

## Reuniones del Plan de Desvinculaciones y la jubilación parcial

**31 de julio de 2018.-** Esta mañana se ha reunido la Comisión de Seguimiento del Plan de Desvinculaciones de 2018, tras la aprobación del modelo de solicitud para el Plan correspondiente al año 2019 el pasado 19 de junio.

Como en anteriores reuniones, la empresa ha hecho entrega del listado ordenado y actualizado de las **solicitudes activas del Plan de 2018**, distribuidas por sociedades y colectivos, así como el listado de bajas previstas a fecha de 31 de julio.

De los documentos extraemos que ya se han hecho efectivas 459 bajas, de las 805 previstas para todo el año, además de haber desaparecido del listado 53 trabajadores por renuncias, jubilaciones voluntarias o defunciones, entre otros motivos. Igualmente, detectamos 90 trabajadores retenidos por motivos de producción.

Asimismo, la empresa ha hecho entrega del listado de solicitudes de adhesión al Plan de Desvinculaciones 2019, sumando un total de 1604 adscripciones repartidas entre los diferentes colectivos: 318 para Comercial, 740 en Conducción, 61 para Estructura de apoyo, 76 en Gestión, 342 en Talleres y 67 para Estructura de Dirección. No obstante, tres de esas solicitudes no cumplen los requisitos necesarios para acceder a la desvinculación, y otras 108 se encuentran incluidas en el Plan de Desvinculaciones de 2018.

En cualquier caso, recordamos que dicho plan aún está **pendiente de aprobación**, por los que entendemos que el listado conforma únicamente una previsión con respecto la aceptación entre la plantilla del Plan para el próximo año.

Desde UGT seguimos considerando que el Plan de Desvinculaciones supone un elemento clave para promover el relevo generacional de la plantilla. No obstante, apostamos por la negociación de otras medidas complementarias, como los ERE's, jubilaciones parciales, etc, que permita acometer de manera más eficaz el necesario relevo generacional, así como la entrada en la empresa de nuevos ingresos de trabajadores en un entorno laboral estable.

En otro orden de cosas, también hemos asistido a una reunión entre el CGE y la Dirección para continuar con la negociación de la **jubilación parcial**. En la misma, la empresa ha hecho entrega de un documento informativo que os anexamos al presente comunicado, a cerca de los requisitos de acceso a la jubilación, y al cual presentaremos las correspondientes alegaciones.

Nos hemos emplazado a una nueva reunión el 12 de septiembre donde esperamos que la empresa ya tenga la contestación a las consultas realizadas a la Seguridad Social, para así poder avanzar en la negociación.

Informa UGT



## PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA EN EL GRUPO RENFE

### INTRODUCCIÓN:

Dentro de los tipos de jubilación parcial legalmente establecidos, el Grupo Renfe, para su implantación como una opción de baja en la Empresa, sólo contempla la jubilación parcial anticipada que es la que disfruta el jubilado parcial cuando tiene una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación.

La jubilación parcial en el Grupo Renfe, se instrumenta, por tanto, como una opción para aquellos trabajadores que, según los requisitos establecidos en la Ley de la Seguridad Social, alcancen en cada ejercicio la edad y cotizaciones mínimas que se detallan en el cuadro siguiente, en función del año del hecho causante y con el tope máximo de la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente para cada ejercicio:

Año del hecho causante	Edad mínima exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad mínima exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más*	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más*	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más*	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más*	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más*	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más*	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más*	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más*	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más*	64 y 8 meses
A partir de 2027	63 años	36 años y 6 meses*	65 años

(\*) 25 años, en el supuesto de personas con un grado de minusvalía igual o superior al 33%

La jubilación parcial anticipada permite acceder a una situación en la que se mantiene una jornada reducida de trabajo, mediante un contrato laboral a tiempo parcial, a la vez que se cobra una pensión, en proporción a la jornada no trabajada.

Además, el trabajador que se acoge a la jubilación parcial anticipada, podrá solicitar posteriormente la pensión de jubilación total ordinaria o total anticipada en el momento en que reúna todos los requisitos establecidos legalmente para ello y así lo decida.

La pensión de jubilación parcial es **compatible**, entre otras, con la pensión de viudedad; y es **incompatible** con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, la de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la

jubilación parcial y la de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

La celebración del contrato a tiempo parcial por parte del trabajador jubilado parcial no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que corresponda al trabajador. El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a la jornada que venía desempeñando.

### **SUJETOS QUE PODRÁN ACOGERSE AL PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL**

Podrán acogerse, por tanto, a este Plan de Jubilación Parcial anticipada, todas las personas en activo en el Grupo Renfe, con contrato de trabajo a tiempo completo de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo en vigor y que, además de cumplir los requisitos de edad y cotización mínima efectiva requeridos en cada ejercicio, cumplan el requisito siguiente:

Antigüedad en la empresa:

- Haber prestado servicios en la empresa durante 6 o más años ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación parcial computando a estos efectos los servicios prestados en otras empresas cuando se haya producido una sucesión de regida por el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores o cuando se trate de empresas pertenecientes al mismo grupo.

Dados los plazos legales que se necesitan desde que se solicita la jubilación parcial anticipada hasta que surte efectos, la solicitud de un trabajador que le falte 1 año o menos para alcanzar la edad legal de jubilación, deberá ser aprobada o denegada por la comisión de seguimiento.

A los efectos de lo previsto en el presente acuerdo, las empresas pertenecientes al Grupo-Renfe son exclusivamente las siguientes:

- Renfe-Operadora E.P.E.
- Renfe-Viajeros S.M.E.
- Renfe-Mercancías S.M.E.
- Renfe-Fabricación y Mantenimiento S.M.E.
- Renfe-Alquiler de Material Ferroviario S.M.E.

### **NÚMERO DE PLAZAS MÁXIMAS**

El número de plazas máximas de Jubilación Parcial, será el autorizado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública para cada ejercicio en el que esta modalidad de baja en el Grupo Renfe esté vigente.

### **REDUCCIÓN Y ACUMULACIÓN DE JORNADA:**

Se establecen dos modalidades de reducción de jornada para la jubilación parcial anticipada, pudiendo adoptarse otros porcentajes de reducción en ejercicios concretos:

- Reducción del 75% de la jornada.
- Reducción del 50% de la jornada.

En el caso de reducción del 75% de la jornada, el jubilado parcial podrá acumular el tiempo de prestación efectiva de servicios de la siguiente forma:

Caso 1: Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios dentro de cada año. Esta modalidad no será posible para los trabajadores que para el ejercicio de sus funciones

se les requiera cumplir los requisitos psicofísicos establecidos en la orden FOM 2872/2010 de 5 de noviembre, cuya acumulación sólo será posible como se establece en el caso 2.

Caso 2: Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial al inicio de la nueva situación como trabajador a tiempo parcial.

En el caso de reducción del 50% de la jornada, el jubilado parcial podrá optar por una de las siguientes modalidades de prestación efectiva de servicios:

1.- Acumulación de la jornada en periodos anuales.

2.- Reducción del 50% de la jornada diaria durante el tiempo que permanezca en situación de jubilación parcial.

En ambos supuestos, llegado a la edad de jubilación ordinaria, se extinguirá la relación laboral causando baja voluntaria en la empresa.

Dados los impedimentos legales, no es posible variar ni el tipo de reducción ni la acumulación de jornada una vez acordada la misma.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Si no fuera posible alcanzar ese acuerdo, lo establecerá la empresa observando criterios razonables de organización del trabajo.

#### **ASPECTOS ECONÓMICOS:**

##### **Salario a tiempo parcial:**

Durante toda la situación de jubilado parcial, el trabajador percibirá en concepto de salario una retribución bruta proporcional al tiempo de jornada laboral reducida que presta. El abono de los salarios se realizará en nóminas mensuales y con la misma periodicidad que al resto de trabajadores de la empresa.

La retribución del trabajador jubilado parcialmente se revisará anualmente de conformidad con lo acordado en el Convenio Colectivo.

##### **Conceptos salariales incluidos:**

En ANEXO I se adjuntan todos los conceptos retributivos que forman parte del salario a tiempo parcial, así como el método de cálculo para cada uno de los bloques en los que se han desagregado los conceptos salariales.

##### **Pensión como jubilado parcial:**

Como pensión de jubilación percibirá la parte proporcional correspondiente a la reducción de jornada aplicada. Será calculada por la Seguridad Social según establecen las normas y que, actualmente son:

Cuantía de la pensión de jubilación parcial anticipada:

Es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada a la pensión calculada de conformidad con las normas generales según los años cotizados a la fecha del hecho causante, sin penalización por edad.

Las pensiones de jubilación parcial son objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

#### **VACACIONES Y LICENCIAS DURANTE EL TIEMPO SIMULTÁNEO DE TRABAJADOR PARCIAL Y JUBILADO PARCIAL:**

Para calcular el tiempo de trabajo efectivo que deberá desarrollar el jubilado a tiempo parcial, en los casos de acumulación de jornada anual o plurianual, se calculará, sobre 215 días laborables/año para el personal de convenio y sobre 223 días para el personal de estructura de dirección, los días laborables que corresponden a la reducción de jornada establecida por la situación de jubilación parcial y la duración de ésta hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

Dadas las características de este plan de Jubilación Parcial Anticipada, los trabajadores que participen en esta modalidad de jubilación, no podrán participar en los concursos de movilidad voluntaria.

El trabajador acogido a la jubilación parcial anticipada puede, llegado el momento y una vez alcanzadas las condiciones de edad requeridas, solicitar la pensión de jubilación completa ordinaria o anticipada (jubilaciones "totales") en cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

El acceso a la "jubilación total" antes de alcanzar la edad legal de jubilación, supondrá el cese en la jubilación parcial y no procederá modificación ni recálculo alguno de las condiciones retributivas ni de jornada que se hubieran pactado en el momento de acceder a la jubilación parcial.

#### **BENEFICIOS SOCIALES**

El período de contrato a tiempo parcial será tenido en cuenta, como si de un contrato a jornada completa se tratara, para el cómputo de tiempo efectivo de trabajo para el devengo de las correspondientes modalidades de premio de permanencia. El abono de la cuantía fijada en tablas salariales, para cada uno de los premios, se realizará proporcional al tipo y reducción de jornada realizada en los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de devengo del premio que corresponda.

Se mantiene el título de transporte para el titular y los beneficiarios con derecho, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, en las mismas condiciones que las que en cada caso mantuviera como trabajador a tiempo completo, durante la duración de la jubilación parcial.

Los trabajadores en situación de jubilación parcial mantendrán el derecho a solicitar ayudas graciables en los términos fijados en la Normativa Laboral y, una vez calculada y aprobada su concesión, se abonará el importe que corresponda en función del porcentaje en el que esté fijada su jornada.

Los trabajadores que, a la fecha de acceso a la jubilación parcial, estuvieran disfrutando de la ayuda establecida en el artículo 546 de la normativa laboral vigente, continuarán con ella en los valores establecidos en tablas salariales sin reducción alguna.

#### **EFFECTIVIDAD DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y DE LA JUBILACIÓN PARCIAL:**



El trabajador es el responsable del cumplimiento de los requisitos establecidos para el acceso a la situación de jubilación parcial en las condiciones de reducción de jornada antedichas siendo para ello imprescindible:

- Obtener resolución favorable del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y
- Concertar por escrito el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial novatorio de la relación laboral existente con la empresa mediante el modelo oficial al efecto. En el mismo figurarán los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo y la fecha de finalización del mismo, que se corresponderá con la de la edad legal de jubilación del trabajador.

El no reconocimiento por la Seguridad Social de la prestación de jubilación parcial, por cualquier causa, impedirá la aplicación de esta modificación contractual al trabajador afectado y por tanto la anulación de los contratos, sin que proceda exigir responsabilidad alguna de ningún tipo al Grupo Renfe.

El trabajador solicitante de jubilación parcial habrá firmado un contrato de trabajo a tiempo parcial con las cláusulas acordadas, en cuanto a horario y jornada y condición resolutoria en caso de denegación de la jubilación parcial, según indican los párrafos anteriores, difiriendo la fecha de inicio a la inmediatamente posterior a la de efectividad de la jubilación parcial.

El hecho causante de la pensión parcial se produce el último día en que el trabajador realiza la jornada completa que anteriormente venía desarrollando, siempre que, en dicha fecha, se hayan suscrito el contrato a tiempo parcial y, en su caso, el contrato de relevo preciso.

Respecto a las cotizaciones, tanto RENFE como el trabajador jubilado parcialmente seguirán cotizando a la Seguridad Social, en los términos previstos en la legislación vigente.

El pase a la situación de jubilación parcial representa una baja en la situación anterior y, por tanto, una liquidación de los haberes anuales devengados, conforme a su contrato y jornada, hasta la fecha de la jubilación parcial.

Antes de acceder a la jubilación parcial el trabajador habrá disfrutado de los permisos y vacaciones a que tuviere derecho y que proporcionalmente correspondan, por la parte del año natural transcurrido en situación de trabajador a tiempo completo.

#### **8.- EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL:**

La jubilación parcial del trabajador quedará extinguida en base en las siguientes circunstancias, acaecidas con posterioridad a la incorporación del mismo a esa situación jurídica:

- Fallecimiento.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- Cualquier otra circunstancia prevista por la ley.

## 9.- DISPOSICION FINAL

Este Plan de Jubilación Parcial y relevo se engloba dentro del Plan de Empleo vigente en el Grupo-Renfe y su puesta en marcha y desarrollo posterior estará condicionada al mantenimiento y vigencia del citado Plan de Empleo como un todo indivisible en el conjunto de la normativa laboral en vigor durante todo el tiempo que el Plan de Jubilación Parcial extienda sus efectos.

No obstante, el Plan de jubilación parcial y relevo simultáneamente, también estará condicionado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia, así como del sistema retributivo en vigor.

En el supuesto de que se modificara el marco regulador o de que el texto del mismo se vea modificado en virtud de cualquier interpretación judicial que el Grupo-Renfe estime contraria a lo acordado, respecto al texto del Plan de Jubilación Parcial y/o a los procedimientos desarrollados a su amparo, la Dirección de la empresa podrá alternativamente y a su interés, poner fin de inmediato al Plan de Jubilación Parcial suspendiendo su ejecutividad y desarrollo desde el mismo momento que así lo acuerde, mantenerlo, modificar su contenido y condiciones o elaborar un nuevo Plan si así lo decide, en virtud de la entidad de los cambios que tuviera que abordar.

## **Método de cálculo del salario mensual a efectos del Plan de Jubilación Parcial**

A efectos del salario mensual que corresponda durante el periodo de jubilación parcial, se computarán solo y exclusivamente, los conceptos retributivos indicados en el listado que se acompaña, agrupados en tres bloques diferentes a los que hemos denominado "FIJO, TEÓRICO Y FLUCTUANTE" y con la regla de cálculo que para cada uno de estos bloques se establece a continuación. ***Siempre y en todos los casos, los conceptos y sus valores estarán referidos a la situación laboral y retributiva del trabajador en la Empresa, tomada ésta el día inmediato anterior al inicio de la jubilación parcial.***

### **BLOQUE - FIJO**

Para todos los conceptos englobados en este grupo, excepto el concepto "009 PAGA EXTRAORDINARIA" se tomarán los ***valores establecidos en tablas salariales para el grupo y subgrupo profesional del trabajador, sin incidencias***, que correspondan a la situación laboral a la fecha anteriormente fijada. El valor anual de estos conceptos se repartirá en 12 pagos mensuales de igual cuantía, a los que se aplicará el porcentaje que corresponda con la jornada parcial establecida.

En cuanto al concepto "009 Paga Extraordinaria", se abonará en función de lo establecido en tablas salariales para el grupo y subgrupo al que pertenezca el trabajador, aplicando el porcentaje que corresponda a la jornada parcial establecida y cuyo abono se formalizará en los mismos meses que al resto de personal, esto es, en nómina regular de junio y de diciembre.

Tal y como establece la normativa vigente en cuanto a la garantía de la percepción mensual del Complemento de Seguridad, Formación y/o Gestión y su régimen de incompatibilidades, los trabajadores en situación de jubilación parcial que, durante el periodo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial, perciban el concepto de gastos de viaje, será incompatible con la percepción de este Complemento.

### **BLOQUE - TEÓRICO**

Para este grupo de claves, se tomarán los mismos valores mensuales que correspondan al colectivo, grupo, subgrupo profesional y centro de trabajo al que cada trabajador esté adscrito en la fecha inmediata anterior al acceso a la jubilación parcial, abonándose y liquidándose con los mismos criterios que los establecidos en la Normativa vigente para el resto de trabajadores. El abono y liquidación se realizará aplicando el porcentaje de tiempo parcial que tenga establecido contractualmente.

Los trabajadores con sistema retributivo de Fijo + Variable, que perciben la retribución variable por los conceptos y claves de nómina 406 y 407, la variable máxima asignada será del 25% del total que hasta la fecha de pase a la jubilación parcial tenía fijada. Tanto los adelantos a



cuenta como la liquidación que en su caso correspondan, se realizará sobre el total anual calculado como se indica anteriormente.

### **BLOQUE - FLUCTUANTE**

Este bloque contendrá los valores de todas aquellas claves **fluctuantes**, que cambian mes a mes, y que están ligadas a la efectividad del trabajo diario en un régimen de jornada específico o con unas características determinadas.

La percepción de estos conceptos estará limitada al periodo de prestación efectiva de trabajo y, durante éste se abonarán, siempre que sean devengados según la regulación de cada concepto, con los valores establecidos en las tablas salariales sin reducción alguna.

El resto de tiempo que dure la jubilación parcial y en el que no exista prestación efectiva de servicios, no se abonará cantidad alguna por estos conceptos.

## CLAVES DE NÓMINA

Clave de Nómina	Concepto	Bloque Cálculo
002	SUELDO	FIJO
003	CPTO. ANTIGUEDAD EMPRESA	FIJO
008	ANTIGUEDAD MIC DISP.TRANS	FIJO
009	PAGA EXTRAORDINARIA	FIJO
200	COMPL. AD PERSONAM	FIJO
202	COMPLEMENTO PERSONAL	FIJO
280	COMPLEMENTO CONDUCCION	FIJO
281	CPTO.SEG.FORM Y/O GESTION	FIJO
282	COMPL. PUESTO COMERCIAL	FIJO
283	COMPL. PUESTO TRENES	FIJO
284	COMPL. PUESTO CENT. GEST.	FIJO
285	COMPL. PUESTO MANIOBRAS	FIJO
287	COMPL. CONDUCC. PRUEBAS	FIJO
290	COMPL. MM.II/CC.TT.	FIJO
308	CPTO.ESP.TRAN.MIC.C-334	FIJO
311	COMPLEM RETRIBUCION SSB	FIJO
370	CPTO. PUESTO DIRECCION	FIJO
379	COMPLEMENTO ANTERIOR SSB	FIJO
385	COMPL. ANT. AUX. DEPOSITO	FIJO
406	PR.VA.CUMPL.OBJETI.	TEORICO
407	VAR.OBJET.M.I./CUAD	TEORICO
446	PRIMA VARIABLE CONDUCCION	TEORICO
447	PRIMA VARIABLE COMERCIAL	TEORICO
448	PRIMA VARIABLE ADM. GESTION	TEORICO
449	PRIMA VARIABLE FAB. MANT.	TEORICO
491	INC. INT. AVE. S.S.B.	TEORICO
025	CPTO.PTO PO BRIG.SOS	FLUCTUANTE
026	ASISTENCIA TECNICA	FLUCTUANTE
027	TRABAJO SAB.DOM. Y FEST.	FLUCTUANTE
028	DISTR. IRREGULAR JORNADA	FLUCTUANTE
029	COMPL.SOLDADOR HOMOLOGADO	FLUCTUANTE
030	COMP.ENSAYOS NO DESTRUCT	FLUCTUANTE
031	COMPLEMENTO TALLER VIGO	FLUCTUANTE
033	CPTO. ASIST. TECNICA RUTA	FLUCTUANTE
047	PRIMA RECAUDACION INTERV.	FLUCTUANTE
126	ASISTENCIA TECNICA LINEA	FLUCTUANTE
213	GRATIF. DOCENTE	FLUCTUANTE
220	PLUS DE NOCTURNIDAD	FLUCTUANTE

Clave de Nómina	Concepto	Bloque Cálculo
244	PLUS DE TOXICIDAD	FLUCTUANTE
303	CPTO.PTO MIC TOMA Y DEJE	FLUCTUANTE
304	CPTO.PTO MIC JORN.PARTIDA	FLUCTUANTE
305	CPTO.PTO MIC NOCTURNIDAD	FLUCTUANTE
306	CPTO.PTO MII BRIG.SOS	FLUCTUANTE
322	TOMA Y DEJE	FLUCTUANTE
342	COND.EF.CAMIONES BIVIALES	FLUCTUANTE
343	GRATIF.SECRE. ALTA DCION.	FLUCTUANTE
468	PRIMA VTA. EST.CERCANIAS	FLUCTUANTE
551	GASTOS DE VIAJE	FLUCTUANTE
553	GASTOS DEMORA DE TRASLADO	FLUCTUANTE
554	DIET.GTOS MANUTEN. INTERNACIO.	FLUCTUANTE
566	GTOS DESPLAZAMIENTO CORTA DIST	FLUCTUANTE
567	GTOS DESPLAZAMIENTO LARGA DIST	FLUCTUANTE
568	GTOS DESPLAZAMIENTO EXTRANJ	FLUCTUANTE
573	GTOS DESPLAZ GRANDES POBLAC	FLUCTUANTE
574	GTOS VIAJE TRASLADO MISMA RESI	FLUCTUANTE
576	INDEM. JORNADA PARTIDA	FLUCTUANTE

#### **Ámbito de aplicación y vigencia del Acuerdo**

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los trabajadores del Grupo-Renfe que cumplan los los requisitos, y que se encuentren incorporados en el listado que se adjunta al mismo .

El Acuerdo tendrá la vigencia que determina el RDL 5/2013, de 15 de marzo, es decir hasta el 31 de diciembre de 2018.

Las partes acuerdan, en todo caso, que la adhesión al mismo se caracterizará por su VOLUNTARIEDAD, entendida por la posibilidad que asiste a cada trabajador del Grupo-Renfe que reúna los requisitos objetivos para ello, de solicitar acceso a la situación de JUBILACIÓN PARCIAL en las condiciones vigentes en cada momento, reservándose la empresa, su aceptación inmediata o aplazamiento temporal en función de la naturaleza y nivel de responsabilidad del puesto ocupado por el solicitante así como de la concurrencia de posibilidades organizativas existentes en cada momento.