. El tamaño de la empresa (volumen de facturación, número de personas trabajadoras, etc.) no tiene un impacto directo en la implementación de una jornada de JHS32, pues cualquier empresa puede hacerlo, con independencia de su tamaño.
- 2.5. Su única incidencia puede radicar en la existencia o no de representación legal de los trabajadores y, por lo tanto, en el procedimiento a seguir para su implantación, como se expone a continuación en esta Guía.

2.2. ¿Cómo pasar de una jornada de 40 horas semanales a la JHS32?

- 2.6. La JHS32 será considerada la jornada máxima semanal, de manera que los contratos que se adapten a este modelo no se convierten en contratos a tiempo parcial, sino que mantienen su condición de contratos a tiempo completo, sin incidencia en su retribución ni en el resto de los beneficios vinculados al contrato a tiempo completo.
- 2.7. Por lo general, se considera que la persona trabajadora con este esquema de jornada puede conciliar mejor su vida familiar y personal con el trabajo, lo que aumenta su satisfacción y motivación, todo lo cual tiene un reflejo en el incremento de la productividad de las personas trabajadoras. Esta mayor productividad permitirá a la Empresa financiar el incremento del nivel de empleo que, en algunos casos, pueda requerir este nuevo modelo.
- 2.8. El marco de la negociación colectiva es el idóneo para implementar la JHS32, la cual deberá llevarse a cabo con la representación de los trabajadores, ya sea en el ámbito de un convenio colectivo de carácter estatutario, ya en un acuerdo colectivo de empresa puntual, y solo si ello no fuese posible, podría recurrirse a la negociación individual en el contrato de trabajo.

2.3. ¿Cómo implementar una JHS32 sin reducción de la retribución?

2.9. El planteamiento más básico parte de una concesión empresarial de reducir la jornada a 32 horas semanales sin ninguna repercusión en el sistema retributivo ni en las cuantías salariales o extrasalariales. No obstante, siendo que tradicionalmente en España el salario base se ha fijado en función de la unidad de tiempo (es decir, en función de la medición de los tiempos de jornada), es posible que, si el convenio establece un salario “por hora trabajada”, en caso de implantación de JHS32 se deba entrar en la revisión de las tablas salariales.

2.4. ¿Cómo implementar la JHS32 en empresas que cuenten con Representantes de los Trabajadores?

2.10. Los convenios colectivos estatutarios son el ámbito en el que corresponde regular las condiciones de trabajo (entre ellas, la jornada) y de productividad, pues el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva, con eficacia general y normativa. Por lo tanto:

2.10.1. Aquellas empresas que cuenten con su propio convenio colectivo de empresa directamente aplicable y no supeditado a un convenio sectorial deberían encauzar este cambio por la vía de renegociar el convenio de empresa.

2.10.2. Aquellas empresas que cuenten con un convenio de empresa negociado durante la vigencia de un convenio sectorial y, por tanto, supeditado al mismo, aunque con prioridad aplicativa en determinadas materias, el convenio de empresa sería igualmente el canal para implantar la JHS32 como una mejora. Ahora bien, dado que tanto la concreción de la jornada máxima laboral como el sistema retributivo y sus cuantías son materias reservadas al convenio colectivo sectorial, debería establecerse como mejoras y revisar todos aquellos aspectos en los que esta nueva jornada pueda afectar a otras cuestiones del convenio sectorial o de empresa para adaptarlas.

2.10.3. Aquellas empresas que no cuenten con convenio colectivo propio, pero sí tengan representantes legales de los trabajadores, podrán introducir este cambio de manera colectiva mediante pactos o acuerdos específicos a nivel de empresa, modulando lo fijado en el convenio colectivo para mejorar las condiciones laborales mediante la reducción de la jornada máxima del contrato a tiempo completo sin que ello afecte a la retribución percibida, en los cuales se podrían igualmente incorporar nuevos conceptos salariales de carácter variable que incentiven la mejora de la productividad, puesto que ello no supone una renuncia de derechos proscrita por el art 3.5 ET.

- En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere.
- La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

2.11. En este sentido, las experiencias analizadas en la negociación colectiva que han implementado la JHS32, han sido desarrollada por **Convenios Colectivos de empresa**¹. Ello parece indicar que la implantación de la JHS32 exige una adaptación a la realidad empresarial, que quizás no pueda ser impuesta ni siquiera por el sector de actividad, si bien los Convenios Colectivos Sectoriales podrían incentivar la negociación de acuerdos en el ámbito de las empresas.

2.12. Al tratarse de una modificación que tiene carácter colectivo, no podría realizarse a través del contrato de trabajo individual, pues esto supondría una vulneración del derecho a la negociación con los representantes de los trabajadores.

2.5. ¿Cómo implementar la JHS32 en empresas que no cuenten con Representantes de los Trabajadores?

2.13. Como ya anticipábamos, la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, de tal suerte que la empresa y la persona trabajadora pueden reducir la jornada de trabajo sin reducción del salario si así lo acuerdan en su contrato.

2.14. A este respecto, podemos encontrarnos con dos situaciones.

*i. **Persona trabajadora que viene prestando sus servicios en jornada de 40 horas o superior a 32 horas semanales.***

2.15. En este caso, el tránsito a la JHS32 en ningún caso supone una ruptura de la relación laboral, sino una adecuación a esta nueva realidad, para lo cual la empresa y la persona trabajadora deben de suscribir una novación contractual por la que se pasará de desempeñar una jornada de 40 horas semanales a JHS32.

2.16. Esta novación contractual debería contener – como mínimo - siguientes cuestiones:

- Fijación de la jornada máxima semanal en 32 horas.
- Su distribución semanal.
- Ámbito temporal de la novación y prórroga de esta.
- Fórmulas que garanticen la retribución del 100% en el sistema JHS32 y, en su caso, cabría fijar adicionalmente un sistema de incentivos que en el que se identifiquen los indicadores de productividad para la consecución del incentivo.
- Fórmulas que garanticen la no discriminación por activar la JHS32, ni por su posible reversión.

¹ CC Software del Sol, S.A BOP Jaén 25.X.2022. CC Gestión Medio Ambiental de Toledo BOP 10.III. 2020.

- Regulación del tratamiento de las prolongaciones de la JHS32; posible sistema de compensación.

ii. **Persona trabajadora que inicia una relación laboral.**

2.17. Aquellos trabajadores que sean contratados inicialmente desde la JSH32 deberán fijar en su contrato de trabajo lo siguiente:

- Que la jornada a tiempo completo es de 32 horas semanales distribuidas en 4 días.
- Resulta relevante fijar expresamente la retribución anual.
- Cabría fijar adicionalmente un sistema de incentivos que en el que se identifiquen los indicadores de productividad para la consecución del incentivo.

3. Instituciones jurídicas que pueden verse beneficiadas por la implantación de la jornada laboral de 32 horas cuatro días semanales.

3.1. ¿Cómo implementar una JHS32 y garantizar las políticas de género y la conciliación de vida laboral y familiar?

- 3.1. La parcialidad de la jornada y la precariedad laboral que suele venir asociada a la misma es una cuestión que afecta históricamente, de manera mayoritaria a las mujeres.
- 3.2. Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del año 2022, el 21,6% de las mujeres ocupadas estaban contratadas a jornada parcial, mientras que únicamente el 6,6% de los hombres prestaban servicios a jornada parcial².
- 3.3. En este sentido, el número medio de horas efectivas semanales trabajados por las mujeres (en su empleo principal) durante el año 2022 fue de 33,8 horas semanales, mientras que los hombres trabajaron de media 38,6 horas semanales³.
- 3.4. En cuanto a los motivos por el que las personas trabajadoras prestan servicio a jornada parcial, la mayoría del personal ocupado destaca la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa (el 51,34% de los hombres y el 49,1% de las mujeres). No obstante, otros motivos relevantes son la necesidad de conciliación, particularmente en el caso de las mujeres (el 16,29% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial), otras necesidades familiares o personales (el 6,88% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial), o la realización de estudios (el 17,09% de los hombres y el 7,97% de las mujeres). A lo anterior debe unirse las personas que están en paro porque han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes, así como las personas inactivas que no buscan empleo por este mismo motivo.
- 3.5. Finalmente, la parcialidad afecta también en mayor medida a las personas con discapacidad. Así, según datos del informe “El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD)” del INE⁴, en el año 2021 el 18,4% de las personas contratadas a tiempo parcial tenían una discapacidad superior o igual al 33%.
- 3.6. Como se ha comentado anteriormente, la parcialidad afecta mayoritariamente a las mujeres, siendo las necesidades de conciliación de aquellas uno de los principales motivos para optar por el trabajo a tiempo parcial. En consecuencia, la implantación de la JHS32 en las empresas podría suponer el aumento de la contratación de mujeres, puesto que podrían conciliar en mayor medida su vida laboral y familiar. De todas formas, la implantación de la JHS32 se debería llevar a cabo desde una perspectiva de género, ya que no debe suponer la perpetuación de los roles de cuidado en las mujeres aprovechando la disminución del tiempo de trabajo como una oportunidad para el fomento de la corresponsabilidad en la empresa.
- 3.7. Por otra parte, también puede ayudar a garantizar las políticas de diversidad en la compañía, como la contratación de personas con diversidad funcional y de colectivos vulnerables.
- 3.8. Asimismo, la implantación de la JHS32 ayudaría a reducir tanto la brecha de género, como la brecha sufrida por las personas con diversidad o de colectivos vulnerables, lo que les permitiría acceder a un mayor salario.

3.2. ¿Cómo implementar una JHS32 y garantizar la protección en el ámbito de la prevención de riesgos?

- 3.9. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en este sistema de JHS32 gozarán de las mismas protecciones que el resto de las personas trabajadoras, si bien conforme al art. 16.2 b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), como ya conocemos, la evaluación deberá ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, por lo que la transición de 40 a 32 horas justificaría la revisión de la evaluación de riesgos laborales.
- 3.10. Desde el punto de vista de la higiene industrial, los riesgos asumidos como consecuencia de los agentes contaminantes, cualquiera que sea su naturaleza, podrían verse reducidos si se reducen los tiempos de exposición y/o la cantidad de contaminante⁵. En este sentido, la JHS32 aplicada a determinados sectores impactaría sobre la salud laboral de los trabajadores, influyendo en la frecuencia, duración e incidencia de la incapacidad

² Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Variables de submuestra año 2022. Publicación: 24 de marzo de 2023. Acceso: 14 de abril de 2023.

³ Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Variables de submuestra año 2022. Publicación: 24 de marzo de 2023. Acceso: 14 de abril de 2023.

⁴ El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) en el año 2021. INE. Publicado el 14 de diciembre de 2022. Acceso: 14 de abril de 2023.

⁵ Véase el art 23.2 y 25 Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

temporal (IT) asociada, que puede suponer elevados costes y pérdidas de productividad para las organizaciones y, en algunos casos, puede también suponer la fase previa a una incapacidad sobrevenida, que justificaría la extinción del contrato por causas objetivas.

- 3.11. En relación con los riesgos psicosociales, se ha testado que, si se lleva a cabo una acción sobre el tiempo de trabajo, implantando una parte fija de la jornada y otra flexible, esta acción puede suponer una mejora de la autonomía temporal de la persona y repercutir positivamente en la conciliación; además, denota interés de la empresa por las personas trabajadoras, lo que lleva también a mejorar las relaciones y el apoyo social⁶.
- 3.12. Ahora bien, esta nueva fórmula de trabajo JHS32 supone también un cambio en la forma de trabajar, lo que exige unas pautas de organización del trabajo que permitan mejorar la productividad, que no deben provocar una sobrecarga en los días laborables (para evitar un estrés adicional o pérdida de autoestima) ni conflictos con compañeros de trabajo. Al respecto, existen sectores de actividad en los que la implantación de esta medida puede aumentar los riesgos psicosociales, por llevar a cabo una actividad muy intensiva durante la jornada de trabajo. Un ejemplo es la situación de los teleoperadores, que, si concentran su jornada en cuatro días, sin duda, deberán llevar a cabo un mayor número de pausas durante su jornada diaria, que permita la recuperación de la fatiga acumulada.
- 3.13. Igualmente, la JHS32 puede ser utilizada transitoriamente como vehículo para gestionar la prevención de riesgos, por ser así pautado por el Servicio de Vigilancia de la salud, para el colectivo de trabajadores especialmente sensibles⁷. En base a los principios de la acción preventiva, recogidos en el art 15.1 d) LPRL, el empresario está obligado a adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, y a reducir los efectos de este en la salud.
- 3.14. Finalmente, la fórmula de JHS32 exige también garantizar el derecho de la desconexión digital de este colectivo, como herramienta para prevenir la adicción al trabajo. A dicho fin, el éxito de la transición hacia este modelo exige un acompañamiento y formación en toda la organización, pues supone un cambio cultural importante en el arranque de este que debe emanar desde la Dirección hacia abajo para que sea exitosa.
- 3.15. Por último, en relación con las personas trabajadoras a turnos y las personas trabajadoras nocturnas, debe tenerse en cuenta que, el impacto del trabajo a turnos⁸, y especialmente los que incluyen el trabajo de noche, sobre la salud de los trabajadores a todos los niveles ha sido ampliamente estudiado. Algunos de los aspectos que han recibido más atención en la investigación son las alteraciones de la salud física (gastrointestinales, cardiovasculares, cáncer...), el aumento en la fatiga, el desajuste en los ritmos circadianos, las dificultades de adaptación a la vida familiar y social, la menor satisfacción al sentir que se tiene menos apoyo y supervisión, y el menor acceso a posibilidades de formación o promoción.
- 3.16. Sin embargo, a pesar de que los efectos son múltiples y se interrelacionan entre sí, en muchas ocasiones el trabajar de noche no se percibe como una exposición a riesgo y es habitual que los propios interesados manifiesten una buena adaptación.
- 3.17. Adicionalmente, el trabajo de noche también puede estar más expuesto a la siniestralidad debido, principalmente, a las alteraciones en los ritmos de vigilancia/sueño y a la acumulación de fatiga. En este sentido, los datos estadísticos aportados por la última Encuesta⁹ de Condiciones de Trabajo en España concreta que, para más de la mitad de los ocupados que trabajan a turnos rotativos, uno de los turnos incluye la noche. De los trabajadores que están a turno partido, el 41% trabaja de noche y el 34% de los que trabajan a turnos fijos, este es nocturno.
- 3.18. Merced a lo cual, la fórmula JHS32 coadyuvaría a mejorar las condiciones de salud de los trabajadores nocturnos, al fijar unos descansos más regulares y prolongados.

3.3. ¿Cómo implementar una JHS32 en el ámbito del trabajo a distancia?

- 3.19. El Trabajo a distancia será voluntario para el trabajador y para el empresario, debiendo ser formalizado, preceptivamente, mediante la suscripción por escrito de un acuerdo de trabajo a distancia¹⁰, cuyo contenido mínimo se concreta en el artículo 7 de la Ley de Trabajo a Distancia.
- 3.20. A los efectos de esta Guía debemos acentuar la importancia de concretar el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de éste, las reglas de disponibilidad, así como el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

4. Pasos por seguir para la obtención de las subvenciones que incentiva la JHS32 en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

- 4.1. ¿Qué subvenciones están vigentes en la Comunidad Valenciana para fomentar la implantación de la reducción de la jornada laboral de 32 horas o cuatro días las semanales?
- 4.1. En fecha 6 de abril de 2023 se publicó en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana la Resolución de 4 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la que se convocan ayudas destinadas al establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas con centros de trabajo ubicados en la

⁶ Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2022.

⁷ Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. 1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

⁸ Tiempo de Trabajo XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva Madrid, 10 de noviembre de 2016 Edición preparada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

⁹ Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España

¹⁰ Art. 5, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Comunitat Valenciana, que se corresponen con el primer año de aplicación de los proyectos subvencionables, para el ejercicio 2023 (en adelante, “Resolución de 4 de abril de 2023”).

- 4.2. El objeto de convocatoria es otorgar subvenciones destinadas al incremento de la productividad en las empresas y a paliar los costes de estas ocasionados como consecuencia de la adopción de medias de racionalización de la jornada laboral.
- 4.3. Asimismo, en relación con la racionalización de la jornada laboral, también encontramos el Programa de subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida derivada de la racionalización de la jornada laboral de LABORA, recogido en el apartado 6 de la presente Guía.

4.2. ¿Qué tipos de proyectos son subvencionables en la convocatoria de 2023?

- 4.4. Nuevos proyectos que se presenten por el primer año de compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria a tiempo completo aplicable al centro de trabajo, que deberá consistir en una reducción mínima del 20 por cien de la jornada en cómputo semanal, cuando la jornada ordinaria sea equivalente a cuarenta horas semanales. Si en el momento de solicitud de la ayuda la empresa tiene implantada una jornada en cómputo semanal inferior a las cuarenta horas, el compromiso empresarial será de reducción a treinta y dos horas semanales.
- 4.5. Proyectos que obtuvieron en el año 2022 la concesión de la subvención y que en el año 2023 se encuentran en su segundo año de compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria y que, solo y exclusivamente, incorporen adicionalmente al proyecto alguna persona trabajadora que no estuviera incluida en el Plan elaborado en el ejercicio anterior.
- 4.6. Las próximas convocatorias se prevé que tengan características similares, por tanto la del año 2023 se puede tomar referencia aunque el periodo de solicitudes esté ya cerrado.

4.3. ¿Qué duración debe tener el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?

- 4.7. El compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria se establecerá para una duración temporal mínima de un año, prorrogable hasta tres años y afectará única y exclusivamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo.

4.4. ¿Qué sucede si una de las personas incorporadas en el programa finaliza su relación laboral?

- 4.8. Si alguna de las personas trabajadoras incluidas en el programa de reducción de la jornada laboral finaliza su relación laboral con la empresa -por cualquier causa- durante el año de vigencia del mismo, la empresa deberá, en el plazo máximo de un mes desde el fin de la relación laboral, sustituirla por otra persona trabajadora del mismo grupo profesional incorporándola al programa, debiendo comunicar esta sustitución al órgano concedente de la ayuda.

4.5. ¿A cuántas personas trabajadoras debe afectar el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?

- 4.9. El compromiso empresarial de la reducción de la jornada ordinaria establecida deberá afectar, como mínimo, al siguiente número de personas trabajadoras, en función del volumen de la plantilla:
- **Empresas de menos de 10 personas trabajadoras:** obligatoriamente el **30%** de las personas trabajadoras. En cualquier caso, el mínimo de personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornada en la empresa o centro de trabajo debe ser de, al menos, **dos personas trabajadoras**.
 - **Empresas de entre 10 y 49 personas trabajadoras:** obligatoriamente el **30%** de las personas trabajadoras. En cualquier caso, el mínimo de personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornada en la empresa o centro de trabajo debe ser de, al menos, **tres personas trabajadoras**.
 - **Empresas de 50 o más personas trabajadoras:** obligatoriamente el **20%** de las personas trabajadoras.

4.6. ¿Cómo se lleva a cabo el cálculo del número de personas trabajadora de una empresa a efectos de solicitud de la ayuda?

- 4.10. Computan todas las personas trabajadoras de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos y con contratos de duración determinada.
- 4.11. Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.
- 4.12. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

4.13. En todo caso, la propuesta del número de personas trabajadoras participantes en el programa deberá contar con una participación similar de hombres y mujeres en relación con la distribución de género preexistente en el conjunto de la plantilla de personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo completo. En este sentido, se permitirá como máximo una desviación del 10%.

4.7. ¿Deberá mantener la empresa la retribución a jornada completa de las personas trabajadoras?

4.14. Sí. La reducción de la jornada laboral ordinaria realizada en ningún caso afectará a las retribuciones salariales que legal o convencionalmente le resulten de aplicación si se hubiese mantenido el 100% de la duración ordinaria de la jornada.

4.15. En consecuencia, durante el tiempo de reducción de la jornada, la empresa deberá mantener en idénticos términos e importes las bases de cotización que resultarían aplicables si se mantuviese el 100% de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual.

4.8. ¿Qué empresas pueden ser beneficiarias de las subvenciones?

4.16. Las empresas beneficiarias son las empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica, que tengan ubicado en la Comunitat Valenciana el centro o centros de trabajo por el cual optan a las ayudas.

4.17. No podrán obtener la condición de beneficiarias:

- Las empresas participadas o pertenecientes al sector público.
- Las empresas en las que concurra alguna de las prohibiciones establecidas en el art. 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones.
- Las empresas que en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de la ayuda hayan sido sancionadas como consecuencia de infracciones tipificadas en el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y sanciones del orden social, la infracción haya sido calificada como grave o muy grave y la resolución administrativa sancionadora haya adquirido firmeza.

4.9. ¿Qué importe se obtiene por la subvención?

4.18. En cada uno de los **tres años de duración máxima** del Programa, se establecen las siguientes cantidades de ayudas a las empresas por cada persona trabajadora que vea reducida su jornada laboral:

- **Primer año completo de aplicación del programa:** subvención de 5.492,19 euros por cada persona trabajadora incorporada al Plan de reducción de la jornada laboral.
- **Segundo año completo de aplicación del programa:** subvención de 2.746,10 euros por cada persona trabajadora que, incorporada al Plan, mantenga reducida su jornada laboral.
- **Tercer año completo de aplicación del programa:** subvención de 1.373,05 euros por cada persona trabajadora que, incorporada al Plan, mantenga reducida su jornada laboral.

4.19. Teniendo en cuenta la duración máxima del programa (3 años), el **importe total máximo** de la subvención que podrá percibir la empresa beneficiaria será, por cada trabajador/a adscrito al plan de **9.611,34 euros**.

4.20. Se establece como **importe máximo de la cuantía a percibir por una misma empresa** en la cantidad de **200.000€ en el cómputo total** de la duración del Plan establecido a tres años.

4.10. ¿Cuál es el plazo de presentación de la solicitud?

4.21. El plazo de presentación de solicitudes será desde el **11/04/2023 hasta el 31/05/2023**, ambos días incluidos.

4.11. ¿Qué pasos se deben seguir para solicitar la subvención?

4.22. Acceder al siguiente trámite telemático.

4.23. Completar la solicitud de la subvención conforme al modelo normalizado.

4.24. Adjuntar la documentación recogida en la pregunta 7 (firmada electrónicamente).

4.25. Realizar el trámite telemático denominado «Procedimiento para tramitar las altas, modificaciones y bajas de las domiciliaciones bancarias (Domiciliación bancaria). Trámite automatizado.», en el caso de que no se hayan presentado los datos de domiciliación bancaria con anterioridad ante la Generalitat Valenciana, o si con posterioridad esos datos han experimentado cualquier variación.

4.12. ¿Qué documentación se debe aportar junto con la solicitud?

4.26. Declaración responsable (TRJOLA), según el siguiente modelo normalizado disponible en el trámite telemático.

4.27. Plan de reducción de la jornada laboral y mejora de la productividad del centro o centros de trabajo por los que se opte a las presentes ayudas. El plan debe incorporar:

- Medidas organizativas o formativas que se prevean implementar para optimizar el tiempo de trabajo.
- Una serie de indicadores que la empresa vaya a implantar para evaluar de forma periódica la evolución de la productividad en la compañía.
- Debe incorporar el siguiente contenido mínimo:
 - Memoria justificativa de la implantación del Plan y su repercusión de impacto sobre las personas trabajadoras y la productividad de la empresa.
 - Descripción del sistema de registro de la jornada laboral implantado en la empresa.
 - Determinación, en su caso, de la distribución irregular de la jornada.
 - Programación de la formación dirigida a las personas trabajadoras durante el año natural.
 - Medidas adoptadas para garantizar la desconexión digital.
 - Parámetros e indicadores utilizados por la empresa para la medición de la productividad en la misma, así como el sistema de evaluación periódica de la misma.
 - Sistema de seguimiento del programa de reducción de jornada y mejora de la productividad implantado por la empresa.

4.28. Acuerdo con la representación legal de los trabajadores sobre la aplicación del programa previsto. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, el acuerdo deberá alcanzarse con las organizaciones sindicales más representativas o representativas del sector de actividad al que pertenezca la empresa. El acuerdo deberá establecer la constitución de una Comisión de Seguimiento del programa que semestralmente, al menos, deberá revisar la información sobre la evolución de este.

4.29. Datos de domiciliación bancaria.

4.30. Si no se autoriza al acceso directo por la Conselleria competente, deben presentarse entonces las siguientes certificaciones con una vigencia de al menos 5 meses contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud:

- De la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), el certificado que acredite que la empresa solicitante se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias.
- De la Agencia Tributaria Valenciana (ATV), el certificado acreditativo de que la empresa solicitante no tiene deudas de naturaleza tributaria con la Generalitat.
- De la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el certificado acreditativo de que la empresa solicitante se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.

4.31. Declaración responsable de estar al corriente de sus obligaciones por reintegro de subvenciones (dentro del punto a).

4.32. Declaración responsable que acredite que la empresa solicitante no está incurso en las prohibiciones para obtener la condición de persona beneficiaria establecidas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, cumple con los requisitos exigidos en la normativa reguladora, dispone de la documentación que así lo acredita y se compromete a mantener su cumplimiento hasta la finalización del procedimiento (dentro del punto a).

4.33. Declaración responsable de no haber recibido ni solicitado otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad que tienen estas ayudas (dentro del punto a).

4.34. En su caso, declaración responsable de las ayudas de Minimis concedidas a la empresa solicitante (con sujeción al Reglamento (UE) 1408/2013 de la Comisión, o al Reglamento (UE) 1407/2013 de la Comisión), incluidos los costes para los que se solicita apoyo, durante los dos ejercicios fiscales anteriores y durante el ejercicio fiscal en curso, con indicación de importe, organismo, fecha de concesión y régimen de ayudas en que se ampara; o, en su caso, declaración responsable de no haber recibido ninguna ayuda de minimis.

4.35. Resolución de la Autoridad Laboral por la que se ordene la inscripción y el depósito del Plan de Igualdad de la empresa o, en su defecto, número de expediente de la resolución. En este sentido, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de la empresa, se deberá acreditar que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad registrado por la Autoridad Laboral.

4.36. Relación de personas trabajadoras que participan en el Plan (Anexo II) según modelo normalizado.

4.37. Copia íntegra del contrato inicial de trabajo (indefinido y a tiempo completo) y, en su caso, de las posteriores modificaciones de dicho contrato, de las personas trabajadoras adscritas al Plan.

4.38. Informe de trabajadores en alta (ITA), actualizado a la fecha de publicación de la presente convocatoria.

4.13. ¿Cuáles con los criterios de valoración para la obtención de las ayudas?

4.39. El procedimiento de concesión de la subvención se tramita en régimen de concurrencia competitiva, por lo que un órgano colegiado aplicará los siguientes criterios de valoración a las solicitudes presentada:

- Valoración global del Plan de reducción de jornada e incremento de la productividad (máximo 40 puntos). Se valorará la coherencia y calidad del proyecto: previsión de resultados, actuaciones, incidencia en la mejora e incremento de la productividad de la empresa.
- Porcentaje de la plantilla de la empresa adscrita al Programa (máximo 30 puntos).
 - Cuando el proyecto contemple como plantilla afectada el mínimo establecido en, la puntuación asignada será de 5 puntos.
 - Cuando el porcentaje obligatorio establecido se incremente hasta un 10 %, la puntuación asignada será de 10 puntos.
 - Cuando el porcentaje obligatorio establecido se incremente entre un 11 y un 20 %, la puntuación asignada será de 20 puntos.
 - Cuando el porcentaje obligatorio establecido se incremente más de un 20%, la puntuación asignada en este apartado será de 30 puntos.
- Porcentaje de la reducción de la jornada laboral planteada en el Plan (máximo 20 puntos). La ponderación de este apartado se establece de la siguiente forma:
 - Cuando el porcentaje de reducción de jornada laboral propuesto por la empresa sea el mínimo establecido, la puntuación asignada en este apartado será de 5 puntos.
 - Cuando el porcentaje de reducción de jornada laboral propuesto por la empresa sea superior al mínimo, la puntuación asignada en este apartado será de 20 puntos.
- Existencia en la empresa de un departamento o persona responsable de Recursos Humanos que se encargará del despliegue y seguimiento del programa (máximo 10 puntos). La ponderación de este apartado se establece de la siguiente forma:
 - Cuando la empresa cuente con una plantilla de menos de 10 personas trabajadoras, la puntuación asignada en este apartado será de 10 puntos.
 - Cuando la empresa cuente con una plantilla de entre 10 y 49 personas trabajadoras, la puntuación asignada en este apartado será de 7 puntos.
 - Cuando la empresa cuente con una plantilla de más de 49 personas trabajadoras, la puntuación asignada en este apartado será de 5 puntos.

4.40. En caso de empate a puntos el criterio de concesión será por orden de registro de entrada de la solicitud.

4.14. ¿Cómo se procederá al abono de la ayuda?

4.41. Las empresas deberán constituir garantía o fianza por el anticipo del 30% del importe de la subvención, salvo que estén exonerados conforme al art. 171.5 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones.

4.42. El abono de la subvención anual se efectuará a las empresas beneficiarias del siguiente modo:

- Un anticipo del 30% del importe de la subvención anual en el plazo de un mes a partir de la fecha de notificación de la resolución de concesión, previa solicitud de la empresa beneficiaria y acompañada de garantía o justificación de la exoneración de la misma.
- El 70% restante, a la finalización del plazo de un año desde que se inició el *Plan de Reducción de la Jornada Laboral y Mejora de la Productividad de la empresa*, una vez se haya justificado el cumplimiento de la realización de la acción subvencionada.

4.15. ¿Qué obligaciones tendrán las empresas beneficiarias?

4.43. Presentar la información estadística sobre los resultados obtenidos por la ejecución del plan que les sea requerida, para su seguimiento y evaluación por la dirección general competente en materia de trabajo.

4.44. Facilitar cuantos informes cualitativos y cuantitativos se les soliciten por la dirección general competente en materia de trabajo al objeto de conocer el desarrollo del programa.

4.45. Cooperar con la dirección general competente en materia de trabajo para facilitar el seguimiento y evaluación del Plan presentado por la empresa.

4.46. Facilitar a la dirección general competente en materia de trabajo una memoria final sobre el desarrollo del plan, de acuerdo con los modelos o indicadores que para ello se determinen y en los plazos que se establezcan en la resolución de concesión.

4.47. Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.

4.48. Justificar ante el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

- 4.49. Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- 4.50. Comunicar al órgano concedente o la entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.
- 4.51. Acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- 4.52. Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por las bases reguladoras de las subvenciones, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.
- 4.53. Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
- 4.54. Adoptar las medidas de difusión y de publicidad activa de las ayudas correspondientes a través de la página web de la entidad, o bien a través de la plataforma TEP – Transparencia Entidades Privadas, de GVA Abierta.
- 4.55. Proceder al reintegro de los fondos percibidos en supuesto de incumplimiento.

4.16. ¿Qué información deberá contener la memoria de actuación justificativa?

- 4.56. La memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la resolución de concesión de la subvención deberá indicar las actividades realizadas y los resultados obtenidos, actuaciones, personas trabajadoras que se han beneficiado de la reducción de la jornada laboral, incidencia el incremento de la productividad de la empresa, así como la plantilla de personas trabajadoras de la empresa en el momento de la concesión de la ayuda y en el momento de la justificación de la misma, acompañando los documentos justificativos que acrediten el cumplimiento de lo indicado en la citada memoria de actuación.
- 4.57. Por su parte, la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral instará al IVACE para que acredite el incremento o mejora de la productividad empresarial tal y como establecía el Plan de Reducción de la Jornada Laboral y Mejora de la Productividad presentado por la empresa e informado por el IVACE.
- 4.58. Cuando el Informe del IVACE advierta que la empresa no ha acreditado el incremento o la mejora de la productividad en la misma, la Dirección General deberá proceder a dictar Resolución revocando la concesión de la ayuda.

5. Pasos por seguir para la obtención de las subvenciones destinadas a fomentar la contratación indefinida derivada de la racionalización de la jornada laboral en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

5.1. ¿Qué subvenciones están vigentes en la Comunidad Valenciana para fomentar la contratación indefinida derivada de la racionalización de la jornada laboral?

5.1. El pasado 28 de abril de 2023 se publicó la *Resolución de 21 de abril de 2023, del director general de LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convoca para el ejercicio 2023 el Programa de fomento de la contratación indefinida, derivada de la racionalización de la jornada laboral, de colectivos vulnerables en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, regulado en la Orden 10/2018, de 12 de julio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (AVALEM EXPERIÈNCIA)* (en adelante, “Resolución de 21 de abril de 2023”) (DOGV n.º 9585 de 28 /04/2023).

5.2. El objeto de convocatoria es otorgar subvenciones para fomentar, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, la contratación indefinida inicial a jornada completa, derivada de la racionalización de la jornada laboral, de personas desempleadas.

5.2. ¿Qué empresas pueden ser beneficiarias de las subvenciones?

5.3. Únicamente podrán ser beneficiarias de estas ayudas las entidades empleadoras de naturaleza privada, incluidas las personas trabajadoras autónomas, con centro de trabajo en la Comunitat Valenciana que:

- a) Participen en las convocatorias del ejercicio 2022 o 2023 del programa de ayudas para el establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas valencianas (apartado 5 de la presente Guía).
- b) Empresas que hayan acordado con la representación sindical racionalizar la jornada laboral de la plantilla, es decir, reducir la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales que afecte a parte o a la totalidad de su plantilla, sin que en ningún caso afecte: i) ni a las retribuciones salariales que legal o convencionalmente resulten de aplicación, ii) ni a las bases de cotización, que deberán mantenerse como si se hubiese mantenido 100 % de la jornada ordinaria de trabajo.

5.3. ¿Respecto a qué personas trabajadoras se podrá obtener la subvención?

5.4. En concreto, resultará objeto de subvención la contratación indefinida inicial a jornada completa de las personas desempleadas, inscritas como demandantes de empleo en LABORA, cuya contratación se derive de la racionalización voluntaria de la jornada laboral en la entidad empleadora.

5.5. En el caso de las personas con diversidad funcional severa, resultarán subvencionables las contrataciones que, con independencia del porcentaje que represente sobre la jornada habitual, tengan una jornada de al menos 15 horas semanales.

5.4. ¿Qué condiciones deberá cumplir la contratación?

5.6. La contratación deberá efectuarse con posterioridad a la publicación del extracto de la convocatoria de subvenciones para el ejercicio 2023, es decir, con posterioridad al 28 de abril de 2023.

5.7. La contratación deberá representar un **incremento neto de la plantilla** en comparación con la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato, o su mantenimiento cuando las variaciones de la plantilla deriven de la voluntad de las personas trabajadoras, discapacidad sobrevenida, muerte, jubilación por motivos de edad o despido disciplinario o por causas objetivas no declarado improcedente de la persona trabajadora.

5.8. Quedan excluidos del programa los siguientes supuestos:

- a) Contratos que tengan un periodo de prueba igual o superior a 2 meses; los contratos fijos discontinuos y los contratos de servicio del hogar familiar.
- b) Contratos a tiempo parcial, salvo en el caso de las personas con diversidad funcional severa cuya jornada podrá ser de al menos 15 horas semanales.
- c) Personas trabajadoras que hubieran finalizado su relación laboral con la entidad empleadora en los seis meses previos a la contratación.
- d) Contrataciones realizadas por empresas de trabajo temporal para la puesta a disposición de la persona trabajadora en empresas usuarias en las que prestarán sus servicios.
- e) Contrataciones realizadas por empresas que hubieran sido excluidas como beneficiarias de programas de empleo.
- f) Contrataciones realizadas por empleadores sancionados en los dos años anteriores a la presentación de la solicitud por la comisión de infracciones graves o muy graves en materia de prevención de riesgos laborales o Seguridad Social.
- g) Relaciones laborales de carácter especial del artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Contrataciones en que la entidad empleadora o los cargos directivos o miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de las entidades privadas sin ánimo de lucro, mantengan con la persona trabajadora contratada una relación de cónyuge, ascendiente, descendiente o demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, y sus análogas en el caso de las parejas de hecho.

5.9. Si la persona trabajadora causara baja por la voluntad de las personas trabajadoras, muerte, discapacidad sobrevenida, jubilación por motivos de edad o despido disciplinario o por causas objetivas no declarado improcedente de la persona trabajadora, podrá ser sustituida en el plazo de un mes por otra persona trabajadora que pertenezca a alguno de los colectivos destinatarios de la convocatoria, a fin de completar, bajo las mismas condiciones contractuales que tenía la persona sustituida, el periodo de mantenimiento que quedara pendiente de cumplir. En el plazo de 10 días desde la sustitución, se aportará el impreso «Anexo sustituciones» junto con la documentación relacionada en el mismo.

5.10. En el caso de que la jornada o cualquier otra circunstancia de la persona trabajadora sustituta hubiera determinado una subvención inferior a la concedida, procederá el reintegro de la diferencia entre el importe de la subvención concedida y el que hubiera correspondido si la persona trabajadora sustituta hubiera sido subvencionada inicialmente, junto con los intereses de demora.

5.5. ¿Qué importe se obtiene por la subvención?

5.11. El importe de la subvención será el resultado de multiplicar los porcentajes indicados para cada caso por el SMI (incrementado en la parte proporcional de la paga extra) vigente en el momento de la contratación indefinida de la persona contratada por los 24 meses de mantenimiento:

- a) Personas en situación o riesgo de exclusión social, acreditados por los Servicios Sociales de cualquier administración pública; personas desempleadas de larga duración; y personas mayores de 50 años: 90 % (95 % si concurre adicionalmente la condición de mujer).
- b) Personas con diversidad funcional: 95 %.
- c) Víctimas de violencia sobre la mujer o de personas con diversidad funcional severa: 100 %.
- d) Resto de casos: 45% (50 % si concurre adicionalmente la condición de mujer).

5.12. Los contratos indefinidos de al menos 15 horas semanales de las personas con diversidad funcional severa resultarán subvencionables con reducción proporcional de la cuantía de la ayuda.

5.6. ¿Cuál es el plazo de presentación de la solicitud?

5.13. El plazo de presentación de solicitudes será desde el **02/05/2023 hasta el 31/10/2023**, ambos días incluidos.

5.7. ¿Qué pasos se deben seguir para solicitar la subvención?

5.14. Acceder al siguiente [trámite telemático](#).

5.15. Completar la solicitud de la subvención conforme al modelo normalizado.

5.16. Adjuntar la documentación recogida en la pregunta 6.8 (firmada electrónicamente).

5.17. Realizar el trámite telemático denominado «Procedimiento para tramitar las altas, modificaciones y bajas de las domiciliaciones bancarias (Domiciliación bancaria). Trámite automatizado.», en el caso de que no se hayan presentado los datos de domiciliación bancaria con anterioridad ante la Generalitat Valenciana, o si con posterioridad esos datos han experimentado cualquier variación.

5.8. ¿Qué documentación se debe aportar junto con la solicitud?

5.18. Declaración responsable de que la contratación no incurre en causa de exclusión.

5.19. Declaración responsable del cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad o, en su caso, la exención a dicha obligación.

5.20. Declaración responsable sobre otras ayudas recibidas para los mismos costes subvencionables o el mismo hecho subvencionable o de no haber obtenido ninguna, a fin de comprobar que no se superan los límites del apartado 2 del artículo 5 del Reglamento (UE) 1407/2013, de la Comisión.

5.21. Declaración responsable de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiaria ni para ser receptora del pago, según modelo normalizado.

5.22. Declaración responsable de las ayudas de minimis concedidas a la persona o entidad solicitante durante los dos ejercicios fiscales anteriores y durante el ejercicio fiscal en curso, según modelo normalizado.

5.23. Comunicación a la persona contratada de que la actuación resulta susceptible de cofinanciación por el Fondo Social Europeo o por cualquier otro fondo de la Unión Europea, según modelo normalizado.

- 5.24. Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social relativo a la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta en los treinta días naturales anteriores a la celebración del contrato.
- 5.25. Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social relativo a la plantilla media de las personas trabajadoras en situación de alta en el periodo comprendido entre los treinta días previos a la contratación y el día de la contratación de la persona contratada.
- 5.26. En su caso, acreditación de la condición de mujer víctima de violencia sobre la mujer.
- 5.27. Justificante de la cumplimentación del formulario inicial de indicadores por la persona contratada (publicado en el apartado de la web de LABORA correspondiente al programa EJORNA 2023), firmado por la persona contratada.
- 5.28. Contrato de trabajo que da lugar a la subvención.
- 5.29. Acreditación, en su caso, de la situación o riesgo de exclusión social por los Servicios Sociales de cualquier administración pública.
- 5.30. En su caso, diagnóstico de enfermedad o trastorno mental emitido por el centro público de salud mental, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional segunda de la Orden 10/2018.
- 5.31. En caso de no participar en ninguna de las convocatorias del programa de ayudas para el establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas valencianas, acuerdo entre la entidad empleadora con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con las organizaciones más representativas o representativas del sector para racionalizar la jornada laboral de la plantilla. El acuerdo deberá especificar el tiempo de trabajo afectado y los puestos de trabajo cuya creación se derive directamente de su aplicación.
- 5.32. En caso de alcanzar este acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se deberá acreditar documentalmente dicha representación. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, el acuerdo deberá alcanzarse con todas las organizaciones sindicales más representativas o representativas del sector de actividad al que pertenezca la empresa, debiendo acreditarse documentalmente esta representatividad.
- 5.33. En su caso, declaración responsable de no estar incurso en la prohibición para obtener la condición de beneficiaria, según modelo normalizado, junto con, en su caso, la certificación emitida por auditor inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas.
- 5.34. Salvo que conste la oposición expresa por la entidad o persona solicitante (en cuyo caso deberá aportar la correspondiente documentación acreditativa), LABORA recabará a través de la Plataforma Autonómica de Intermediación (PAI) y otros sistemas habilitados al efecto la información relativa a lo siguiente:
- Identidad de la persona física solicitante y, en su caso, de su representante.
 - Comunicación a LABORA Servicio de Empleo del contrato de trabajo que da lugar a la subvención.
 - Alta en la Seguridad Social de la persona contratada.
 - Certificación positiva de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, de la conselleria competente en materia de Hacienda y de la Tesorería General de la Seguridad Social, de encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
 - Acreditación de la edad y de que la persona contratada permaneció desempleada e inscrita como demandante de empleo en LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación hasta su contratación y, en su caso, durante el periodo requerido para su consideración como desempleo de larga duración.
 - Certificado o resolución acreditativa de la diversidad funcional de la persona contratada, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional segunda de la Orden 10/2018.
 - Acreditación de la participación en alguna de las convocatorias del programa de ayudas para el establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas valencianas.
- 5.9. [¿Cuáles con los criterios de valoración para la obtención de las ayudas?](#)
- 5.35. El único criterio será el momento en que se haya completado la presentación de la solicitud (comprensiva del impreso de solicitud y de la restante documentación exigida por la convocatoria) en cualquiera de los registros previstos en la normativa de procedimiento administrativo común.
- 5.36. En caso de que distintos expedientes tuvieran la misma fecha de criterio y no resultara posible priorizarlos por hora de presentación, se priorizará la solicitud de subvención por la contratación de personas con diversidad funcional (priorizadas a su vez en función del mayor grado de discapacidad) y, en su defecto, la solicitud de subvención por la contratación de mujeres; si el empate persistiera, se priorizará en función de la fecha de solicitud más antigua y, si de esta forma tampoco se resolviera el empate, en función del número de expediente más bajo.
- 5.10. [¿Qué obligaciones tendrán las empresas beneficiarias?](#)
- 5.37. Formalizar los contratos de trabajo por escrito.

- 5.38. Los contratos a jornada parcial de personas con diversidad funcional severa deberán recoger expresamente en su clausulado el número de horas semanales de trabajo.
- 5.39. Mantener el empleo creado durante al menos veinticuatro meses.
- 5.40. Durante el periodo de mantenimiento del contrato subvencionado, no podrá disminuir la plantilla media de la entidad empleadora de las personas trabajadoras en situación de alta en la entidad beneficiaria, salvo que esta situación responda a la voluntad de las personas trabajadoras, muerte, discapacidad sobrevenida, jubilación por motivos de edad o despido disciplinario o por causas objetivas no declarado improcedente de la persona trabajadora. A estos efectos se comparará la plantilla media del periodo comprendido entre los treinta días previos a la contratación y el día de la contratación con la que resulte de los informes que debe presentar la empresa.
- 5.41. Aportar en el plazo de un mes tras la finalización del periodo de mantenimiento del contrato, dos informes de la Tesorería General de la Seguridad Social relativos a la plantilla media de la entidad empleadora de las personas trabajadoras en situación de alta que, comprendiendo un periodo de 12 meses cada uno, abarquen todo el periodo de mantenimiento (24 meses).
- 5.42. Facilitar cuantos datos e información, en cuestiones relacionadas con las subvenciones concedidas, le sea requerido por LABORA.
- 5.43. Comunicar a LABORA la solicitud u obtención de otras subvenciones o ayudas para la misma finalidad; así como cualquier incidencia o variación que se produzca en relación con la subvención concedida.
- 5.44. Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial correspondiente; así como conservar los documentos (incluidos los electrónicos) que justifiquen la aplicación de los fondos recibidos, en tanto pudieran ser objeto de control, siendo estos originales o copias certificadas conforme con los mismos.
- 5.45. Las personas jurídicas deberán contabilizar el cobro de la subvención a través de un código contable específico, cuyo extracto contable deberá aportarse a en el plazo indicado de un mes tras la finalización del periodo de mantenimiento del contrato, junto con el modelo normalizado sobre el cumplimiento de dicha obligación de contabilidad separada.
- 5.46. En tanto que estas ayudas resultan susceptibles de cofinanciación por el Fondo Social Europeo Plus o cualquier otro fondo de la Unión Europea, la documentación justificativa (incluidos los documentos electrónicos) deberá conservarse durante el plazo que establezca la normativa europea que resulte de aplicación.
- 5.47. A los efectos de difusión pública, al resultar las ayudas susceptibles de cofinanciación por el Fondo Social Europeo Plus o cualquier otro fondo de la Unión Europea, la persona o entidad beneficiaria estará sujeta a las normas de información y publicidad que establezca la normativa europea que resulte de aplicación. En ese sentido, la concesión de la subvención implica la aceptación de ser incluido en una lista de operaciones que se publicará de forma electrónica o por cualquier otro medio, en la que figurarán los beneficiarios, la operación financiada y el importe de la ayuda. Asimismo, deberá comunicar a la persona contratada que estas ayudas resultan susceptibles de cofinanciación por el Fondo Social Europeo Plus o por cualquier otro fondo de la Unión Europea. Asimismo, la persona o entidad beneficiaria estará sujeta a las normas de información y publicidad recogidas en la normativa europea sobre la materia que resulte de aplicación.
- 5.48. Cumplir con determinadas obligaciones de transparencia y en materia de publicidad activa.
- 5.49. Aportar en el plazo de un mes tras la finalización del periodo de mantenimiento del contrato, una declaración en modelo normalizado sobre el cumplimiento de las obligaciones de transparencia.

6. Pasos por seguir para la obtención de las subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad de la pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

- 6.1. ¿Qué subvenciones están vigentes en el resto del Estado para fomentar la implantación de la reducción de la jornada laboral?
- 6.1. En fecha 16 de diciembre de 2022 se publicó en el BOE la *Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral* (en adelante, "Orden ICT/1238/2022").
- 6.2. Posteriormente, se ha publicado la Resolución de 11 de abril de 2023, de la Fundación EOI, F.S.P. por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas dirigidas al impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

6.2. ¿Qué tipos de proyectos son subvencionables?

6.3. Las actuaciones susceptibles de subvención serán proyectos piloto de innovación en materia de organización empresarial que permitan mejorar la productividad de pequeñas y medianas empresas industriales y permitir, por ello, abordar, entre otras, medidas destinadas a la reducción de las jornadas laborales sin merma salarial.

6.4. En concreto, el proyecto piloto deberá contener un compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria a tiempo completo que refleje una reducción mínima del 10 por ciento de la jornada en cómputo semanal.

6.3. ¿Qué duración debe tener el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?

6.5. Este compromiso se establecerá para una duración temporal mínima de dos años, computable desde la concesión de la ayuda, y afectará únicamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo.

6.4. ¿A cuántas personas trabajadoras debe afectar el compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria?

6.6. La propuesta del número de personas trabajadoras participantes en el proyecto piloto realizada por la empresa debe afectar como mínimo a un porcentaje de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, en los términos que se determinan a continuación, en función del tamaño del mismo.

1.º Empresas o centros de trabajo de hasta 20 personas trabajadoras: al menos al 30% de las personas trabajadoras.

2.º Empresas o centros de trabajo de entre 21 y 249 personas trabajadoras: al menos al 25 % de las personas trabajadoras.

6.7. Deberá de garantizarse que el número de mujeres participantes en el proyecto responda al porcentaje de distribución de género existente en la totalidad de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, permitiéndose una desviación del 10%. No obstante lo anterior, este porcentaje de mujeres participantes podrá ser superior, pero no inferior.

6.5. ¿Cómo se lleva a cabo el cálculo del número de personas trabajadora de una empresa a efectos de solicitud de la ayuda?

6.8. Para el cálculo del número de personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo se tendrá en cuenta la plantilla total de la misma a la fecha de presentación de la solicitud de la ayuda, de acuerdo con las siguientes reglas:

i. Computarán todas las personas trabajadoras de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos y con contratos de duración determinada.

ii. Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

iii. A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad.

6.9. Medidas organizativas o formativas para optimizar el tiempo de trabajo a implementar durante toda la duración del proyecto piloto, que redunden en la mejora de la productividad de la empresa. Indicadores que midan la mejora de la evolución de la productividad del trabajo en la empresa o centro de trabajo que serán evaluados periódicamente.

6.6. ¿Deberá mantener la empresa la retribución a jornada completa de las personas trabajadoras?

6.10. Sí, el proyecto piloto deberá contener un compromiso empresarial relativo a que la reducción de la jornada laboral ordinaria realizada en los términos precedentes, en ningún caso afectará a las retribuciones salariales que legal o convencionalmente correspondiesen al 100% de la jornada laboral.

6.7. ¿Qué empresas pueden ser beneficiarias de las subvenciones?

6.11. Podrán acogerse a las ayudas las sociedades que tengan consideración de pequeñas y medianas empresas, con personalidad jurídica propia legalmente constituidas en España y debidamente inscritas en el registro correspondiente, que no formen parte del sector público y que desarrollen una actividad industrial.

6.12. Se entiende que el solicitante desarrolla una actividad industrial si las actividades para las que solicita ayuda financiera se encuadran en las actividades incluidas en el anexo I de la Orden (Sectores de actividad de las potenciales entidades beneficiarias), y ha desarrollado dichas actividades al menos durante un periodo de tres años contados hasta la fecha de fin de plazo de solicitud.

6.13. Asimismo, las empresas beneficiarias deberán tener su domicilio fiscal y su principal centro operativo de trabajo en España y mantenerlos, al menos, durante toda la duración del proyecto piloto.

6.8. ¿Qué gastos son subvencionables?

6.14. Tendrán la consideración de gastos subvencionables los que satisfagan lo establecido en el artículo 31.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y se encuadren en alguna de las categorías detalladas en los siguientes apartados:

- a) Costes salariales del personal afectado por la reducción de la jornada laboral: gastos que debe soportar la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada laboral durante el primer año, y que incluyen la parte proporcional de los costes brutos de empleo (sueldos y cotizaciones sociales) del personal de la empresa participante en el proyecto piloto y conforme a la descripción realizada en la solicitud y en la memoria del proyecto.
- b) Gastos de contratación de los servicios de formación relativa a la optimización del tiempo de trabajo de los trabajadores afectados a la implementación del proyecto piloto.
- c) Gastos de contratación de servicios externos de asesoramiento para el diseño o rediseño de procesos afectados por el proyecto piloto y directamente vinculados a la producción de bienes y servicios de la empresa, o costes de personal implicado en esas mismas funciones.
- d) El gasto derivado del informe realizado por un auditor, inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, exigido por la propia Orden, cuyo importe máximo subvencionable no podrá exceder del 1% de la totalidad del presupuesto subvencionable del proyecto.

6.15. Todo proyecto piloto debe contar, al menos, con gastos encuadrables en las categorías a) y c). Los conceptos de gasto, para ser considerados financiados, deberán detallarse individualmente en la memoria del proyecto piloto siguiendo el modelo establecido.

6.9. ¿Qué importe se obtiene por la subvención?

6.16. El importe máximo será de 200.000 euros. Por conceptos financiados, el importe de la ayuda a conceder en forma de subvención, será como máximo:

- a) Por costes de personal afectado por la reducción de la jornada laboral durante el primer año:

Nº de empleados de la empresa	Subvención asignada
Hasta 10 personas	90% del gasto de personal soportado por la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada durante el primer año
Entre 11 y 52 personas	80% del gasto de personal soportado por la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada durante el primer año
Entre 53 y 249 personas	75% del gasto de personal soportado por la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada durante el primer año

6.17. Se establece un límite máximo subvencionable de 150.000 euros para gastos de personal afectado por reducción de jornada laboral.

- b) Por costes de formación: hasta el 100% del gasto debidamente justificado.
- c) Por costes de colaboraciones externas y personal interno: hasta el 80 % del gasto debidamente justificado.
- d) Por gastos de informe de auditor establecido en el artículo 20.4: hasta el 100 % del gasto debidamente justificado.

6.10. ¿Cuál es el plazo de presentación de la solicitud?

6.18. El plazo de presentación de solicitudes será desde el **13/04/2023 hasta el 16/05/2023**.

6.11. ¿Qué pasos se deben seguir para solicitar la subvención?

6.19. La solicitud se cumplimentará por vía telemática mediante certificado digital válido y compatible con la sede electrónica de la Fundación EOI, F.S.P., a través de la cual deberá cumplimentarse el formulario de solicitud y adjuntar los documentos requeridos.

6.20. En la página web de la Fundación EOI se dispone de una guía práctica para la cumplimentación del formulario de la sede electrónica.

6.12. ¿Qué documentación se debe aportar junto con la solicitud?

6.21. La presentación de las solicitudes se realizará por el solicitante aportando, al menos, la siguiente documentación:

- a) Formulario de solicitud de ayuda con los datos de la empresa solicitante, incluyendo la acreditación de ser una PYME.
- b) Memoria firmada que contenga el proyecto piloto de reducción de la jornada laboral (modelo Anexo II), a la que se deberá adjuntar el presupuesto estimado del mismo conforme al modelo del Anexo III (presupuesto global del proyecto), y el valor de los gastos subvencionables y categorías de gasto conforme al modelo del Anexo IV (Valor de los gastos subvencionables del proyecto).

- c) Acreditación válida del poder del firmante de la solicitud por cualquier medio válido en Derecho que deje constancia fidedigna de su existencia.
- d) Acreditación del cumplimiento de obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- e) Cuentas anuales del último ejercicio, correctamente depositadas en el Registro Mercantil junto con el justificante de depósito, y si está obligado a ello, los pertinentes informes de auditoría.
- f) Acreditación de la declaración y liquidación del Impuesto de Sociedades correspondiente al último ejercicio.
- g) Documentación acreditativa del acuerdo firmado con la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la solicitud de la ayuda. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, el acuerdo deberá alcanzarse con las organizaciones sindicales más representativas del sector correspondiente, empresa o bien mediante una comisión negociadora elegida por las personas trabajadoras, tal y como recoge el artículo 41.4 del 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. Este acuerdo incluirá la propuesta de designación de los miembros de una comisión de seguimiento del proyecto por la parte empresarial.
- h) Las correspondientes declaraciones responsables establecidas en la Orden.

6.13. ¿Cuáles son los criterios de valoración para la obtención de las ayudas?

6.22. Hay 3 criterios de valoración:

- a) Viabilidad económica y financiera de la solicitante: Ratio EBITDA frente a ventas y ratio de cobertura de la deuda frente a las ventas
- b) Adecuada justificación de la viabilidad del proyecto piloto: Se valorará la acreditación adecuada del aumento de productividad esperada derivada del proyecto piloto, así como la evaluación del impacto de las acciones de mejora de productividad presentadas en el proyecto piloto.
- c) Impacto del proyecto piloto: Se tendrá en cuenta el porcentaje de personas trabajadoras afectadas por el proyecto de reducción de jornada, el porcentaje de horas reducidas en cómputo anual y el perfil de los trabajadores afectados por el proyecto piloto.

6.14. ¿Qué obligaciones tendrán las empresas beneficiarias?

6.23. Con carácter general, son obligaciones de cada entidad beneficiaria las señaladas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre y, adicionalmente y en particular, las siguientes:

- a) Realizar las actuaciones y adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la ayuda.
- b) Acreditar, en los plazos estipulados, la realización de las actuaciones, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinaron la concesión de la ayuda.
- c) Colaborar con las actuaciones de comprobación y control, aportando en cualquier momento que se solicite, cuanta documentación le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- d) Asegurarse de que toda la información y documentos presentados, desde la solicitud hasta la justificación, son ciertos y corresponden a una fiel expresión de la verdad.
- e) Conservar las facturas completas y todos los documentos acreditativos de las actuaciones objeto de ayuda y tenerlas a disposición de la Fundación EOI, F.S.P, durante un periodo de cuatro años a contar desde el fin del período de justificación.
- f) Someterse a las actuaciones de comprobación que la Fundación EOI, F.S.P, estime oportuno, aportando cuanta información le sea requerida por ésta.
- g) Comunicar a la Fundación EOI, F.S.P, cualquier alteración o incidencia que afecte a las condiciones bajo las cuales se concedió la ayuda o la obtención de cualquier otra financiación pública concurrente parcial o totalmente con los gastos subvencionables al amparo de esta orden.
- h) Acreditar en cualquier momento que se solicite, que se encuentra al corriente de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.
- i) Acreditar en cualquier momento que se solicite, el cumplimiento de obligaciones de presentación de cuentas ante el Registro Mercantil.
- j) Prestar las actividades objeto de la subvención desde centros de trabajo situados en España y mantenerlos, al menos, durante toda la duración del proyecto piloto en los términos indicados en el artículo 2.1 de esta orden.
- k) En el caso de no poder ejecutar el proyecto piloto para el cual se concedió la ayuda, comunicar la renuncia a la ayuda solicitada en el momento en que se produzca la certeza de la no ejecución y, en su caso, en el plazo máximo de dos meses desde la resolución de concesión, procediendo a la devolución voluntaria conforme con lo establecido en el artículo 90 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y abonando los intereses de demora.
- l) Declarar al órgano concedente todas las ayudas de minimis recibidas durante los dos ejercicios fiscales anteriores y durante el ejercicio fiscal en curso, tanto en el momento de la presentación de la solicitud como durante la tramitación del procedimiento.

6.15. ¿Qué información deberá contener la memoria de actuación justificativa?

6.24. La documentación justificativa deberá incluir:

- a) **Memoria técnica:** Memoria de actuación justificativa firmada por el o los representantes legales del beneficiario del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, y contendrá indicación de las medidas llevadas a cabo y de los resultados obtenidos, según la metodología de trabajo y los indicadores de seguimiento propuestos por el beneficiario en la memoria de solicitud. Esta memoria técnica ha de incluir información suficiente para que se pueda determinar el desarrollo del proyecto y asociar las actuaciones realizadas y los recursos implicados con la justificación de gastos aportada, de modo que se pueda realizar la trazabilidad de las actividades con los gastos, soportada con la documentación aportada del cumplimiento de los objetivos del proyecto piloto.
- b) **Memoria económica:** Se deberá elaborar mediante cumplimentación del modelo disponible en la Sede Electrónica de la Fundación EOI, F.S.P., e irá referida al proyecto justificado, reflejando una relación del gasto subvencionable. Se debe asegurar la trazabilidad coherente entre la información contenida en la memoria de proyecto presentada y aprobada por la Fundación EOI F.S.P., con la información descrita en la memoria técnica y los datos indicados en la memoria económica, todo ello documentado con el soporte de gastos relacionado (nóminas, facturas, justificantes de pagos, etc.).
- c) **Informe de auditor:** El informe de auditoría contable y técnica del auditor con inscripción vigente en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (R.O.A.C.) deberá estar firmado y sellado en todas sus páginas y en sus anexos. El informe deberá incluir la comprobación por parte del auditor de la ejecución y pago del total del presupuesto subvencionable del proyecto, con base en el cual se ha calculado el importe y límite de las ayudas.

7. Resumen

- 7.1. En resumen, para adoptar la semana laboral de 32 horas, es necesario establecer una negociación con la representación laboral de los trabajadores, o en caso de no existir representación en la empresa, se podrá hacer directamente con las personas trabajadoras.
- 7.2. Esta negociación implica acordar la reducción de la jornada laboral a 32 horas semanales y su distribución, sin que ello afecte negativamente a la remuneración de los trabajadores.
- 7.3. Aun cuando a primera vista se pueda considerar como un incremento de costes que pueda ir en contra de la competitividad de la empresa, lo cierto es que cada vez más se aprecia que la adopción de la semana laboral de 32 horas puede ser muy beneficiosa tanto para las personas trabajadoras como para las empresas, ya que puede mejorar la calidad de vida y conciliación familiar de las personas trabajadoras, aumentar la productividad y reducir diversos costes de la empresa, así como reducir la huella de carbono en el medio ambiente.
- 7.4. Es interesante considerar la implementación de esta modalidad de trabajo en la Comunidad Valenciana y en España en general, ya que actualmente están surgiendo subvenciones y apoyos gubernamentales para fomentar esta práctica. Por lo tanto, aprovechar las subvenciones disponibles puede ser un incentivo adicional para considerar seriamente la implementación de la semana laboral de 32 días en el contexto empresarial de la Comunidad Valenciana y del Estado.
- 7.5. Conviene remarcar que el tránsito a la JSH32 implica una modulación del tiempo de trabajo, que forma parte de la espina dorsal de las relaciones laborales, por lo que la participación social en su implementación será decisiva para el éxito de esta.

8. Bibliografía

- Angelini, O. (22 de Octubre de 2022). Quel avenir pour la semaine de 4 jours en France? *Affiches Parisiennes*. Obtenido de <https://mesinfos.fr/ile-de-france/quel-avenir-pour-la-semaine-de-4-jours-en-france-115354.html>
- Aparicio Tovar, J., López Gandía, J., Cabeza Pereiro, J., Alarcón Caracuel, M. R., Alfonso Mellado, C., Pérez Amorós, F., Pérez del Río, T. (2008). *Tiempo de Trabajo*. Bomarzo. ISBN:978-84-96721-37-1
- Bachelet, F. (11 de julio de 2022). La semaine de 4 jours peut-elle être mise en place en France? Obtenido de https://www.ey.com/fr_fr/workforce/mise-en-place-de-la-semaine-de-4-jours-en-france
- Brom, D. (23 de Abril de 2023). Estos son algunos de los sorprendentes beneficios de una jornada laboral de 4 días. *World Economic Forum*. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2023/04/estos-son-algunos-de-los-sorprendentes-beneficios-de-una-semana-laboral-de-cuatro-dias/>
- Coleman, A. (15 de Febrero de 2022). Four-Day Workweeks May Be The Future For Startups, One Pilot Program Suggests. *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/alisoncoleman/2023/02/15/four-day-workweeks-may-be-the-future-for-startups-one-pilot-program-suggests/?sh=1862e84e4488>
- Fernández Domínguez, J. J., Rodríguez Escanciano, S., & Álvarez Cuesta, H. (2017). *Tiempos de cambio y salud mental de los trabajadores*. Bomarzo. ISBN :9788416608782
- Freier, V., & Haas, C. (10 de Septiembre de 2020). Vier Tage arbeiten bei gleichem Gehalt – und die Firma profitiert auch. *Welt*. Obtenido de <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/article204972294/4-Tage-Woche-Das-kann-funktionieren-die-Firma-profitiert-auch.html>
- INE. (2022). *El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) en el año 2021*. Obtenido de https://www.ine.es/prensa/epd_2021.pdf
- INE. (2022). *El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD) en el año 2020*. Obtenido de https://www.ine.es/prensa/spd_2020.pdf
- Kranz, B. (26 de Febrero de 2023). Vier-Tage-Woche: Kommt Arbeitnehmer-Traum nach Deutschland? *Berliner Morgenpost*. Obtenido de <https://www.morgenpost.de/ratgeber/article237733093/arbeit-deutschland-4-tage-woche-gehalt-fragen-antworten.html>
- Lewis, K., Strange, W., Kellam, J., Kikuchi, L., Schor, J., Fan, W., . . . Mullens, F. (2023). *The results are in: The UK's four-day week pilot*. *Autonomy*. Obtenido de <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>
- López Quiñones García, A. (2017). *Los Límites de Jornada de los Trabajadores Nocturnos*. Tirant lo Blanch. ISBN: 9788491430742
- Marion, A. (14 de Noviembre de 2022). Semaine de 4 jours : est-ce une si bonne idée? *Juritravail*. Obtenido de <https://www.juritravail.com/Actualite/semaine-de-4-jours-est-ce-une-si-bonne-idee/ld/376123>
- Media Broadcast. (20 de Julio de 2020). Media Broadcast Mitarbeiter würden Vier-Tage-Woche weiterempfehlen. *Media Broadcast*. Obtenido de <https://www.media-broadcast.com/media-broadcast-mitarbeiter-wuerden-vier-tage-woche-weiterempfehlen/>
- Melgar Abad, S. (2022). La jornada laboral de 4 días. Caso de estudio: Software DELSOL. (M. Aledo Ruíz, Tutora.) Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10609/121809>
- Mompelat, L. (2021). *Stop the Clock. The environmental benefits of a shorter working week*. Alex Ferry Foundation. Obtenido de <https://ferryfoundation.org.uk/wp-content/uploads/2022/05/shorterworkingweek-4dw.pdf>
- Moreno Solana, A. (2010). *La Prevención de Riesgos Laborales de los Trabajadores Especialmente Sensibles* (Primera ed.). Tirant lo Blanch. ISBN: 9788498769470
- Pérez de los Cobos y Orihuel, F., & Thibault Aranda, J. (2021). *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre*. Wolters Kluwer. ISBN: 978-84-18662-20-1
- Reliance, & Littler. (2022 de Noviembre de 2022). *The Belgian Labour Deal*.
- Rodríguez Escanciano, S. (2022). *La salud mental de las personas trabajadoras: Tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia* (Primera ed.). Tirant lo Blanch. ISBN: 9788411302579
- Sala Franco, T., & Lahera Forteza, J. (2022). *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?* (1ª ed.). Tirant Lo Blanch. ISBN: 9788411471404
- Schlatermund, F. (10 de Febrero de 2022). Ist die Viertagewoche bei vollem Gehalt sinnvoll? *Das Magazin der Handelskammer Hamburg*. Obtenido de <https://hamburger-wirtschaft.de/aktuelles/ist-die-viertagewoche-bei-vollem-gehalt-sinnvoll/>
- Schor, Juliet B., Wen Fan, Orla Kelly, Guolin Gu, Tatiana Bezdenezhnykh, Niamh Bridson-Hubbard (2022). "The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay," *Four Day Week Global*, Auckland, NZ. Con contribuciones de: Jacob Chappellear, Sarah Ix and Meriel Zhao.
- Taylor, M. (21 de Mayo de 2021). Four-day working week would slash UK carbon footprint, report says. *The Guardian*. Obtenido de <https://www.theguardian.com/environment/2021/may/27/four-day-working-week-would-slash-uk-carbon-footprint-report>