



## CIRCULAR LABORAL 28/2022

19 de diciembre de 2022

**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. → ¿HACIA LA JORNADA DE 4 DÍAS?**

---

**Raül Sala Cuberta**  
**Abogado**

*“A finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, las jornadas laborales de 12 y 14 horas eran consideradas normales. El camino hacia la reducción de la jornada laboral no fue un camino fácil.”* Así empieza el preámbulo de la indicada Orden.

En efecto, el legislador considera oportuno fomentar, desde el sector público, la puesta en marcha de jornadas laborales más cortas sin merma salarial alguna. Su intención es analizar y/o evaluar de forma continuada la efectividad de esta propuesta para, en su caso, realizar mejoras futuras al respecto.

Así pues, mediante esta Orden se instauran las bases reguladoras, así como el procedimiento de concesión y gestión, de una línea de ayudas (subvenciones) para la puesta en marcha de estos *“proyectos piloto”* de reducción de la jornada laboral que, con otras medidas, pretende impulsar la productividad de las pequeñas y medianas empresas industriales españolas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cabe recordar, en este punto que, del total de empresas registradas en España (2.928.777), 2.923.452 son PYMES. [https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Cifras\\_PYME/CifrasPYME-noviembre2022.pdf](https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/Cifras_PYME/CifrasPYME-noviembre2022.pdf)

Ya adelantamos, no obstante, que la Orden se nos antoja excesivamente compleja, rigorista y burocrática. Adicionalmente, se limita a determinados sectores industriales cuando su objetivo, entendemos, debería haber sido un tanto más amplio. Se prevé que en este plan piloto exclusivamente participen entre 60 a 70 empresas con una dotación de 10 millones de euros en ayudas. Adicionalmente, esas ayudas y bonificaciones están trufadas de muchos requisitos y obligaciones que puede restar atractivo -si realmente lo tiene- a esta norma. Se nos antoja que las PYMES (empresas de menos de 250 personas trabajadoras en las que el porcentaje mayoritario en nuestro país, concretamente el 93,37%, son microempresas de menos de 10 empleados) ya tienen suficientes problemas en su día a día para subsistir como para “ponerse ahora a bucear” en farragosas normas – 33 páginas, 23 artículos y hasta complejas fórmulas de cálculo - de incierto futuro. ¿Nos encontramos quizás ante una nueva norma “de cara a la galería.”? Responda el lector.

Sin más preámbulos, pues, pasamos a analizar los aspectos más relevantes -a nivel laboral- de esta Orden ICT/1238/2022:

**1. ¿Qué empresas podrán acogerse a las ayudas de esta Orden?**

- ✓ Aquellas que tengan la consideración de pequeñas y medianas empresas, con personalidad jurídica propia legalmente constituidas en España y debidamente inscritas en el registro, que no formen parte del sector público y que desarrollen una actividad industrial. Entre ellas se encuentran las actividades de producción a escala industrial encuadradas en la sección C – Divisiones 10 a 32- de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009.) A estos efectos, en el Anexo I se detallan exactamente las actividades encuadradas dentro de esa actividad industrial, que deberán haberse realizado, al menos, durante un período de 3 años desde la fecha de fin de plazo de solicitud.

**2. ¿A qué se deben comprometer estas PYMES que quieran acceder a las subvenciones previstas?**

- ✓ A la reducción de la jornada laboral ordinaria a tiempo completo de un mínimo del 10% en cómputo semanal, por un período -o con una duración- mínima de 2 años desde la concesión de la ayuda. Afectará únicamente a las personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo. Por lo tanto, técnicamente no se establece obligatoriamente la reducción de la semana laboral a cuatro días, sino que se activan las ayudas a partir de ese compromiso porcentual de reducción del tiempo empleado en el trabajo durante la semana.
- ✓ A que la anterior reducción de jornada no afectará, en ningún caso, a las retribuciones salariales que les correspondiesen al 100% de la jornada laboral. Es decir, reducción de jornada sin reducción salarial proporcional.

- ✓ A garantizar que el número de mujeres participantes responda -como mínimo- al porcentaje de distribución de género existente en la totalidad de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo (si bien se permite una desviación del 10%).
- ✓ A que la propuesta del número de personas trabajadoras participantes en el proyecto afecte, como mínimo:
  - En empresas o centros de hasta 20 trabajadores: como mínimo al 30%;
  - En empresas o centros de entre 21 y 49: como mínimo al 25%.
- ✓ A disponer de medidas organizativas o formativas para optimizar el tiempo de trabajo durante la implementación del proyecto, las cuales redunden en la mejora de la productividad.
- ✓ A disponer de indicadores que midan la mejora de la evolución de la productividad.

### **3. ¿Interviene de alguna forma la representación legal de las personas trabajadoras?**

- ✓ Sí, previa solicitud de la ayuda deberá existir acuerdo con la RLT y, en caso de no existir, que es lo más habitual en las PYMES, 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 en los términos que prevé el art. 41.4 del ET.

### **4. ¿Qué gastos se considerarán subvencionables?**

Siempre que se justifiquen:

- ✓ Por costes de personal afectados por la reducción de jornada laboral durante el primer año (hasta 10 personas: 90 %; entre 11 y 52 personas: 80 %; entre 53 y 249: 75%), con un límite máximo de 150.000 euros;
- ✓ Hasta el 100% de los gastos de contratación de los servicios de formación relativa a la optimización del tiempo de trabajo;
- ✓ Hasta el 80% de los gastos de contratación de servicios externos de asesoramiento para el (re)diseño de procesos afectados por el proyecto piloto y directamente vinculados a la producción o a los costes de personal;
- ✓ Hasta el 100% del gasto derivado del informe realizado por un auditor, con un límite del 1% de la totalidad del presupuesto subvencionable del proyecto.

**5. ¿Hay un procedimiento para realizar la solicitud?**

- ✓ Sí. La tramitación electrónica será obligatoria en todas las fases del procedimiento, a través del registro electrónico de la Sede electrónica de la Fundación EOI, F.S.P. A tal efecto, se deberá aportar la documentación detallada en el artículo 13 de la Orden.

**6. ¿Cuál es el plazo de presentación de solicitudes?**

- ✓ El que se establezca en la correspondiente convocatoria, que se prevé se abrirá a principios de 2023 -todavía pendiente de concretar fecha- y se definirá en concurrencia competitiva conforme un mecanismo de puntos en el que se valorará el esfuerzo en la reducción de horas, siendo como máximo de 2 meses desde la publicación del detalle de la convocatoria en el BOE.

A continuación, se adjunta el enlace al texto íntegro de la Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre: <https://www.boe.es/boe/dias/2022/12/16/pdfs/BOE-A-2022-21382.pdf>

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Raül Sala Cuberta*

*Email: rsala@ortega-condomines.com*