



ANTRÀS



DICIEMBRE 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Diciembre 2022



El presente normativo. La Ley de Presupuestos Generales y el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI).

El BOE del 24 de diciembre publicó la [Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023](#). Las principales novedades laborales que podemos encontrar en la misma son las siguientes:

1. El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, en la cuantía de 4.495,50 euros mensuales, el **tope mínimo** en la cuantía del SMI vigente en cada momento, incrementada en un sexto. Para el RETA la base mínima se determinará según la tabla de rendimientos (véase art 122 cinco)

2. A partir de este mes de enero de 2023 y hasta el año 2032, los trabajadores actualmente dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social verán en sus nóminas una nueva “cotización”. El motivo es que entrará en vigor el conocido **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**. El MEI aprobado en diciembre de 2021 sustituye al derogado “Factor de Sostenibilidad”, pretende reactivar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social mediante «una aportación finalista entre 2023 y 2032» y una revisión a los 10 años. Este mecanismo, a diferencia del derogado Factor de sostenibilidad,

actúa sobre las cotizaciones y no sobre las prestaciones. Con este nuevo mecanismo, las cotizaciones sociales que paga cada trabajador, independientemente de su nivel salarial, se incrementarán, por lo que a las contingencias comunes se refiere, en un 0,6%, del que el trabajador pagará un 0,1% y la empresa el 0,5% restante pasando, de esta forma, las empresas a cotizar de un 23,6% a un 24,1% y el trabajador de un 4,7%, a un 4,8%.

3. Se incrementa el importe de las prestaciones por desempleo. A partir del séptimo mes se cobrará el 60% de la base reguladora, frente al actual 50%. (Disposición final vigésima quinta, sexto).

4. Se incrementa el IPREM a las siguientes cuantías: 20€ diarios, 600€ mensuales y 7200€ anuales.



El inminente futuro normativo (I). La transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles y la Directiva 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Aunque incumpliendo el plazo de transposición establecido en ambas Directivas (1 de agosto de 2022 la primera, 2 de agosto de 2022 la segunda) el Gobierno ha elaborado un anteproyecto de ley por el que se traspone la [Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea](#) y la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo](#). Conforme al tenor literal del preámbulo “*se trata de unas directivas de gran alcance que aspiran a configurar nuevos ejes en los que se asienten las relaciones laborales, arrastrando a su vez cambios culturales en la forma de entender los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral*”. Y aunque muchos de aquellos derechos se habían ido incorporando ya a nuestro marco normativo, la norma supondrá la incorporación de nuevos derechos o de nuevos elementos en su régimen jurídico con el objeto de favorecer la transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo, así como una mayor y más efectiva conciliación. Reseñaremos ahora, sin perjuicio de un análisis más profundo, cuando la norma se tramite parlamentariamente, algunos de los aspectos más relevantes desde el punto de vista de la organización de las empresas y de las condiciones de trabajo:

1. Modificación del art. 8.5 TRLET: se amplía la **obligación de informar de los elementos esenciales del contrato**, se incorpora la obligación de informar cualquier modificación y se extiende a todo

contrato, no sólo a los de duración superior a las 4 semanas.

2. Incorporación de un nuevo art. 8 bis al TRLET que establece la **obligación de informar al trabajador de la utilización de sistemas automatizados** de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de las facultades de dirección, gestión y control empresarial. Esta obligación es complementaria de la reconocida a la RLT en el art. 64 TRLET y es reflejo de la obligación contenida en el art. 22 del Reglamento europeo de protección de datos.

3. Respecto al trabajo a tiempo parcial, se modifica el art. 12.4 TRLET, para incluir de forma expresa que el registro diario de la jornada deberá especificar “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona” y se establece que el incremento o disminución de las horas de trabajo tendrá carácter voluntario, no pudiendo imponerse de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. También son importantes los cambios que se introducen con relación a las horas complementarias. Así con la nueva regulación, el pacto de horas complementarias deberá recoger una indicación de los días y las horas de referencia en los que la empresa puede solicitar los servicios de la persona trabajadora, que continuará teniendo derecho a conocer el día y la hora de realización de las horas



complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, sin que ahora el convenio pueda reducir ese plazo de tres días, y además, en el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, se conservará, en todo caso, el derecho a la retribución correspondiente.

4. Respecto al periodo de prueba, en los contratos temporales se mantiene que no pueda exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses, pero se elimina la posibilidad de que el convenio colectivo lo amplíe y se añade que, para los contratos de duración inferior a 6 meses, la extensión del periodo de prueba se reduzca en la misma proporción y la prohibición de concertar periodos de prueba en los contratos de duración inferior a 7 días.

5. Añadiendo nuevas obligaciones de información, se incorpora un nuevo art. 21 bis que con el título de **“Transición a otra forma de empleo”** establece que las personas trabajadoras con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo, debiendo la empresa de contestar de manera motivada y por escrito en el plazo de quince días o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes.

6. Respecto a la distribución irregular de la jornada regulada en el art. 34.2 TRLET se añade que deberá respetar, no sólo, como hasta ahora, los periodos mínimos de descanso diario y semanal, sino también, “en todo caso, la normativa sobre jornada

y horario de trabajo y (...) los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”. Se mantiene la obligación de preaviso de 5 días. Respecto a la compensación de esa distribución se añade que, en defecto de pacto colectivo, se realizará según proponga la persona trabajadora. Desaparece la limitación expresa de que las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deban de quedar compensadas, salvo pacto en convenio, en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

7. En relación con el derecho de solicitud de adaptación de las condiciones de trabajo reconocido a la persona trabajadora en el art. 34.8 del TRLET se establecen los siguientes cambios: 1) se indica expresamente que también tendrán este derecho quienes «acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio»; 2) se especifica el origen legal del derecho sin necesidad de reconocimiento convencional; 3) se establece que el procedimiento deberá resolverse antes de quince días frente a los actuales treinta, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en dicho plazo; 4) se señala que la justificación por parte de la empresa deberá producirse no sólo cuando se opone a la solicitud, sino también cuando proponga una solución alternativa; 5) se reconoce el derecho a solicitar el regreso a la situación anterior, al margen de que no hubiese concluido el periodo acordado o no hubiesen decaído las causas que motivaron la solicitud, aunque en este caso, cabrá la denegación si la empresa aporta razones objetivas para motivar la misma; 6) se incluye el disfrute



de la adaptación de la jornada como uno de los supuestos que determinan la nulidad del despido cuando no sea posible acreditar su procedencia (arts. 53.4 y 55.5 TRLET).

8. Respecto al permiso por infortunios previsto en el art. 37.3.b) TRLET (fallecimiento, accidente o enfermedad graves...), se amplían los sujetos a los que se refieren los hechos causantes (cónyuge, pareja de hecho, así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella) y su posible duración (hasta cinco días como máximo cuando la situación médica y la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora persistan).

9. Reconocimiento de un **permiso retribuido por casos de fuerza mayor familiar** que requieran la presencia de la persona trabajadora cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. El permiso, que se podrá disfrutar por horas y será equivalente a cuatro días al año, deberá disfrutarse conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. El anteproyecto de ley de familias también reconoce este derecho siendo conveniente que la misma se remita a la regulación más específica que se contendrá en el TRLET si finalmente es modificado.

10. También se modifican los artículos 37.6 y 46.3 TRLET para matizar el derecho a la **reducción de jornada y excedencia para cuidado de dependientes**, excluyendo a los familiares por afinidad, salvo que carezcan de familiares por consanguinidad.

11. Respecto a la **suspensión del contrato por nacimiento, adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento** se modifica el artículo 48.6, para equiparar a las **familias monoparentales** en el ejercicio de los derechos respecto de las familias con dos personas progenitoras, en el sentido de conceder a la persona progenitora única diez semanas adicionales.

12. Se añade, en el art. 45.1.o) y en el art. 48 bis TRLET, una nueva causa de suspensión por **permiso parental** de ocho semanas continuas o discontinuas para el **cuidado de hijo, hija o menor acogido por más de un año**, hasta el momento en que el menor cumpla 6 años. Se incluye el disfrute de este permiso como uno de los supuestos que determinan la nulidad del despido cuando no sea posible acreditar su procedencia (arts. 53.4 y 55.5 TRLET).

Debe remarcar que estamos aún ante un anteproyecto de ley que requiere, antes de su entrada en vigor, de tramitación parlamentaria y publicación en el BOE. De todo ello y de los eventuales cambios que se puedan introducir les daremos cuenta.



El inminente futuro normativo (II). La “la ley de familias”.

El martes 13 de diciembre el Consejo de Ministros aprobaba el anteproyecto de ley de Familias. Se trata de una norma que se asienta, conforme declaró el Gobierno, en 4 pilares: la ampliación de la protección social a las familias y el apoyo a la crianza; la garantía del derecho a la conciliación; el pleno reconocimiento jurídico de los distintos tipos de familia, y la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes y, como no, incide en el ámbito laboral. Así, en este ámbito se pueden destacar estos cinco aspectos:

13. Incorporación de tres nuevos permisos laborales, dos retribuidos y uno no retribuido, para favorecer la conciliación y los cuidados:

- permiso retribuido de uno a cinco días al año para atender a un familiar de segundo grado o un conviviente, con o sin relación de parentesco, en caso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo.

- permiso retribuido de cuatro días al año por fuerza mayor que habilita la ausencia del trabajador por motivos familiares urgentes e imprevisibles. Podrá disfrutarse por horas.

- permiso no retribuido de ocho semanas para padres con hijos de hasta ocho años, que podrá disfrutarse de manera continua o discontinua y a tiempo parcial o completo. Se aplicará de manera progresiva, de forma que, en el año 2023, si finalmente se aprueba la norma, será de seis semanas y en 2024 de ocho semanas.

14. Extensión del permiso por cuidado de menor con cáncer u

enfermedad grave hasta los 26 años en caso de discapacidad.

15. Equiparación de derechos entre los matrimonios y las parejas de hecho registradas. Así, estas últimas tendrán acceso a los 15 días de permiso por registro equiparables al matrimonio.

16. Ampliación de los sujetos que pueden recibir la renta por crianza de 100 euros al mes por hijos e hijas de cero a tres años. Dicha ampliación incluye a todas las madres que estén percibiendo una prestación por desempleo, contributiva o no y también a las que, sin reunir los requisitos previamente, coticen 30 días a partir del parto. A partir de ahora también recibirán el 100% de la prestación las mujeres que tengan un empleo a tiempo parcial o temporal.

17. Creación de la figura de las “Familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza”. En esta categoría, se verán recogidas las consideradas como hasta ahora “familias numerosas”, además de las siguientes: las familias monoparentales con dos hijos; las familias con dos hijos donde un ascendiente o descendiente tenga discapacidad; las familias con dos hijos encabezadas por una víctima de violencia de género o por un cónyuge que haya obtenido la guardia y custodia exclusiva sin derecho a pensión de alimentos y las familias con dos hijos en la que un progenitor esté en tratamiento hospitalario durante un año o haya ingresado en prisión. Por otro lado, pasarán a considerarse familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza de categoría especial las familias que hasta ahora eran consideradas numerosas



de categoría general como aquellas con cuatro hijos, en vez de cinco como hasta el momento; las familias con tres hijos en caso de parto múltiple, en vez de cuatro como en la actualidad, y las familias con tres hijos y bajos ingresos (hasta el 150% del IPREM). Un cambio terminológico y de sujetos incluidos que aconsejaría revisar los convenios colectivos y otras normas que

puedan contener referencias al concepto de familia numerosa.

Debe recordarse que estamos ante un anteproyecto de ley y que por ello, además de no estar vigente, puede ser objeto de modificaciones en su tramitación parlamentaria. Daremos cuenta de todo ello.

El inminente futuro normativo (III). La “la ley de empresas emergentes o startups”.

El 22 de diciembre de 2022, el BOE publicaba la [Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes](#), conocida como ley de empresas emergentes o startups en la que cabe destacar, por lo que al ámbito laboral se refiere:

1. La modificación de diversas figuras relativas a la inversión y trabajo extranjero en España. Destaca especialmente, con el objeto de atraer y retener talento, la regulación de la **residencia por teletrabajo de carácter internacional de los nacionales de terceros Estados, que estarán autorizados a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso de ejercicio de una actividad laboral, solo se podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional.** En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20% del total de su actividad profesional.

2. Asimismo, se establecen los requisitos que se deben cumplir para obtener los **visados** para extranjeros que se propongan residir en territorio español con el fin de teletrabajar para una empresa no ubicada en España durante un máximo de un año y las autorizaciones de residencia para extranjeros en España de forma regular o que hayan accedido mediante el visado y quieran residir y teletrabajar para una empresa localizada en el extranjero, con una vigencia máxima de tres años prorrogable por períodos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones.

3. La Disp. Final cuarta establece una **bonificación de cuotas para trabajadores autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad** añadiendo un nuevo artículo (el 38 quinquies) a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Los beneficiarios serán los trabajadores incluidos en el Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA) por poseer el control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador. La bonificación será del 100% de la cuota correspondiente a la base mínima establecida, en cada momento, con ca-



rácter general en el RETA y el tiempo de su disfrute, siempre que persista la situación de pluriactividad, será como máximo de los 3 primeros años contados desde la fecha del alta que se produzca como consecuencia del inicio de la actividad autónoma por la dedicación a la empresa emergente. Habrá de tenerse presente que este beneficio se extinguirá cuando cese la situación de pluriactividad y que no se reiniciará en el supuesto de que se produzca una nueva situación de pluriactividad.

4. Además de lo anterior, y con el propósito de atraer y retener talento, **se amplía de 2 a 3 años la vigencia de las autorizaciones de residencia para inversores** (art. 67.1 Ley 14/2013) y para investigación (art. 72.3 Ley 14/2013), **fixándose en 3 años la vigencia de la residencia para emprendedores** (art. 69 Ley 14/2013) **y para traslados intraempresariales** (art. 73.3 b) Ley 14/2013).

5. Por otra parte, se modifica el procedimiento y la definición de actividad emprendedora prevista en el Capítulo **III** de la Sección 2.^a de la Ley 14/2013, en aras de mejorar y flexibilizar el procedimiento de la tramitación de autorizaciones de residencia para este colectivo y se permite que el pasaporte sea documento acreditativo suficiente para darse de alta en la Seguridad Social durante los primeros 6 meses de residencia o estancia en las categorías reguladas por la Sección 2.^a de la Ley 14/2013.

6. Para concluir, se modifican las disposiciones adicionales decimoséptima y decimoctava de la Ley 14/2013 para ampliar, por una parte, de 12 a 24 meses la **autorización de residencia concedida al estudiante** que haya alcanzado como mínimo la acreditación de graduado para buscar un empleo adecuado en relación con el nivel de los estudios finalizados o para

que emprenda un proyecto empresarial. Por otra, para aumentar de 6 meses a 1 año el periodo de validez de la autorización de residencia para prácticas y de 1 año a 2 el periodo total resultante de la suma de la autorización inicial y su prórroga.

La condición de empresa emergente requiere el cumplimiento de los requisitos fijados en el art. 3 de la norma y un **certificado de emprendimiento innovador y escalable del modelo de negocio** que deberá emitirse por [ENISA, Empresa Nacional de Innovación, S.M.E., SA](#), conforme a los criterios que se establezcan en una orden ministerial conjunta, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo y el Ministerio de Ciencia e Innovación. Lamentablemente dicha orden aún no se ha dictado. Por eso, a pesar de ser una norma que ya ha entrado en vigor, debemos hablar de futuro normativo, esperemos que sea inminente.



La reducción de jornada: entre su tímido impulso y su análisis.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 estableció que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fuese de 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida, 42 en las jornadas continuadas. Habría que esperar hasta la Ley 4/1983 para encontrar las actuales 40 horas semanales y hasta la Ley 11/1994 para que fuesen de promedio en cómputo anual. El legislador desde entonces no ha considerado oportuno incidir, con carácter general --sí en forma de permisos y reducciones específicas-- en la determinación cuantitativa de la jornada que quedaba en manos de la negociación colectiva. Sin embargo, con objetivos diferentes, en los últimos tiempos, ha vuelto a la palestra pública el debate sobre la oportunidad y conveniencia de establecer una reducción de la jornada y así, tanto a nivel nacional como comparado, se están desarrollando algunas iniciativas. La mayor parte de esas iniciativas se sitúan, por el momento, en el ámbito privado y en la esfera de la voluntariedad.

El pasado 16 de diciembre el BOE publicaba la [Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre](#), del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones que pretenden impulsar el establecimiento de proyectos piloto de reducción de la jornada sin merma salarial en las pequeñas y medianas industrias. La norma, que se limita a establecer las bases, en espera de que en los próximos meses se hagan efectivas las convocatorias es compleja en cuanto a los requisitos exigidos y con un alcance excesivamente limitado. Ciertamente se trata de 33 hojas con abundantes requisitos y condicionantes, limitada a empresas del sector industrial y en el que se calcula que participen exclusivamente entre 60 a 70 empresas con una dotación de 10 millones de euros en ayudas, pero no cabe analizarla como una norma

que pretenda ofrecer un marco estructural sino fomentar experiencias de las que extraer conclusiones “científicas”.

Veamos, sin perjuicio de su examen detallado en la fuente original, cuales son algunos de sus elementos más relevantes:

- **Finalidad** de la norma: **fomentar la puesta en marcha de jornadas laborales más cortas sin reducción salarial en el ámbito de las pequeñas y medianas industrias**, con el objeto de realizar un proceso de evaluación continua que permita valorar su efectividad y, en su caso, proponer mejoras. Se trata de una norma que ha sido objeto de diálogo social, que tiene un carácter puntual en el tiempo y que es compatible con otros programas establecidos a nivel autonómico, como por ejemplo el [caso valenciano](#).

- **Objeto del programa: deberán suponer una reducción de jornada mínima del 10 por ciento para un número de trabajadores determinado según el tamaño de la empresa**, y con una duración mínima de veinticuatro meses desde la fecha de resolución de concesión. Una vez que las empresas impulsen estos proyectos piloto y cumplidas las condiciones previstas en esta orden, se prevén ayudas directas de manera temporal por los costes asumidos por la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada, así como por los costes de implementación de nuevas fórmulas organizativas y la formación que, a medio plazo, generen un incremento de la productividad.

- **Beneficiarios. pequeñas y medianas empresas** conforme a la definición del



anexo I del Reglamento (UE) número 651/2014 esto es “que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones EUR o cuyo balance general anual no excede de 43 millones EUR”, deben desarrollar una actividad industrial de las incluidas en el anexo I, tener su domicilio fiscal y su principal centro operativo de trabajo en España y estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social.

• **Actividad subvencionada.** Tales proyectos piloto deberán tener, al menos, el siguiente contenido: a) 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 para una duración temporal mínima de dos años, computable desde la concesión de la ayuda, y afectará únicamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo. b) Compromiso empresarial relativo a que la reducción de la jornada laboral ordinaria realizada en los términos precedentes, en ningún caso afectará a las retribuciones salariales que legal o convencionalmente correspondiesen al 100 % de la jornada laboral. c) Deberá de garantizarse que el número de mujeres participantes en el proyecto responda al porcentaje de distribución de género existente en la totalidad de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, permitiéndose una desviación del 10 %. No obstante, este porcentaje de mujeres participantes podrá ser superior, pero no inferior. d) El número de personas trabajadoras participantes en el proyecto piloto realizado por la empresa debe afectar como mínimo al siguiente porcentaje de la plantilla de la empresa o centro de trabajo: empresas o centros de trabajo de hasta 20 personas trabajadoras: al menos al 30 % de las personas trabajadoras; empresas o centros de trabajo

de entre 21 y 249 personas trabajadoras: al menos al 25 % de las personas trabajadoras. e) Los proyectos piloto deberán ser objeto de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la solicitud de la ayuda. En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, el acuerdo deberá alcanzarse con las organizaciones sindicales más representativas del sector correspondiente, empresa o bien mediante una comisión negociadora elegida por las personas trabajadoras, tal y como recoge el artículo 41.4 del TRLET.

• **Los gastos subvencionables** serán:

- Costes salariales del personal afectado por la reducción de la jornada laboral: gastos que debe soportar la empresa como consecuencia de la reducción de la jornada laboral durante el primer año, y que incluyen la parte proporcional de los costes brutos de empleo (sueldos y cotizaciones sociales) del personal de la empresa participante en el proyecto piloto.
- Gastos de contratación de los servicios de formación relativa a la optimización del tiempo de trabajo de los trabajadores afectados a la implementación del proyecto piloto.
- Gastos de contratación de servicios externos de asesoramiento para el diseño o rediseño de procesos afectados por el proyecto piloto y directamente vinculados a la producción de bienes y servicios de la empresa, o costes de personal implicado en esas mismas funciones.
- El gasto derivado del informe realizado por un auditor, inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, exigido en el artículo 20.4, cuyo importe máximo subvencionable no podrá exceder del



1 % de la totalidad del presupuesto subvencionable del proyecto.

- El importe máximo será de 200.000 euros.

• **Convocatoria y plazo solicitud.**

La Dirección General de la Fundación EOI, F.S.P. será el sujeto competente

para efectuar una convocatoria que se prevé que pueda realizarse a principios de 2023. El plazo de presentación será el que se establezca en la correspondiente convocatoria, siendo como máximo de dos meses desde la publicación del extracto de la convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado».

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.