



Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL JULIO 2019</p>	

APUNTES SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

JULIO 2019

SUMARIO

1. [INSPECCIÓN DE TRABAJO: SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.](#)
2. [CRITERIO TÉCNICO EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA.](#)
3. [LOS TRABAJADORES READMITIDOS TRAS UN DESPIDO IMPROCEDENTE TIENEN DERECHO A DISFRUTAR DE VACACIONES DEL PERÍODO DE TRAMITACIÓN.](#)
4. [CÓMPUTO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.](#)
5. [JUBILACIÓN PARCIAL: CRITERIO DE INTERPRETACIÓN 1/2019.](#)

1. [INSPECCIÓN DE TRABAJO: SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.](#)



La Inspección de Trabajo ha dictaminado que la fórmula para determinar la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que debe aplicarse tanto a los trabajadores eventuales como a los temporeros afectados por el Convenio Colectivo del Sector Agropecuario de Cataluña y por el Convenio Colectivo de Recolección, Almacenaje, Manipulación y Venta de Frutas y Verduras de Lleida debe ser la misma.

De esta forma, Inspección de Trabajo vuelve a dar la razón a UGT FICA en el contencioso que mantiene con distintas patronales agrarias a cuenta de la interpretación del Real Decreto-ley 1462/2018, por el que se fija en 900 euros mensuales el salario mínimo interprofesional para 2019.

En este caso, la Inspección de Trabajo, a instancias de los sindicatos, deja claro que la aplicación del SMI debe ser igual para los trabajadores agrarios, evitando así que algunas patronales sigan discriminando a los temporeros en la percepción de sus salarios.

El secretario sectorial de UGT FICA, critica que, aunque la patronal de Lleida acepta abonar el SMI, rechaza firmar las tablas salariales para, una vez publicadas, poder aplicarlas a todos los trabajadores. En su opinión, la resolución de la Inspección de Trabajo es *“un nuevo paso adelante en la lucha que la Federación mantiene con algunas patronales agrarias, que siguen ancladas en el siglo XIX y empeñadas en ningunear salarios y derechos a los trabajadores más vulnerables”*.

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 1/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL JULIO 2019</p>	

2. CRITERIO TÉCNICO EN MATERIA DE REGISTRO DE JORNADA.

El pasado 10 de junio, la Inspección de Trabajo ha hecho público en su web el Criterio 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada, cuyo objetivo es fijar los criterios de actuación de los inspectores de trabajo respecto al registro de jornada en lo que se refiere a los contratos a tiempo completo, sin perjuicio de lo que también pueda afectar a los contratos a tiempo parcial.

Para desarrollar este criterio, han tenido en cuenta las directrices establecidas por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 14 de mayo de 2019, en el asunto C-55/18, que establece que sin un sistema de registro no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas extraordinarias realizadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse extraordinarias, resultando extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88.

En la citada sentencia, se señala que *"la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador forma parte de la obligación general que incumbe a los Estados miembros y a los empresarios. Además, tal sistema es necesario para permitir que los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores ejerzan su derecho..."*

OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR EL REGISTRO DE JORNADA



Tal y como establece el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la llevanza del registro de jornada no es una opción. Las empresas tienen la obligación de garantizar el registro de la jornada respecto de la totalidad de los trabajadores, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, realicen o no horas extraordinarias.

CONTENIDO DEL REGISTRO DE JORNADA

El nuevo artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que *"la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora..."*. Hay que entender que lo que debe ser objeto de registro es la jornada de trabajo realizada diariamente.

Por tanto, no se exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, que no tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo. Al tratarse de una norma de mínimos y conforme al segundo párrafo del artículo 34.9 ET, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, el registro de jornada podrá organizarse de manera que incluya las interrupciones o pausas que se consideren, siempre y cuando el registro incluya necesariamente el horario de inicio y finalización de la jornada.

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 2/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL JULIO 2019</p>	

La Inspección de Trabajo considera conveniente que el registro ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo. En el caso que no fuera así, se presumirá que todo lo que transcurre entre el inicio y fin de la jornada, es tiempo efectivo de trabajo, y será el empresario el que deba acreditar lo contrario, por tanto, si las pausas no se consideran tiempo de trabajo, se aconseja especificarlas.

El registro de la jornada deberá ser diario, no siendo aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa, el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos se formulan "ex ante" y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo, pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo, que sólo se conocerán "ex post" como consecuencia de la llevanza del registro de jornada. Sólo mediante este último se podrá determinar la jornada de trabajo efectivamente llevada a cabo, así como, en su caso, la realización de horas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, legal o pactada, que serán las que tengan la condición de extraordinarias

OTROS REGISTROS

El Criterio vuelve a recordar que el ET ya recogía el registro de jornada para los trabajadores con contratos a tiempo parcial -artículo 12.4.c)- y para el registro de las horas extraordinarias -artículo 35.5-. Para las jornadas especiales, se debe tener en cuenta la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995.

Si bien el registro diario de jornada y el registro de horas extraordinarias, constituyen obligaciones legales independientes y compatibles, también se debe considerar que el registro del artículo 34.9 del ET puede ser utilizado por las empresas para el cumplimiento de la obligación de registro del artículo 35.5, sin perjuicio de que, en caso de realización de horas extraordinarias operen las obligaciones adicionales establecidas en este último precepto y en la letra b) de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995.

CONSERVACIÓN DEL REGISTRO DE JORNADA



Los registros se deberán conservar durante cuatro años, pero nada se dice del modo, por lo que el Criterio establece que se deberá realizar en cualquier medio que garantice la fiabilidad y veracidad de los datos registrados diariamente y también debe ser accesible.

Continuando con el análisis del último párrafo del artículo 34.9, se debe afirmar que, el hecho de que los registros deban "*permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*", solo puede interpretarse en un doble sentido:

- a. Que sea posible acceder a dichos registros en cualquier momento, cuando así sea solicitado por los trabajadores, sus representantes y por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Y que los registros tienen que estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, o ser accesibles desde el mismo de manera inmediata.

En el caso de que el registro de jornada se haya instrumentado originalmente en formato

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 3/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:		INFORME LABORAL JULIO 2019	

papel, a efectos de su conservación podrá archivarse en soporte informático mediante el escaneo de los documentos originales, siendo guardado telemáticamente con las debidas garantías. Este archivo, estará igualmente a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes y de la Inspección de Trabajo.

En resumen, la comprobación de la existencia del registro debe poder realizarse en el centro de trabajo, lo que evita la posibilidad de la creación posterior, manipulación o alteración de los registros; todo ello sin perjuicio de que dichos registros puedan solicitarse, además, para su presentación en comparecencia en las oficinas de Inspección o remisión a este organismo por las vías que legalmente corresponda.

Con respecto a la obligación de entrega o forma concreta de puesta a disposición, y ante la ausencia de referencia expresa y por motivos de seguridad jurídica, debe interpretarse que la permanencia a disposición no implica la obligación de entrega de copias, salvo que así lo disponga un convenio colectivo o exista pacto expreso en contrario, ni debe entregarse a cada persona trabajadora copia de su registro diario, sin perjuicio de facilitar su consulta personal, ni a los representantes legales de los trabajadores, lo que no obsta la posibilidad de estos últimos de tomar conocimiento de los registros de los trabajadores.



ORGANIZACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DEL REGISTRO

Se insiste en señalar que el sistema de registro debe ser objetivo y garantizar la fiabilidad, veracidad y no alteración a posteriori de los datos y debe respetar la normativa sobre protección de datos, recogida en la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, en todos aquellos casos en los que los sistemas de registro recojan, traten y almacenen datos de carácter personales de las personas trabajadoras, así como el respeto, en los supuestos de uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 20 bis del ET.

El registro debe estar documentado, especialmente en los casos de registros electrónicos o informativos, huella dactilar u ordenador, por lo que la Inspección de Trabajo podrá requerir la impresión, descarga o suministro en formato informático de manera legible y tratable. Si el registro se llevara mediante medios manuales tales como la firma del trabajador en soporte papel, la Inspección podrá recabar los documentos originales o solicitar copia de los mismos. De no disponerse de medios para su copia, pueden tomarse notas, o muestras mediante fotografías, así como, de considerarse oportuno en base a las incongruencias observadas entre el registro de jornada, y la jornada u horario declarado, tomar el original del registro de jornada como medida cautelar.

Asimismo, compete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no solo verificar la existencia de un registro de jornada, sino también que su forma de organización y documentación ha ido precedida del correspondiente procedimiento de negociación o consulta con la representación de los trabajadores, aspecto este que podrá ser objeto de comprobación a través de las actas de las reuniones celebradas en el proceso de negociación.

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 4/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL JULIO 2019</p>	

RÉGIMEN SANCIONADOR

El incumplimiento de la obligación de registro de jornada supone una infracción grave recogida en el art. 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

No obstante, deberá tenerse en cuenta por los actuantes las previsiones ya señaladas de la norma que deriva a la negociación colectiva o a los acuerdos con los representantes de los trabajadores lo relativo a la organización y documentación de dicho registro -como es la modalidad de registro que se haya de seguir-, por lo que se valorará la existencia de una actuación de la empresa en este sentido y una negociación entre las partes bajo el principio de la buena fe.

El Criterio quiere dejar claro que el registro de jornada no es el único medio posible de control de la misma, es un instrumento más, por lo que, si existe la certeza de que se cumple la normativa en materia de tiempo de trabajo o de que no se realizan horas extraordinarias, aunque no se lleve a cabo el registro de la jornada de trabajo, tras la valoración del inspector actuante en cada caso, podría sustituirse el inicio del procedimiento sancionador por la formulación de un requerimiento para que se dé cumplimiento a la obligación legal de garantizar el registro diario de la jornada de trabajo.



3. LOS TRABAJADORES READMITIDOS TRAS UN DESPIDO IMPROCEDENTE TIENEN DERECHO A DISFRUTAR DE VACACIONES DEL PERÍODO DE TRAMITACIÓN

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante Sentencia 400/2019, de 27 de mayo, ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia de 18 de enero de 2017 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 457/2016.

La cuestión que resuelve esta sentencia es determinar si el trabajador que ha sido despedido de manera improcedente por la empresa y que en su condición de representante unitario de los trabajadores asume la opción ofrecida por la sentencia que así lo declaró en favor de la readmisión, y que es llevada a cabo por la empresa de manera regular abonando además los salarios de tramitación, tiene derecho al disfrute de las vacaciones -o a su compensación en metálico- durante el tiempo con el que se corresponden dichos salarios de tramitación cobrados y referidos al periodo de sustanciación del proceso por despido en el año en que se produce la readmisión y en el anterior.

Según el criterio establecido en la sentencia, el tiempo de sustanciación del proceso de despido y de los recursos interpuestos, cuando finalmente se opta por la readmisión efectiva del trabajador, ha de ser considerado como tiempo de actividad laboral, puesto que si en ese lapso de tiempo no ha habido trabajo efectivo, no ha sido precisamente por la voluntad del trabajador, sino que la inactividad se debe a un acto extintivo de la empresa que después se declara ilícito, y cuyos efectos antijurídicos se tratan de restaurar completamente a través de la readmisión. Por ello, ese tiempo de tramitación equiparable a tiempo de trabajo tras la readmisión, proyectará sus efectos sobre los parámetros de la relación laboral, entre los que se encuentra el derecho a las vacaciones no disfrutadas por el trabajador

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 5/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL JULIO 2019</p>	

debido a causas que en absoluto le son imputables.

En consecuencia, si el demandante, después de ejercitar legítimamente su opción en favor de la readmisión como representante unitario de los trabajadores, obtuvo las remuneraciones correspondientes a los salarios de tramitación e inició de nuevo su actividad laboral incorporándose a la empresa con efectos de 20 de marzo de 2015, en ese momento fue cuando pudo realmente solicitar las vacaciones no disfrutadas que ahora postula, referidas al año 2014 y 2015. Las correspondientes a este último año, deberán ser reconocidas en su totalidad, esto es, 30 días y no 23, como se le concedieron, puesto que se completó la integridad del año de trabajo a todos los efectos.

Por lo que se refiere al año 2014, la sentencia también falla a favor del trabajador que reclama el otorgamiento de ese periodo de tiempo completo de vacaciones, 30 días, también deberán ser reconocidos, puesto que el artículo 38.1 ET se remite a la regulación que se contenga en los convenios colectivos, lo que en el caso de autos supone la aplicación del art. 122 de la Normativa Laboral de Telefónica, publicada en el BOE de 20/08/1994, con arreglo al que se contempla la posibilidad de que si las vacaciones no pudieran ser disfrutadas "...por imperiosa necesidad del servicio dentro del año, se acumularán a las del siguiente.", debiendo entenderse que la actuación ilícita de la empresa cuando decidió proceder a la extinción del vínculo de manera improcedente equivale a la existencia de esas necesidades del servicio, siempre vinculadas precisamente a una decisión o actuación empresarial, como es el caso, que además impidió que el trabajador pudiera ejercitar en tiempo su derecho.



4. CÓMPUTO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, mediante sentencia del pasado 24 de mayo, ha desestimado una demanda de conflicto colectivo por la que se reclamaba que los trabajadores tenían derecho a un salario de 900 euros mensuales (14 pagas) más los complementos salariales de convenio y la prima de producción, aunque la suma de dichos conceptos supere 12.600 euros anuales.

Los sindicatos demandantes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1, 2 y 3 RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprobó el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2019, reclamaban que a los trabajadores se les abonara un salario bruto de 900 euros por 14 pagas o, lo que es lo mismo, 12.600 euros anuales, a los que deberán adicionarse los complementos salariales, pactados en el artículo 35 del convenio, plus de puesto de trabajo, plus mantenimiento de vestuario y plus de transporte y la prima de producción.

La Sala considera que, si bien la literalidad del párrafo segundo del art. 31.1 RD 1462/2018, podría amparar la tesis actora, esta interpretación pugna frontalmente con la finalidad del SMI, tal y como se deduce del artículo 1 del Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, que consiste en garantizar la función del SMI como garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 27 ET, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros.

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 6/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL JULIO 2019</p>	

Para la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de estimarse la tesis de los demandantes, la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y lo que es peor, anularía el papel de la negociación colectiva, que es el espacio natural para la fijación de los salarios, como resaltó el Tribunal Constitucional en su sentencia 31/1984 de 7 marzo 1984, y vaciaría de contenido el artículo 37.1 de la Constitución, en relación con los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, puesto que sería el Gobierno, quien decidiría, a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo y desbordaría también el artículo 35.1 de la Constitución.

Añade la sentencia que la pretensión de los demandantes liquidaría también el mandato del artículo 27.1 del ET, donde queda perfectamente claro que, la revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho SMI, cuyo cumplimiento se asegura en el primer párrafo del artículo 3, así como en el primer párrafo de su apartado primero, ya que sustituiría directamente el importe del salario base, pactado en el convenio, por el SMI.

También discriminaría a los trabajadores, cuyos convenios o contratos utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, puesto que el salario mínimo interprofesional, que se les aplicaría, sería menor que el de los trabajadores, cuyos convenios o contratos no utilicen tal referencia.



Por último, se añade que imposibilitaría también alcanzar el objetivo, perseguido por el Comité de Derechos Humanos, para que el SMI alcance el 60% del salario medio de los trabajadores, puesto que, el incremento del salario base, pactado en los convenios, con base al incremento del SMI, supondría un incremento objetivo de los salarios medios, que haría inalcanzable el objetivo citado.

5. JUBILACIÓN PARCIAL: CRITERIO DE INTERPRETACIÓN 1/2019

El artículo 1 del Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre, añadió un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), a fin de establecer un nuevo periodo transitorio para la aplicación del régimen de regulación aplicable a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, a pensiones causadas hasta el día 31 de diciembre de 2022, con requisitos semejantes para los trabajadores que en la industria manufacturera realicen directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención.

Dada la falta de concreción de la normativa y a fin de evitar posibles soluciones interpretativas divergentes, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) publicó el Criterio de Interpretación 1/2019 que permite entender mejor cómo interpretará la Seguridad Social este precepto.

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 7/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------

Cód. Documento: 07-RRHH-19	Título Documento:	
	<p style="text-align: center;">INFORME LABORAL JULIO 2019</p>	

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Se aplica exclusivamente a empresas clasificadas como Industria manufacturera. A tales efectos, son empresas clasificadas como industria manufacturera aquellas cuyos códigos se correspondan con el grupo C de la CNAE 2009 "Industria manufacturera".

En el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70% del total de los trabajadores de su plantilla.

REQUISITOS PARA LOS TRABAJADORES

El precepto exige que los trabajadores realicen las funciones que a continuación se detallan siempre que requieran esfuerzo físico, que de acuerdo con la exposición de motivos ha de ser "relevante":

- a) Tareas de fabricación, elaboración o transformación, aunque dichas tareas no se apliquen sobre maquinaria y equipo industrial.
- b) Montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial.

Para poder acceder a esta modalidad de jubilación parcial con celebración simultánea de contrato de relevo conforme a la normativa anterior, se ha de acreditar que las tareas antes referidas se vienen realizando por el trabajador, al menos, durante los 12 meses anteriores al hecho causante de la jubilación parcial.

Para la acreditación de estas funciones, así como la realización de las mismas durante los 12 meses anteriores el trabajador deberá aportar, junto con la solicitud de jubilación parcial, una certificación de empresa, avalada por el correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales, acreditativa del puesto de trabajo desempeñado y de las condiciones requeridas al efecto.

La reducción de jornada del trabajador jubilado parcialmente deberá estar entre un mínimo del 25% y un máximo del 67%, o del 80% en el caso de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de relevo. También se exige expresamente que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.



DPTO RRHH

GLEZCO ASESORES Y CONSULTORES

Fecha: 12/07/19	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: MARTA COTERA	REVISADO POR: MAITE IRIZABAL	Página: 8/8
--------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------------------------	----------------