

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.

¿ES OBLIGATORIO PRESENTAR EL PLAN DE IGUALDAD AUNQUE LA EMPRESA TENGA MENOS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS?

De acuerdo con lo establecido en el punto 7 de la Base 5 de la Orden 7/2022 de 16 de junio, las empresas que concurren a la convocatoria de estas ayudas “cualquiera que sea el número de las personas trabajadoras de la empresa, deberá acreditar que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad registrado por la Autoridad Laboral, conforme a lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre”(BOE 14.10.20).

Por tanto, este es uno de los requisitos de los proyectos subvencionables que debe acreditarse por la entidad beneficiaria dentro del plazo establecido para la solicitud de las ayudas (Resolución de 2 de agosto de 2022), que, en ningún caso, es sustituible por la presentación del inicio de un proceso de negociación para la elaboración del plan de igualdad o la mera presentación de la solicitud de registro del Plan.

SI NO ES POSIBLE TENER REGISTRADO EL PLAN DE IGUALDAD ANTES DE QUE FINALICE EL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES, ¿SE PUEDE RETRASAR LA PRESENTACIÓN DEL MISMO SI SE APORTA UNA DECLARACIÓN DE COMPROMISO?

No, no es posible hacerlo. Hay que tener en cuenta que la Resolución de 2 de agosto de 2022 por la que se convocan estas ayudas también está prevista para 2023 y es muy posible que se convoquen durante el primer cuatrimestre del año. En este caso, salvo que se decida la modificación de la Orden de Bases, se continuará exigiendo el requisito del Plan de Igualdad por lo que si se está interesado en este programa de ayudas, sería conveniente contar con él.

EN RELACIÓN CON EL ACUERDO QUE SE DEBE SUSCRIBIR CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, ¿QUÉ OCURRE SI NO EXISTE DICHA REPRESENTACIÓN?

Se ha de tener en cuenta lo que establece el apartado 5 de la citada Base 5, en el que se exige como requisito “Suscribir un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras 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”.

Por tanto, si la empresa no cuenta con Delegados de Personal o Comité de Empresa, deberá suscribir el acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas o las que firmen el Convenio Colectivo aplicable a la empresa en cuestión.

¿CUALES SON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS?

Las organizaciones sindicales más representativas en la CV son actualmente UGT-PV y CC.OO-PV y para conocer las más representativas del sector de actividad, deberá tener en cuenta las que han suscrito el Convenio Colectivo aplicable a su empresa.

¿A PARTIR DE QUÉ MOMENTO DEBE IMPLANTARSE EL PLAN DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA EMPRESA, ANTES O DESPUÉS DE LA RESOLUCIÓN DE CONCESIÓN DE LA AYUDA?

De conformidad con lo que establece la Base 5.1 de la Orden 7/2022 (DOGV de 30.06.22) y el artículo 8 de la Resolución de convocatoria de la ayuda (DOGV 24.08.22), en el momento de la presentación de la solicitud de la ayuda se tiene que acompañar, entre otras, el compromiso de reducción de la jornada laboral. Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en la Orden 7/2022, nada impide que las empresas que presenten proyectos para la reducción de la jornada laboral e incremento de la productividad tengan que esperar a la Resolución de la ayuda para iniciar el proyecto de reducción de la jornada laboral y, en este caso, si se acredita el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Orden de bases, la Resolución de concesión podría retrotraer los efectos la fecha de implantación efectiva del proyecto o plan. En otro caso, las empresas beneficiarias, una vez notificada la Resolución de concesión deberán proceder a la inmediata implantación del programa en los términos que se establezcan en la indicada Resolución, implantación que en este caso se deberá iniciar durante 2022.

¿EXISTE ALGÚN MODELO ESPECIFICO PARA LA CONFECCIÓN DEL PLAN DE REDUCCIÓN?

No existe un “modelo” específico para la elaboración del Plan; lo que si deberá cumplir el Plan es el contenido mínimo que se detalla en la Base 5 apartado 4 de la Orden 7/2022.

LA DURACIÓN MÍNIMA DEL PLAN ES DE UN AÑO, POR TANTO, SI TRAS UN AÑO LA EMPRESA NO DESEA CONTINUAR CON EL PROGRAMA, ¿DEBERÍA REINTEGRAR EL IMPORTE RECIBIDO?

De acuerdo con la Base 5.1 de la Orden 7/2022 “Este compromiso 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”. En ese sentido, la norma no exige la devolución de la ayuda u otra sanción por no continuar en el Programa más de 1 año.

ES UN PROYECTO A TRES AÑOS, SI SOLICITAMOS LA AYUDA Y SE CONCEDE, ¿ES NECESARIO PEDIRLA DE NUEVO LOS DOS AÑOS POSTERIORES?

La empresa deberá solicitar cada año su participación en el programa, una vez publicada la correspondiente convocatoria anual de ayudas.

SI EL SEGUNDO AÑO SE INCORPORAN MÁS EMPLEADOS EN EL PLAN, ¿SE DEBEN PRESENTAR DOS SOLICITUDES?

Efectivamente, cada año de participación en el programa se vuelve a solicitar. Si el segundo año se pretenden incorporar nuevas personas trabajadoras, deberá presentar dos solicitudes diferenciadas: una por las personas trabajadoras que continúan por segundo año en el programa (con los importes señalados en la Base 6.1.b) de la Orden 7/2022); y otra por las personas trabajadoras que inician su participación en el programa (con los importes señalados en la Base 6.1.a).

EN EL CASO DE QUE LA EMPRESA TENGA VARIOS CENTROS DE TRABAJO EN COMUNIDADES AUTÓNOMAS DISTINTAS, ¿SOLO SE TENDRÍAN EN CUENTA LAS PERSONAS TRABAJADORAS CUYO CENTRO DE TRABAJO ESTÉ UBICADO EN LA COMUNITAT VALENCIANA?

Si. De acuerdo con lo establecido en la Base 1 de la Orden 7/2022, "Las empresas beneficiarias deben tener ubicado en la Comunitat Valenciana el centro o centros de trabajo por el cual optan a las ayudas reguladas en la presente convocatoria".

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA, ¿POR CUANTAS PERSONAS TRABAJADORAS DEBE ESTAR INTEGRADA?

De conformidad con lo establecido en la Base 5.5 de la Orden 7/2022, deben formar parte de la Comisión de seguimiento las personas que se determinen en el Acuerdo a suscribir entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

LOS AUTÓNOMOS SOCIETARIOS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA, ¿PODRÍAN ADSCRIBIRSE AL PLAN?

No. De acuerdo con lo establecido en las Bases 4 y 5 de la Orden 7/2022, los destinatarios finales de la ayuda son las personas trabajadoras con una relación laboral indefinida y a tiempo completo.

EN EL CASO DE UNA COOPERATIVA EN LA QUE LOS SOCIOS COOPERATIVISTAS ESTÁN DADOS DE ALTA EN EL RETA Y SU TRABAJO ES A TIEMPO COMPLETO, ¿PODRÍAN ACCEDER A ESTA AYUDA?

No. De acuerdo con lo establecido en la Base 4 de la Orden 7/2022, las personas destinatarias finales son "personas trabajadoras" por lo que deben tener la condición de trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social. Además, hay que tener en cuenta lo que establece la Base 5 de la Orden, puesto que el compromiso empresarial de la reducción de jornada "...afectará única y exclusivamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo".

En el caso de los cooperativistas no hay una relación laboral sino societaria. Por lo tanto, se entiende que no resulta aplicable esta ayuda a los socios cooperativistas.

¿PUEDE SOLICITAR ESTA AYUDA UN/A AUTÓNOMO/A, PERSONA FÍSICA, CON UNA PERSONA TRABAJADORA A CARGO?

No es posible. De acuerdo con la Base 3 de la Orden 7/2022 (DOGV 30.06.22) que regula estas ayudas, los beneficiarios son "empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica"; por tanto, un empresario individual con personas trabajadoras a su servicio sí podría acogerse a estas ayudas. Pero se ha de tener en cuenta, además, que los destinatarios finales de la ayuda son las personas trabajadoras (Base 4 de la Orden), con una relación laboral indefinida y a tiempo completo (Base 5). A este respecto, la Base 5.2 señala que el compromiso empresarial de la reducción de jornada afectará "como mínimo" en empresas de menos de 10 personas trabajadoras, al menos a 2 personas trabajadoras. En consecuencia, en el caso que se plantea, no podría ser beneficiaria de la ayuda regulada en esta Orden.

UN/A AUTÓNOMO/A QUE CUENTE CON MÁS DE DOS PERSONAS EMPLEADAS POR CUENTA AJENA QUE PRETENDA INCLUIR EN EL PLAN, ¿PUEDE TAMBIÉN ADSCRIBIRSE AL PLAN?

Hay que tener en cuenta que si bien el beneficiario de la ayuda es la empresa, los destinatarios finales son las personas trabajadoras (de acuerdo con la Base 4 y 5 de la Orden 7/2022) y, por tanto solo puede aplicarse a relaciones laborales de personas con contrato indefinido a tiempo completo.

¿ES APLICABLE A LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON CONTRATO A JORNADA PARCIAL?

Este supuesto no está contemplado entre los puestos de trabajo que pueden ser objeto de la ayuda regulada en la Orden 7/2022, de 16 de junio, ya que de conformidad con lo establecido en los requisitos de la Base 5 de la Orden, el compromiso empresarial de la reducción de jornada "...afectará única y exclusivamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo". Si la jornada de la persona trabajadora no lo es a tiempo completo no se cumpliría ni con la finalidad ni con los requisitos de la Orden.

EN LA BASE 5, SE INDICA QUE "AFECTARÁ ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE A PERSONAS TRABAJADORAS CON CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO". EN ESTOS CONTRATOS INDEFINIDOS, ¿ESTÁN INCLUIDOS LOS FIJOS DISCONTINUOS?

En este caso, dada el objeto que tiene la Orden (Base 1), las personas destinatarias finales (Base 4), y los requisitos de los proyectos subvencionables (Base 5.1), teniendo en cuenta además la actual redacción del art. 16 del ET, consideramos que no pueden ser destinatarias finales las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, dado que la persona con contrato fijo discontinuo en ningún caso podría cubrir el periodo de duración temporal mínima de un año del programa.

EN EL CASO DE QUE LA EMPRESA TUVIERA QUE ENTRAR EN ERTE DURANTE EL TIEMPO QUE DURE EL PROYECTO, LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE ADSCRIBAN AL PLAN, ¿PODRÍAN ENTRAR EN DICHO ERTE?

El ERTE implica una suspensión temporal o reducción de la jornada a iniciativa empresarial (durante el tiempo que este vigente el mismo). En este sentido, habrá que analizar el alcance total o parcial de la suspensión o reducción (en cuanto a la plantilla), el tipo de medida, su duración, etc. Se considera que, en ningún caso, procederá el abono de la ayuda contemplada en la Orden durante el periodo de ERTE.

SI SEGÚN CONVENIO LOS EMPLEADOS TRABAJAN 37,5 HORAS SEMANALES EN LUGAR DE 40 HORAS. ¿SERÍA SUFICIENTE REDUCIR LA JORNADA A 32 HORAS, O TENDRÍA QUE SER DE 30 HORAS?

En este caso, de acuerdo con lo establecido en las Bases 4 y 5.1 de La Orden 7/2022, la reducción sería a 32 horas semanales. Así. En la citada Base 5.1 se indica: "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".

CON LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA, LA PERSONA TRABAJADORA SE BENEFICIA AL TRABAJAR MENOS HORAS, PERO SU SUELDO Y SU COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ¿SE VERÍAN AFECTADOS?

La Orden 7/2022, de 16 de junio (DOGV 30.06.22), establece expresamente que si bien los beneficiarios de la ayuda serán las empresas que cumplan los requisitos de la Orden (Base 3), las personas destinatarias finales son las personas trabajadoras (Base 4).

En este sentido, entre los requisitos de los proyectos subvencionables establecidos en la Base 5, el apartado 3 indica literalmente: "Compromiso empresarial de que la reducción de la jornada laboral ordinaria realizada en los términos señalados anteriormente, 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. 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”

En consecuencia, la inclusión en el programa o plan de reducción de la jornada laboral y mejora de la productividad, no podrá afectar a sus retribuciones ni a las bases y tipos de cotización aplicables que mantuviese cuando está trabajando al 100% de la jornada.

¿PUEDE ACOGERSE A LA AYUDA SOLO UNA PARTE DE LA PLANTILLA?

En la Base 5.2 de la Orden 7/2022 se establece el mínimo de personas trabajadoras que deberán incorporarse al Plan, en función del tamaño de la empresa.

SI LA EMPRESA ESTÁ COMPUESTA POR 12 EMPLEADOS, ¿QUÉ PORCENTAJE DE LA PLANTILLA DEBE ACOGERSE AL PLAN?

SEGÚN LOS CÁLCULOS, EL 30% DE 12 PERSONAS TRABAJADORAS SON 3,6, POR LO QUE ¿CUANTOS DEBERÍAN ESTAR AFECTADOS POR LA REDUCCIÓN DE JORNADA, 4 EMPLEADOS O PODRÍAN SER 3?

Con independencia de lo que parece la plantilla actual (12 personas trabajadoras) debe tener en cuenta que de conformidad con la Base 5. Apartado 2, “para el cálculo del número de personas trabajadoras de una empresa 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: – 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. – Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. – 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.”

Una vez efectuado el cálculo de la plantilla conforme a la regla anterior, si el resultado sigue siendo 12 personas trabajadoras, se considera que el número de personas trabajadoras incorporadas al plan debería ser de 4.

SI UNA PERSONA SE INCORPORA A LA EMPRESA EN OCTUBRE, ¿PUEDE BENEFICIARSE TAMBIÉN DE LA AYUDA?

Las personas trabajadoras que pueden ser objeto de la ayuda, serán las que cumplan requisitos y que figuren en la solicitud inicial presentada por la empresa ante la Administración. Por tanto, si el plazo de solicitud de la ayuda vence el 30 de septiembre y esta persona no se incorpora hasta octubre, consideramos que no puede ser objeto de la ayuda.

¿QUÉ OCURRE SI UNA PERSONA TRABAJADORA RESCINDE LA RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA BENEFICIARIA DURANTE EL PERIODO DE LOS TRES AÑOS?

En este punto se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Base 5 apartado 1 de la Orden que dispone lo siguiente:

“En el supuesto que alguno de las personas trabajadoras incluidas en el programa de reducción de la jornada laboral, finalice su relación laboral con la empresa -por cualquier causa- durante el año de vigencia del mismo, en el plazo máximo de un mes desde el fin de la relación laboral, la empresa deberá sustituirla por otra persona trabajadora incorporándola al programa, debiendo comunicar esta sustitución al órgano concedente de la ayuda. En cualquier caso, la persona que

sustituya a la persona trabajadora que finalizó su relación laboral, deberá ser contratada en el mismo grupo profesional al que pertenecía la persona sustituida”.

EN CASO DE QUE UNA PERSONA TRABAJADORA, QUE SE ENCUENTRA ADSCRITA AL PLAN, FUESE CAUSA DE DESPIDO DURANTE EL PRIMER AÑO, ¿HABRÍA QUE DEVOLVER LA AYUDA?

En este punto debe tener en cuenta lo dispuesto en la Base 5 apartado 1 de la Orden que dispone lo siguiente: “En el supuesto que alguno de las personas trabajadoras incluidas en el programa de reducción de la jornada laboral, finalice su relación laboral con la empresa -por cualquier causa- durante el año de vigencia del mismo, en el plazo máximo de un mes desde el fin de la relación laboral, la empresa deberá sustituirla por otra persona trabajadora incorporándola al programa, debiendo comunicar esta sustitución al órgano concedente de la ayuda. En cualquier caso, la persona que sustituya a la persona trabajadora que finalizó su relación laboral, deberá ser contratada en el mismo grupo profesional al que pertenecía la persona sustituida”.

SI LA PERSONA EMPLEADA AFECTADA POR LA REDUCCIÓN DE JORNADA ES BAJA VOLUNTARIA EN LA EMPRESA Y NO SE SUSTITUYE POR OTRA, ¿SE DEVUELVE LA PARTE PROPORCIONAL DE ESA PERSONA TRABAJADORA QUE RESTE HASTA EL FINAL DEL PERÍODO PACTADO O LA PARTE PROPORCIONAL DEL IMPORTE GLOBAL DE LAS SUBVENCIONES?

En este caso aplicaría la Base 17.2 de la Orden, que indica lo siguiente: “En caso de que la empresa no haya procedido a la sustitución señalada en el párrafo tercero de la Base 5 de la presente orden, se aplicará el criterio de proporcionalidad con reintegro parcial de la ayuda concedida en función del tiempo de mantenimiento que restara por completar si la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora se hubiera producido por baja voluntaria, discapacidad sobrevenida, muerte o despido disciplinario o por causas objetivas no declarado improcedente”.

ESTA PERSONA TRABAJADORA POR LA QUE SE SUSTITUYE, PODRÍA ESTAR TRABAJANDO YA EN LA EMPRESA, PERO FUERA DEL PLAN, O TIENE QUE SER NECESARIAMENTE UNA INCORPORACIÓN POSTERIOR A LA SALIDA DE LA PRIMERA TRABAJADORA?

Podría estar trabajando en la empresa pero no incorporada al Plan. No obstante, hay que tener en cuenta que, en cualquier caso, la persona que sustituya a la persona trabajadora que finalizó su relación laboral, tendrá que ser contratada en el mismo grupo profesional al cual pertenecía la persona sustituida.

DESPUÉS DE LOS TRES AÑOS DE DURACIÓN DEL PLAN, ¿CUANTO TIEMPO TIENE QUE ESTAR CONTRATADA LA PERSONA TRABAJADORA?

Ni en la Orden 7/2022 (DOGV de 30.06.22) ni en la Resolución de convocatòria de estas ayudas (DOGV de 24.08.22) se establece ningún compromiso de mantenimiento del empleo (a los efectos de estas ayudas) más allá del plazo de 3 años de duración máxima del Programa de Reducción de la Jornada Laboral y Mejora de la Productividad.

CUANDO EN LAS BASES REGULADORAS SE ALUDE A LA "PROGRAMACIÓN DE LA FORMACIÓN DIRIGIDA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS"? ¿SE REFIERE A TODA LA FORMACIÓN QUE SE REALIZA A LAS TRABAJADORAS, O SOLO A FORMACIÓN ESPECÍFICA EN ASPECTOS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD?

En este caso a la formación que se impartirá a las personas trabajadoras durante el año que dura el programa, estará referida a la mejora de la productividad y racionalización de la jornada laboral.

PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD, ¿CUAL ES LA FÓRMULA CORRECTA?

De acuerdo con lo señalado en la Base 5.4 apartado f), el “plan de reducción de la jornada laboral y mejora de la productividad” debe incluir los “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”.

Para la medición de la productividad habrá que estar a cada caso concreto, en función de las características de cada empresa; hay que tener en cuenta no solo la facturación, sino también otros factores como los técnicos o tecnológicos, los productos o servicios que elaboran o prestan, la organización de la compañía, la gestión, los aspectos económicos y financieros, etc.

De acuerdo con lo que establece la Orden, será el IVACE el que en cada caso revisará el Plan de mejora de la productividad y que el Plan propuesto por la empresa sí garantiza su incremento.

¿COMO SE JUSTIFICARÁ LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD?

Sobre la “mejora de la productividad” y la intervención del IVACE, esta se produce en dos momentos:

- En la fase de concesión; de acuerdo con lo establecido en la Base 10.4, último párrafo: “Cuando el Informe del IVACE advierta que el Plan propuesto por la empresa no acredita el incremento o la mejora de la productividad en la misma, el órgano colegiado deberá proponer al órgano concedente la desestimación de la ayuda solicitada”.

Hay que considerar, además, que el contenido mínimo del Plan recogido en la Base 5.4, en su apartado f) señala que se deberán incorporar los “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”.

- En la fase de justificación de la ayuda: una vez transcurrido el primer año, para verificar el incremento o mejora de la productividad (Base 15).

¿QUE DOCUMENTACIÓN SE HA DE PRESENTAR EN EL MOMENTO DE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS AYUDAS?

Para la justificación de la ayuda, hay que atenerse a lo dispuesto en la Base 15 de la Orden 7/2022 y en el artículo decimotercero de la Resolución de convocatoria.

ESTAS AYUDAS, ¿SE CONSIDERAN DE MINIMIS?

Al respecto, se ha de tener en cuenta lo señalado la Base 19 de la Orden 7/2022.