

LAS AYUDAS ESTATALES Y AUTONÓMICAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS

ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

EXTRACTO

Palabras clave: jornada semanal, cuatro días laborables, subvenciones

En este artículo se analizan las subvenciones del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y de la Comunidad Valenciana destinadas a promover la reducción de jornada laboral mediante la implantación de la jornada semanal de cuatro días. Se exponen también las ventajas e inconvenientes de este tipo de jornada, tanto a nivel global como a nivel de empresa, así como los dos casos más importantes de implantación y los aspectos jurídico-laborales a tener en cuenta.

ABSTRACT

Keywords: working time, four working days, grants

This article analyses the grants from the Ministry of Industry, Trade and Tourism and the Valencian Community aimed at promoting the reduction of working hours through the introduction of a four-day work week. The advantages and challenges of this type of working hours, both at a global level and at company level, together with the two most important cases of implementation and the legal and labour aspects to be taken into account, are also presented.

ÍNDICE

1. EL CRECIENTE INTERÉS POR LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES A TENER EN CUENTA
 - 1.1. Caso Desigual: implantación mediante modificación sustancial de condiciones de trabajo
 - 1.2. Caso Telefónica: implantación mediante negociación colectiva
2. EL PROGRAMA DE AYUDAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
 - 2.1. Requisitos
 - 2.2. Cuantía de la subvención
 - 2.3. Obligaciones
 - 2.4. Reintegro de la subvención
 - 2.5. Valoración de la iniciativa
3. LAS SUBVENCIONES DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO
 - 3.1. Requisitos
 - 3.2. Gastos subvencionables y cuantía de la subvención
 - 3.3. Obligaciones
 - 3.4. Reintegro de la subvención
 - 3.5. Valoración y comparación con el programa de la Comunidad Valenciana
4. CONCLUSIONES

1. EL CRECIENTE INTERÉS POR LA SEMANA LABORAL DE CUATRO DÍAS

La reducción de la jornada laboral constituye, quizás, la más antigua reivindicación de los movimientos sindicales. En los últimos tiempos, tras un lapso donde esta cuestión parecía relegada a la negociación colectiva o a normativa centrada en factores personales como la conciliación de la vida laboral y familiar, ha resurgido en forma de propuestas para la reducción de la semana laboral a tan solo cuatro días, quedando la misma en 32 horas semanales, no estando en ningún caso ante propuestas de contratación a tiempo parcial ni ante una mera concentración horaria sin alteración de la jornada. Y en España esa idea de la semana laboral de 4 días (en adelante, SL4) no ha venido del mundo sindical, sino del político, con el programa electoral del partido Más País-Equo para las elecciones del 10 de noviembre de 2019, que incluyó la propuesta “Semana laboral de 32 horas o 4 días entre 2025 y 2030”, sin pérdida de salario. Alegaron como motivos “las evidentes ventajas sociales y ambientales: reparto justo e igualitario de la carga de trabajo remunerado; mejor conciliación familiar para que el trabajo no remunerado (esencialmente de cuidados y de mantenimiento doméstico) se reparta de forma equitativa entre hombres y mujeres; reducción de los desplazamientos al trabajo y más tiempo para implicarnos en actividades bajas en carbono: deportivas, culturales, etc. y una economía más próspera debido a una mejor salud de las personas trabajadoras”¹.

¹ Más País-Equo, *Programa Elecciones generales 10N. Reducido*, 2019, p. 5, en <https://maspais.es/uploads/programa.pdf>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

La idea de la SL4 no es nueva puesto que se conocen experiencias desde finales de los años 60 del siglo XX, estudiándose sus efectos en el ámbito empresarial y psicosocial². Por ejemplo, se ha aplicado en empresas de diversos países, tanto en el sector público (ayuntamiento³ y Estado de Utah⁴ en Estados Unidos) como en el privado (empresa de servicios financieros Perpetual Guardian de Nueva Zelanda)⁵. Sin embargo, como se ha indicado, en los últimos años se ha vuelto a hablar de este tipo de jornada en ámbitos políticos (Nueva Zelanda, Bélgica, etc.) y se fomenta su implantación desde algunas organizaciones o plataformas como “Autonomy” (Reino Unido)⁶.

A partir del anuncio del citado programa electoral proliferaron en los medios de comunicación artículos sobre este tipo de jornada y a finales de ese mismo año 2019 la empresa jienense Software DELSOL fue la primera en implantarla en España⁷. Desde entonces otras empresas españolas de todos los tamaños (pequeñas, medianas y grandes) e incluso diversos sectores en ocasiones muy dispares (hostelería, comercio, tecnológico, etc.) han manifestado que han adoptado la SL4.

A finales de 2020 el Gobierno acordó con el partido Más País-Equo la puesta en marcha de un proyecto piloto de reducción de jornada laboral⁸, que no se materializó hasta finales de 2022 mediante la publicación de la Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral (BOE de 16 de diciembre de 2022). Apenas seis meses antes, en

² Hodge, B.J. y Tellier, R.D., “Employee Reactions to the Four-Day Week”, CALIFORNIA MANAGEMENT REVIEW, Vol. 18, 1/1975, p. 25.

³ Hyatt, E. y Coslor, E., “Compressed lives: how «flexible» are employer-imposed compressed work schedules?”, PERSONNEL REVIEW, Vol. 47, 2/2018, pp. 278-293.

⁴ Wadsworth, L.L. y Facer, R.L., “Work–Family Balance and Alternative Work Schedules: Exploring the Impact of 4-Day Workweeks on State Employees”, PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT, Vol. 45, 4/2016, pp. 382-404.

⁵ Delaney, H. y Casey, C., “The promise of a four-day week? A critical appraisal of a management-led initiative”, EMPLOYEE RELATIONS: THE INTERNATIONAL JOURNAL, Vol. 44, 1/2022, pp. 176-190.

⁶ Esta plataforma ha publicado en febrero de 2023 los resultados de un proyecto de implantación de SL4 en 61 empresas de Reino Unido, afectando a unas 2.900 personas trabajadoras. Véase Lewis, K. et al, *The results are in: the UK's four-day week pilot*, Autonomy Research, Crookham Village, 2023, en <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>. Última consulta: 24 de febrero de 2023.

⁷ Un análisis sobre esta empresa en particular puede verse en Melgar Abad, S., *La jornada laboral de 4 días. Caso de estudio: Software DELSOL*, Trabajo Final del Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Universitat Oberta de Catalunya, 2020, en <http://hdl.handle.net/10609/121809>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

⁸ El acuerdo deriva del apoyo de Más País-Equo a la convalidación del Real Decreto Ley 36/2020, de 30 de diciembre, según Álvarez de la Rosa, M., “Tiempo de trabajo y productividad: la jornada semanal de cuatro días”, TRABAJO Y DERECHO, Extra 13/2021, p. 6.

la Comunidad Valenciana se habían convocado unas ayudas similares destinadas específicamente a empresas que adoptasen la SL4 o que redujesen su jornada semanal a 32 horas. Ambas iniciativas serán analizadas en este trabajo.

Por extraño que parezca, el mundo sindical ha sido el último en sumarse, aunque UGT prefiere hablar de 32 horas semanales centrandolo la importancia en las horas y no en el día de la semana que se convertiría en festivo. Aun así, se aceptaría la SL4 si se acordase vía negociación colectiva definiéndose la forma de la “nueva jornada laboral (6 horas diarias, semana laboral de 4 días, etc.), en función de la realidad y características propias de cada sector y empresa”, sin reducción de salario y aprovechando las ventajas de la digitalización⁹. A nivel global, UGT ha señalado las siguientes ventajas de esta iniciativa.

En primer lugar, permite redistribuir el empleo asalariado reduciéndose el subempleo y las horas extraordinarias no pagadas¹⁰. Si bien hay quien ha negado esta ventaja¹¹, se conocen casos de implantación de SL4 que han comportado un aumento de la contratación en la empresa, incluso sin reducir la jornada hasta las 32 horas semanales (caso La Francachela¹², caso Software DELSOL¹³, caso Toldos Porriño¹⁴).

En segundo lugar, permite una mejora generalizada de la calidad de vida de las personas trabajadoras, recuperando así el sentido inicial de la reivindicación de la jornada a 40 horas, enfocada en trabajar menos horas para poder vivir mejor. La reducción de horas implica también regular horarios, huyendo de una excesiva flexibilidad. Todo ello conllevaría un impacto favorable sobre los sistemas nacionales de salud (al reducirse la presión sobre el sistema sanitario) y la esperanza de vida de la población; o una reducción de los niveles de absentismo y la rotación del personal debido a enfermedades ligadas al ámbito laboral, resultando también beneficioso para los empleadores¹⁵.

En tercer lugar, permite impulsar la igualdad de género, un mayor equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, tanto para hombres como para mujeres, contribuyendo a un reparto más justo de los trabajos remunerados y no remunerados.

⁹ UGT, *Por una jornada laboral de 32 horas semanales*, Servicio de Estudios de la Confederación, Madrid, 2021, p. 36, en <https://servicioestudiosugt.com/por-una-jornada-de-32-horas-semanales/>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

¹⁰ UGT, *Por una jornada laboral de 32 horas...*, op. cit., pp. 19-20.

¹¹ Sala Franco, T. y Lahera Forteza, J., *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 180 y ss; Álvarez de la Rosa, M., “Tiempo de trabajo y productividad...”, op. cit., p. 10.

¹² <https://lafrancachela.com/2020/11/la-francachela-pioneras-en-introducir-la-semana-laboral-de-4-dias/>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

¹³ Melgar Abad, S., *La jornada laboral de 4 días...*, op. cit., pp. 35-36.

¹⁴ <https://www.atlantico.net/articulo/economia/toldos-porrino-implanta-4-dias-trabajo-bajar-sueldo/20211021235902871237.html>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

¹⁵ UGT, *Por una jornada laboral de 32 horas...*, op. cit., pp. 22-23.

Respecto al mercado laboral, podría incrementar la participación laboral de las mujeres (como consecuencia de la creación adicional de puestos de trabajo) y la posibilidad de que accedan a puestos de trabajo con más horas, en condiciones de igualdad (con relación a la disponibilidad horaria), respecto a los hombres¹⁶.

En cuarto lugar, permite una reducción de la presión medioambiental¹⁷. Esta ventaja ha sido alegada por muchas de las empresas que han implantado la SL4 (caso Software DELSOL¹⁸, caso Zataca Systems¹⁹, caso La Francachela²⁰), un beneficio que va más allá del específico ahorro energético.

Finalmente, el crecimiento de la industria del ocio y del tiempo libre²¹ sería el último de los beneficios a nivel general o global en caso de que se generalizase la SL4 en todos los sectores, por ejemplo, vía legislación estatal.

Pero la SL4 también ofrece ventajas y beneficios a nivel puramente empresarial, que en ocasiones afectan tanto a empresa como a trabajadores. Por ejemplo, al facilitarse la conciliación laboral y familiar, mejorarse la calidad de vida (salud física y mental) y aumentarse el salario ya que se trabaja menos horas (y se ahorra en desplazamientos), la persona trabajadora puede encontrarse más motivada y satisfecha en la empresa por lo que se reduce la posibilidad de rotación del personal²². La empresa mantiene así una plantilla sin cambios constantes que provocan gastos de selección y formación de las nuevas incorporaciones. Asimismo, la SL4 resulta un excelente elemento de atracción de talento hacia la empresa (aumento de candidaturas espontáneas).

Por otro lado, permite aumentar la productividad (caso Software DELSOL²³, caso Grupo Deluxe²⁴) y los ingresos²⁵, aunque no queda claro si esa consecuencia es producto de la SL4 o intervienen otros factores como nueva tecnología, reorganización de procesos, etc. En todo caso, en la mayoría de empresas y en los programas de ayudas del Ministerio y de la Comunidad Valenciana se menciona el aumento de la productividad o la mejora de resultados como un motivo para la

¹⁶ *Ibidem*, pp. 23-25.

¹⁷ *Ibidem*, pp. 25-27.

¹⁸ Melgar Abad, S., *La jornada laboral de 4 días...*, op. cit., pp. 35-36.

¹⁹ *Ibidem*, pp. 36-37.

²⁰ <https://lafrancachela.com/2020/11/la-francachela-pioneras-en-introducir-la-semana-laboral-de-4-dias/>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

²¹ Miñarro Yanini, M., “Del fallido debate de la jornada de «35» horas al de «32»: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo”, *REVISTA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL*. CEF 456/2021, p. 8.

²² Lewis, K. et al, *The results are in...*, op. cit., pp. 6-7.

²³ Melgar Abad, S., *La jornada laboral de 4 días...*, op. cit., pp. 35-36.

²⁴ *Ibidem*, p. 38.

²⁵ Lewis, K. et al, *The results are in...*, op. cit., p. 7.

implantación de este tipo de jornada. Asimismo, las empresas que dejan de producir los viernes ahorran en gastos de energía.

Por último, se potencia la reducción del absentismo por dos motivos: la persona trabajadora dispone de más tiempo para gestiones personales a realizar en el nuevo día no laborable; y la mejora en la calidad de vida podría reducir las bajas por incapacidad temporal.

Pero no todo resulta positivo. Así, se han detectado los siguientes inconvenientes de la SL4:

En primer lugar, resulta complicada su implantación a nivel estatal pues implica un cambio de paradigma muy importante. Pese a las declaraciones políticas, proyectos piloto y demás, no la vemos viable ni siquiera a largo plazo. Hay quien afirma que las actuales medidas de flexibilidad horaria son mejores que una reducción general de la jornada²⁶.

En segundo lugar, a nivel empresarial lo primero que observa la empresa es un aumento de los costes salariales a corto plazo²⁷. Además, la motivación y satisfacción de las personas trabajadoras, así como la atracción y retención del talento, no suelen ser una prioridad empresarial excepto en sectores donde resulta difícil contratar personal. Para esas materias quizás simplemente ayuda la posibilidad de trabajo a distancia.

En tercer lugar, pueden cometerse errores de tipo legal por la complejidad para implantar la SL4 con la normativa actual, exponiéndose la empresa a conflictos colectivos o demandas judiciales, como veremos en próximas páginas.

Finalmente, cabe la posibilidad de que la SL4 provoque riesgos psicosociales (estrés, etc.) para las personas trabajadoras en el caso de que la reducción de jornada no lleve aparejada una reducción de la carga de trabajo y se intensifique el control empresarial de la producción²⁸.

2. ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES A TENER EN CUENTA

En nuestra opinión, antes de que una empresa opte por implantar la SL4 debe tener claro a dónde quiere llegar con este cambio. Así, resulta imperativo realizar un análisis exhaustivo de la organización empresarial, ver si se pierde

²⁶ Sala Franco, T. y Lahera Forteza, J., *La transformación del tiempo de trabajo...*, op. cit., p. 185.

²⁷ De hecho, la imposibilidad de mantener los salarios reduciendo la jornada de trabajo es el principal motivo por el que el 62,4% de las empresas no se ve capaz de implantar dicha medida, Infoempleo, Adecco, *XXV edición del Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España, 2022*, en <https://www.adeccoinstitute.es/descarga-la-xxv-edicion-del-informe-infoempleo-adecco-oferta-y-demanda-de-empleo-en-espana/>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

²⁸ Delaney, H. y Casey, C., “The promise of a four-day week?...” op. cit., p. 186.

tiempo en tareas improductivas, si deben reorganizarse procesos, si falta personal o habrá que formarlo, si habrá que adquirir nueva tecnología, el estado financiero, etc. además de un examen de la normativa laboral y del convenio colectivo de aplicación. Este análisis ya es un beneficio en sí mismo porque ayuda a mejorar a la empresa e incluso a innovar, aunque después no se adopte la SL4. Por ejemplo, debe observarse la viabilidad de que la empresa produzca únicamente de lunes a jueves (caso Grupo Deluxe) o de que la empresa produzca de lunes a viernes (e incluso de que la empresa no cese su producción en ningún momento, caso La Francachela) pero los trabajadores solo lo hagan durante cuatro días, rotándose o no los días festivos (caso Software DELSOL, caso Toldos Porriño)²⁹.

La implantación de una SL4 no viene regulada específicamente en la normativa laboral aunque toda mejora de las condiciones de los trabajadores es, en principio, lícita (art. 3 del Estatuto de los Trabajadores, ET). Por lo tanto, a la hora de acometer esta medida debe analizarse la normativa laboral, el convenio colectivo aplicable y la jurisprudencia relacionada.

En primer lugar, la implantación de la SL4 no puede conllevar un perjuicio en la remuneración de las personas trabajadoras. De ahí que se entienda que una SL4 implique necesariamente un mantenimiento de los salarios y de la cotización a la Seguridad Social. Para poder disminuir la remuneración la empresa está obligada a seguir el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo para la cuantía salarial fijada en convenio colectivo (art. 82.3 ET) o bien la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) para el resto de prestaciones salariales (art. 41 ET). No parecen instrumentos adecuados para instaurar una SL4 por diversos motivos. Por ejemplo, la inaplicación es de carácter temporal y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa; además requiere acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Por otro lado, si la MSCT afecta a una determinada cantidad de la plantilla³⁰ requiere iniciar un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras pudiendo llegarse en el peor de los escenarios a la vía judicial y a que la empresa se vea obligada a restituir a la plantilla a sus condiciones salariales iniciales. Cuestión distinta es que se mantenga la cuantía salarial pero se reduzca ligeramente porque la percepción de algunos complementos salariales esté vinculada a la prestación de servicios en día laborable. Al reducirse de cinco a cuatro días laborales, entendemos que esa pérdida estaría justificada. Por otro

²⁹ Fernández García, A., “La semana laboral de 4 días: experiencias y propuestas para una reorganización empresarial” en AA.VV., *El mantenimiento y continuidad de la empresa y de su actividad desde la perspectiva legal y fiscal* (Delgado García, A.M., Dir.), Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022, pp. 585-609.

³⁰ Según el art. 41.2 ET, la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

lado, si existe remuneración variable vinculada a la consecución de objetivos debe tenerse en cuenta que con un día menos de trabajo es muy posible que se deban reformular los criterios para su percepción.

En segundo lugar, parece lícito que la empresa reduzca la jornada de trabajo a cuatro días laborables siempre que las horas diarias de trabajo no aumenten, ya que no habría perjuicio alguno para la plantilla. En caso contrario, podríamos encontrarnos ante una MSCT que afecta a la jornada de trabajo (art. 41.1.a ET). Por ejemplo, si la jornada era de 40 horas semanales y 8 horas diarias no constituye una MSCT reducirla a 32 horas semanales y 8 horas diarias pero sí podría serlo establecerla en 36 horas semanales y 9 horas diarias. En principio no sería posible aumentar la jornada ordinaria a más de 9 horas, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas (art. 34.3 ET).

En todo caso, un aumento de la jornada diaria de una hora en el marco de una SL4 entendemos que supone una MSCT porque conlleva un potencial daño o perjuicio para el trabajador que no queda compensado con el nuevo día festivo³¹. Tampoco podemos desconocer que existen casos en que la jurisprudencia ha dictaminado que no constituye MSCT ampliar 15 minutos la jornada de forma ocasional, destinada a formación³², así como entrar media hora más tarde al trabajo saliendo también media hora más tarde, en segmentos horarios que no afectan a los transportes públicos y únicamente durante los meses de verano³³. Al igual que cuando hemos hablado de cuantía salarial, esta decisión de la empresa podría acabar en los tribunales y con trabajadores rescindiendo sus contratos y percibiendo la indemnización tasada.

En tercer lugar, debería formalizarse por escrito el hecho de que la jornada a tiempo completo pasa a ser de 32 horas semanales en cómputo anual, en otras palabras, formalizar que implantar una SL4 no supone que los trabajadores presten servicios a tiempo parcial, por lo que tampoco deberían aplicarse las normas de cotización a la Seguridad Social derivadas de la contratación a tiempo parcial.

³¹ El sacrificio relevante/oneroso, el daño en los trabajadores afectados, que no queda compensado de algún modo, es un elemento a destacar como relevante para apreciar si una modificación de las condiciones de trabajo es sustancial, Beltran de Heredia Ruiz, I., “Sobre el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo: a propósito de los controladores aéreos”, Blog “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, 2017, en <https://ignasibeltran.com/2017/03/28/sobre-el-concepto-de-modificacion-sustancial-de-las-condiciones-de-trabajo-a-proposito-de-los-controladores-aereos/>. Última consulta: 7 de febrero de 2023. Véase la STS, Sala 4ª, de 12 de septiembre de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:4782).

³² STS, Sala 4ª, de 17 de enero de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:799).

³³ STS, Sala 4ª, de 10 de octubre de 2005 (ECLI:ES:TS:2005:5990). Parece una “consideración del tiempo del trabajador desfasada de las actuales circunstancias en las que vivimos” en palabras de Eguaras Mendini, F., “El salario emocional”, JURISDICCIÓN SOCIAL, REVISTA DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE JUEZAS Y JUECES PARA LA DEMOCRACIA 236/2022, p. 24.

De este modo, el trabajo a tiempo parcial en la empresa pasaría a tomar como referencia las 32 horas semanales que sería “la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable” (art. 12.1 ET)³⁴.

Todo este proceso resulta más óptimo si se cuenta con representación legal de las personas trabajadoras e incluso si se cuenta con convenio colectivo de empresa. En este caso consideramos necesario negociar la implantación de la SL4 con dicha representación legal así como modificar el convenio colectivo de empresa incluyendo la nueva jornada máxima laboral. En caso de que el convenio colectivo aplicable sea de ámbito superior al de empresa, no consideramos necesario acudir al proceso de inaplicación de condiciones de trabajo (art. 82.3 ET) porque la SL4 supone mejores condiciones para la plantilla afectada excepto en los supuestos que hemos señalado (aumento de jornada diaria, reducción de salario).

Finalmente, téngase en cuenta que la reducción de jornada vía SL4 podría considerarse como una condición más beneficiosa por lo que su supresión en un futuro podría comportar la obligación de acudir al procedimiento de MSCT³⁵.

¿Se han seguido estas indicaciones a la hora de implantar la SL4 en empresas españolas? No lo sabemos. La mayor cantidad de información al respecto nos ha llegado de las propias empresas afectadas y de los medios de comunicación por lo que hemos constatado que faltan datos para saber si se han seguido los cauces legales establecidos e incluso desconocemos si la SL4 sigue en vigor en todos los casos anunciados³⁶. Quizás los supuestos más fiables sean los de Telefónica y Desigual, las empresas más grandes en adoptar este tipo de jornada. El primero, por el recurso a la negociación colectiva, con posterior publicación en el BOE. El segundo, por la información difundida a través de notas de prensa, con exceso de detalles que tampoco deja en buen lugar las prácticas de la empresa.

2.1. Caso Desigual: implantación mediante modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Esta gran empresa catalana de comercio textil implantó la SL4 en octubre de 2021 para el personal de sus oficinas centrales (500 personas), exceptuando los equipos comerciales y de operaciones. Ha quedado establecida una jornada de lunes a jueves y en uno de esos días se prestan servicios en modalidad de teletrabajo.

³⁴ La doctrina ha afirmado que “la jornada de cuatro días semanales, precisa de una regulación legal que también contemple límites estructurales en el contrato a tiempo parcial y en la fijación de su jornada de trabajo”, Álvarez de la Rosa, M., “Tiempo de trabajo y productividad...”, op. cit., p. 3.

³⁵ STSJ de Galicia, Sala Social, de 29 de diciembre de 2020 (ECLI:ES:TSJGAL:2020:7591). Habrá que estar a los requisitos para el nacimiento de la condición más beneficiosa pues no siempre una reducción de jornada promocionada por la empresa la constituirá. En ese sentido, véase la STS, Sala 4^a, de 17 de julio de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:3997).

³⁶ Los experimentos pueden ser “puro marketing” en palabras de Miñarro Yanini, M., “Del fallido debate de la jornada...”, op. cit., pág. 6.

Esta medida ha implicado una reducción del 6,5% del salario porque la empresa ha asumido una parte de dicha reducción. Se pretendía favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar así como la atracción y retención de talento³⁷.

Este es el primer caso en el que ha trascendido públicamente el procedimiento para implantar la SL4, pese a tratarse realmente de una MSCT de carácter colectivo. Desoyendo lo dispuesto en el art. 41 ET, la empresa impulsó una votación entre las personas trabajadoras afectadas que se organizó y llevó a cabo por una comisión de trabajadores creada *ad hoc*. El resultado de la votación fue de un 86% de votos a favor y la empresa comunicó mediante su página web que para quien no aceptase la nueva jornada “se procederá a aplicar las medidas que dicte la ley” refiriéndose al contenido del art. 41 ET, especialmente a la indemnización prevista de veinte días de salario por año de servicio establecida en caso de MSCT (art. 41.3 ET)³⁸.

2.2. Caso Telefónica: implantación mediante negociación colectiva

El caso de SL4 de Telefónica de España y sus empresas asociadas es el primero que puede verse reflejado en un convenio colectivo, por lo que nos resulta el más fiable a efectos informativos. Puede verse en la Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE de 1 de septiembre de 2021). Este acuerdo sustituye al Anexo V del II Convenio colectivo sobre “Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork. Acuerdo de teletrabajo en TDE, TME y TSOL” y establece, entre otras medidas, la denominada “jornada semanal flexible bonificada” que se ha difundido en los medios y por la propia empresa como una SL4.

Esta medida se inició con un piloto de 3 meses de duración, desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2021. Una Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo analizó los datos de seguimiento y la empresa optó por su continuidad durante un año.

Se trata de una medida voluntaria que solicita la persona interesada y que debe formalizarse por escrito. Se establece un sistema de concesión según los siguientes criterios: (i) serán concedidas todas las peticiones que se realicen hasta alcanzar un máximo del 10% de las personas trabajadoras que conforman la Dirección básica; (ii) las peticiones que superen ese porcentaje se resolverán siguiendo criterios organizativos y de actividad; (iii) esta medida se extenderá a todas las unidades de la empresa, si bien, en aquellas en las que la forma de organización y prestación

³⁷ https://www.desigual.com/es_ES/Desigual-employees-approve-the-4day-working-week.html. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

³⁸ https://www.desigual.com/es_ES/Desigual-statement-4day-working-week.html. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

de la actividad se pueda ver afectada por su implementación, como entre otros en los sistemas de trabajo a turnos, la empresa analizará de manera individualizada todas las peticiones con el fin de que no se vea alterada la actividad ni el sistema de trabajo.

La “jornada semanal flexible bonificada” implica prestar servicios de lunes a jueves, 8 horas diarias, sin que se modifique el tipo de jornada que la persona trabajadora viniera realizando (partida³⁹ o continua⁴⁰).

Respecto al salario, considerando el cómputo de jornadas de invierno y verano, se reduce proporcionalmente 5,5 horas/semana de los conceptos fijos a percibir como consecuencia de esta medida. Esta reducción se aplica también a la retribución variable. La empresa bonifica el 20% de los conceptos retributivos fijos, exclusivamente, que deja de percibir la persona trabajadora por esas horas no trabajadas. Este porcentaje de bonificación cotiza a la Seguridad Social a todos los efectos. Por lo tanto, si bien se reduce el tiempo de trabajo en un 20%, el salario solo se reduce en un 16%.

Se prevé la reversibilidad de la medida “por razones de actividad a instancia de las empresas o por parte de la persona trabajadora”, con el preaviso de un mes y causa justificada. Si es la persona trabajadora quien solicita la reversibilidad, no podrá instar una nueva petición.

Por lo tanto, parece que estamos ante una medida de reducción de jornada bonificada, pues se reduce el salario y la cotización a la Seguridad Social, pero de forma voluntaria para la plantilla, a diferencia del caso Desigual.

La finalidad de esta SL4 es favorecer la “flexibilidad y la conciliación de la vida personal y familiar”. Se supone también que “incrementará el compromiso, favorecerá la atracción y fidelización del mejor talento y por tanto los resultados a nivel general”, permitiendo avanzar hacia una cultura enfocada al desempeño y a los resultados de la actividad, así como a la racionalización de los horarios.

3. EL PROGRAMA DE AYUDAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

La Comunidad Valenciana fue pionera en aprobar un programa de ayudas para empresas que quisieran implantar la SL4, adelantándose al proyecto piloto

³⁹ Para los profesionales con jornada partida el horario será de 7:30 horas (o de 9:30) hasta las 17:00 horas (o hasta las 18:30), con una interrupción mínima para la comida de una hora y una flexibilidad a la entrada de dos horas. En los casos en que el inicio de la jornada se produzca entre las 7:30 horas y las 8:00 horas, el tiempo mínimo de comida se incrementará en los mismos minutos en que se hubiera anticipado la entrada de la mañana. En cualquier caso, la salida no podrá realizarse antes de las 17:00 h.

⁴⁰ Para los profesionales con jornada continuada el horario será de 7:30 horas (o de 8:30) hasta las 15:30 horas (o hasta las 16:30), sin que se devengue cheque comida, plus jornada partida o similar.

estatal. De este modo, se publicó la Orden 7/2022, de 16 de junio, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de ayudas para el establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas valencianas (DOCV de 30 de junio de 2022).

Un mes más tarde se convocaron dichas ayudas mediante la Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la cual se convocan ayudas destinadas al establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas con centros de trabajo situados en la Comunidad Valenciana, para el ejercicio 2022 (DOCV de 24 de agosto de 2022).

Esta norma viene motivada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) números 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 5 (Igualdad de género) y 3 (Salud y bienestar). Se pretenden desarrollar las “mejores condiciones posibles para las personas, para la sociedad y para el medio ambiente” así como “promover una mejora duradera de la productividad del trabajo, que favorezca la generación de valor añadido y la retención de talento en las empresas valencianas”. Finalmente, también se quiere contribuir a ampliar la conciliación familiar, personal y laboral, y a la disminución de las emisiones de carbono vinculadas a la movilidad laboral y a los usos intensivos de energía.

La norma regula una serie de subvenciones destinadas al incremento de la productividad en las empresas y a paliar los costes de las mismas ocasionados como consecuencia de la adopción de medidas de racionalización de la jornada laboral.

3.1. Requisitos

Pueden ser beneficiarias las empresas privadas, cualquiera que sea su forma jurídica, que tengan ubicado en la Comunidad Valenciana el centro o centros de trabajo por el cual optan a las ayudas. No pueden haber sido sancionadas por infracción laboral que haya sido calificada como grave o muy grave y cuya resolución administrativa sancionadora haya adquirido firmeza. Además, deben estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

En primer lugar, deben elaborar un compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria a tiempo completo aplicable al centro de trabajo. Este deberá consistir en una reducción mínima del 20% de la jornada en cómputo semanal, cuando la jornada ordinaria sea equivalente a 40 horas semanales. Si en el momento de solicitud de la ayuda la empresa tiene implantada una jornada en cómputo semanal inferior a las 40 horas, el compromiso empresarial será de reducción a 32 horas semanales. Si la reducción es mayor de ese 20% habrá más posibilidades de obtener la subvención, según consta en la norma.

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 segundo lugar, dicho compromiso empresarial afectará, como mínimo, al siguiente número de personas trabajadoras, en función del volumen de la plantilla⁴¹:

- a) En empresas de menos de 10 personas trabajadoras afectará obligatoriamente al 30% de las mismas. En cualquier caso, el mínimo de personas trabajadoras afectadas por la reducción de jornada en la empresa o centro de trabajo debe ser de, al menos, dos personas trabajadoras⁴². Para las empresas de hasta 10 personas en plantilla se reserva el 25% del presupuesto de estas ayudas.
- b) En empresas de entre 10 y 49 personas trabajadoras afectará obligatoriamente al 30% de las mismas. En este tipo de empresa el mínimo de personas trabajadoras afectadas debe ser de, al menos, tres personas trabajadoras. Para las empresas de hasta 49 personas en plantilla se reserva el 25% del presupuesto.
- c) En empresas de 50 o más personas trabajadoras afectará obligatoriamente al 20% de la plantilla. Para esta categoría de empresa se reserva el 50% del presupuesto por lo que parece que son las principales destinatarias de este programa quizás porque tengan mayor capacidad de reorganizarse para implantar la reducción de jornada.

La norma indica que para la obtención de la subvención se tendrá en cuenta el porcentaje de personas destinatarias en relación con la totalidad de la plantilla, por lo que a mayor número de personas afectadas más posibilidades habrá de puntuar para recibir la subvención.

Se exige una cierta paridad de género en la propuesta del número de personas trabajadoras afectadas. Así, se deberá contar con una participación similar de

⁴¹ 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.

⁴² En el supuesto de que alguna 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.

hombres y mujeres en relación con la distribución de género preexistente en el conjunto de la plantilla con contrato de trabajo a tiempo completo, permitiéndose como máximo una desviación del 10%.

En tercer lugar, el compromiso empresarial de reducción de jornada no podrá afectar a las bases de cotización y retribuciones salariales que legal o convencionalmente resultasen de aplicación si se hubiese mantenido el 100% de la duración ordinaria de la jornada de trabajo en cómputo anual.

En cuarto lugar, deben elaborar un “Plan de Reducción de la Jornada Laboral y Mejora de la Productividad” que deberá indicar las medidas organizativas o formativas que se prevén implementar para optimizar el tiempo de trabajo. Este Plan deberá recoger una serie de indicadores (incluyendo la evolución de la productividad del trabajo en la empresa) que serán evaluados de manera periódica. El contenido mínimo a incorporar es el siguiente: (i) memoria justificativa de la implantación del Plan y su repercusión e impacto sobre las personas trabajadoras y la productividad de la empresa; (ii) descripción del sistema de registro de la jornada laboral implantado en la empresa; (iii) determinación, en su caso, de la distribución irregular de la jornada; (iv) programación de la formación dirigida a las personas trabajadoras durante el año natural; (v) medidas adoptadas para garantizar la desconexión digital; (vi) 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; (vii) sistema de seguimiento del programa de reducción de jornada y mejora de la productividad implantado por la empresa.

El citado Plan resulta clave para obtener la subvención pues a la hora de puntuar se valorará la coherencia y calidad del proyecto: previsión de resultados, actuaciones, incidencia en la mejora e incremento de la productividad de la empresa.

En quinto lugar, deben suscribir un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras sobre la aplicación del programa previsto. En caso de no existir dicha representación el acuerdo deberá alcanzarse con las organizaciones sindicales más representativas o representativas del sector de actividad al que pertenezca la empresa. El acuerdo deberá establecer la constitución de una Comisión de Seguimiento del programa que semestralmente, al menos, deberá revisar la información sobre la evolución del mismo. Nada se indica en cuanto al número de personas que conformarán dicha Comisión, ni su distribución empresarial-representación.

En sexto lugar, deben suscribir un compromiso empresarial de colaboración con la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo en la evaluación y seguimiento del programa. Para este último objeto, las empresas deben autorizar la cesión de datos y estadísticas anonimizadas a efectos exclusivos del estudio científico de los resultados del programa por parte de universidades y centros de investigación.

En séptimo lugar, deben acreditar que cuentan con un plan de igualdad registrado por la autoridad laboral cualquiera que sea el número de personas trabajadoras de

la empresa. Recuérdesse que las empresas de menos de 50 trabajadores no tienen una obligación legal de disponer de plan de igualdad, excepto si así lo dispone el convenio colectivo aplicable o se ha acordado con la autoridad laboral en un procedimiento sancionador (art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Por lo tanto, para acceder a este programa de ayudas se exige un plus en materia de igualdad.

Finalmente, mencionar que la existencia en la empresa de un departamento o persona responsable de Recursos Humanos (RRHH) que se encargue del despliegue y seguimiento del programa otorga más puntuación a la hora de obtener la subvención. Según la norma, a menor tamaño de plantilla mayor puntuación se obtiene, por lo que a las empresas pequeñas les interesa contar con este perfil.

Resulta importante señalar que estas ayudas son incompatibles con cualquier otra para el mismo hecho subvencionable. Por lo tanto, las empresas valencianas beneficiarias de esta ayuda autonómica no pueden acceder a las ayudas estatales, como veremos más adelante.

3.2. Cuantía de la subvención

Durante el primer año completo de aplicación del programa las empresas beneficiarias recibirán una subvención de 5.492,19 euros por cada persona trabajadora incorporada al Plan de reducción de la jornada laboral. La cuantía se va reduciendo y durante el segundo año y tercer año completos de aplicación del programa la subvención será de 2.746,10 euros y de 1.373,05 euros, respectivamente, por cada persona trabajadora que mantenga reducida su jornada laboral. En conclusión, el importe total máximo de la subvención que podrá percibir una empresa beneficiaria será de 9.611,34 euros por cada persona trabajadora adscrita.

Asimismo, se establece como importe máximo de la cuantía a percibir por una misma empresa la cantidad de 200.000 euros en el cómputo total de la duración del Plan establecido a tres años. Esto significa que el máximo número de personas trabajadoras por las que una empresa puede recibir esta subvención es de veinte, aunque la medida de reducción de jornada pueda alcanzar a un número mayor de personas.

El abono de la subvención anual se efectuará a las empresas beneficiarias del siguiente modo: (i) un anticipo del 30% del importe de la subvención anual en el plazo de un mes a partir de la fecha de notificación de la resolución de concesión; (ii) el 70% restante, a la finalización del plazo de un año desde que se inició el “Plan de Reducción de la Jornada Laboral y Mejora de la Productividad”, una vez se haya justificado el cumplimiento de la realización de la acción subvencionada.

3.3. Obligaciones

Las empresas beneficiarias deberán presentar una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la resolución de

concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, actuaciones, personas trabajadoras que se han beneficiado de la reducción de la jornada laboral, incidencia el incremento de la productividad de la empresa, así como la plantilla de personas trabajadoras de la empresa en el momento de la concesión de la ayuda y en el momento de la justificación de la misma, acompañando los documentos justificativos que acrediten el cumplimiento de lo indicado en la citada memoria de actuación.

Además, deberán: (i) presentar la información estadística sobre los resultados obtenidos por la ejecución del plan que les sea requerida, para su seguimiento y evaluación por la dirección general competente en materia de trabajo; (ii) facilitar cuantos informes cualitativos y cuantitativos se les soliciten por la dirección general competente al objeto de conocer el desarrollo del programa; (iii) cooperar con la dirección general competente para facilitar el seguimiento y evaluación del Plan presentado por la empresa; (iv) facilitar a la dirección general competente una memoria final sobre el desarrollo del plan, de acuerdo con los modelos o indicadores que para ello se determinen y en los plazos que se establezcan en la resolución de concesión.

3.4. Reintegro de la subvención

La ayuda deberá reintegrarse totalmente en caso de incumplimiento del compromiso de reducción mínima del 20% de la jornada en cómputo semanal durante el año de vigencia del mismo, si su jornada ordinaria de trabajo era previamente de 40 horas semanales, o bien el incumplimiento en la reducción de la jornada a 32 horas semanales, si su jornada ordinaria de trabajo era previamente inferior a 40 horas semanales.

También cabe reintegro total si en la fase de justificación de la ayuda el informe del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) advierta que la empresa no ha acreditado el incremento o la mejora de la productividad en la misma.

Finalmente, cabe reintegro parcial en caso de que no se haya procedido a la sustitución de la persona afectada que cause baja en la empresa, aplicándose el criterio de proporcionalidad 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.

3.5. Valoración de la iniciativa

Parece que a quien más le puede interesar este programa es a las empresas de 20 personas trabajadoras que ya tuvieran pensado implantar la SL4 y que dispongan de plan de igualdad registrado así como de delegado de personal y una persona encargada de la gestión de los RRHH. En todo caso, la carencia de un

plan de igualdad así como de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa puede conllevar el no llegar a tiempo para solicitar la subvención, ya que la empresa debería acudir a organizaciones sindicales tanto para negociar el plan de igualdad⁴³ como para la suscripción del acuerdo y la constitución de la Comisión de Seguimiento del programa.

Por otro lado, y como hemos indicado en un epígrafe anterior, si no se aplica esta medida a toda la plantilla podría haber dificultades para definir al “trabajador a tiempo completo comparable” (art. 12.1 ET) en caso de nuevas contrataciones a tiempo parcial.

Por último, nos queda la duda de si, una vez finalizados los 3 años de subvención, las empresas renunciarán a la SL4. Por ese motivo, creemos que podría haberse enfocado la cuestión, más que en el incentivo económico por persona trabajadora, en subvencionar un asesoramiento a las empresas para la implantación de la SL4: análisis de la viabilidad, la productividad, la posible mejora en las condiciones laborales, la tecnología y formación necesarias, etc. Este asesoramiento sí se financia en las subvenciones estatales, como se verá.

El día 24 de noviembre de 2022, Enric Nomdedéu i Biosca, Secretario autonómico de Empleo de la Comunidad Valenciana, anunció los primeros resultados sobre esta medida⁴⁴. Así, pese a que 118 empresas pidieron información sobre el programa de ayudas, solo 45 presentaron la solicitud. Finalmente, únicamente 5 empresas consiguieron cumplir los requisitos e iniciaron el proyecto a finales de 2022.

Los problemas que han detectado pueden resumirse en dos: (i) fue una medida novedosa que se publicó en verano por lo que hubo poco tiempo para presentar la documentación requerida (ii) el requisito de disponer de un Plan de igualdad frenó a muchas pymes ya que al no existir para ellas dicha obligación legal, carecían del mismo y no tuvieron tiempo material de implantarlo. Pese a ello, se han animado a solventar esta cuestión para la convocatoria de 2023, lo que las autoridades consideran un éxito porque indirectamente se ha provocado que empresas sin obligación de tener un Plan de Igualdad se animen a negociarlo.

De cara a futuras convocatorias se ha previsto modificar el ámbito subjetivo porque se presentaron bastantes cooperativas y no se había contemplado la posibilidad de que el socio cooperativo pudiera incluirse en el compromiso empresarial, aunque sí las personas trabajadoras. Asimismo, se quiere incluir a las ONG ya que al menos una con más de 30 personas en plantilla se mostró interesada en el programa de ayudas.

⁴³ Art. 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

⁴⁴ <https://youtu.be/QvykbbqTPqY?t=2941>. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

4. LAS SUBVENCIONES DEL MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Paradójicamente, no aparece mención alguna a la SL4 en la tan esperada Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral. No obstante, cabe implantarla mediante estas subvenciones, como se verá.

El objetivo de estas ayudas, reducir la jornada laboral, se desarrolla en el marco de un proceso de evaluación continua que permite hacer un seguimiento de la efectividad de las propuestas subvencionadas. Así, tras la finalización de los proyectos piloto regulados en esta norma se realizará un estudio que permita evaluar y comparar los diferentes tipos de medidas que se hayan puesto en marcha, por los diferentes tipos de empresas y con planteamientos organizativos, tecnológicos o de negocio también diferentes. De este modo, se podrán elaborar una serie de recomendaciones finales y generar conocimiento, debate público y extraer recomendaciones para una futura toma de decisiones y elaboración de políticas públicas basadas en resultados analíticos reales.

4.1. Requisitos

Lo primero que llama la atención es que, a diferencia del programa de la Comunidad Valenciana, no todas las empresas privadas pueden ser beneficiarias. Así, deben ser:

- a) Pymes, esto es, sociedades que tengan consideración de pequeñas y medianas empresas, con personalidad jurídica propia, legalmente constituidas en España y debidamente inscritas en el registro correspondiente, que no formen parte del sector público⁴⁵.
- b) Que desarrollen una actividad industrial de las encuadradas en el Anexo I de la Orden (“Sector de actividad de las potenciales entidades beneficiarias”) al menos durante un periodo de tres años contados hasta la fecha de fin de plazo de solicitud⁴⁶.

⁴⁵ Remite la norma a la definición de pyme establecida en el Anexo I del Reglamento UE nº 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado. Por lo tanto, pymes serían: (i) empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros; (ii) empresas que ocupan a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros; (iii) empresas que ocupan a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

⁴⁶ La lista remite a diversos epígrafes de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), por ejemplo: actividades de producción a escala industrial (alimentación, bebidas,

c) Con domicilio fiscal y principal centro operativo de trabajo en España, manteniéndolos al menos durante los dos años de duración del proyecto piloto.

No pueden ser beneficiarias si han sido declaradas insolventes, en concurso, inhabilitadas, condenadas por sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas o por delitos de prevaricación, cohecho, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias, fraudes y exacciones ilegales o delitos urbanísticos, y otras situaciones recogidas en el art. 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Asimismo, se valora en la puntuación la viabilidad económica y financiera de la solicitante.

En primer lugar, deben elaborar un compromiso empresarial de reducción de la jornada laboral ordinaria a tiempo completo que refleje una reducción mínima del 10% de la jornada en cómputo semanal. Este compromiso se establecerá para una duración temporal mínima de dos años⁴⁷, computable desde la concesión de la ayuda, y afectará únicamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo.

Debemos indicar que cuanto más jornada se reduzca y personas trabajadoras participen, mayor puntuación se sumará para obtener la subvención. De este modo, si se afectan hasta 20 personas, se obtiene la máxima puntuación con más del 30% de jornada reducida media. Si se afectan entre 21 y 52 personas, se obtiene la máxima puntuación con más del 25% de jornada reducida media. Finalmente, si se afectan entre 53 y 249 personas, se obtiene la máxima puntuación con más del 20% de jornada reducida media. Visto lo anterior, puede afirmarse que las que adopten una SL4 obtendrán mayor puntuación.

En segundo lugar, este compromiso empresarial en ningún caso afectará a las retribuciones salariales que legal o convencionalmente correspondiesen al 100% de la jornada laboral.

En tercer lugar, debe garantizarse que el número de mujeres participantes en el proyecto responda al porcentaje de distribución de género existente en la totalidad de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, permitiéndose una desviación del 10%. Dicho porcentaje de mujeres participantes puede ser superior, pero no inferior.

tabaco, textil, madera, papel, cuero, artes gráficas, química, petróleo, farmacia, plástico, metalurgia, etc.), valorización a escala industrial de materiales, determinadas actividades complementarias a la producción industrial (envasado y empaquetado, depósito y almacenamiento, reparación a escala industrial de maquinaria y equipo, etc.) y algunas actividades de servicios a la industria (diseño industrial, ensayos y análisis técnicos, etc.).

⁴⁷ El proyecto inicial de Más País-Equo proponía que las ayudas e incentivos económicos se prolongasen durante tres años con el fin de compensar los salarios que se mantuvieran intactos pese a la reducción de horas de trabajo, Más País-Equo, *Propuesta de Proyecto piloto de reducción de jornada laboral y mejora de la productividad*, 2021, en https://maspais.es/wp-content/uploads/2021/02/Proyecto_piloto_de_reducci%C3%B3n_de_jornada_laboral_y_mejora_de_la.pdf. Última consulta: 7 de febrero de 2023.

En cuarto lugar, dicho compromiso empresarial afectará, como mínimo, al siguiente número de personas trabajadoras, en función del volumen de la plantilla de la empresa o centro de trabajo⁴⁸:

- a) En plantillas de hasta 20 personas debe afectarse al menos al 30% de ellas y, si se supera el 90%, se obtiene la máxima puntuación en la valoración.
- b) En plantillas de entre 21 y 52 personas trabajadoras debe afectarse al menos al 25% de ellas y, si se supera el 75%, se obtiene la máxima puntuación en la valoración.
- c) En plantillas de entre 53 y 249 personas también el mínimo a afectar es del 25%, pero se obtiene la máxima puntuación en la valoración con solo superar el 55%.

Se valora positivamente la afectación de mujeres y personas con discapacidad por lo que un porcentaje de más de 55% y del 5%, respectivamente, sobre el total de personas trabajadoras que se reducen la jornada, supone una mayor puntuación en la valoración.

En quinto lugar, deben explicarse las medidas organizativas o formativas para optimizar el tiempo de trabajo a implementar durante toda la duración del proyecto piloto, que redunden en la mejora de la productividad de la empresa. En este sentido, la acreditación de este aumento esperado de la productividad es lo que más puntuación supone en la valoración. Por lo tanto: (i) debe efectuarse una correcta descripción de las actividades de la empresa, la trayectoria consolidada en su sector y la posesión de un modelo de negocio sólido, bien definido e innovador, donde se justifique la pertinencia de realizar el proyecto que se presenta; (ii) debe justificarse la pertinencia de las acciones de mejora de la productividad a implementar por la empresa de acuerdo con las áreas de mejora identificadas previamente, definiendo los objetivos operativos propios de cada una, su alcance y la planificación de su desarrollo. Se evalúa la correcta imbricación de estas actividades con el modelo de negocio, de manera que se valoran aquellos proyectos de mejora que alcancen áreas centrales y productivas de la actividad de la empresa y su modelo de negocio y, por tanto, que generen resultados de mayor calado; (iii) debe establecerse un sistema de seguimiento del proyecto de mejora de productividad; (iv) deben detallarse y desglosarse las fases, acciones, herramientas y resultados esperados en el cronograma, al menos, a los doce meses y a los veinticuatro meses; (v) se valora

⁴⁸ Para el cálculo del número de personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo se tendrá en cuenta la plantilla total de la misma a la fecha de presentación de la solicitud de la ayuda, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

el nivel de involucración de la plantilla, tanto de aquella parte que se reducirá la jornada como de la que no.

En sexto lugar, debe definirse una batería de indicadores que permita la medición del impacto de las acciones planteadas en el proyecto en términos de productividad, económico-financieros, medioambientales o laborales. A la hora de puntuar la solicitud, se tendrá en cuenta: (i) la correcta formulación de los indicadores propuestos; (ii) su adecuación a los objetivos de medición de impacto, evaluación de resultados y establecimiento de mecanismos de control; (iii) la variedad de los ámbitos de los indicadores; (iv) el sistema de evaluación periódica; (v) la viabilidad de los resultados esperados establecidos en función de la adecuación del incremento esperado de los datos de partida de los indicadores relacionado con las acciones del proyecto.

Por último, con carácter previo a la solicitud se exige acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de no existir esta representación, el acuerdo deberá alcanzarse con las organizaciones sindicales más representativas del sector correspondiente, empresa o bien mediante una comisión negociadora elegida por las personas trabajadoras, tal y como recoge el art. 41.4 ET. Este redactado permite que las empresas que no cuenten con representación legal no tengan que depender de organizaciones sindicales para cumplir este requisito, a diferencia del programa de ayudas de la Comunidad Valenciana. Por otro lado, parece que la comisión de seguimiento solo estará formada por representantes de la parte empresarial, aunque en todo caso deberán ser propuestos mediante acuerdo con la parte social.

4.2. Gastos subvencionables y cuantía de la subvención

A diferencia de la sencillez del programa de la Comunidad Valenciana, que establece una cantidad por persona trabajadora afectada por la reducción de jornada, esta subvención de carácter estatal pretende sufragar una serie de gastos indicados en la norma, de compleja cuantificación.

Aunque se coincide en el importe máximo a percibir por empresa (200.000 euros), se financiará como máximo el 90% del presupuesto financiable, consistente en los siguientes conceptos (gastos subvencionables):

En primer lugar, contempla parte de los costes salariales del personal afectado, esto es, gastos que debe soportar la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada laboral durante el primer año, y que incluyen la parte proporcional de sus costes brutos de empleo (sueldos y cotizaciones sociales). El coste horario individual máximo financiable será de 60 euros. La parte de estos costes que se subvenciona viene determinada por el tamaño de la empresa y se establece un límite máximo subvencionable de 150.000 euros. Según la norma, en empresas de hasta 10 personas trabajadoras, se subvenciona el 90% de este gasto. En empresas de entre 11 y 52 personas trabajadoras, se subvenciona el 80% de este gasto.

Finalmente, en empresas de entre 53 y 249 personas trabajadoras, se subvenciona el 75% de este gasto.

En segundo lugar, se incluyen los gastos de contratación de servicios externos de asesoramiento para el diseño o rediseño de procesos afectados por el proyecto piloto y directamente vinculados a la producción de bienes y servicios de la empresa, o costes de personal implicado en esas mismas funciones⁴⁹. Para la justificación de dichos gastos se deberán confeccionar partes horarios firmados por los empleados. El coste horario individual máximo financiable será de 60 euros. Se subvenciona hasta el 80% del gasto debidamente justificado.

En tercer lugar, se subvenciona el 100% del gasto derivado del informe realizado por un auditor de cuentas (obligación que veremos en el siguiente epígrafe), cuyo importe máximo subvencionable no podrá exceder del 1% de la totalidad del presupuesto subvencionable del proyecto.

Finalmente, y aunque no resulta un gasto obligatorio a efectuar, se incluye la contratación de servicios de formación relativa a la optimización del tiempo de trabajo de los trabajadores afectados. Se subvenciona hasta el 100% del gasto debidamente justificado.

Los mencionados gastos deberán realizarse en el plazo de doce meses a contar desde el día siguiente a la resolución de concesión, excepto el derivado del informe de auditoría, que podrá realizarse dentro del plazo concedido para presentar la documentación justificativa.

Respecto al pago, se realizará de una sola vez tras la correspondiente certificación acreditativa sobre la justificación de las actuaciones ligadas a la subvención, a la finalización del plazo de realización de los gastos asociados al proyecto piloto.

Destacar que estas subvenciones podrán acumularse con cualquier otra ayuda pública, siempre que se refiera a costes financiables identificables diferentes. Por lo tanto, parece que no resultará compatible con el programa de ayudas de la Comunidad Valenciana.

4.3. Obligaciones

Las empresas beneficiarias deberán presentar la documentación justificativa de las actividades financiadas en los tres meses siguientes a la finalización de la actuación, esto es, del plazo de realización de los gastos del proyecto. Esta documentación incluye: (i) una memoria técnica que contendrá indicación de las medidas llevadas a cabo y de los resultados obtenidos, según la metodología de trabajo y los indicadores de seguimiento propuestos en la solicitud; (ii) una memoria económica que refleje una relación del gasto subvencionable

⁴⁹ Puede ser personal con contrato laboral indefinido, personal autónomo socio de la empresa y personal autónomo económicamente dependiente.

documentado (nóminas, facturas, justificantes de pagos, etc.); (iii) un informe de auditoría contable y técnica, que incluirá la comprobación por parte del auditor de la ejecución y pago del total del presupuesto subvencionable del proyecto, con base en el cual se ha calculado el importe y límite de las ayudas.

Por otro lado, durante el segundo año de duración del proyecto piloto y aunque no haya gasto financiable, debe mantenerse la reducción de jornada presentada en la solicitud así como el resto de condiciones establecidas en la convocatoria exigidas a los beneficiarios.

Otras obligaciones estipuladas son: (i) realizar y acreditar las actuaciones subvencionadas; (ii) colaborar con las actuaciones de comprobación y control; (iii) conservar los documentos; (iv) comunicar incidencias o cambios; (v) comunicar la renuncia a la ayuda solicitada en el momento en que se produzca la certeza de la no ejecución y, en su caso, en el plazo máximo de dos meses desde la resolución de concesión; (vi) en toda referencia en medios de difusión a inversiones financiadas a partir de estas subvenciones se deberá indicar que han sido financiadas por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

4.4. Reintegro de la subvención

El incumplimiento de los requisitos establecidos dará lugar a la pérdida del derecho al cobro de la ayuda e incluso a la obligación de devolver los importes percibidos más los intereses de demora correspondientes.

Se considera cumplimiento aproximado de modo significativo al total el equivalente a un 60% o superior de realización del presupuesto financiable del proyecto. En este caso, y siempre que se acredite una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de los compromisos y de las condiciones de otorgamiento de la ayuda, el reintegro será parcial y consistirá en el pago anticipado más los intereses de demora, en el porcentaje correspondiente a la inversión no efectuada o no justificada. También cabe reintegro parcial en caso de incumplimiento parcial de los fines para los que se concedió la ayuda o de la obligación de justificación.

Por otro lado, se considera incumplimiento total del proyecto: (i) el equivalente a un porcentaje inferior al 60% de realización del presupuesto financiable; (ii) el falseamiento, la inexactitud o la omisión en los datos suministrados por el beneficiario que hayan servido de base para la concesión o para la determinación de condiciones específicas de la resolución de concesión; (iii) el incumplimiento del contenido del plan de innovación organizativa y mejora de la productividad; (iv) la resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación desde el momento del pago de la ayuda hasta que se produzca el cierre administrativo del expediente, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades financiadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad.

4.5. Valoración y comparación con el programa de la Comunidad Valenciana

En el momento de redactar este trabajo, es pronto para valorar el éxito de estas subvenciones estatales por lo que parece más oportuno comparar su diseño con el del programa de ayudas de la Comunidad Valenciana.

La primera diferencia que llama a la atención de estas subvenciones estatales es que se circunscriben a pymes del sector industrial, mientras que en la Comunidad Valenciana se admite como beneficiaria a cualquier tipo de empresa. Si bien una empresa de mayor tamaño quizás no precise de este tipo de ayudas económicas, la exigencia de que la actividad sea industrial no parece muy justificada.

Una vez examinados los requisitos, parece que las mayores beneficiadas serán las empresas con cuentas saneadas, con trayectoria estabilizada en el mercado y con recursos para cuantificar y justificar los gastos financiables, tarea muy compleja atendiendo a lo dispuesto en el Anexo V de la norma. En este último aspecto, resulta mucho mejor el sistema establecido por el programa de ayudas de la Comunidad Valenciana que simplemente otorga una cantidad por participante. Además, en este último caso el proyecto puede durar de uno a tres años mientras que en proyecto estatal durará solo dos, por lo que hay que valorar si merece la pena el esfuerzo para ese período de tiempo.

Respecto a la reducción de jornada, la norma estatal exige un mínimo del 10% mientras que en la Comunidad Valenciana se exige un mínimo del 20% o 32 horas si la jornada era inferior a 40 horas semanales. En ambos casos aumenta la puntuación en la valoración cuanto más se reduzca la jornada aunque en las subvenciones del Ministerio esa puntuación también depende del número de personas afectadas.

En cuanto a esto último, en ambas normas se establece un mínimo similar de participantes en función del tamaño de la empresa y el cómputo de ese número apenas varía. En ambos supuestos, a mayor plantilla afectada, mayor puntuación en la valoración. También coinciden en que la retribución de esas personas no puede verse reducida.

En materia de igualdad, vemos más positivo lo establecido en la norma estatal, pues no se exige plan de igualdad, que es lo que ha dejado fuera de la convocatoria a muchas empresas en la Comunidad Valenciana. En ambos casos se exige un mínimo de paridad en la participación, que ya nos parece un elemento suficiente para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Además, en la subvención estatal se valora también la inclusión de mujeres y personas con discapacidad.

Respecto a la obligación de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, también lo establecido por la orden ministerial nos parece más adecuado pues, en caso de carecer de dicha representación en la empresa, se puede acordar con una comisión *ad hoc*, sin depender de la disponibilidad las organizaciones sindicales, más teniendo en cuenta que la implantación de una SL4 no tiene porqué llevarse a cabo necesariamente mediante negociación colectiva⁵⁰.

⁵⁰ Así también se afirma en Sala Franco, T. y Lahera Forteza, J., *La transformación del tiempo de trabajo...*, op. cit., p.189 aunque también se indica que la negociación colectiva es el

Finalmente, tanto en la norma estatal como en la autonómica lo que más puntúa a la hora de valorar las solicitudes de las empresas es la elaboración de un plan con las medidas para reducir jornada, indicadores, etc. Ya dijimos en anteriores epígrafes que para implantar una SL4 lo primero debería ser realizar un análisis exhaustivo de la organización empresarial para saber el punto de partida y el punto de destino. Por otro lado, nos resulta curioso que la norma autonómica obligue a describir el sistema de registro de jornada pero no lo haga la orden ministerial, cuando parece una cuestión básica a la hora de abordar cualquier materia relacionada con la jornada laboral.

5. CONCLUSIONES

El creciente interés por la SL4 ha culminado en dos programas de ayudas económicas para favorecerla: uno en la Comunidad Valenciana y otro de ámbito estatal promovido desde el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Además, desde 2019 en España han ido implantando este tipo de jornada empresas de diversos tamaños y sectores. Así, tenemos casos de empresas que producen de lunes a jueves (el denominado *Friday off*), de lunes a viernes (o incluso toda la semana) con rotación del nuevo día festivo entre empleados, que mantienen el salario anterior íntegro, que reducen una parte del salario no proporcional a la jornada reducida (“compartir” el coste entre empresa y trabajador), etc. En todo caso, creemos que el programa de ayudas de la Comunidad Valenciana ha establecido el modelo de SL4 que más se ajusta a nuestra legislación laboral, aunque la propuesta ministerial también se aproxima bastante: prestación de servicios durante cuatro días a la semana, 32 horas semanales en cómputo anual, mediando acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras y sin reducción salarial ni de cotización a la Seguridad Social.

No vamos a negar que una generalización a nivel estatal o mundial de la SL4 traería numerosos beneficios medioambientales, de calidad de vida, conciliación familiar y laboral, aumento de la industria del ocio, etc. No obstante, opinamos que decretar como festivo el viernes no deja de ser algo prácticamente inviable a corto y medio plazo, manifiesten lo que manifiesten diversas figuras políticas internacionales y nacionales. Implicaría un cambio social muy profundo y se ha afirmado que serían necesarios cambios legales así como la intervención de la negociación colectiva⁵¹. De este modo, el legislador debería fijar los elementos precisos de derecho necesario (límite de la jornada diaria, exigencia de descanso entre jornada y jornada y fórmula de calcular la jornada en un tiempo dado de referencia) así como buscar soluciones para que la disminución de la jornada

medio idóneo para reducir la jornada (p. 183). Está última fórmula también es preferida por Álvarez de la Rosa, M., “Tiempo de trabajo y productividad...”, op. cit., y, obviamente, por UGT, *Por una jornada laboral de 32 horas...*, op. cit., p. 48.

⁵¹ UGT, *Por una jornada laboral de 32 horas...*, op. cit., p. 36.

no generase paro y supusiese salarios inferiores⁵². En todo caso, las últimas aportaciones doctrinales en esta materia consideran que con la actual regulación del tiempo de trabajo ya se proporciona suficiente flexibilidad para no precisar de una SL4 de forma global⁵³. Asimismo, afirman que podrían incrementarse las horas extras⁵⁴ en lugar de disminuir el desempleo y que la iniciativa debería comportar un reparto de costes entre empresas, personas trabajadoras y Estado⁵⁵.

En nuestra opinión, creemos más probable que Estado y los agentes sociales acuerden adoptar una jornada de 32 horas semanales distribuidas en los actuales cinco días laborables. Piénsese que la subvención estatal analizada en este trabajo es fruto de un pacto entre el Gobierno y un partido político, a cambio de ciertos apoyos parlamentarios. Por lo tanto, no se incluía inicialmente en la agenda política del Gobierno y, además, se constata una cierta urgencia en su elaboración y publicación, todo ello poco antes de finalizar el año 2022, con dos meses para presentar la solicitud teniendo en medio el período navideño. Parecen elaboradas “a regañadientes”, si se nos permite la expresión. Por eso, a nivel estatal nos arriesgamos a afirmar que no continuarán este tipo de subvenciones. Sin embargo, la Comunidad Valenciana, que parece concienciada en la materia, ya ha informado de que se convocarán también en 2023 y no descartamos que otras Comunidades Autónomas convoquen ayudas similares en un futuro. En nuestra opinión, deberían imitar los aspectos positivos de la norma estatal que hemos detectado y descrito, referentes al acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, los requisitos vinculados a la igualdad, etc. dejando de lado la limitación de empresas beneficiarias y la complejidad para calcular los gastos subvencionables.

Como conclusión, parece que la SL4 tiene más futuro a nivel empresarial que a nivel global. Así, cada vez más empresas se muestran interesadas en implantarla y las ayudas públicas descritas pueden ayudar a ello.

⁵² Álvarez de la Rosa, M., “Tiempo de trabajo y productividad...”, op. cit., p. 6.

⁵³ Sala Franco, T. y Lahera Forteza, J., *La transformación del tiempo de trabajo...*, op. cit., pp. 171 y ss.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 188.

⁵⁵ Por un lado, los trabajadores mantendrían el salario pero no tendrían aumentos periódicos o estos serían escasos. Por otro lado, las empresas deberían dedicar una parte de la pérdida de producción para contratar nuevo personal. Finalmente, el Estado debería bonificar las cuotas a la Seguridad Social de las nuevas contrataciones, crear incentivos fiscales a quien redujese la jornada y permitir desde la ley una mayor flexibilidad de la jornada en cómputo anual, *Ibidem*, p. 181. Otra doctrina ha propuesto que las subvenciones de fomento de la contratación se utilicen para incentivar la reducción del tiempo de trabajo e incluso mutualizar en parte dicho coste entre las empresas corriendo a cargo parte del gasto de la cuota del Fondo de Garantía Social que se ingresa todos los meses por la empresa, Toscani Giménez, D., “La jornada laboral de 4 días o 32 horas a la semana con el mismo sueldo”, *CAPITAL HUMANO* 364/2021, pp. 160-161.