

ANEXO 1: MEDIDAS TIERRA

PRIMERO.- MODALIDAD BAJAS INCENTIVADAS

- A. Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para Bajas Incentivadas todos los Trabajadores fijos menores de 58 años en el momento de la extinción del contrato.
- B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. Los trabajadores que, acogiéndose a lo que aquí se dispone, causen baja en la Empresa percibirán como compensación una indemnización por importe de 35 días por año de servicio, con un máximo de 30 mensualidades y con un mínimo de una anualidad.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación para el personal de tierra de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

En el momento de la baja y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado D, para las bajas incentivadas que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en el Convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para el personal de Tierra de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2,01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la baja y por una sola vez.

- D. El cálculo del importe por día se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias (fijas + variables)

360

Las retribuciones dinerarias se calcularán en cómputo anual, sirviendo como base para las fijas las cuantías correspondientes al nivel y antigüedad alcanzada en la última nómina percibida en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Para los trabajadores fijos a tiempo parcial y los trabajadores fijos discontinuos, las retribuciones dinerarias tanto fijas como variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

mg

2

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Del cómputo anterior se exceptúan expresamente los siguientes conceptos:

- Regularizaciones que no corresponden con el periodo computado.
- Abonos realizados por una sola vez y derivados de situaciones excepcionales.
- Gastos de viaje.
- Gastos de locomoción o transporte.
- Vestuario.
- Destacamentos.
- En general, todas aquellas cantidades percibidas en conceptos de indemnizaciones y/o suplidos.

La cantidad a percibir estará sujeta a todas las retenciones que legal o convencionalmente corresponda.

- E. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- F. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

SEGUNDO.- MODALIDAD DE PREJUBILACIONES

A. Podrán acogerse a la extinción de los contratos de trabajo bajo la modalidad de prejubilación todos los trabajadores fijos con 58 años o más cumplidos a 31 de diciembre de 2019.

B. La extinción de las relaciones laborales señaladas en el apartado A estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.

C. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de extinción del contrato se registrarán por lo que a continuación se expone:

C.1. Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 58 años cumplidos:

- a. Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad: Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.
- b. Desde los 60 años de edad y hasta cumplir los 65 años de edad: Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 75% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

C.2 Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 59 años cumplidos:

- a. Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad: Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.
- b. Desde los 60 años de edad y hasta cumplir los 65 años de edad: Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 78% del Salario Regulador que a

me

continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

C.3 Trabajadores que en el momento de la extinción tengan 60 años cumplidos o más:

- a. Desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 65 años de edad: Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 80% del Salario Regulador que a continuación se establece y la prestación que por desempleo le corresponda percibir.

El Salario Regulador se determinará de la siguiente forma:

Por la suma de los conceptos fijos anuales del nivel ostentado por el trabajador en el momento de la extinción del contrato de trabajo que a continuación se indican, dividido entre 12: Sueldo base, Antigüedad (entendiendo como tal: premio de antigüedad y los complementos establecidos en la Disposición Transitoria Vigésimo Segunda del XX Convenio Colectivo de Tierra, en su caso), Prima de Productividad, Complemento Transitorio y Clave 122, en su caso.

Para los trabajadores fijos a tiempo parcial y los trabajadores fijos discontinuos, el Salario Regulador se determinará por la suma de los anteriores conceptos fijos anuales realmente percibidos en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquél en que se produce la baja, dividido entre 12.

Las cuantías de los conceptos anteriores se refieren a las existentes en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo de la retribución dineraria del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2017 se garantiza un incremento equivalente al que corresponda para ese año según lo establecido en el vigente convenio colectivo.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo del salario regulador del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2018 se garantiza un incremento del 1%, respecto a la retribución establecida en convenio para 2017, salvo que el convenio colectivo de aplicación para el personal de tierra de la Compañía en 2018 prevea un porcentaje de incremento retributivo superior, en cuyo caso será este último porcentaje el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la extinción y por una sola vez.

En el momento de la extinción y respecto al cálculo del salario regulador del apartado C, para las extinciones que se materialicen en el 2019 se garantiza un incremento de un 1% adicional sobre el porcentaje previsto en el párrafo anterior (1% respecto a la retribución establecida en el convenio para 2017), salvo que el porcentaje de incremento retributivo previsto en el convenio colectivo de aplicación para el personal de Tierra de la Compañía resulte, acumulativamente para 2018 y 2019, superior al 2.01%, en cuyo caso será dicho porcentaje superior acumulado el aplicable. Esta garantía se aplicará exclusivamente en el momento de la extinción y por una sola vez.

Desde el 1 de enero del año siguiente en que se produzca la extinción del contrato de trabajo, con efectividad de 1 de enero de cada año y hasta el año en que el interesado cumpla los 65 años de edad, al Salario Regulador establecido en los apartados C.1, C.2 y C.3 se le aplicará una revalorización anual de un 2%.

Dichas percepciones se mantendrán aunque el trabajador se jubile antes de cumplir los 65 años de edad, sin deducción de la correspondiente pensión de la Seguridad Social.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Carreón

[Handwritten mark]

me

D. A efectos de lo dispuesto en los apartados C.1, C.2 y C.3, el trabajador deberá acreditar la percepción correspondiente a la prestación por desempleo, a cuyo fin remitirá a la Dirección el justificante de cobro, con carácter inmediato a dicha percepción con la periodicidad y en las fechas que a continuación se establecen: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En caso de que la acreditación contemplada en el párrafo anterior no se produjere, la Compañía realizará con sus medios propios el cálculo de la prestación por desempleo con el fin de abonar las diferencias establecidas en el mencionado apartado C.

E. Una vez agotado el período de desempleo contributivo, y hasta cumplir los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, la empresa financiará a favor del trabajador el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social. El Convenio Especial con la Seguridad Social se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 51.9 del E.T. y su legislación de desarrollo (convenio obligatorio) y, una vez superados los límites de edad establecidos por dicho precepto, se formalizará por el trabajador directamente (convenio voluntario o no obligatorio). En la fase en la que el Convenio Especial con la Seguridad Social sea de carácter voluntario y hasta los 65 años de edad o edad inferior en que el trabajador accediese a la jubilación anticipada, el trabajador podrá suscribir directamente un Convenio Especial con la Seguridad Social, siendo el importe de las cuotas satisfechas por el trabajador reintegradas por la Compañía, previa acreditación de su abono por el mismo. A tal fin, éste remitirá a la Dirección el primer justificante de pago, con carácter inmediato a su recepción, procediendo la Compañía a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción, o si no fuera posible, durante el mes siguiente a la recepción y el resto con la periodicidad y en las fechas que se establecen a continuación: 5 de enero, 5 de abril, 5 de julio y 5 de octubre de cada año correspondiente.

En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial con la Seguridad Social voluntario (no obligatorio) o accediese a la jubilación anticipada, la Empresa automáticamente quedará liberada del compromiso de reintegro contenido en este apartado, ello con independencia de que posteriormente el trabajador volviera a darse de alta en el Convenio Especial con la Seguridad Social.

Dicha baja en el Convenio Especial con la Seguridad Social deberá ser comunicada de inmediato a la Empresa, la cual procederá a la regularización y/o descuento oportuno en los pagos subsiguientes o posteriores.

En caso de que el trabajador desee acceder a la modalidad de jubilación anticipada por cumplir todos los requisitos legales a excepción de la percepción de la totalidad de la indemnización, podrá solicitar mediante escrito dirigido a la Compañía la liquidación de la totalidad de la indemnización que les restara por percibir. El trabajador será el único responsable del cumplimiento de los requisitos aludidos.

La Compañía aceptará dicha solicitud siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en este apartado E.

El solicitante de esta forma de pago estará obligado a acreditar a la Compañía, en el plazo máximo de una semana a contar desde la liquidación de la suma, la solicitud formal ante el organismo competente de la jubilación anticipada. Asimismo deberá acreditar la posterior resolución por parte del INSS de dicha jubilación anticipada en el plazo de una semana desde su notificación al interesado.

En cualquier caso, la citada solicitud de pago de la totalidad de la indemnización restante supondrá, desde el abono de la misma por parte de la Compañía, el fin de la obligación de

pago por IBERIA al solicitante de las cantidades destinadas a la compensación del Convenio Especial con la Seguridad Social establecidas en este apartado E.

- F. Ambas partes cotizarán al Fondo Social de Tierra en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo y por el nivel de Convenio que tuviera reconocido en el momento de la extinción del contrato de trabajo. Dicha obligación finalizará en el momento en que el trabajador perciba prestación a través de dicho Fondo, en cualquiera de sus modalidades, o cumpla los 65 años de edad.

En aquellos casos en los que el trabajador manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, en el momento de la concesión al interesado de la liquidación de la indemnización pendiente, IBERIA abonará al trabajador, de una sola vez, la cuantía correspondiente a la aportación de la Empresa al Fondo Social de Tierra que correspondería realizar hasta que el trabajador cumpla los 65 años.

- G. Ambas partes cotizarán al Concierto Colectivo de Vida en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo hasta que se cause baja en el mismo y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, en el momento de la concesión al solicitante del abono del resto de la indemnización de acuerdo con lo establecido en el apartado E, IBERIA realizará una aportación a la compañía aseguradora como prima única que cubrirá esta contingencia hasta que el mismo cumpla los 65 años. La prima correspondiente al trabajador por este período se detraerá del total de la indemnización a abonar al mismo.

- H. Los trabajadores que se acojan a esta modalidad de prejubilación mantendrán el régimen de billetes en las mismas condiciones que para el personal jubilado de IBERIA Líneas Aéreas de España, S.A. Operadora S.U. establezca en cada momento el Convenio Colectivo.

- I. Tanto las cantidades abonadas por la Empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

- J. Las cotizaciones a cargo del trabajador, así como las retenciones fiscales que procedan, derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas de los abonos que correspondan según lo acordado en el apartado C.

- K. En el supuesto de fallecimiento del trabajador, las cantidades descritas en el apartado C las seguirá percibiendo el viudo/a y en su defecto los hijos que dependan económicamente de él en el momento de fallecimiento, durante el tiempo que medie entre la fecha de fallecimiento del trabajador y aquella en la que hubiera cumplido 65 años, descontándose de dicha cantidad la correspondiente cuantía que perciban como pensión de la Seguridad Social (viudedad u orfandad).

- L. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

- M. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

TERCERO.- MODALIDAD DE RECOLOCACIÓN DIFERIDA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone para la Recolocación Diferida-todos los trabajadores fijos en las siguientes condiciones:

- A. Esta medida supone la extinción del contrato de trabajo con garantía de recolocación transcurrido un plazo mínimo de 1 año y máximo de 5 años, por meses completos.
- B. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, dentro de los márgenes del apartado A), estará basado en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- C. En el momento de extinción del contrato el trabajador podrá optar por percibir una cantidad equivalente al 40% de la indemnización que le correspondería por Baja Incentivada según lo establecido en el punto PRIMERO de este documento o no percibir cantidad alguna. Este importe se abona, en su caso, en concepto de Depósito de Garantía de Recolocación.
- D. El tiempo transcurrido desde la extinción del contrato de trabajo hasta la posterior recolocación, no computará a ningún efecto (trienlos, progresión, etc.).
- E. Transcurrido el tiempo pactado para la recolocación el trabajador podrá optar, única y exclusivamente, por una de las siguientes alternativas:

E.1- Ejercitar el derecho a su recolocación automática, que se efectuará en la Ciudad, Dirección y Gerencia en la que causó baja reintegrando a la Compañía el Depósito de Garantía de Recolocación percibido, en cuyo caso mantiene el grupo laboral, antigüedad, a todos los efectos y nivel que ostentaba en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

E.2- Ejercitar el derecho a su recolocación automática, renunciando a los derechos adquiridos en la relación laboral anterior a la extinción de su contrato de trabajo, por lo que percibirá una indemnización en el momento de la recolocación de la que se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

La indemnización será el 40% de la que le hubiera correspondido por Baja Incentivada en el momento de la extinción de su contrato de trabajo.

La recolocación, se efectuará en la Ciudad, Dirección y Gerencia en la que causó baja manteniendo el grupo laboral al que pertenecía y por el nivel de ingreso del mismo que esté establecido en ese momento en Convenio Colectivo, empezando a computarse, de nuevo, la antigüedad en la Compañía desde el momento de su recolocación, sin que se tenga en cuenta, a ningún efecto, la relación laboral anterior.

Asimismo, al haber mantenido anteriormente relación laboral con Iberia no le será de aplicación el artículo 121 del XX Convenio Colectivo.

E.3- El trabajador renuncia a la recolocación, percibiendo una indemnización por la extinción de su contrato de trabajo producida, consistente en el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haberse acogido al punto PRIMERO de este documento en el momento de la extinción de su contrato de trabajo. De dicha cantidad se descontará el Depósito de Garantía de Recolocación percibido.

Las indemnizaciones que se citan estarán sujetas a las retenciones que legal o convencionalmente correspondan.

- F. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.

- G. Una vez efectuada la petición de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de extinción del contrato de trabajo.

CUARTO.- REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

Podrán acogerse a lo que aquí se dispone todos los trabajadores de la plantilla de Tierra fijos de actividad continuada a tiempo completo, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- A. El acogimiento a esta medida así como el tiempo de duración de la misma, estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- B. El trabajador podrá solicitar la novación de su contrato de trabajo a tiempo completo a otro en el que se reduce la jornada y el salario en la misma proporción. A la hora de determinar la repercusión de esta medida en la jornada y en la retribución, se tomará como base el Acta 03/02 de la Comisión de Seguimiento del ERE 72/01, con las modificaciones y adaptaciones que se deriven de la nueva regulación contenida en el XX Convenio Colectivo de Tierra.
- C. La compañía ofertará reducciones de jornada con un límite mínimo de un 12,5 y un máximo de un 50% respecto de la establecida en Convenio Colectivo, permaneciendo invariable durante toda la duración de esta medida.
- D. Al amparo de esta medida, en aquellos puestos en los que la Compañía lo considere factible, ofertará la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo.
- En función de las características del puesto en concreto que ocupe el trabajador, la Compañía determinará si la prestación del trabajo se ha de realizar a distancia en su totalidad o si se establece un sistema mixto, que combine el trabajo a distancia con el trabajo presencial en las instalaciones de la Compañía. En este último caso, el porcentaje de jornada de trabajo a distancia deberá ser superior al presencial, que deberá realizarse por días completos.
- Todo ello, sin perjuicio, del posible marco que se pacte entre la empresa y la parte social respecto al régimen de teletrabajo.
- E. El acogimiento a esta medida lo será por periodos cuya duración no será inferior a doce meses ni superior a dos años por meses completos.
- F. Al finalizar el periodo acordado de la reducción de jornada, pasará a jornada completa.
- G. Lo dispuesto anteriormente no será acumulable a ninguna otra reducción de jornada derivada de la aplicación del Convenio Colectivo u otra normativa aplicable.
- H. La solicitud tendrá carácter vinculante e irrevocable.
- I. Una vez efectuada la petición de esta modalidad, y aceptada por la Dirección, en su caso, ésta determinará la fecha de efectos de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

La pérdida de prestaciones públicas de jubilación o, en su caso, de desempleo, por causa imputable a incumplimiento del trabajador que no tenga justificación en el necesario cumplimiento de obligaciones directamente derivadas de las medidas aquí contempladas, no comportará mayores obligaciones, económicas ni de ningún otro tipo, para la Empresa, que la que suponga el mantenimiento de las cantidades complementarias que se establecen en este documento.

53

Caer...

me

La percepción de los complementos indicados en el presente documento serán estimados y abonados sin tomar en consideración la percepción por parte del trabajador de la prestación asistencial por desempleo (subsidio por desempleo). En caso de que el trabajador solicitara el citado subsidio por desempleo, una vez acceda a éste, se descontará de las cantidades que corresponda abonar a la empresa en virtud de los compromisos establecidos en el presente documento, el importe que perciba por el referido subsidio.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Todas las compensaciones económicas derivadas de las extinciones de contrato de trabajo de cada una de las medidas contempladas en este documento, tienen carácter indemnizatorio.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Los derechos y abono por parte de Iberia de cualquier cantidad y concepto de los establecidos en este Despido Colectivo en la medida de prejubilación, son incompatibles con la realización de actividades laborales, por cuenta propia o ajena, retribuidas o no, que entren en competencia con Iberia, salvo autorización expresa de la Compañía. El incumplimiento de lo anteriormente establecido supondrá el cese automático de los derechos y abonos derivados de este Despido Colectivo dejando Iberia de abonar las prestaciones establecidas y debiendo el trabajador reintegrar a Iberia las cantidades percibidas desde la fecha en que se hubiesen iniciado tales actividades.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Las presentes medidas resultarán compatibles con cualesquiera otras de flexibilidad interna, de carácter colectivo o individual, que como consecuencia de su aplicación proceda llevar a cabo para alcanzar la consecución de los fines previstos por las partes, y adaptar en todo caso la plantilla a las necesidades de la Compañía. A estos efectos, las partes reconocen la existencia de causas objetivas suficientes que justifican su adopción, y se aplicarán en los términos que legalmente resulten procedentes.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

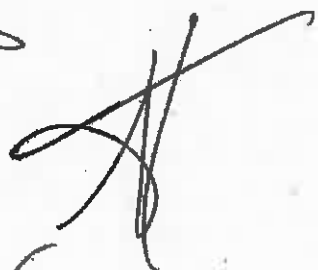
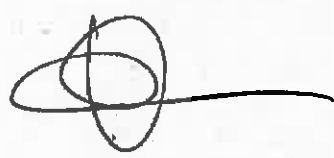
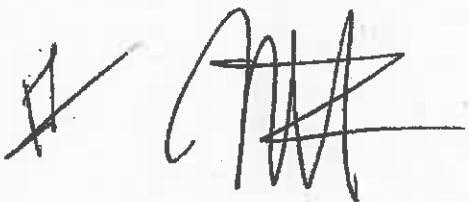
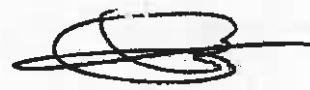
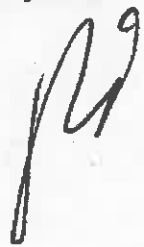
Dado que la aplicación de todas las medidas previstas en el presente documento tiene carácter voluntario, y reconociendo no obstante las partes la existencia de causas para la adopción de las mismas, la Compañía, al objeto de disminuir en la medida de lo posible el impacto sobre el empleo, podrá ofertar recolocaciones en otras áreas de la Compañía, previa aprobación por la Comisión de Seguimiento, con las modificaciones que ello conlleve en las condiciones laborales de los trabajadores, entre otras:

- Novación a contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Novación de contrato de trabajo con cambio de Grupo Laboral.
- Movilidad geográfica.

En los casos en los que el trabajador rechazase alguna oferta realizada en virtud de lo previsto en esta Disposición, salvo que implique movilidad geográfica, la Compañía podrá extinguir su contrato de trabajo percibiendo el trabajador una indemnización a razón de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Aquellos supuestos en los que el trabajador rechace alguna oferta que implique movilidad geográfica serán objeto de análisis por parte de la Comisión de Seguimiento.

En caso de que por necesidades organizativas, productivas o por cualquier otro motivo la Compañía decidiera recuperar el puesto de origen del trabajador recolocado u otro similar al mismo en el plazo de dos años desde la recolocación, la Compañía ofrecerá dicho puesto al trabajador afectado en las condiciones en las que disfrutaba en el mismo. Se entenderá que se da este supuesto cuando se cree un puesto de trabajo de la misma categoría y en la misma dirección a la que pertenecía el trabajador.


PBR