

GUIA **LABORA**

**PER A LES EMPRESES DE LA
COMUNITAT VALENCIANA
QUE VULLGUEN IMPLANTAR
LA JORNADA LABORAL
DE 32 HORES**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació

maig 2023

Taula de continguts

1. Introducció.....	4
2. Instruments jurídics que poden coadyuvar a una implantació de la jornada laboral de 32 hores quatre dies setmanals (d'ací en avant, JHS32).4	4
2.1 Influeix la grandària de l'empresa a l'hora d'implantar una jornada de JHS32	4
2.2 Com passar d'una jornada de 40 hores setmanals a la JHS32?	4
2.3. Com implementar una JHS32 sense reducció de la retribució?	5
2.4. Com implementar la JHS32 en empreses que compten amb Representants dels Treballadors?.....	5
2.5. Com implementar la JHS32 en empreses que no compten amb Representants dels Treballadors?.....	5
3. Institucions jurídiques que poden beneficiar-se per la implantació de la jornada laboral de 32 hores quatre dies setmanals:.....	6
3.1. Com implementar una JHS32 i garantir les polítiques de gènere i la conciliació de vida laboral i familiar?	6
3.2. Com implementar una JHS32 i garantir la protecció en l'àmbit de la prevenció de riscos?	6
3.3. Com a implementar una JHS32 en l'àmbit del treball a distància?.....	7
4. Passos a seguir per a l'obtenció de les subvencions que incentiven la JHS32 en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.	7
4.1. Quines subvencions estan vigents a la Comunitat Valenciana per fomentar la implantació de la reducció de la jornada laboral de 32 hores o quatre dies a la setmana?	7
4.2. Quins tipus de projectes són subvencionables en la convocatòria de 2023?	8
4.3. Quina duració ha de tindre el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?.....	8
4.4. Què succeeix si una de les persones incorporades en el programa finalitza la seua relació laboral?	8
4.5. A quantes persones treballadores ha d'afectar el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?.....	8
4.6. Com es realitza el càlcul del nombre de persones treballadores d'una empresa per a efectes de sol·licitud de l'ajuda?.....	8
4.7. Haurà de mantenir l'empresa la retribució a jornada completa de les persones treballadores?	9
4.8. Quines empreses poden ser beneficiàries de les subvencions?.....	9
4.9. Quin import s'obté per la subvenció?	9
4.10. Quin és el termini de presentació de la sol·licitud?.....	9
4.11. Quins passos s'han de seguir per sol·licitar la subvenció?	9
4.12. Quina documentació s'ha d'aportar juntament amb la sol·licitud?	9
4.13. Quins són els criteris de valoració per a l'obtenció de les ajudes?	10
4.14. Com es procedirà a l'abonament de l'ajuda?	11
4.15. Quines obligacions tindran les empreses beneficiàries?.....	11
4.16. Quina informació ha de contenir la memòria d'actuació justificativa?.....	12
5. Passos a seguir per a obtindre les subvencions destinades a fomentar la contractació indefinida derivada de la racionalització de la jornada laboral en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.	13
5.1. Quines subvencions estan vigents a la Comunitat Valenciana per a fomentar la contractació indefinida derivada de la racionalització de la jornada laboral?	13
5.2. Quines empreses poden ser beneficiàries de les subvencions?.....	13
5.3. Respecte a quines persones treballadores es podrà obtindre la subvenció?	13
5.4. Quines condicions haurà de complir la contractació?.....	13
5.5. ¿Quin import s'obté per la subvenció?.....	14
5.6. Quin és el termini de presentació de la sol·licitud?.....	14
5.7. Quins passos s'han de seguir per sol·licitar la subvenció?	14
5.8. Quina documentació s'ha de presentar juntament amb la sol·licitud?.....	14
5.9. Quins són els criteris de valoració per a obtenir les ajudes?.....	15
5.10. Quines obligacions tindran les empreses beneficiàries?.....	15
6. Pasos a seguir per a obtindre les subvencions per a l'impuls de la millora de la productivitat de les xicotetes i mitjanes empreses industrials a través de projectes pilot de reducció de la jornada laboral.	16
6.1. Quines subvencions estan vigents en la resta de l'Estat per a fomentar la implantació de la reducció de la jornada laboral?	16
6.2. Quins tipus de projectes són subvencionables?.....	16
6.3. Quina duració ha de tindre el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?.....	17
6.4. A quantes persones treballadores ha d'afectar el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?.....	17
6.5. Com es realitza el càlcul del nombre de persones treballadores d'una empresa a efectes de sol·licitud de l'ajuda?	17
6.6. Ha de mantenir l'empresa la retribució a jornada completa de les persones treballadores?	17
6.7. Quines empreses poden ser beneficiàries de les subvencions?.....	17
6.8. Quins despeses són subvencionables??.....	17

6.9. Quin import s'obté per la subvenció?	18
6.10. Quin és el termini de presentació de la sol·licitud?.....	18
6.11. Quins passos s'han de seguir per sol·licitar la subvenció?	18
6.12. Quina documentació s'ha de presentar juntament amb la sol·licitud?.....	18
6.13. Quins són els criteris de valoració per a l'obtenció de les ajudes?	19
6.14. Quines obligacions tindran les empreses beneficiàries?.....	19
6.15. Quina informació haurà de contenir la memòria d'actuació justificativa??.....	19
7. Resum	20
8. Bibliografia.....	21

1. Introducció.

- 1.1. La jornada laboral de 32 hores en quatre dies és un model de treball que ha guanyat popularitat en els últims anys a causa dels seus nombrosos beneficis per a les persones treballadores i les empreses. Aquesta forma de treballar implica treballar quatre dies a la setmana, amb jornades de 8 hores cada dia, en lloc de treballar els tradicionals cinc dies a la setmana. En la cerca contínua per millorar la qualitat de vida de les persones treballadores i promoure un equilibri saludable entre la vida personal i professional, ha sorgit la jornada laboral de 32 hores distribuïdes en quatre dies. Aquesta nova forma d'organitzar el temps de treball ha despertat un considerable interès en diversos sectors, ja que s'ha demostrat que pot tenir un impacte positiu tant en la productivitat com en el benestar dels empleats. En aquest sentit, és important explorar i comprendre els beneficis que aquest enfocament ofereix, tant per als treballadors com per a les empreses. Des de millores en la salut i el benestar, fins a un augment en la motivació i l'eficiència laboral, la jornada laboral de 32 hores en quatre dies es presenta com una alternativa prometedora que pot transformar positivament el panorama laboral modern.
- 1.2. Des de LABORA, ens complau presentar aquesta guia destinada a les empreses valencianes, la qual té com a objectiu proporcionar-los una eina útil per entendre els passos necessaris que s'han de seguir per implementar la jornada laboral de 32 hores setmanals, el que habitualment es tradueix en una concentració de la jornada setmanal en 4 dies. Aquest model de treball, a més de ser beneficiós per a la qualitat de vida dels treballadors, no ha d'implacar una disminució salarial per a les persones treballadores. Amb aquest objectiu, la guia pretén identificar els passos necessaris per realitzar la transició a aquesta jornada laboral i es proporcionen recomanacions perquè la implementació siga exitosa. Esperem que aquesta guia siga de gran utilitat per a les empreses valencianes interessades a adoptar un model de treball més equilibrat i saludable per a les persones treballadores

2. Instruments jurídics que poden coadyuvar a una implantació de la jornada laboral de 32 hores quatre dies setmanals (d'ací en avant, JHS32).

- 2.1. En aquesta guia, ens centrarem en el model que permet adoptar la setmana laboral de 32 hores setmanals, la qual pot ser distribuïda de la manera que millor s'adapte a cada empresa, tot i que sovint se li sol referir com la "setmana de 4 dies" perquè habitualment es tradueix en passar d'un esquema tradicional de distribució de la jornada de 40 hores setmanals repartides en 5 dies de 8 hores diàries, a una setmana laboral de 32 hores a la setmana repartides en 4 dies de igual duració cadascun.
- 2.2. És important destacar que aquesta transició no ha de tenir cap impacte en la retribució de les persones treballadores, la qual cosa significa que conservarien el mateix nivell salarial que tenien anteriorment. Això s'aconsegueix mantenint el salari mensual/anual, malgrat la reducció de la jornada laboral, i ajustant la distribució de les hores al llarg de la setmana laboral.
- 2.3. En aquesta guia, es proporcionaran consells pràctics per implementar aquest model de 32 hores setmanals sense perjudici en la retribució ni en la protecció social, a més d'analitzar els beneficis tant per a les persones treballadores com per a les empreses que trien adoptar aquesta nova forma de treball. A més, s'abordan possibles reptes i com superar-los, garantint una transició fluida i eficient cap a la setmana laboral de 32 hores.

2.1 Influeix la grandària de l'empresa a l'hora d'implantar una JHS32

- 2.4. La grandària de l'empresa (volum de facturació, nombre de persones treballadores, etc.) no té un impacte directe en la implementació d'una jornada de JHS32, ja que qualsevol empresa pot fer-ho, independentment de la seua grandària.
- 2.5. L'única incidència pot radicar en l'existència o no de representació legal dels treballadors i, per tant, en el procediment a seguir per a la seua implantació, com s'exposa a continuació en aquesta Guia.

2.2 Com passar d'una jornada de 40 hores setmanals a la JHS32?

- 2.6. La JHS32 serà considerada la jornada màxima setmanal, de manera que els contractes que s'adaptin a aquest model no es converteixen en contractes a temps parcial, sinó que mantenen la seua condició de contractes a temps complet, sense incidència en la seua retribució ni en la resta dels beneficis vinculats al contracte a temps complet.
- 2.7. De manera general, es considera que la persona treballadora amb aquest esquema de jornada pot conciliar millor la seua vida familiar i personal amb el treball, el que augmenta la seua satisfacció i motivació, tot això es reflecteix en l'increment de la productivitat de les persones treballadores. Aquesta major productivitat permetrà a l'Empresa finançar l'increment del nivell d'ocupació que, en alguns casos, pugua requerir aquest nou model.
- 2.8. No obstant això, és possible i recomanable que s'inicie la implantació de la JHS32 amb un projecte pilot que permeta provar que amb el mateix es garanteix la sostenibilitat de la mesura i que permeta fixar unes regles que qualifiquen com a ordinàries les hores d'excés de la JHS32 sempre que no superen les hores anuals del Conveni Col·lectiu, així com en quins casos es pot retornar al model anterior.
- 2.9. El marc de la negociació col·lectiva és l'idoni per implementar la JHS32, la qual haurà de dur-se a terme amb la representació dels treballadors, ja siga en l'àmbit d'un conveni col·lectiu de caràcter estatutari, ja en un acord col·lectiu d'empresa puntual, i només si això no fóra possible, es podria recórrer a la negociació individual en el contracte de treball.

2.3. Com implementar una JHS32 sense reducció de la retribució?

2.10. La implantació de JHS32 sense reducció de la retribució pot realitzar-se a través de diversos models:

2.11. La proposta més bàsica parteix d'una concessió empresarial per a reduir la jornada a 32 hores setmanals sense cap repercussió en el sistema retributiu ni en les quanties salarials o extrasalarials. No obstant això, tenint en compte que tradicionalment a Espanya el salari base s'ha fixat en funció de la unitat de temps (és a dir, en funció de la mesura dels temps de jornada), és possible que, si el conveni estableix un salari "per hora treballada", en cas d'implantació de JHS32 calga revisar les taules salarials.

2.12. Una alternativa a la proposta bàsica anterior seria mantenir el nivell salarial, però revisar l'esquema retributiu per a alinear tots els conceptes salarials i extrasalarials amb la nova cultura empresarial, i introduir un sistema de retribució variable per objectius per a incentivar la millora de la productivitat. Aquest sistema permetria que la persona treballadora perceba el salari fix corresponent a la jornada de 40 hores i, addicionalment, perceba els incentius per l'assoliment dels resultats obtinguts. Sens dubte, els objectius que s'establisquen han d'establir-se de manera clara, ser realistes i estar degudament comunicats a tota la plantilla. Aquests objectius poden estar vinculats a la productivitat de la persona treballadora, de l'equip de treball o a la productivitat de l'Empresa.

2.4. Com implementar la JHS32 en empreses que compten amb Representants dels Treballadors?

2.13. Els convenis col·lectius estatutaris són l'àmbit en què correspon regular les condicions de treball (entre elles, la jornada) i de productivitat, ja que el resultat de la negociació desenvolupada pels representants dels treballadors i dels empresaris constitueix l'expressió de l'acord adoptat lliurement per ells en virtut de la seua autonomia col·lectiva, amb eficàcia general i normativa. Per tant:

2.13.1. Aquelles empreses que compten amb el seu propi conveni col·lectiu d'empresa directament aplicable i no supeditat a un conveni sectorial, haurien d'encaminar aquest canvi per la via de renegociar el conveni d'empresa.

2.13.2. Aquelles empreses que compten amb un conveni d'empresa negociat durant la vigència d'un conveni sectorial i, per tant, supeditat al mateix, encara que amb prioritat aplicativa en determinades matèries, el conveni d'empresa seria igualment el canal per implantar la JHS32 com una millora. Ara bé, donat que tant la concreció de la jornada màxima laboral com el sistema retributiu i les seues quanties són matèries reservades al conveni col·lectiu sectorial, hauria d'establir-se com a millores i revisar tots aquells aspectes en què aquesta nova jornada pugui afectar a altres qüestions del conveni sectorial o d'empresa per adaptar-les.

2.13.3. Aquelles empreses que no compten amb conveni col·lectiu propi, però sí que tenen representants legals dels treballadors, podran introduir aquest canvi de manera col·lectiva mitjançant pactes o acords específics a nivell d'empresa, modulant el fixat en el conveni col·lectiu per a millorar les condicions laborals mitjançant la reducció de la jornada màxima del contracte a temps complet sense que això afecte la retribució rebuda, en els quals es podrien igualment incorporar nous conceptes salarials de caràcter variable que incentiven la millora de la productivitat, ja que això no suposa una renúncia de drets prohibit per l'art 3.5 ET.

- En representació dels treballadors estaran legitimats per a negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior, el comitè d'empresa, els delegats de personal, si és el cas, o les seccions sindicals si les hi haguera.
- La intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan aquestes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

2.14. En aquest sentit, les experiències analitzades en la negociació col·lectiva que han implementat la JHS32 han estat desenvolupades **per Convenis Col·lectius d'empresa**¹. Això sembla indicar que la implantació de la JHS32 exigeix una adaptació a la realitat empresarial, que potser no pugui ser imposada ni tan sols pel sector d'activitat, encara que els Convenis Col·lectius Sectorials podrien incentivar la negociació d'acords en l'àmbit de les empreses.

2.15. Tractant-se d'una modificació que té caràcter col·lectiu, no podria realitzar-se a través del contracte de treball individual, ja que això suposaria una vulneració del dret a la negociació amb els representants dels treballadors.

2.5. Com implementar la JHS32 en empreses que no compten amb Representants dels Treballadors?

2.16. Com ja vam avançar, la duració de la jornada de treball serà la pactada en els convenis col·lectius o contractes de treball, de manera que l'empresa i la persona treballadora poden reduir la jornada de treball sense reducció del salari si així ho acorden en el seu contracte.

2.17. A aquest respecte, ens podem trobar amb dues situacions.

*i. **Persona treballadora que ha estat prestant els seus serveis en una jornada de 40 hores o més de 32 hores setmanals.***

2.18. En aquest cas, el pas a la JHS32 en cap cas suposa una ruptura de la relació laboral, sinó una adequació a aquesta nova realitat, per la qual cosa l'empresa i la persona treballadora han de subscriure una novació contractual mitjançant la qual es passarà de realitzar una jornada de 40 hores setmanals a la JHS32.

2.19. Aquesta novació contractual hauria de contenir, com a mínim, les següents qüestions:

¹ CC Software del Sol, S.A. BOP Jaén 25.10.2022. CC Gestió Mediambiental de Toledo BOP 10.III. 2020.

- Fixació de la jornada màxima setmanal en 32 hores.
- Distribució setmanal de la jornada.
- Àmbit temporal de la novació i pròrroga de la mateixa.
- Formules que garanteixin la retribució del 100% en el sistema JHS32 i, si s'escau, es podria establir un sistema d'incentius en el qual s'identifiquin els indicadors de productivitat per a l'obtenció de l'incentiu.
- Formules que garanteixin la no discriminació per activar la JHS32, ni per la seva possible reversió.
- Regulació del tractament de les pròrrogues de la JHS32; possible sistema de compensació.

ii. Persona treballadora que inicia una relació laboral.

2.20. Aquells treballadors que siguin contractats inicialment des de la JHS32 hauran d'establir en el seu contracte de treball els següents punts:

- Que la jornada és de 32 hores setmanals distribuïdes en 4 dies.
- És rellevant fixar expressament la retribució anual.
- Es podria establir addicionalment un sistema d'incentius en el qual s'identifiquin els indicadors de productivitat per a l'obtenció de l'incentiu.

3. Institucions jurídiques que poden beneficiar-se per la implantació de la jornada laboral de 32 hores quatre dies setmanals:

3.1. Com implementar una JHS32 i garantir les polítiques de gènere i la conciliació de vida laboral i familiar?

- 3.1. La parcialitat de la jornada i la precarietat laboral que sol vindre associada a aquesta és una qüestió que afecta històricament, de manera majoritària a les dones.
- 3.2. Segons dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'any 2022, el 21,6% de les dones ocupades estaven contractades a jornada parcial, mentre que únicament el 6,6% dels homes prestaven serveis a jornada parcial².
- 3.3. En aquest sentit, el nombre mitjà d'hores efectives setmanals treballades per les dones (en el seu treball principal) durant l'any 2022 va ser de 33,8 hores setmanals, mentre que els homes van treballar de mitjana 38,6 hores setmanals³.
- 3.4. Pel que fa als motius pels quals les persones treballadores presten servei a jornada parcial, la majoria del personal ocupat destaca la impossibilitat de trobar una feina a jornada completa (el 51,34% dels homes i el 49,1% de les dones). No obstant això, altres motius rellevants són la necessitat de conciliació, particularment en el cas de les dones (el 16,29% de les dones ocupades a temps parcial), altres necessitats familiars o personals (el 6,88% de les dones ocupades a temps parcial), o la realització d'estudis (el 17,09% dels homes i el 7,97% de les dones). A això s'ha d'afegir les persones que estan en atur perquè han deixat la feina per cuidar de persones dependents, així com les persones inactives que no busquen ocupació per aquest mateix motiu.
- 3.5. Finalment, la parcialitat afecta també en major mesura a les persones amb discapacitat. Així, segons dades de l'informe "L'Ocupació de les Persones amb Discapacitat (EPD)" de l'INE⁴, l'any 2021 el 18,4% de les persones contractades a temps parcial tenien una discapacitat igual o superior al 33%.
- 3.6. Com s'ha comentat anteriorment, la parcialitat afecta majoritàriament a les dones, sent les necessitats de conciliació d'aquestes una de les principals raons per optar pel treball a temps parcial. En conseqüència, la implantació de la JHS32 en les empreses podria suposar un augment de la contractació de dones, ja que podrien conciliar en major mesura la seua vida laboral i familiar. No obstant això, la implantació de la JHS32 s'hauria de dur a terme des d'una perspectiva de gènere, ja que no ha de suposar la perpetuació dels rols de cura en les dones.
- 3.7. D'altra banda, també pot ajudar a garantir les polítiques de diversitat a l'empresa, com la contractació de persones amb discapacitat o d'altres nacionalitats.
- 3.8. A més, la implantació de la JHS32 ajudaria a reduir tant la bretxa de gènere com la bretxa soferta per les persones amb diversitat o de diferent nacionalitat, el que els permetria accedir a un salari més alt.

3.2. Com implementar una JHS32 i garantir la protecció en l'àmbit de la prevenció de riscos?

- 3.9. Les persones treballadores que presten els seus serveis en aquest sistema de JHS32 gaudiran de les mateixes proteccions que la resta de les persones treballadores, tot i que d'acord amb l'art. 16.2 b) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (d'ara endavant, LPRL), com ja coneixem, l'avaluació haurà de ser actualitzada quan canviïn les condicions de treball, de manera que la transició de 40 a 32 hores justificaria la revisió de l'avaluació de riscos laborals.
- 3.10. Des del punt de vista de la higiene industrial, els riscos assumits com a conseqüència dels agents contaminants, quina siga la seua naturalesa, podrien veure's reduïts si es redueixen els temps d'exposició i/o la quantitat de contaminant⁵. En aquest sentit, la JHS32 aplicada a determinats

² Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'INE. Variables de submostra any 2022. Publicació: 24 de març de 2023. Accés: 14 d'abril de 2023.

³ Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'INE. Variables de submostra any 2022. Publicació: 24 de març de 2023. Accés: 14 d'abril de 2023.

⁴ L'Ocupació de les Persones amb Discapacitat (OPD) l'any 2021. INE. Publicat el 14 de desembre de 2022. Accés: 14 d'abril de 2023.

⁵ Vegeu l'art. 23.2 i 25 del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

sectors impactaria en la salut laboral dels treballadors, influint en la freqüència, duració i incidència de la incapacitat temporal (IT) associada, que pot suposar costos elevats i pèrdues de productivitat per a les organitzacions, i en alguns casos, pot també suposar la fase prèvia a una incapacitat sobreenvenuda, que justificaria l'extinció del contracte per causes objectives.

- 3.11. Pel que fa als riscos psicosocials, s'ha comprovat que, si es duu a terme una acció sobre el temps de treball, implantant una part fixa de la jornada i una altra flexible, aquesta acció pot suposar una millora de l'autonomia temporal de la persona, i repercutir positivament en la conciliació; a més, denota interès de l'empresa per les persones treballadores, el que també porta a millorar les relacions i el suport social⁶.
- 3.12. Ara bé, aquesta nova fórmula de treball JHS32 suposa també un canvi en la forma de treballar, el que exigeix unes pautes d'organització del treball que permeten millorar la productivitat, i que no han de provocar una sobrecàrrega en els dies laborables (per evitar un estrés addicional o una pèrdua d'autoestima) ni conflictes amb companys de treball. En aquest sentit, hi ha sectors d'activitat en els quals la implantació d'aquesta mesura pot augmentar els riscos psicosocials, per realitzar una activitat molt intensiva durant la jornada de treball. Un exemple és la situació dels teleoperadors, que, si concentren la seua jornada en quatre dies, sens dubte, hauran de realitzar un major nombre de pauses durant la seua jornada diària, que permetan la recuperació de la fatiga acumulada.
- 3.13. Igualment, la JHS32 pot ser utilitzada de manera transitoria com a vehicle per gestionar la prevenció de riscos, ja que està establerta pel Servei de Vigilància de la Salut per al col·lectiu de treballadors especialment sensibles⁷. Basant-se en els principis de l'acció preventiva, recollits a l'article 15.1 d) de la LPRL, l'empresari està obligat a adaptar el treball a la persona, especialment pel que fa a la concepció dels llocs de treball, i a reduir els seus efectes sobre la salut.
- 3.14. Finalment, la fórmula de la JHS32 també exigeix garantir el dret a la desconnexió digital d'aquest col·lectiu com a eina per prevenir l'addicció al treball. Per a aquest fi, l'èxit de la transició cap a aquest model requereix un acompanyament i formació a tota l'organització, ja que suposa un canvi cultural important que ha de provenir des de la Direcció cap avall perquè siga exitós.
- 3.15. Finalment, en relació amb els treballadors a torns i els treballadors nocturns, cal tindre en compte que l'impacte del treball a torns, especialment el que inclou el treball nocturn⁸, sobre la salut dels treballadors en tots els nivells ha estat àmpliament estudiat. Alguns dels aspectes que han rebut més atenció en la investigació són les alteracions de la salut física (gastrointestinals, cardiovasculars, càncer...), l'augment de la fatiga, la desregulació dels ritmes circadianis, les dificultats d'adaptació a la vida familiar i social, la menor satisfacció en sentir-se amb menys suport i supervisió, i un accés reduït a oportunitats de formació o promoció.
- 3.16. No obstant això, tot i que els efectes són múltiples i interrelacionats, sovint el treball nocturn no es percep com una exposició al risc i és habitual que els propis interessats manifesten una bona adaptació.
- 3.17. A més, el treball nocturn també pot estar més exposat a la sinistralitat, principalment a causa de les alteracions en els ritmes de vigília/dormir i a l'acumulació de fatiga. En aquest sentit, les dades estadístiques de l'última Enquesta⁹ de Condicions de Treball a Espanya indiquen que més de la meitat dels ocupats que treballen en torns rotatius inclouen el torn de nit. Dels treballadors que treballen en torn partit, el 41% treballa de nit, i el 34% dels que treballen en torns fixes, aquests són nocturns.
- 3.18. Gràcies a això, la fórmula JHS32 contribuiria a millorar les condicions de salut dels treballadors nocturns, establint uns descansos més regulars i prolongats.

3.3. Com a implementar una JHS32 en l'àmbit del treball a distància?

- 3.19. El Treball a distància serà voluntari per al treballador i per a l'empresari, i haurà de ser formalitzat, de manera preceptiva, mitjançant la subscripció per escrit d'un acord de treball a distància¹⁰, el contingut mínim del qual es concreta a l'article 7 de la Llei de Treball a Distància.
- 3.20. Amb l'objectiu d'aquesta Guia, hem d'accentuar la importància de concretar l'horari de treball de la persona treballadora i, dins d'aquest, les regles de disponibilitat, així com el percentatge de distribució entre treball presencial i treball a distància, si escau.

4. Passos a seguir per a l'obtenció de les subvencions que incentiven la JHS32 en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

- 4.1. Quines subvencions estan vigents a la Comunitat Valenciana per a fomentar la implantació de la reducció de la jornada laboral a 32 hores o quatre dies a la setmana?
- 4.1. El dia 6 d'abril de 2023 es va publicar al Diari Oficial de la Generalitat Valenciana la Resolució de 4 d'abril de 2023, de la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral, per la qual es convoquen ajudes destinades a l'establiment d'incentius a la reducció de la jornada laboral a quatre dies o trenta-dos hores setmanals i a la millora de la productivitat en les empreses amb centres de treball ubicats a la Comunitat Valenciana, que

⁶ Directrius bàsiques per a la gestió dels riscos psicosocials. Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball (INSST), 2022.

⁷ Article 25. Protecció de treballadors especialment sensibles a determinats riscos. 1. L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seues pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguen reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguen especialment sensibles als riscos derivats del treball. A aquest fi, haurà de tindre en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

⁸ Temps de Treball XXIX Jornada d'Estudi sobre Negociació Col·lectiva Madrid, 10 de novembre de 2016 Edició preparada per la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

⁹ Enquesta Nacional de Condicions de Treball. 2015 6ª EWCS - Espanya

¹⁰ Art. 5, Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

es corresponen amb el primer any d'aplicació dels projectes subvencionables, per a l'exercici 2023 (d'ara endavant, "**Resolució de 4 d'abril de 2023**").

- 4.2. L'objecte de la convocatòria és concedir subvencions destinades a l'increment de la productivitat en les empreses i a pal·liar els costos ocasionats aquestes com a conseqüència de l'adopció de mesures de racionalització de la jornada laboral.
- 4.3. A més, en relació amb la racionalització de la jornada laboral, també trobem el Programa de subvencions destinades a fomentar la contractació indefinida derivada de la racionalització de la jornada laboral de LABORA, recollit en l'apartat 6 de la present Guia.

4.2. Quins tipus de projectes són subvencionables en la convocatòria de 2023?

- 4.4. Nous projectes que es presenten pel primer any de compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària a temps complet aplicable al centre de treball, que haurà de consistir en una reducció mínima del 20 per cent de la jornada en còmput setmanal, quan la jornada ordinària siga equivalent a quaranta hores setmanals. Si en el moment de sol·licitud de l'ajuda l'empresa té implantada una jornada en còmput setmanal inferior a les quaranta hores, el compromís empresarial serà de reducció a trenta-dues hores setmanals.
- 4.5. Projectes que van obtindre en l'any 2022 la concessió de la subvenció i que en l'any 2023 es troben en el seu segon any de compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària i que, únicament i exclusivament, incorporen addicionalment al projecte alguna persona treballadora que no estiguera inclosa en el Pla elaborat en l'exercici anterior.

4.3. Quina duració ha de tindre el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?

- 4.6. El compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària s'establirà per a una duració temporal mínima d'un any, prorrogable fins a tres anys i afectarà únicament i exclusivament a persones treballadores amb contracte indefinit a temps complet.

4.4. Què succeeix si una de les persones incorporades en el programa finalitza la seua relació laboral?

- 4.7. Si alguna de les persones treballadores incloses en el programa de reducció de la jornada laboral finalitza la seua relació laboral amb l'empresa, per qualsevol causa, durant l'any de vigència del mateix, l'empresa haurà de substituir-la per una altra persona treballadora del mateix grup professional, incorporant-la al programa, i haurà de comunicar aquesta substitució a l'òrgan concedent de l'ajuda en el termini màxim d'un mes des de la fi de la relació laboral..

4.5. A quantes persones treballadores ha d'afectar el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?

- 4.8. El compromís empresarial de la reducció de la jornada ordinària establida haurà d'afectar, com a mínim, al següent nombre de persones treballadores, en funció del volum de la plantilla:
 - **Empreses amb menys de 10 persones treballadores:** obligatòriament el **30%** de les persones treballadores. En qualsevol cas, el mínim de persones treballadores afectades per la reducció de jornada a l'empresa o centre de treball ha de ser d'almenys **dues persones treballadores**.
 - **Empreses amb entre 10 i 49 persones treballadores:** obligatòriament el **30%** de les persones treballadores. En qualsevol cas, el mínim de persones treballadores afectades per la reducció de jornada a l'empresa o centre de treball ha de ser d'almenys **tres persones treballadores**.
 - **Empreses amb 50 o més persones treballadores:** obligatòriament el **20%** de les persones treballadores.

4.6. Com es realitza el càlcul del nombre de persones treballadores d'una empresa per a efectes de sol·licitud de l'ajuda?

- 4.9. Es computen totes les persones treballadores de l'empresa, siga quina siga la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixes discontinus i amb contractes de duració determinada..
- 4.10. Cada persona amb contracte a temps parcial es computarà, independentment del nombre d'hores de treball, com una persona més.
- 4.11. A aquest nombre de persones s'hauran d'afegir els contractes de duració determinada, siga quina siga la seua modalitat, que, havent estat vigents en l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'hagen extingit en el moment de fer el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.
- 4.12. En tot cas, la proposta del nombre de persones treballadores participants en el programa haurà de comptar amb una participació similar d'homes i dones en relació amb la distribució de gènere preexistent en el conjunt de la plantilla de persones treballadores amb contracte de treball a temps complet. En aquest sentit, es permetrà com a màxim una desviació del 10%.

4.7. Haurà de mantenir l'empresa la retribució a jornada completa de les persones treballadores?

4.13. Sí. La reducció de la jornada laboral ordinària realitzada en cap cas afectarà les retribucions salarials que legal o convencionalment li resulten d'aplicació si s'hagués mantingut el 100% de la duració ordinària de la jornada.

4.14. En conseqüència, durant el temps de reducció de la jornada, l'empresa haurà de mantenir en idèntics termes i imports les bases de cotització que resultarien aplicables si es mantinguera el 100% de la jornada ordinària de treball en còmput anual.

4.8. Quines empreses poden ser beneficiàries de les subvencions?

4.15. Les empreses beneficiàries són les empreses privades, siga quina siga la seua forma jurídica, que tinguen ubicat en la Comunitat Valenciana el centre o centres de treball pels quals opten a les ajudes.

4.16. No podran obtindre la condició de beneficiàries:

- Les empreses participades o pertanyents al sector públic.
- Les empreses en les quals concórrega alguna de les prohibicions establides en l'art. 13.2 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.
- Les empreses que en els dos anys immediatament anteriors a la sol·licitud de l'ajuda hagen sigut sancionades com a conseqüència d'infraccions tipificades en el RD Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'Infraccions i sancions de l'ordre social, l'infracció haja sigut qualificada com a greu o molt greu i la resolució administrativa sancionadora haja adquirit fermesa.

4.9. Quin import s'obté per la subvenció?

4.17. En cada un dels **tres anys de duració màxima** del Programa, s'establixen les següents quantitats d'ajudes a les empreses per cada persona treballadora que vegi reduïda la seua jornada laboral:

- **Primer any complet d'aplicació del programa:** subvenció de 5.492,19 euros per cada persona treballadora incorporada al Pla de reducció de la jornada laboral.
- **Segon any complet d'aplicació del programa:** subvenció de 2.746,10 euros per cada persona treballadora que, incorporada al Pla, mantinga reduïda la seua jornada laboral.
- **Tercer any complet d'aplicació del programa:** subvenció de 1.373,05 euros per cada persona treballadora que, incorporada al Pla, mantinga reduïda la seua jornada laboral.

4.18. Tenint en compte la duració màxima del programa (3 anys), l'**import total màxim** de la subvenció que podrà percebre l'empresa beneficiària serà, per cada treballador/a adscrit al pla, **de 9.611,34 euros**.

4.19. S'estableix com a **import màxim de la quantia a percebre per una mateixa empresa** la quantitat de **200.000€ en el còmput total** de la duració del Pla establert a tres anys.

4.10. Quin és el termini de presentació de la sol·licitud?

4.20. El termini de presentació de sol·licituds serà des del **11/04/2023 fins al 31/05/2023**, ambdós dies inclosos.

4.11. Quins passos s'han de seguir per sol·licitar la subvenció?

4.21. Accedir al següent [tràmit telemàtic](#).

4.22. Completar la sol·licitud de la subvenció conforme al model normalitzat.

4.23. Adjuntar la documentació recollida en la pregunta 7 (signada electrònicament).

4.24. Realitzar el [tràmit telemàtic](#) denominat "Procediment per tramitar les altes, modificacions i baixes de les domiciliacions bancàries (Domiciliació bancària). Tràmit automatitzat.", en el cas que no s'hagen presentat les dades de domiciliació bancària amb anterioritat davant la Generalitat Valenciana, o si amb posterioritat aquestes dades han experimentat qualsevol variació.

4.12. Quina documentació s'ha d'aportar juntament amb la sol·licitud?

4.25. Declaració responsable (TRJOLA), segons el model normalitzat disponible en el tràmit telemàtic.

4.26. Pla de reducció de la jornada laboral i millora de la productivitat del centre o centres de treball pels quals s'opte a les presents ajudes. El pla ha d'incloure:

- Mesures organitzatives o formatives que es preveuen implementar per optimitzar el temps de treball.
- Una sèrie d'indicadors que l'empresa anirà a implantar per avaluar de forma periòdica l'evolució de la productivitat en la companyia.
- Ha d'incloure el següent contingut mínim:
 - Memòria justificativa de la implantació del Pla i la seua repercussió d'impacte sobre les persones treballadores i la productivitat de l'empresa.
 - Descripció del sistema de registre de la jornada laboral implantat en l'empresa.
 - Determinació, si escau, de la distribució irregular de la jornada.
 - Programació de la formació dirigida a les persones treballadores durant l'any natural.
 - Mesures adoptades per garantir la desconexió digital.
 - Paràmetres i indicadors utilitzats per l'empresa per a la mesura de la productivitat en la mateixa, així com el sistema d'avaluació periòdica de la mateixa.
 - Sistema de seguiment del programa de reducció de jornada i millora de la productivitat implantat per l'empresa.

4.27. Acord amb la representació legal de les persones treballadores sobre l'aplicació del programa previst. En cas que no existeixi representació legal de les persones treballadores en l'empresa, l'acord haurà de ser aconseguit amb les organitzacions sindicals més representatives o representatives del sector d'activitat al qual pertanga l'empresa. L'acord haurà d'establir la constitució d'una Comissió de Seguiment del programa que semestralment, com a mínim, haurà de revisar la informació sobre l'evolució d'aquest.

4.28. Dades de domiciliació bancària.

4.29. Si no s'autoritza l'accés directe per part de la Conselleria competent, llavors s'hauran de presentar les següents certificacions amb una vigència d'almenys 5 mesos comptats a partir de la data de presentació de la sol·licitud:

- De l'Agència Estatal d'Administració Tributària (AEAT), el certificat que acredite que l'empresa sol·licitant es troba al corrent de les seues obligacions tributàries.
- De l'Agència Tributària Valenciana (ATV), el certificat acreditatiu que l'empresa sol·licitant no té deutes de naturalesa tributària amb la Generalitat.
- De la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS), el certificat acreditatiu que l'empresa sol·licitant es troba al corrent en el compliment de les seues obligacions amb la Seguretat Social.

4.30. Declaració responsable d'estar al corrent de les seues obligacions per reintegrament de subvencions (dins del punt a).

4.31. Declaració responsable que acredite que l'empresa sol·licitant no està incursa en les prohibicions per a obtindre la condició de persona beneficiària establides en l'article 13 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, compleix amb els requisits exigits en la normativa reguladora, disposa de la documentació que així ho acredita i es compromet a mantindre el seu compliment fins a la finalització del procediment (dins del punt a).

4.32. Declaració responsable de no haver rebut ni sol·licitat altres subvencions, ajudes, ingressos o recursos per a la mateixa finalitat que tenen aquestes ajudes (dins del punt a).

4.33. En el seu cas, declaració responsable de les ajudes de Minimis concedides a l'empresa sol·licitant (sota el Reglament (UE) 1408/2013 de la Comissió, o el Reglament (UE) 1407/2013 de la Comissió), incloent els costos pels quals es sol·licita suport, durant els dos exercicis fiscals anteriors i durant l'exercici fiscal en curs, amb indicació d'import, organisme, data de concessió i règim d'ajudes en què s'empara; o, en el seu cas, declaració responsable de no haver rebut cap ajuda de minimis.

4.34. Resolució de l'Autoritat Laboral per la qual s'ordene la inscripció i el dipòsit del Pla d'Igualtat de l'empresa o, en el seu defecte, número d'expedient de la resolució. En aquest sentit, qualsevol que siga el número de persones treballadores de l'empresa, es deurà acreditar que l'empresa compta amb un Pla d'Igualtat registrat per l'Autoritat Laboral.

4.35. Relació de persones treballadores que participen en el Pla (Annex II) segons el model normalitzat.

4.36. Còpia íntegra del contracte inicial de treball (indefinit i a temps complet) i, si és el cas, de les posteriors modificacions d'aquest contracte, de les persones treballadores adscrites al Pla.

4.37. Informe de treballadors en alta (ITA), actualitzat a la data de publicació de la present convocatòria.

4.13. Quins són els criteris de valoració per a l'obtenció de les ajudes?

4.38. El procediment de concessió de la subvenció es tramita en règim de concurrència competitiva, per la qual cosa un òrgan col·legiat aplicarà els següents criteris de valoració a les sol·licituds presentades:

- Valoració global del Pla de reducció de jornada i increment de la productivitat (màxim 40 punts). Es valorarà la coherència i qualitat del projecte: previsió de resultats, actuacions, incidència en la millora i increment de la productivitat de l'empresa.
- Percentatge de la plantilla de l'empresa adscrita al Programa (màxim 30 punts).
 - Quan el projecte contemple com a plantilla afectada el mínim establert, la puntuació assignada serà de 5 punts.
 - Quan el percentatge obligatori establert s'incremente fins a un 10 %, la puntuació assignada serà de 10 punts.
 - Quan el percentatge obligatori establert s'incremente entre un 11 i un 20 %, la puntuació assignada serà de 20 punts.
 - Quan el percentatge obligatori establert s'incremente més d'un 20%, la puntuació assignada en aquest apartat serà de 30 punts.
- Percentatge de la reducció de la jornada laboral plantejada en el Pla (màxim 20 punts). La ponderació d'aquest apartat s'estableix de la següent manera:
 - Quan el percentatge de reducció de jornada laboral proposat per l'empresa siga el mínim establert, la puntuació assignada en aquest apartat serà de 5 punts.
 - Quan el percentatge de reducció de jornada laboral proposat per l'empresa siga superior al mínim, la puntuació assignada en aquest apartat serà de 20 punts.
- Existència en l'empresa d'un departament o persona responsable de Recursos Humans que s'encarregarà del desplegament i seguiment del programa (màxim 10 punts). La ponderació d'aquest apartat s'estableix de la següent manera:
 - Quan l'empresa tinga una plantilla de menys de 10 persones treballadores, la puntuació assignada en aquest apartat serà de 10 punts.
 - Quan l'empresa tinga una plantilla entre 10 i 49 persones treballadores, la puntuació assignada en aquest apartat serà de 7 punts.
 - Quan l'empresa tinga una plantilla de més de 49 persones treballadores, la puntuació assignada en aquest apartat serà de 5 punts.

4.39. En cas d'empat de punts, el criteri de concessió serà per ordre de registre d'entrada de la sol·licitud.

4.14. Com es procedirà a l'abonament de l'ajuda?

4.40. Les empreses hauran de constituir garantia o fiança per a la bestreta del 30% de l'import de la subvenció, llevat que estiguen exemptes conforme a l'art. 171.5 de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions.

4.41. L'abonament de la subvenció anual s'efectuarà a les empreses beneficiàries de la següent manera:

- Una bestreta del 30% de l'import de la subvenció anual en el termini d'un mes a partir de la data de notificació de la resolució de concessió, prèvia sol·licitud de l'empresa beneficiària i acompanyada de garantia o justificació de l'exempció de la mateixa.
- El 70% restant, a la finalització del termini d'un any des que es va iniciar el Pla de Reducció de la Jornada Laboral i Millora de la Productivitat de l'empresa, un cop s'haja justificat el compliment de la realització de l'acció subvencionada.

4.15. Quines obligacions tindran les empreses beneficiàries?

- 4.42. Presentar la informació estadística sobre els resultats obtinguts per l'execució del pla que els siga requerida, per al seu seguiment i avaluació per part de la direcció general competent en matèria de treball.
- 4.43. Facilitar tots els informes qualitatius i quantitatius que els siguen sol·licitats per la direcció general competent en matèria de treball amb l'objectiu de conèixer el desenvolupament del programa.
- 4.44. Cooperar amb la direcció general competent en matèria de treball per a facilitar el seguiment i avaluació del Pla presentat per l'empresa.
- 4.45. Facilitar a la direcció general competent en matèria de treball una memòria final sobre el desenvolupament del pla, d'acord amb els models o indicadors que s'establisquen per a això i en els terminis que s'establisquen en la resolució de concessió.
- 4.46. Complir l'objectiu, executar el projecte, realitzar l'activitat o adoptar el comportament que fonamenta la concessió de les subvencions.
- 4.47. Justificar davant de l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si escau, el compliment dels requisits i condicions, així com la realització de l'activitat i el compliment de la finalitat que determinen la concessió o gaudi de la subvenció.
- 4.48. sotmetre's a les actuacions de comprovació, a realitzar per l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora, si escau, així com a qualsevol altra actuació de comprovació i control financer que puguin realitzar els òrgans de control competents, tant nacionals com comunitaris, aportant tota la informació que li siga requerida en l'exercici de les actuacions anteriors.
- 4.49. Comunicar a l'òrgan concedent o l'entitat col·laboradora l'obtenció d'altres subvencions, ajudes, ingressos o recursos que finançen les activitats subvencionades.
- 4.50. Acreditar amb anterioritat a dictar-se la proposta de resolució de concessió que es troba al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries i enfront de la Seguretat Social.

- 4.51. Disposar dels llibres comptables, registres diligenciats i altres documents degudament auditats en els termes exigits per la legislació mercantil i sectorial aplicable al beneficiari en cada cas, així com quants estats comptables i registres específics siguen exigits per les bases reguladores de les subvencions, amb la finalitat de garantir l'adequat exercici de les facultats de comprovació i control.
- 4.52. Conservar els documents justificatius de l'aplicació dels fons rebuts, inclosos els documents electrònics, mentre puguen ser objecte de les actuacions de comprovació i control.
- 4.53. Adoptar les mesures de difusió i de publicitat activa de les ajudes corresponents a través de la pàgina web de l'entitat, o bé a través de la plataforma TEP - Transparència Entitats Privades, de GVA Oberta.
- 4.54. Procedir al reintegrament dels fons percebuts en cas d'incompliment.

4.16. Quina informació ha de contenir la memòria d'actuació justificativa?

- 4.55. La memòria d'actuació justificativa del compliment de les condicions imposades en la resolució de concessió de la subvenció haurà d'indicar les activitats realitzades i els resultats obtinguts, actuacions, persones treballadores que s'han beneficiat de la reducció de la jornada laboral, incidència en l'increment de la productivitat de l'empresa, així com la plantilla de persones treballadores de l'empresa en el moment de la concessió de l'ajuda i en el moment de la justificació de la mateixa, acompanyant els documents justificatius que acrediten el compliment de l'indicat en la mencionada memòria d'actuació.
- 4.56. Per la seua banda, la Direcció General de Treball, Benestar i Seguretat Laboral instarà a l'IVACE perquè acredite l'increment o millora de la productivitat empresarial tal com establia el Pla de Reducció de la Jornada Laboral i Millora de la Productivitat presentat per l'empresa i informat per l'IVACE.
- 4.57. Quan l'Informe de l'IVACE advertisca que l'empresa no ha acreditat l'increment o la millora de la productivitat en la mateixa, la Direcció General haurà de procedir a dictar Resolució revocant la concessió de l'ajuda.

5. Passos a seguir per a obtenir les subvencions destinades a fomentar la contractació indefinida derivada de la racionalització de la jornada laboral en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

5.1. Quines subvencions estan vigents a la Comunitat Valenciana per a fomentar la contractació indefinida derivada de la racionalització de la jornada laboral?

5.1. El passat 28 d'abril de 2023 es va publicar la Resolució de 21 d'abril de 2023, del director general de LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació, per la qual es convoca per a l'exercici 2023 el Programa de foment de la contractació indefinida, derivada de la racionalització de la jornada laboral, de col·lectius vulnerables en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, regulat en l'Ordre 10/2018, de 12 de juliol, de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball (AVALEM EXPERIÈNCIA) (d'ara endavant, "Resolució de 21 d'abril de 2023") (DOGV núm. 9585 de 28/04/2023).

5.2. L'objecte de la convocatòria és atorgar subvencions per a fomentar, en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, la contractació indefinida inicial a jornada completa, derivada de la racionalització de la jornada laboral, de persones desocupades.

5.2. Quines empreses poden ser beneficiàries de les subvencions?

5.3. Únicament podran ser beneficiàries d'aquestes ajudes les entitats empleadores de naturalesa privada, incloses les persones treballadores autònomes, amb centre de treball a la Comunitat Valenciana que:

- a) Participen en les convocatòries de l'exercici 2022 o 2023 del programa d'ajudes per a l'establiment d'incentius a la reducció de la jornada laboral a quatre dies o trenta-dos hores setmanals i a la millora de la productivitat en les empreses valencianes (apartat 5 de la present Guia).
- b) Empreses que hagen acordat amb la representació sindical racionalitzar la jornada laboral de la plantilla, és a dir, reduir la jornada laboral a quatre dies o trenta-dos hores setmanals que afecte a part o a la totalitat de la seua plantilla, sense que en cap cas afecte: i) ni a les retribucions salarials que legal o convencionalment resulten d'aplicació, ii) ni a les bases de cotització, que hauran de mantindre's com si s'hagués mantingut 100% de la jornada ordinària de treball.

5.3. Respecte a quines persones treballadores es podrà obtenir la subvenció?

5.4. Concretament, serà objecte de subvenció la contractació indefinida inicial a jornada completa de les persones desocupades, inscrites com a demandants d'ocupació en LABORA, la qual contractació es derive de la racionalització voluntària de la jornada laboral en l'entitat empleadora.

5.5. En el cas de les persones amb diversitat funcional severa, resultaran subvencionables les contractacions que, amb independència del percentatge que represente sobre la jornada habitual, tinguen una jornada d'almenys 15 hores setmanals.

5.4. Quines condicions haurà de complir la contractació?

5.6. La contractació haurà de realitzar-se posteriorment a la publicació de l'extracte de la convocatòria de subvencions per a l'exercici 2023, és a dir, posterior al 28 d'abril de 2023.

5.7. La contractació haurà de representar un **increment net de la plantilla** en comparació amb la plantilla mitjana de les persones treballadores en situació d'alta en els trenta dies naturals anteriors a la celebració del contracte, o el seu manteniment quan les variacions de la plantilla derivin de la voluntat de les persones treballadores, discapacitat sobrevinguda, mort, jubilació per motius d'edat o acomiadament disciplinari o per causes objectives no declarat improcedent de la persona treballadora.

5.8. Queden exclosos del programa els següents supòsits:

- a) Contractes que tinguen un període de prova igual o superior a 2 mesos; els contractes fixes discontinus i els contractes de servei del llar familiar.
- b) Contractes a temps parcial, llevat en el cas de les persones amb diversitat funcional severa, la jornada de les quals podrà ser d'almenys 15 hores setmanals.
- c) Persones treballadores que hagueren finalitzat la seua relació laboral amb l'entitat empleadora en els sis mesos anteriors a la contractació.
- d) Contractacions realitzades per empreses de treball temporal per a la posada a disposició de la persona treballadora en empreses usuaris en les quals prestaran els seus serveis.
- e) Contractacions realitzades per empreses que hagen sigut excloses com a beneficiàries de programes d'ocupació.
- f) Contractacions realitzades per ocupadors sancionats en els dos anys anteriors a la presentació de la sol·licitud per la comissió d'infraccions greus o molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals o Seguretat Social.
- g) Relacions laborals de caràcter especial de l'article 2.1 de l'Estatut dels Treballadors.

h) Contractacions en les quals l'entitat empleadora o els càrrecs directius o membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat o de les entitats privades sense ànim de lucre mantinguen amb la persona treballadora contractada una relació de cònjuge, ascendent, descendent o altres parents, per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau, i les seues anàlogues en el cas de les parelles de fet.

5.9. Si la persona treballadora causara baixa per la seua voluntat, mort, discapacitat sobrevinguda, jubilació per motius d'edat o acomiadament disciplinari o per causes objectives no declarat improcedent de la persona treballadora, podrà ser substituïda en el termini d'un mes per una altra persona treballadora que pertanga a algun dels col·lectius destinataris de la convocatòria, a fi de completar, en les mateixes condicions contractuals que tenia la persona substituïda, el període de manteniment que quedara pendent de complir. En el termini de 10 dies des de la substitució, s'aportarà el formulari «Annex substitucions» juntament amb la documentació relacionada en el mateix.

5.10. En el cas que la jornada o qualsevol altra circumstància de la persona treballadora substituïda haguera determinat una subvenció inferior a la concedida, procedirà el reintegrament de la diferència entre l'import de la subvenció concedida i el que haguera correspost si la persona treballadora substituïda haguera sigut subvencionada inicialment, juntament amb els interessos de demora.

5.5. ¿Quin import s'obté per la subvenció?

5.11. L'import de la subvenció serà el resultat de multiplicar els percentatges indicats per a cada cas pel SMI (incrementat en la part proporcional de la paga extra) vigent en el moment de la contractació indefinida de la persona contractada pels 24 mesos de manteniment:

- a) Persones en situació o risc d'exclusió social, acreditades pels Serveis Socials de qualsevol administració pública; persones desocupades de llarga duració; i persones majors de 50 anys: 90% (95% si concórrega addicionalment la condició de dona).
- b) Persones amb diversitat funcional: 95%.
- c) Víctimes de violència sobre la dona o de persones amb diversitat funcional severa: 100%.
- d) Resta de casos: 45% (50% si concórrega addicionalment la condició de dona).

5.12. Els contractes indefinits d'almenys 15 hores setmanals de les persones amb diversitat funcional severa seran subvencionables amb una reducció proporcional de la quantia de l'ajuda.

5.6. Quin és el termini de presentació de la sol·licitud?

5.13. El termini de presentació de sol·licituds serà des del **02/05/2023 fins al 31/10/2023**, ambdós dies inclosos.

5.7. Quins passos s'han de seguir per sol·licitar la subvenció?

5.14. Accedir al següent [tràmit telemàtic](#).

5.15. Omplir la sol·licitud de la subvenció conforme al model normalitzat.

5.16. Adjuntar la documentació recollida en la pregunta 6.8 (signada electrònicament).

5.17. Realitzar el tràmit telemàtic denominat "Procediment per a tramitar les altes, modificacions i baixes de les domiciliacions bancàries (Domiciliació bancària). Tràmit automatitzat.", en el cas que no s'hagen presentat les dades de domiciliació bancària amb anterioritat davant de la Generalitat Valenciana, o si amb posterioritat aquestes dades han experimentat qualsevol variació.

5.8. Quina documentació s'ha de presentar juntament amb la sol·licitud?

5.18. Declaració responsable que la contractació no incideix en causa d'exclusió..

5.19. Declaració responsable del compliment de la normativa sobre integració laboral de persones amb discapacitat o, si escau, l'exempció d'aquesta obligació.

5.20. Declaració responsable sobre altres ajudes rebudes per als mateixos costos subvencionables o el mateix fet subvencionable o de no haver obtingut cap, a fi de comprovar que no se superen els límits de l'apartat 2 de l'article 5 del Reglament (UE) 1407/2013, de la Comissió.

5.21. Declaració responsable de no estar incurs en les prohibicions per a obtenir la condició de beneficiària ni per a ser receptora del pagament, segons model normalitzat.

5.22. Declaració responsable de les ajudes de minimis concedides a la persona o entitat sol·licitant durant els dos exercicis fiscals anteriors i durant l'exercici fiscal en curs, segons model normalitzat.

5.23. Comunicació a la persona contractada que l'actuació resulta susceptible de cofinançament pel Fons Social Europeu o per qualsevol altre fons de la Unió Europea, segons model normalitzat.

- 5.24. Informe de la Tesoreria General de la Seguretat Social relatiu a la plantilla mitjana de les persones treballadores en situació d'alta en els trenta dies naturals anteriors a la celebració del contracte.
- 5.25. Informe de la Tesoreria General de la Seguretat Social relatiu a la plantilla mitjana de les persones treballadores en situació d'alta en el període compres entre els trenta dies previs a la contractació i el dia de la contractació de la persona contractada.
- 5.26. En el seu cas, acreditació de la condició de dona víctima de violència sobre la dona.
- 5.27. Justificant de la complimentació del formulari inicial d'indicadors per part de la persona contractada (publicat a l'apartat de la web de LABORA corresponent al programa EJORNA 2023), signat per la persona contractada.
- 5.28. Contracte de treball que dóna lloc a la subvenció.
- 5.29. Acreditació, si escau, de la situació o risc d'exclusió social pels Serveis Socials de qualsevol administració pública.
- 5.30. En el seu cas, diagnòstic de malaltia o trastorn mental emès pel centre públic de salut mental, d'acord amb el previst a la disposició addicional segona de l'Ordre 10/2018.
- 5.31. En cas de no participar en cap de les convocatòries del programa d'ajudes per a l'establiment d'incentius a la reducció de la jornada laboral a quatre dies o trenta-dos hores setmanals i a la millora de la productivitat en les empreses valencianes, acord entre l'entitat empleadora amb la representació legal dels treballadors o, si escau, amb les organitzacions més representatives o representatives del sector per a racionalitzar la jornada laboral de la plantilla. L'acord haurà d'especificar el temps de treball afectat i els llocs de treball la creació dels quals es derive directament de la seua aplicació.
- 5.32. En cas d'assolir aquest acord amb la representació legal de les persones treballadores, es deurà acreditar documentalment aquesta representació. En cas de no existir representació legal de les persones treballadores en l'empresa, l'acord haurà d'assolir-se amb totes les organitzacions sindicals més representatives o representatives del sector d'activitat al qual pertanga l'empresa, deuran acreditar documentalment aquesta representativitat.
- 5.33. En el seu cas, declaració responsable de no estar incurs en la prohibició per a obtindre la condició de beneficiària, segons model normalitzat, juntament amb, si escau, la certificació emesa per auditor inscrit en el Registre Oficial d'Auditors de Comptes.
- 5.34. Excepte si l'entitat o sol·licitant manifesta expressament la seua oposició (en aquest cas, haurà de presentar la documentació acreditativa corresponent), LABORA recaptarà a través de la Plataforma Autònoma d'Intermediació (PAI) i altres sistemes habilitats a l'efecte la informació relativa al següent:
- Identitat de la persona física sol·licitant i, si s'escau, del seu representant.
 - Comunicació a LABORA Servei d'Ocupació del contracte de treball que dóna lloc a la subvenció.
 - Alta a la Seguretat Social de la persona contractada.
 - Certificació positiva de l'Agència Estatal de l'Administració Tributària, de la conselleria competent en matèria de Hisenda i de la Tesoreria General de la Seguretat Social, d'estar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries i amb la Seguretat Social.
 - Acreditació de l'edat i de que la persona contractada va romandre desocupada i inscrita com a demandant d'ocupació en LABORA Servei Valencià d'Ocupació i Formació fins a la seua contractació i, si s'escau, durant el període requerit per a la seua consideració com a desocupació de llarga duració.
 - Certificat o resolució acreditativa de la diversitat funcional de la persona contractada, d'acord amb el previst en la disposició addicional segona de l'Ordre 10/2018.
 - Acreditació de la participació en alguna de les convocatòries del programa d'ajudes per a l'establiment d'incentius a la reducció de la jornada laboral a quatre dies o trenta-dos hores setmanals i a la millora de la productivitat en les empreses valencianes.

5.9. Quins són els criteris de valoració per a obtenir les ajudes?

- 5.35. El L'únic criteri serà el moment en què s'haja completat la presentació de la sol·licitud (que incloga l'imprés de sol·licitud i la resta de documentació exigida per la convocatòria) en qualsevol dels registres previstos en la normativa de procediment administratiu comú.
- 5.36. En cas que diferents expedients tingueren la mateixa data de criteri i no resultara possible prioritzar-los per hora de presentació, es prioritzarà la sol·licitud d'ajuda per a la contractació de persones amb diversitat funcional (prioritzades, a més, en funció del major grau de discapacitat) i, en defecte d'això, la sol·licitud d'ajuda per a la contractació de dones; si l'empat persistira, es prioritzarà en funció de la data de sol·licitud més antiga i, si d'aquesta manera tampoc es resolguera l'empat, en funció del número d'expedient més baix.

5.10. Quines obligacions tindran les empreses beneficiàries?

- 5.37. Formalitzar els contractes de treball per escrit.
- 5.38. Els contractes a jornada parcial de persones amb diversitat funcional severa hauran de recollir expressament en el seu clausulat el nombre d'hores setmanals de treball.
- 5.39. Mantenir l'ocupació creada durant almenys vint-i-quatre mesos.

- 5.40. Durant el període de manteniment del contracte subvencionat, no es podrà disminuir la plantilla mitjana de l'entitat empleadora de les persones treballadores en situació d'alta en l'entitat beneficiària, llevat que aquesta situació responga a la voluntat de les persones treballadores, mort, discapacitat sobtinguda, jubilació per motius d'edat o acomiadament disciplinari o per causes objectives no declarat improcedent de la persona treballadora. A aquests efectes, es compararà la plantilla mitjana del període comprés entre els trenta dies previs a la contractació i el dia de la contractació amb la que resulte dels informes que ha de presentar l'empresa.
- 5.41. Aportar en el termini d'un mes després de la finalització del període de manteniment del contracte, dos informes de la Tresoreria General de la Seguretat Social relatius a la plantilla mitjana de l'entitat empleadora de les persones treballadores en situació d'alta que, comprenent un període de 12 mesos cadascun, abasten tot el període de manteniment (24 mesos).
- 5.42. Facilitar totes les dades i informació, en qüestions relacionades amb les subvencions concedides, que siguen requerides per LABORA.
- 5.43. Comunicar a LABORA la sol·licitud o obtenció d'altres subvencions o ajudes amb la mateixa finalitat; així com qualsevol incidència o variació que es produïska en relació amb la subvenció concedida.
- 5.44. Disposar dels llibres comptables, registres diligenciats i altres documents degudament auditats en els termes exigits per la legislació mercantil i sectorial corresponent; així com conservar els documents (inclosos els electrònics) que justifiquen l'aplicació dels fons rebuts, mentre puguen ser objecte de control, sent aquests originals o còpies certificades conforme amb els mateixos.
- 5.45. Les persones jurídiques hauran de comptabilitzar el cobrament de la subvenció a través d'un codi comptable específic, el resum comptable del qual haurà de ser aportat en el termini indicat d'un mes després de la finalització del període de manteniment del contracte, juntament amb el model normalitzat sobre el compliment d'aquesta obligació de comptabilitat separada.
- 5.46. Mentre aquestes ajudes resulten susceptibles de cofinançament pel Fons Social Europeu Plus o qualsevol altre fons de la Unió Europea, la documentació justificativa (inclosos els documents electrònics) haurà de conservar-se durant el termini que establisca la normativa europea que resulte d'aplicació.
- 5.47. A efectes de difusió pública, atès que les ajudes són susceptibles de cofinançament pel Fons Social Europeu Plus o qualsevol altre fons de la Unió Europea, la persona o entitat beneficiària estarà sotmesa a les normes d'informació i publicitat que establisca la normativa europea que resulte d'aplicació. En aquest sentit, la concessió de la subvenció implica l'acceptació de ser inclòs en una llista d'operacions que es publicarà de forma electrònica o per qualsevol altre mitjà, en la qual figuraran els beneficiaris, l'operació finançada i l'import de l'ajuda. A més, s'haurà de comunicar a la persona contractada que aquestes ajudes resulten susceptibles de cofinançament pel Fons Social Europeu Plus o per qualsevol altre fons de la Unió Europea. A més, la persona o entitat beneficiària estarà sotmesa a les normes d'informació i publicitat recollides en la normativa europea sobre la matèria que resulte d'aplicació.
- 5.48. Complir amb determinades obligacions de transparència i en matèria de publicitat activa.
- 5.49. Aportar en el termini d'un mes després de la finalització del període de manteniment del contracte, una declaració en model normalitzat sobre el compliment de les obligacions de transparència.

6. Pasos a seguir per a obtenir les subvencions per a l'impuls de la millora de la productivitat de les xicotetes i mitjanes empreses industrials a través de projectes pilot de reducció de la jornada laboral.

- 6.1. Quines subvencions estan vigents en la resta de l'Estat per a fomentar la implantació de la reducció de la jornada laboral?
 - 6.1. En data 16 de desembre de 2022 es va publicar en el BOE l'Ordre ICT/1238/2022, de 9 de desembre, *per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions per a l'impuls de la millora de la productivitat en xicotetes i mitjanes empreses industrials a través de projectes pilot de reducció de la jornada laboral (d'ara endavant, "Ordre ICT/1238/2022")*.
 - 6.2. Posteriorment, s'ha publicat la Resolució de 11 d'abril de 2023, de la Fundació EOI, F.S.P., per la qual s'aprova la convocatòria per a la concessió d'ajudes dirigides a l'impuls de la millora de la productivitat en xicotetes i mitjanes empreses industrials a través de projectes pilot de reducció de la jornada laboral.
- 6.2. Quins tipus de projectes són subvencionables?
 - 6.3. Les actuacions susceptibles de subvenció seran projectes pilot d'innovació en matèria d'organització empresarial que permeten millorar la productivitat de xicotetes i mitjanes empreses industrials i, per tant, abordar, entre altres, mesures destinades a la reducció de les jornades laborals sense merma salarial.
 - 6.4. En concret, el projecte pilot haurà de contenir un compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària a temps complet que reflectisca una reducció mínima del 10 per cent de la jornada en còmput setmanal.

- 6.3. Quina duració ha de tindre el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?
- 6.5. Aquest compromís s'establirà per a una duració temporal mínima de dos anys, computable des de la concessió de l'ajuda, i afectarà únicament a persones treballadores amb contracte indefinit a temps complet.
- 6.4. A quantes persones treballadores ha d'afectar el compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària?
- 6.6. La proposta del nombre de persones treballadores participants en el projecte pilot realitzada per l'empresa ha d'afectar com a mínim a un percentatge de la plantilla de l'empresa o centre de treball, en els termes que es determinen a continuació, en funció de la grandària del mateix.
- 1.º Empreses o centres de treball de fins a 20 persones treballadores: com a mínim al 30% de les persones treballadores.
 - 2.º Empreses o centres de treball de entre 21 i 249 persones treballadores: com a mínim al 25% de les persones treballadores..
- 6.7. Cal garantir que el nombre de dones participants en el projecte responga al percentatge de distribució de gènere existent en la totalitat de la plantilla amb contracte indefinit a temps complet, permetent-se una desviació del 10%. No obstant això, aquest percentatge de dones participants podrà ser superior, però no inferior.
- 6.5. Com es realitza el càlcul del nombre de persones treballadores d'una empresa a efectes de sol·licitud de l'ajuda?
- 6.8. Per al càlcul del nombre de persones treballadores d'una empresa o centre de treball, s'ha de tindre en compte la plantilla total de la mateixa a la data de presentació de la sol·licitud de l'ajuda, d'acord amb les següents regles:
- i. S'inclouran totes les persones treballadores de l'empresa, siga quina siga la forma de contractació laboral, incloent les persones amb contractes fixos discontinus i amb contractes de duració determinada.
 - ii. Cada persona amb contracte a temps parcial es computarà, independentment del nombre d'hores de treball, com una persona més.
 - iii. A aquest nombre de persones s'hauran de sumar els contractes de duració determinada, siga quina siga la seua modalitat.
- 6.9. Mesures organitzatives o formatives per a optimitzar el temps de treball a implementar durant tota la duració del projecte pilot, que redunden en la millora de la productivitat de l'empresa. Indicators que mesuren la millora de l'evolució de la productivitat del treball en l'empresa o centre de treball, que seran avaluats periòdicament.
- 6.6. Ha de mantenir l'empresa la retribució a jornada completa de les persones treballadores?
- 6.10. Sí, el projecte pilot ha de contenir un compromís empresarial relatiu a què la reducció de la jornada laboral ordinària realitzada en els termes previs, en cap cas afectarà les retribucions salarials que legal o convencionalment correspongueren al 100% de la jornada laboral.
- 6.7. Quines empreses poden ser beneficiàries de les subvencions?
- 6.11. Podran acollir-se a les ajudes les societats que tinguen consideració de petites i mitjanes empreses, amb personalitat jurídica pròpia legalment constituïdes a Espanya i degudament inscrites en el registre corresponent, que no formen part del sector públic i que desenvolupen una activitat industrial.
- 6.12. S'entén que el sol·licitant desenvolupa una activitat industrial si les activitats per a les quals sol·licita ajuda financera s'encadenen en les activitats incloses en l'annex I de l'Ordre (Sectors d'activitat de les potencials entitats beneficiàries), i ha desenvolupat aquestes activitats almenys durant un període de tres anys comptats fins a la data de finalització del termini de sol·licitud.
- 6.13. A més, les empreses beneficiàries hauran de tenir el seu domicili fiscal i el seu principal centre operatiu de treball a Espanya i mantenir-los, almenys, durant tota la duració del projecte pilot.
- 6.8. Quins despeses són subvencionables??
- 6.14. Tindran la consideració de despeses subvencionables aquelles que satisfacin el que s'estableix en l'article 31.1 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, i s'encadrin en alguna de les categories detallades en els següents apartats:
- a) Costos salarials del personal afectat per la reducció de la jornada laboral: despeses que ha de suportar l'empresa com a conseqüència de la reducció de la jornada laboral durant el primer any, i que inclouen la part proporcional dels costos bruts d'ocupació (salari i cotitzacions socials) del personal de l'empresa participant en el projecte pilot i d'acord amb la descripció realitzada en la sol·licitud i en la memòria del projecte.
 - b) Despeses de contractació dels serveis de formació relativa a l'optimització del temps de treball dels treballadors afectats a la implementació del projecte pilot.

- c) Despeses de contractació de serveis externs d'assessorament per al disseny o redisseny de processos afectats pel projecte pilot i directament vinculats a la producció de béns i serveis de l'empresa, o costos de personal implicat en aquestes mateixes funcions.
- d) La despesa derivada de l'informe realitzat per un auditor, inscrit en el Registre Oficial d'Auditors de Comptes, exigida per l'orde en sí, el qual import màxim subvencionable no podrà excedir del 1% de la totalitat del pressupost subvencionable del projecte.

6.15. Tot projecte pilot ha de comptar, com a mínim, amb despeses encunyables en les categories a) i c). els conceptes de despesa, per a ser considerats finançables, s'hauran de detallar individualment en la memòria del projecte pilot seguint el model establert.

6.9. Quin import s'obté per la subvenció?

6.16. L'import màxim serà de 200.000 euros. Per conceptes finançables, l'import de l'ajuda a concedir en forma de subvenció, serà com a màxim:

- a) Per costos de personal afectat per la reducció de la jornada laboral durant el primer any:

b) Núm. d'empleats de l'empresa	Subvenció assignada
Fins a 10 persones	90% de la despesa de personal suportada per l'empresa a conseqüència de la reducció de la jornada durant el primer any
Entre 11 i 52 persones	80% de la despesa de personal suportada per l'empresa a conseqüència de la reducció de la jornada durant el primer any
Entre 53 i 249 persones	75% de la despesa de personal suportada per l'empresa a conseqüència de la reducció de la jornada durant el primer any

6.17. S'estableix un límit màxim subvencionable de 150.000 euros per a despeses de personal afectat per reducció de jornada laboral.

- c) Per costos de formació: fins al 100% de la despesa degudament justificada.
- d) Per costos de col·laboracions externes i personal intern: fins a l'80% de la despesa degudament justificada.
- e) Per despeses d'informe d'auditor establert en l'article 20.4: fins al 100% de la despesa degudament justificada.

6.10. Quin és el termini de presentació de la sol·licitud?

6.18. El termini de presentació de sol·licituds serà des del **13/04/2023 fins al 16/05/2023**.

6.11. Quins passos s'han de seguir per sol·licitar la subvenció?

6.19. La sol·licitud s'omplirà per via telemàtica mitjançant certificat digital vàlid i compatible amb la seu electrònica de la Fundació EOI, F.S.P., a través de la qual s'haurà d'omplir el formulari de sol·licitud i adjuntar els documents requerits.

6.20. En la pàgina web de la Fundació EOI es disposa d'una guia pràctica per a l'ompliment del formulari de la seu electrònica.

6.12. Quina documentació s'ha de presentar juntament amb la sol·licitud?

6.21. La presentació de les sol·licituds es realitzarà per part del sol·licitant aportant, com a mínim, la següent documentació:

- a) Formulari de sol·licitud d'ajuda amb les dades de l'empresa sol·licitant, incloent l'acreditació de ser una PIME.
- b) Memòria signada que continga el projecte pilot de reducció de la jornada laboral (model Annex II), a la qual s'haurà d'adjuntar el pressupost estimat del mateix conforme al model de l'Annex III (pressupost global del projecte), i el valor de les despeses subvencionables i categories de despesa conforme al model de l'Annex IV (Valor de les despeses subvencionables del projecte).
- c) Acreditació vàlida del poder del signant de la sol·licitud per qualsevol mitjà vàlid en Dret que deixe constància fefaent de la seua existència.
- d) Acreditació del compliment d'obligacions tributàries i davant de la Seguretat Social.
- e) Comptes anuals de l'últim exercici, correctament dipositades en el Registre Mercantil juntament amb el justificant de dipòsit, i si està obligat a això, els pertinents informes d'auditoria.
- f) Acreditació de la declaració i liquidació de l'Impost de Societats corresponent a l'últim exercici.
- g) Documentació acreditativa de l'acord signat amb la representació legal dels treballadors, amb caràcter previ a la sol·licitud de l'ajuda. En cas de no existir representació legal de les persones treballadores a l'empresa, l'acord haurà d'aconseguir-se amb les organitzacions sindicals més representatives del sector corresponent, empresa o bé mitjançant una comissió negociadora triada per les persones treballadores, tal com recull l'article 41.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Aquest acord inclourà la proposta de designació dels membres d'una comissió de seguiment del projecte per part de la part empresarial.
- h) Les corresponents declaracions responsables establides en l'Ordre.

6.13. Quins són els criteris de valoració per a l'obtenció de les ajudes?

6.22. Hi ha 3 criteris de valoració:

- a) Viabilitat econòmica i financera de la sol·licitant: Ratio EBITDA front a vendes i ratio de cobertura del deute front a les vendes.
- b) Justificació adequada de la viabilitat del projecte pilot: Es valorarà l'acreditació adequada de l'augment de productivitat esperada derivada del projecte pilot, així com l'avaluació de l'impacte de les accions de millora de productivitat presentades en el projecte pilot.
- c) Impacte del projecte pilot: Es tindrà en compte el percentatge de persones treballadores afectades pel projecte de reducció de jornada, el percentatge d'hores reduïdes en còmput anual i el perfil dels treballadors afectats pel projecte pilot.

6.14. Quines obligacions tindran les empreses beneficiàries?

6.23. Amb caràcter general, són obligacions de cada entitat beneficiària les assenyalades a l'article 14 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre i, addicionalment i en particular, les següents:

- a) Realitzar les actuacions i adoptar el comportament que fonamenta la concessió de l'ajuda.
- b) Acreditar, en els terminis estipulats, la realització de les actuacions, així com el compliment dels requisits i condicions que van determinar la concessió de l'ajuda.
- c) Col·laborar amb les actuacions de comprovació i control, aportant en qualsevol moment que es sol·licite, qualsevol documentació que li sigui requerida en l'exercici de les actuacions anteriors.
- d) Assegurar-se que tota la informació i documents presentats, des de la sol·licitud fins a la justificació, són certs i corresponen a una fidel expressió de la veritat.
- e) Conservar les factures completes i tots els documents acreditatius de les actuacions objecte d'ajuda i tenir-los a disposició de la Fundació EOI, F.S.P, durant un període de quatre anys a comptar des del final del període de justificació.
- f) Sotmetre's a les actuacions de comprovació que la Fundació EOI, F.S.P, estimi oportunes, aportant quanta informació li sigui requerida per aquesta.
- g) Comunicar a la Fundació EOI, F.S.P, qualsevol alteració o incidència que afecti les condicions sota les quals es va concedir l'ajuda o l'obtenció de qualsevol altra finançament públic concurrent parcial o totalment amb les despeses subvencionables al voltant d'aquesta ordre.
- h) Acreditar en qualsevol moment que es sol·licite, que es troba al corrent de les seves obligacions fiscals i davant de la Seguretat Social.
- i) Acreditar en qualsevol moment que es sol·licite, el compliment d'obligacions de presentació de comptes davant del Registre Mercantil.
- j) Prestar les activitats objecte de la subvenció des de centres de treball situats a Espanya i mantenir-los, com a mínim, durant tota la duració del projecte pilot en els termes indicats a l'article 2.1 d'aquesta ordre.
- k) En el cas de no poder executar el projecte pilot pel qual es va concedir l'ajuda, comunicar la renúncia a l'ajuda sol·licitada en el moment en què es produeixi la certesa de la no execució i, si escau, en el termini màxim de dos mesos des de la resolució de concessió, procedint a la devolució voluntària conforme amb el que estableix l'article 90 del Reglament de la Llei General de Subvencions, aprovat per Reial Decret 887/2006, de 21 de juliol, i abonant els interessos de demora.
- l) Declarar a l'òrgan concedent totes les ajudes de mínims rebudes durant els dos exercicis fiscals anteriors i durant l'exercici fiscal en curs, tant en el moment de la presentació de la sol·licitud com durant la tramitació del procediment.

6.15. Quina informació haurà de contenir la memòria d'actuació justificativa??

6.24. La documentació justificativa haurà d'incloure:

- a) **Memòria tècnica:** Memòria d'actuació justificativa signada pel o els representants legals del beneficiari del compliment de les condicions imposades en la concessió de la subvenció, i contindrà indicació de les mesures portades a terme i dels resultats obtinguts, segons la metodologia de treball i els indicadors de seguiment proposats pel beneficiari a la memòria de sol·licitud. Aquesta memòria tècnica ha d'incloure informació suficient perquè es pugui determinar el desenvolupament del projecte i associar les actuacions realitzades i els recursos implicats amb la justificació de despeses aportada, de manera que es pugui realitzar la traçabilitat de les activitats amb les despeses, suportada amb la documentació aportada del compliment dels objectius del projecte pilot.
- b) **Memòria econòmica:** Es deurà elaborar mitjançant complimentació del model disponible a la Seu Electrònica de la Fundació EOI, F.S.P., i anirà referida al projecte justificat, reflectint una relació de la despesa subvencionable. S'ha d'assegurar la traçabilitat coherent entre la informació continguda a la memòria de projecte presentada i aprovada per la Fundació EOI F.S.P., amb la informació descrita a la memòria tècnica i les dades indicades a la memòria econòmica, tot això documentat amb el suport de despeses relacionat (nòmines, factures, justificants de pagaments, etc.).
- c) **Informe de l'auditor:** L'informe d'auditoria comptable i tècnica de l'auditor amb inscripció vigent en el Registre Oficial d'Auditors de Comptes (R.O.A.C.) haurà d'estar signat i segellat a totes les seves pàgines i en els seus annexos. L'informe haurà d'incloure la comprovació per part de

l'auditor de l'execució i pagament del total del pressupost subvencionable del projecte, amb base en el qual s'ha calculat l'import i límit de les ajudes.

7. Resum

- 7.1. En resum, per adoptar la setmana laboral de 32 hores, és necessari establir una negociació amb la representació laboral dels treballadors, o en cas de no existir representació a l'empresa, es podrà fer directament amb les persones treballadores.
- 7.2. Aquesta negociació implica acordar la reducció de la JHS32 i la seua distribució, sense que això afecte negativament a la remuneració dels treballadors.
- 7.3. Tot i que a primera vista es puga considerar com un increment de costos que puga anar en contra de la competitivitat de l'empresa, el cert és que cada vegada més s'aprecia que l'adopció de la JHS32 pot ser molt beneficiosa tant per a les persones treballadores com per a les empreses, ja que pot millorar la qualitat de vida i conciliació familiar de les persones treballadores, augmentar la productivitat i reduir diversos costos de l'empresa, així com reduir l'empremta de carboni en el medi ambient.
- 7.4. És interessant considerar la implementació d'aquesta modalitat de treball a la Comunitat Valenciana i a Espanya en general, ja que actualment estan sorgint subvencions i suports governamentals per a fomentar aquesta pràctica. Per tant, aprofitar les subvencions disponibles pot ser un incentiu addicional per a considerar seriosament la implementació de la setmana laboral de 32 hores en el context empresarial de la Comunitat Valenciana i de l'Estat.
- 7.5. Convé remarcar que el trànsit a la JHS32 implica una modulació del temps de treball, que forma part de l'espina dorsal de les relacions laborals, pel que la participació social en la seua implementació serà decisiva per a l'èxit d'aquesta.

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>